

Työn laatu Suomessa: Mitä työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrissa koostetusta laatuindeksistä jää käteen?

Erkki Laukkanen

Keskustelu Suomessa ja maailmalla

Työolosuhteista ja hyvän työn piirteistä on keskusteltu pitkään. Keskustelua on vauhdittanut EU:n työllisyyspolitiikka, ns. Luxemburgin prosessi, joka käynnistyi vuonna 1997. Sitä seurasi YK:n työjärjestön, ILO:n, vuonna 1999 käynnistämä ”kelvollisen työn” ohjelma (decent work; ILO 1999). EU:n Lissabonin huipukokouksessa vuonna 2000 tavoitteeksi asetettiin ”enemmän ja parempia työpaikkoja ja vahvempi sosiaalinen koheesio vuoteen 2010 mennessä” (EU 2000). Sittenkin tämä ”enemmän ja parempia” on sisällynyt lähes kaikkiin EU:n työllisyyspoliittisiin ulostuloihin. Käytännössä työpaikkojen laatu on kuitenkin jäänyt määrän jalkoihin. Parin vuoden takaisessa Euroopan parlamentin tilaamassa tutkimuksessa todettiin varsin lakonisesti, että käytännössä mitään varsinaista kehitystä työelämän laatua koskevassa toiminnassa ei ole tapahtunut (EP 2009, 11).¹

Työn laadun mittaamisen puolella kehitystä on kuitenkin tapahtunut. Euroopassa tunnetaan jo kymmenkunta työn laatua mittaavaa indeksiä, jotka sisältävät myös eräitä maavertailuja (Tangian 2007; 2009; 2011).² Yksi laajimmista ja lupaavimmista mittareista on saksalainen ”hyvän työn” indeksi, ns. DGB-indeksi, sitä julkaisevan Saksan keskusammattijärjestön mukaan (DGB 2007). DGB-indeksi on koottu useista työelämän osakysy-

myksistä ja se saa arvoja välillä 0 ja 100 pistettä. Alle 50 pistettä määritellään huonoksi, 50–80 pistettä keskiverroksi ja yli 80 pistettä hyväksi työksi. Näin määritellen hyvän työn piirissä on Saksassa viime vuosina ollut 12–15 prosenttia työntekijöistä.

DGB-indeksi on irtiotto ”kelvollisesta työstä”, jonka ytimen muodostavat ILO:n avainnormit, kuten lapsi- ja pakkotyövoiman käytön kieltä sekä sopimukset tuottavasta ja vapaasti valitusta työstä, sosiaalisesta suojelusta ja sosiaalidialogista, vuorovaikutuksesta työmarkkinaosapuolten välillä. ”Hyvän työn” käsite tuo kuvaan mukaan työntekijöiden osallistumiseen ja kehittämistoimintaan liittyvät näkökohdat. Saksalaisessa keskustelussa on korostettu henkilöstökoulutusta, jota 70 prosenttia vastaajista pitää tärkeimpänä työolosuhteita kohottavana tekijänä (DGB 2007, 24).

Myös Suomessa keskustelu työn laadusta on käynnistynyt, mutta ainakaan toistaiseksi se ei ole johtanut sellaisten työn laatua kuvaavien mittareiden kehittelyyn, jollainen DGB-indeksi on. Siksi suomalainen keskustelu tuottaa edelleen hyvin ristiriitaisia ja lähes antagonistisia kuvauksia suomalaisen työelämän laadusta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Yhden näkemyksen mukaan suomalainen työelämä on huonontunut (Siltala 2004; 2007),

toisen näkemyksen mukaan ei ole, pikemminkin päinvastoin (EK 2010; Alasoini 2010).

”Kaikki hyvin” päätelmänsä Elinkeinoelämän keskusliitto (EK) ja Elinkeinoelämän Valtuuskunta (EVA) ovat perustelleet lähinnä työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrista johdetulla, neljään työn laadun osatekijään perustuvalla kouluarvosanalla, joka vuosina 2005–2010 on ollut noin kahdeksan. Arvosanan variaatiota ja siihen vaikuttavia tekijöitä ei ole empiirisesti tutkittu. Ne korvattiin joustoturvasta tutulla lauseella, jonka mukaan tuloksellisuuden ja henkilöstön työhyvinvoinnin välillä on selvä positiivinen yhteys (EU 2007). Odotin vilkasta keskustelua, mutta turhaan.

Koen nyt aiheelliseksi täsmentää keskustelua kahdella kysymyksellä: 1) millaiseen käsitykseen työelämän laadusta päädyimme, kun sitä mitataan mittarilla, joka sisältää myös eräitä ”hyvän työn” käsitteeseen sisältyviä osatekijöitä, ja 2) mitkä tekijät selittävät näin mitatun työn laadun variaatiota suomalaisten palkansaajien keskuudessa?

Aineiston mahdollisuudet ja rajoitukset

Oikeaoppisesti koottu työelämän laatuindeksi huomioi sekä työhön että työllisyyteen liittyvät piirteet (EP 2009, 26). Saksalaisessa DGB-indeksissä näitä piirteitä on arvioitu 15 osatekijän avulla. Osa niistä on mukana myös työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrissa, mutta varsin ongelmallisella tavalla: vastausmahdollisuuksia on liian vähän ja ne jakautuvat epäsymmetrisesti vastausten teoreettisen keskikohdan ympärille. Tällaisten laadullisten vastausten uudelleenskaalaaminen määrällisiksi kouluarvosanoiksi on aina ongelmallista.

Näitä ongelmia välttääkseni minun oli tyydyttävä DGB-indeksiä suppeampaan tarkasteluun ja jätettävä pois muun muassa urakehitysmahdollisuuksia, työaikajärjestelyjä, kiirettä ja kollegiaalisuutta koskevat työn laadun osatekijät. Tämän valinnan tehtyäni oli

päätettävä, mihin tuloksiani haluan verrata. Luonteva valinta oli EK:n ja EVA:n julkistamat tulokset, jotka nousevat samasta aineistosta. Otin kuitenkin mukaan ne ”hyvän työn” osatekijät, jotka aineistossa tarjolla olivat.

Kaksiosaisen tutkimusongelman metodologia ja aineisto on kuvattu tiivistetysti taulukossa 1. Ensin johdan työn laatua mittaavan TEM-indeksin kuudesta työolobarometrin osatekijästä. Neljä ensimmäistä osatekijää ovat täsmälleen samat kuin EVA:n ja EK:n julkaisuissa: varmuus, tasa-arvo, kannustus ja voimavarat. Kaksi viimeistä ovat ”hyvän työn” käsitteen mukaisia täydennyksiä: palkkaus ja valta. Osatekijät on johdettu Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometreista jaksolla 2005–2010.³

Tämän tehtyäni selitän TEM-indeksin variaatiota regressiomallilla, jossa selittävinä muuttujina ovat eräät työstä ja työllisyydestä riippumattomat asiantilat, kuten palkansaajan ikä, ja työpaikalla käytössä olevat palkkausjärjestelmät, kuten tulospalkkaus. Tulkintojen helpottamiseksi myös jatkuvat muuttujat, kuten ikä, on sisällytetty regressiomalliin indikaattorimuuttujina. Näin menetellen yhtä asiantilaa tai ryhmää, kuten alle 25-vuotiaita, käytetään verrokkina muille.⁴

TEM-indeksin johtaminen

Työni lähtökohtana olivat ne neljä työelämän laadun osatekijää, johon myös EVA:n ja EK:n edellä mainitut julkaisut perustuvