

Kohti parempaa työelämän laatua Euroopassa? Kolme Pohjoismaata ja EU 15 -alue vertailussa

Tuomo Alasoini

Johdanto

Työelämän laatu ja sen muutokset ovat olleet viime vuosina vilkkaan keskustelun kohteena teollisissa länsimaissa. Aihe on synnyttänyt syviä rintamalinjoja kahden suuressa määrin vastakkaisella kannalla olevan leirin kesken. Colin Williams (2007) on erottanut kolme näkemystä, joilla tutkimuskirjallisuudessa on perusteltu työelämän laadun paranemista. *Jälkitekiteollistumisteesi* lähtee talouden rakennemuutoksesta. Sen mukaan teolliset yhteiskunnat muuttuvat jälkitekiteollisiksi, mikä johtaa työn tietovaltaistumiseen ja uudenlaisten tietotyöntekijöiden määrän lisääntymiseen sekä tätä kautta yleiseen työn osaamisvaatimusten nousuun. *Jälkifordismiteesi* kohdistuu työkäytäntöjen muutokseen. Sen mukaan fordistinen massatuotanto väistyy korvautuen jälkifordistisilla tuotantomuodoilla ja työkäytännöillä, jotka johtavat monitaitoistumiseen ja työntekijöiden ja tiimien lisääntyvään itseohjautuvuuteen. Kolmannen näkemyksen, *jälkibyrokraatiatesin*, mukaan byrokraattiset organisaatiomuodot korvautuvat jälkibyrokraattisilla. Muutos merkitsee, että byrokraattisen

sääntöohjaksen sijasta organisaatiot hakevat kilpailuetua entistä enemmän henkilöstönä ”sitouttamisesta”, epäsuorista kontrollin muodoista ja ”pehmeistä” henkilöstöjohtamisen käytännöistä. Teesit painottavat jonkin verran eri tavalla muutoksia työelämän laadun eri ulottuvuuksissa (ks. taulukko 1).

Yhteiskunta- ja taloustieteissä on pitkä perinne myös keskustelulle, jossa kunkin teesin positiiviset näkemykset on kyseenalaistettu ja voitu kääntää pääläelleen. Kahden viime vuosikymmenen aikaisessa ”jälkibravermanilaisessa” keskustelussa on tyypillisesti katsottu talouden globalisaation, deregulaation ja finanssikapitalismin ylivallan johtaneen uudelleenlaiseen ”hyperkilpailuun” ja ”superkapitalismiin”, mikä tosiasiallisesti on johtanut ihmisten suuren enemmistön työolojen ja työehtojen heikkenemiseen. Monien vaikutusvaltaisten keskustelijoiden (esim. Beck 2000; Head 2003; Reich 2007; Rifkin 1995; Sennett 1998; Siltala 2004) näkemykset eivät ole kuitenkaan perustuneet edustavien aineistojen systemaattiseen analysointiin. Toisaalta paljolti sa-

Taulukko 1. Positiivisia näkemyksiä työelämän laadun muutoksesta

	Työn vaatima osaaminen	Vaikutusmahdollisuudet työssä	Työn monipuolisuus	Työtyytyväisyys
Jälkitekiteollistumisteesi	lisääntyy selvästi		lisääntyy	
Jälkifordismiteesi	lisääntyy	lisääntyvät selvästi	lisääntyy	
Jälkibyrokraatiatesi	lisääntyy	lisääntyvät	lisääntyy	lisääntyy selvästi

manhenkisiin johtopäätöksiin ovat päätyneet myös eräät empiirisiä aineistoja monipuolisemmin analysoineet tutkijat kuten Francis Green (2006) ja Arne Kalleberg (2011).

Green (2006) tekee analyysinsä pohjalta tärkeän havainnon, jonka mukaan maiden kesken näyttäisi olevan eroja työelämän laadun kehityksessä. Hänen mukaansa Pohjoismaat muodostavat mielenkiintoisen poikkeuksen varsinkin angloamerikkalaisia maita koskevasta työelämän laadun heikkenemisen trendistä. Eräissä muissakin empiirisissä analyyseissa juuri Pohjoismaat on tuotu esiin erikoistapauksena, jotka eroavat monista muista teollisista länsimaista edukseen korkeamman työelämän laatunsa ansiosta.

Dobbinin ja Boychukin (1999) mukaan Pohjoismaat edustavat työelämäninstituutioidensa osalta osaamishjautuvaa (skill-governed) työllisyysjärjestelmää. Sen työn organisointiin vaikuttava logiikka poikkeaa huomattavasti angloamerikkalaisille maille ominaisesta sääntöohjautuvasta (rule-governed) järjestelmästä sallimalla kaikilla organisaatio- ja tasoilla suuremman itseohjautuvuuden. Näillä järjestelmillä on heidän mukaansa vahvoja toisiaan tukevia systeemiä ominaisuuksia. Megatrendit, kuten talouden globalisoituminen ja verkostoituminen tai tieto- ja viestintäteknologioiden kehitys, suodattavat näiden institutionaalisten rakenteiden läpi eri maissa eri tavoin. Näihin megatrendeihin liittyvät uudenlaiset johtamisopit eivät myöskään vaikuta mekaanisesti, vaan saavat kansallisella tasolla hybridisiä muotoja paikallisten (uudelleen)tulkintojen pohjalta.

Myös Gallien (2003) analyysi *Employment in Europe* -tutkimuksen vuoden 1996 aineistolla tukee voimakkaasti väitettä, jonka mukaan työelämän laadun osalta on oikeutettua puhua erityisestä ”skandinaavisesta mallista”, jonka osaksi myös Suomi voidaan ainakin pääsääntöisesti lukea. Myöhemmin Gallie (2007) on tehnyt yksityiskohtaisempia jaotteluja, joilla hän on pyrkinyt ymmärtämään Euroopan maiden välisiä eroja työelämän laadussa. Hän on jaotellut maita sekä tuo-

tanto- että työllisyysregiimiensä perusteella. Edellisessä keskeisenä erona liberaalien ja koordinoitujen markkinatalouksien kesken on ammattitaidon muotoutumisen (skill formation) prosessi. Jälkimmäisessä jaottelussa keskeisenä erona markkinaohjautuvien, dualististen ja osallistavien (inclusive) järjestelmien kesken on taas järjestäytyneen työvoiman rooli työllisyyspolitiikassa ja työmarkkinoiden sääntelyssä. Molemmilla jaotteluilla on Gallien esittämällä tavalla systeemiä vaikutuksia työelämän laatuun. Pohjoismaisen osallistavan työllisyysregiimin voi Gallien mukaan otaksua paitsi tuottavan korkeampaa työelämän laatua, myös sisältävän vähäisempiä polarisoitumisriskejä työvoiman kesken.

Kalleberg (2011) osoittaa empiirisellä analyysillaan, että Yhdysvalloissa työtehtävät ovat viime vuosina polarisoituneet yhä selvemmin ”hyviin” ja ”huonoihin” töihin. Kalleberg arvelee Gallien ajatusten suuntaisesti, että kasva-va kuilu ”hyvien” ja ”huonojen” töiden kesken koskee ensisijaisesti angloamerikkalaisia maita, joissa osallistavat työelämäninstituutiot ovat heikkoja. Suomessa Virmasalo ym. (2011) ovat Tilastokeskuksen työolotutkimusten aikasarjoja analysoimalla päätyneet siihen, että erot työelämän laadussa sosio-ekonomisen aseman mukaan ovat viime vuosikymmeninä pikemminkin supistuneet kuin kasvaneet. Molemmat havainnot tukevat Gallien työllisyysregiimijattelua. Tosin Gallie itse ei pidä Suomea yhtä edustavana esimerkkinä osallistavista järjestelmistä kuin Ruotsia ja Tanskaa.

Eurofoundin työolotutkimuksen aineistoilla tehdyt analyysit ovat nostaneet Ruotsin, Tanskan ja Suomen EU-maiden kärkeen työn organisoinnin innovatiivisuudessa (Valeyre ym. 2009). Tutkijoiden innovatiivisuusmitarit ovat olleet pitkälti samanlaisia, joilla on mitattu myös työelämän laatua. Mittareina tutkijat ovat käyttäneet työn tarjoamia oppimismahdollisuuksia, työn sisältämää ongelmanratkaisua, työhön sisältyviä vaikutusmahdollisuuksia sekä itseohjautuvissa tiimeissä työskentelevien osuutta kaikista tiimeissä työskentelevistä.

Kysymyksenasettelu

Katsauksessa tarkastellaan, missä määrin edellä esitetyt positiiviset näkemykset työelämän laadun kehityksestä saavat empiiristä tukea EU 15 -alueen osalta viime vuosilta ja poikkeako Pohjoismaiden kehitys muusta Euroopasta. Tarkasteltavina ovat vain taulukossa 2 neljää ulottuvuutta kuvaavat indikaattorit, ei työelämän laatu kokonaisuutena (työn / työelämän laadun käsitteestä, esim. Davoine ym. 2008; Gallie 2007; Green 2006; Guillén & Dahl 2009). Aineistona käytetään Eurofoundin eurooppalaisia työolotutkimuksia (EWCS) vuosilta 1995 ja 2010. Pohjoismaiden osalta aineistoa on molemmilta vuosilta saatavissa Suomesta, Ruotsista ja Tanskasta. Aineisto on sähköisenä vapaasti hyödynnettävissä.

EWCS-aineisto on koottu käyntihaastatteluun vähintään 15-vuotiailta työllisiltä, jotka haastatteluhetkellä asuivat ko. maassa. Vuonna 2010 tutkimukseen osallistui 27 EU-maan ohella seitsemän muuta Euroopan maata (Parent-Thirion ym. 2012). Maiden ja kysymysten määrä on kasvanut koko ajan ensimmäisen, vuonna 1991 tehdyn tutkimuksen jälkeen. Aineiston koko maata kohti on kyselyissä ollut tyypillisesti noin 1 000 henkeä. Aineisto on painotettu maittain eurooppalaiseen työvoimatutkimukseen peilaten vastaajan sukupuolen, iän, alueen (NUTS-2),

asuinpaikkakunnan koon, sosio-ekonomisen aseman (ISCO) ja toimialan (NACE) mukaan. Yksityiskohtainen kuvaus EWCS-2010-aineistosta ja sen tutkimusmetodologiasta on esitetty kyselyn teknisessä raportissa.

Tarkasteluun poimittiin kysymykset, joiden voi katsoa kuvaavan lähimmin taulukossa 2 esitettyjä ulottuvuuksia. Kysymysten tuli olla lisäksi sellaisia, että niistä oli aikasarjatieloa vuodesta 1995 ja niitä oli mahdollista pitää työelämän laadun näkökulmasta selvästi normatiivisina. Viimeksi mainittu näkökohta tarkoittaa, että niiden voi perustellusti katsoa muodostavan työelämän laatua mittaavan lineaarisen ”hyvä-huono”-arvoasteikon. Näillä perusteilla valitut kysymykset on esitetty taulukossa 2. Tyytyväisyyttä työoloihin tarkastellaan yhdellä kysymyksellä, mutta kahdella vaihtoehdoisella tavalla. Näin saadaan kartoitettua monipuolisemmin näkemyksiä työoloista koskevasta tyytyväisyydestä.

Olivatko Pohjoismaat muita edellä vuonna 1995?

EWCS-1995 aineistoon pohjautuva tarkastelu tuottaa Pohjoismaiden osalta hyvin samanlaisen tuloksen kuin Gallien (2003) vuodelta 1996 oleva analyysi (ks. taulukko 3). Tanska eroaa EU 15 -maiden keskiarvosta selvästi edukseen kaikissa taulukossa 2 esitettyjen

Taulukko 2. Työelämän laatua mittaavat kysymykset

Ulottuvuus	Kysymykset (tarkasteltava vaihtoehto)
Työn vaatima osaaminen	a. Päätoimeen kuuluu yleensä uusien asioiden oppimista (kyllä) b. On osallistunut ammattitaitoa parantaakseen viimeisen 12 kuukauden aikana työnantajan maksamaan koulutukseen (kyllä)
Vaikutusmahdollisuudet työssä	On mahdollista valita tai vaihtaa a. Tehtävien suorittamisjärjestystä (kyllä) b. Työmenetelmiä (kyllä) c. Työskentelyn nopeutta tai -tahtia (kyllä)
Työn monipuolisuus	a. Päätoimeen kuuluu yleensä yksitoikkaisia tehtäviä (ei)
Työtyytyväisyys	a. On kokonaisuudessaan erittäin tyytyväinen työoloihin päätoimessa (erittäin tyytyväinen) b. On kokonaisuudessaan erittäin tyytyväinen tai tyytyväinen työoloihin päätoimessa (erittäin tyytyväinen tai tyytyväinen)

kysymysten suhteen ja Ruotsi kaikissa muissa paitsi vaikuttamisessa työskentelytahtiin, jossa maa on selvästi keskiarvon alapuolella. Suomi muistuttaa kahta muuta Pohjoismaata lähinnä vain työn tarjoamien hyvien oppimis- ja koulutusmahdollisuuksien ja tehtävien suorittamisjärjestystä koskevien vaikutusmahdollisuuksien osalta. Myös työoloihinsa vähintään tyytyväisiä oli Suomessa selvästi yli EU-maiden keskitason. Puhuminen pohjoismaisesta erityisyydestä oli siis vuonna 1995 myös tässä tarkasteltavilla työelämän laadun ulottuvuuksilla oikeutettua samoilla Suomea koskevilla varauksilla, jotka Gallie on esittänyt.

Onko pohjoismainen erityislaatuisuus lisääntynyt vai vähentynyt?

Tilanne on vuonna 2010 pitkälti samansuuntainen (ks. taulukko 3). Pohjoismaat ovat kokonaisuutena EU 15 -aluetta selvästi edellä työn tarjoamisessa oppimis-, koulutus- ja vaikutusmahdollisuuksissa. Nyt myös Suomi erottuu vaikutusmahdollisuuksien osalta selvemmin muusta Euroopasta. Työn monipuolisuudessa Suomi sen sijaan jää edelleen jälkeen kahdesta muusta Pohjoismaasta. Myös työoloihinsa erittäin tyytyväisiä on Suomessa eurooppalaisittainkin verraten vähän.

Taulukossa 4 ovat vuosien 1995 ja 2010 väliset muutokset prosenttiyksikköinä mait-

tain kullakin käytetyllä työelämän laadun indikaattorilla. Suomessa kehitys on ollut selvästi positiivista kahdella vaikutusmahdollisuuskysymyksellä mitattuna, mutta tyytyväisyys työoloihin on selvästi vähentynyt. Ruotsissa kehitys on ollut positiivista työn tarjoamisessa oppimis- ja koulutusmahdollisuuksissa, mutta myös Ruotsissa varsinkin työoloihinsa erittäin tyytyväisten osuus on selvästi pienentynyt. Myös vaikutusmahdollisuudet ovat kautta linjan jonkin verran heikentyneet. Tanskasta löytyy negatiivinen muutos koulutusmahdollisuuksissa, mutta muuten muutokset ovat varsin vähäisiä ja pääsääntöisesti positiivisia.

Kun Pohjoismaita verrataan vuonna 2010 EU 15 -maiden keskiarvoon, voidaan muutosten havaita olevan vuoteen 1995 verrattuna suhteellisen vähäisiä. Tanskalaisten näkemykset ovat edelleen kaikissa kysymyksissä selvästi keskiarvoa positiivisempia, ja vuonna 2010 monessa kohdin myös aiempaa enemmän. Ruotsissa vaikutusmahdollisuudet työskentelytahtiin ovat edelleen selvästi keskiarvoa vähäisemmät. Lisäksi tyytyväisyydessä työoloihin Ruotsi on pudonnut EU 15 -maiden keskikastiin. Suomen osalta selvin muutos vuoteen 1995 on, että vuonna 2010 Suomi sijoittuu kaikilla vaikutusmahdollisuuskysymyksillä selvästi keskiarvon yläpuolelle ja on näin lähestynyt muita Pohjoismaita.

Taulukko 3. Työelämän laatu kolmessa Pohjoismaassa ja EU 15 -alueella kokonaisuutena vuosien 1995 ja 2010 eurooppalaisessa työolotutkimuksessa (%)

	Suomi		Ruotsi		Tanska		EU 15	
	1995	2010	1995	2010	1995	2010	1995	2010
Työssä oppiminen	90.0	90.6	85.9	88.7	85.1	87.4	76.7	68.9
Työnantajan maksama koulutus	52.9	51.0	45.2	48.7	48.3	44.0	30.0	34.9
Voi valita/vaihtaa								
- työtehtävien järjestystä	77.9	84.3	81.0	78.2	81.8	85.3	66.2	66.6
- työmenetelmiä	74.9	77.7	84.4	82.1	81.6	84.8	72.7	68.4
- työskentelynopeutta	73.5	86.4	64.7	61.0	81.0	85.8	73.3	69.0
Ei yksipuolisia tehtäviä	52.9	51.1	71.2	68.6	61.7	60.5	55.7	55.3
Tyytyväisyys työoloihin								
- erittäin tyytyväinen	30.6	21.4	37.0	25.7	50.6	51.0	31.9	27.2
- erittäin/melko tyytyväinen	92.4	88.8	90.7	87.0	94.6	94.9	85.3	85.6

Taulukko 4. Työelämän laadun muutokset kolmessa Pohjoismaassa ja EU 15 -alueella kokonaisuutena vuosina 1995–2010 eurooppalaisessa työolotutkimuksessa (%-yksikköä)

	Suomi	Ruotsi	Tanska	EU 15
Työssä oppiminen	0.6	2.8	2.3	-7.8
Työnantajan maksama koulutus	-1.9	3.5	-4.3	4.9
Voi valita/vaihtaa				
– työtehtävien järjestystä	6.4	-2.8	3.5	0.4
– työmenetelmiä	2.8	-2.3	3.2	-4.3
– työskentelyn nopeutta	12.9	-3.7	4.8	-4.3
Ei yksipuolisia tehtäviä	-1.8	-2.6	-1.2	-0.4
Tyytyväisyys työoloihin				
– erittäin tyytyväinen	-9.2	-11.3	0.4	-4.7
– erittäin/melko tyytyväinen	-3.6	-3.7	0.3	0.3

Tyytyväisyydessä työoloihin Suomen suhteellinen asema Euroopassa on kuitenkin heikentynyt. Vuonna 2010 Suomi poikkesi kahdesta muusta Pohjoismaasta edelleen työn monipuolisuudessa. Siinä Suomi ei, toisin kuin Ruotsi ja Tanska, eroa edukseen muusta EU 15 -alueesta.

Yhteenveto ja pohdinta

Ajatukseen hyvästä, kestävästä ja osallistavasta työstä tai työelämästä törmää nykyään yhä useammin erilaisissa eurooppalaisissa politiikkadokumenteissa. Samaan aikaan näyttää kuitenkin siltä, ettei työelämän laatu ole Euroopassa kokonaisuutena tullut viime vuosina ainakaan lähemmäksi näin kuvattua tavoitetilaa. Tähän viittaavat myös edellä esitetyt tarkastelut.

Kolmelle tutkimuskirjallisuudessa esitellylle positiiviselle näkemykselle työelämän laadun muutoksista ei löytynyt empiiristä tukea eurooppalaisesta työolotutkimuksesta. Päähavainto on, ettei kolmessa Pohjoismaassa työelämän laadussa ole tapahtunut käytetyillä mittareilla kokonaisuutena selvää muutosta. Positiivisinta kehitys on ollut Tanskassa, kun taas Ruotsissa – samoin kuin EU 15 -alueella kokonaisuutena – muutokset ovat olleet käytetyillä indikaattoreilla pääsääntöisesti negatiivisia. Pohjoismainen erityisyys on vuosina 1995–2010 edelleen korostunut

erityisesti työn tarjoamisessa oppimis- ja vaikutusmahdollisuuksissa.

Tulos on toisensuuntainen kuin Peña-Casas ja Pochet (2009) ovat saaneet kaikki EU-maat käsittävässä analyysissään vuosilta 1990–2005. Heidän mukaansa skandinaavisen ryhmän positiivinen erityisyys muuhun Eurooppaan nähden oli vähentynyt ja erityisesti anglosaksisen ryhmän (Iso-Britannia ja Irlanti) suhteellinen asema kohentunut. Lisäksi he katsoivat, että Suomen ero skandinaavisen ryhmän sisällä Ruotsiin ja Tanskaan oli lisääntynyt. Havaintojen erilaisuutta voi selittää osittain käytettyjen ajanjaksojen erilaisuus, mutta eniten sitä selittää käytettyjen muuttujien luonne. Peña-Casas ja Pochet ovat käyttäneet huomattavasti laajempaa joukkoa muuttujia, joista monet eivät täytä tämän puheenvuoron lähtökohtana ollutta vaatimusta, jonka mukaan muuttujien tulee selvästi muodostaa työelämän laatua mittaava lineaarinen ”hyvä–huono”-arvoasteikko.

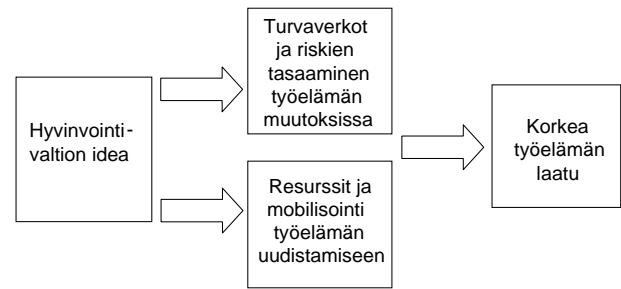
On mielenkiintoista, että kolmessa Pohjoismaassa, joissa muutokset käytetyillä työelämän laadun indikaattoreilla ovat olleet suhteellisen vähäisiä, muutos työpaikoilla on ollut kuitenkin selvästi *nopeinta* koko Euroopassa. Eurooppalaisessa työolotutkimuksessa on vuonna 2010 kysytty ensimmäisen kerran, onko vastaajan työpaikalla toteutettu viimeisen kolmen vuoden aikana sellaisia mittavia rakenne- tai uudelleenjärjestelyjä, jotka ovat vaikuttaneet välittömään

työympäristöön. Myönteisesti vastanneiden osuus on Suomessa 52 %, Ruotsissa 50 % ja Tanskassa 48 %, mutta koko EU 15 -alueella vain 33 %.

Kolme Pohjoismaata eroaa lähes kaikista muista EU 15 -maista selvästi edukseen myös siinä, kuinka hyviä osallistumismahdollisuuksia henkilöstöllä voi otaksua olevan työpaikalla tapahtuvien muutosten yhteydessä (ks. taulukko 5). Työolotutkimuksessa on vuonna 2010 kysytty ensimmäistä kertaa, voiko vastaaja vaikuttaa päätöksiin, jotka ovat tärkeitä oman työn kannalta, onko hän ollut mukana parantamassa oman osaston tai organisaation työn organisointia tai prosesseja sekä kysytäänkö hänen mielipidettään ennen kuin omalle työlle asetetaan tavoitteita. Hyvillä osallistumismahdollisuuksilla voi ajatella olevan vaikutusta siihen, millaisia ovat työpaikalla tapahtuvien muutosten vaikutukset työelämän laatuun.

Pohjoismaisen hyvinvointivaltion idea ja työelämän uudistuminen sekä tätä kautta korkea työelämän laatu liittyvät toisiinsa kahdella tavalla (ks. kuvio 1). Hyvinvointivaltio tarjoaa ensinnäkin ihmisille turvaverkkoja ja tasaa riskejä työelämän muutoksissa. Se on myös tärkeä ihmisiä ja työorganisaatioita uudistumaan mobilisoiva voima jo sellaisenaan. Mobilisointi tapahtuu erityisesti osaamiseen, oppimiseen ja luovuuteen, mutta myös yleisemmin työelämään osallistumisen ja kuluksen lisäämiseen kohdistuvien investointien kautta (Simpura 2010).

Korkea työelämä laatu ei ole näin ajatellen vain suotuisan talouskasvun ja hyvin-



Kuvio 1. Hyvinvointivaltion idea ja korkea työelämän laatu

vointipolitiikan ilmentymänä aikaan saatu ylellisyystuote. Se on myös varteenotettava potentiaalinen kilpailuetu globalisoituvassa taloudessa. Yritys- ja toimipaikkatasoiset aineistot esimerkiksi Tanskasta (Laursen & Foss 2003; Nielsen & Lundvall 2007), Alankomaista (Beugelsdijk 2008) ja Yhdysvalloista (Messersmith & Guthrie 2010) osoittavat, että edistykselliset henkilöstöjohtamisen käytännöt ja niihin perustuvat hyvät työssä oppimis- ja vaikutusmahdollisuudet ovat positiivisessa yhteydessä yritysten kykyyn saada aikaan innovaatioita tuotteissa. Innovaatioiden tuottaminen on puolestaan parhaimmillaan laaja-alainen organisatorinen oppimisprosessi, joka edistää myös siihen osallistuvien mahdollisuuksia kehittyä työssään ja kehittää työtä. Puutteellinen kyky innovoida voi sen sijaan ajaa yrityksiä etsimään kilpailuetua puhtaasta kustannuskilpailusta, jolla taas voi olla kontingenssijattelun pohjalta negatiivisia vaikutuksia mahdollisuuksiin kehittää työtä ja työelämää laadullisesti (Alasoini 2003). Näin voi syntyä itseään voimistava noidan-

Katsauksia ja keskustelua

Taulukko 5. Henkilöstön osallistumismahdollisuudet kolmessa Pohjoismaassa ja EU 15 -alueella kokonaisuutena vuoden 2010 eurooppalaisessa työolotutkimuksessa (%)

Aina/yleensä-vastanneet	Suomi	Ruotsi	Tanska	EU 15
Voiko vaikuttaa päätöksiin, jotka tärkeitä oman työn kannalta?	57.0	49.3	56.2	39.6
Onko ollut parantamassa oman osaston tai organisaation työn organisointia tai prosesseja?	52.9	53.3	62.1	47.4
Kysytäänkö mielipidettä ennen kuin omalle työlle asetetaan tavoitteita?	58.6	50.6	67.4	45.6

kehä. Näin myös innovaatiopolitiikan näkökulmasta eurooppalaisen työolotutkimuksen tulokset antavat aihetta huoleen Euroopan osalta kokonaisuutena.

Kaikkia tutkimustuloksia ei ole kuitenkaan helppo selittää edellä esitetyn kirjallisuuden valossa. Varsinkin tyytyväisyyttä työhöihin koskevat tulokset ovat osittain ristiriitaisia. Suomessa ja Ruotsissa tyytyväisyys on tarkasteluajanjaksona laskenut trendimäisesti huolimatta siitä, ettei muissa työelämän laadun indikaattoreissa ole tapahtunut dramaattisia heikentymisiä.

Suomen osalta eurooppalaisen työolotutkimuksen tulokset eivät ole kaikilta osin samanlaisia kuin Tilastokeskuksen työolotutkimuksen tulokset. Suorien vertailujen tekeminen on vaikeaa johtuen eroista näiden kahden tutkimuksen kysymysten sanamuodoissa ja vastausvaihtoehdoissa. Esimerkiksi Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan hyviä kehittymismahdollisuuksia työhönsä kokevien osuus lisääntyi vuosina 1997–2008 kuudella prosenttiyksiköllä koko palkansaaja-aineistossa (Lehto & Sutela 2008, 52), kun taas vastaavan eurooppalaisen tutkimuksen tulokset eivät juurikaan eroa vuosien 1995 ja 2010 välillä. Jälkimmäisessä tutkimuksessa vastausvaihtoehdot muodostavat dikotomian, edellisessä taas kolmitasoisesta asteikon. Työjärjestystä, työmenetelmiä tai työtahtia koskevien vaikutusmahdollisuuksien osalta Tilastokeskuksen tutkimusaineiston tulokset taas eivät osoita vuosina 1997–2008 juuri minkäänlaisia muutoksia (mt., 58). Eurooppalaisen tutkimuksen mukaan sen sijaan vaikutusmahdollisuuksia itsellään katsovien osuus on lisääntynyt vuosien 1995 ja 2010 välillä selvästi. Tässäkin tapauksessa eurooppalaisen tutkimuksen vastausvaihtoehdot ovat yksinkertaisemmat. Yhdenmukaisia tuloksia tutkimukset sen sijaan antavat siinä, ettei kummankaan mukaan

työhönsä yksitoikkoisena kokevien osuudessa ole tapahtunut merkittävää muutosta tänä tarkasteluajana (mt., 63).

Eurooppalainen työolotutkimus tarjoaa ainutlaatuisen aineiston työolojen ja työelämän laadun kehityksestä kiinnostuneille tutkijoille kohdejoukkonsa laajuuden ja aikasarjojensa pituuden ansiosta. Aineistoihin sisältyy toisaalta monia rajoitteita. Yksi näistä on maakohtaisten aineistojen suhteellisen pienen koko, mikä rajoittaa kovin yksityiskohtaisten analyysien tekemistä maiden sisällä. Esimerkiksi Suomessa Tilastokeskuksen työolotutkimus tai Työterveyslaitoksen Työ ja terveys -tutkimus ovat näiltä osin käyttökelpoisempia aineistoja. Toinen tärkeä metodologinen rajoite on se, että eurooppalaisessa työolotutkimuksessa monet vastausvaihtoehdot on esitetty vain yksinkertaisina dikotomioina. Esimerkiksi se, että noin 90 prosenttia suomalaisista vastaajista katsoo päätoimeensa kuuluvan yleensä uusien asioiden oppimista, ei kerro vielä kovin paljon siitä, kuinka kehittävää työ todella on. Tämä, kovin positiivisen tuntuinen kuva saa toisenlaisen vivahteen esimerkiksi Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa, jossa vastausvaihtoehdot on kahden sijasta kolme. Näin kysyttäessä hyvinä kehittymismahdollisuuksiaan pitää enää 43 prosenttia (Lehto & Sutela 2008, 52). Työolojen ja työelämän laadun kehityksen kartoittaminen yksinkertaisten dikotomioiden kautta voi toimia paremmin erilaisissa fyysisiin työhöihin liittyvissä altistuskysymyksissä, mutta työn kognitiivisia, psykososiaalisia tai sosiaalisia suhteisiin liittyviä piirteitä tutkittaessa tällainen asetelma saattaa yksinkertaistaa ilmiöitä väkivaltaisesti.

* * *

Puheenvuoro perustuu Tuomo Alasoinin Työelämän tutkimuspäivillä 3.–4.11.2011 pidettyyn esitelmään.

Kirjallisuus

- Alasoini, T. (2003) Työn laadullinen kehittäminen hyvinvointiyhteiskunnan kehittämisen strategiana. *Työelämän tutkimus* 1 (2), 95–105.
- Beck, U. (2000) *The Brave New World of Work*. Cambridge: Polity Press.
- Beugelsdijk, S. (2008) Strategic Human Resource Practices and Product Innovation. *Organization Studies* 29 (6), 821–847.
- Davoine, L., Erhel, C. & Guergoat-Lariviere, M. (2008) Monitoring Quality in Work: European Employment Strategy Indicators and Beyond. *International Labour Review* 147 (2–3), 163–198.
- Dobbin, F. & Boychuk, T. (1999) National Employment Systems and Job Autonomy: Why Job Autonomy Is High in the Nordic Countries and Low in the United States, Canada, and Australia. *Organization Studies* 20 (2), 257–291.
- Gallie, D. (2003) The Quality of Working Life: Is Scandinavia Different? *European Sociological Review* 19 (1), 61–79.
- Gallie, D. (2007) Production Regimes, Employment Regimes, and the Quality of Work. Teoksessa D. Gallie (toim.) *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford: Oxford University Press, 1–33.
- Green, F. (2006) *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton: Princeton University Press.
- Guillén, M. & Dahl, S.-Å. (toim.) (2009) *Quality of Work in the European Union: Concepts, Data and Debates from a Transnational Perspective*. Brussels: Peter Lang.
- Head, S. (2003) *The New Ruthless Economy: Work and Power in the Digital Age*. New York: Oxford University Press.
- Kalleberg, A.L. (2011) *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States, 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage Foundation.
- Laursen, K. & Foss, N.J. (2003) New Human Resource Management Practices, Complementaries and the Impact on Innovation Performance. *Cambridge Journal of Economics* 27 (2), 243–263.
- Lehto, A.-M. & Sutela, H. (2008) *Työolojen kolme vuosikymmentä: työolotutkimusten tuloksia 1977–2008*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Messersmith, J.G. & Guthrie, J.P. (2010) High Performance Work Systems in Emergent Organizations: Implications for Firm Performance. *Human Resource Management* 49 (2), 241–264.
- Nielsen, P. & Lundvall, B.-Å. (2007) *Innovation, Learning Organisations and Industrial Relations*. Teoksessa C. Makó, H. Moerel, M. Illéssy & P. Csizmadia (toim.) *Working It Out? The Labour Process and Employment Relations in the New Economy*. Budapest: Akadémiai Kiadó, 65–83.
- Parent-Thirion, A., Vermeylen, G., Van Houten, G., Lyly-Yrjänäinen, M., Biletta, I. & Cabrita, J. (2012) *Fifth Working Conditions Survey: Overview Report*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Peña-Casas, R. & Pochet, P. (2009) *Convergence and Divergence of Working Conditions in Europe: 1990–2005*. Dublin: European Foundation for the Living and Working Conditions.
- Reich, R.B. (2007) *Supercapitalism: The Transformation of Business, Democracy, and Everyday Life*. New York: Alfred A. Knopf.
- Rifkin, J. (1995) *The End of Work: The Decline of the Global Labour Force and the Dawn of the Post-Market Era*. New York: Putnam.
- Sennett, R. (1998) *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. New York: W.W. Norton.
- Siltala, J. (2004) *Työelämän huonontumisen lyhyt historia: muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun*. Helsinki: Otava.
- Simpura, J. (2010) *Innovaatiojärjestelmä hyvinvointivaltiossa*. Teoksessa J. Saari (toim.) *Tulevaisuuden voittajat – hyvinvointivaltion mahdollisuudet Suomessa*. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 5/2010. Helsinki: Eduskunta, 262–293.
- Valeyre, A., Lorenz, E., Cartron, D., Csizmadia, P., Gollac, M., Illéssy, M. & Makó, C. (2009) *Working Conditions in the European Union: Work Organisation*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Williams, C.C. (2007) *Rethinking the Future of Work: Directions and Visions*. Houndmills: Palgrave Macmillan.
- Virmasalo, I., Hartikainen, A., Anttila, T. & Nätti, J. (2011) *Polarisoituuko työelämän laatu? Työelämän laatu toimihenkilöiden ja työntekijöiden kokemana 1977–2008*. *Työelämän tutkimus* 9 (1), 3–18.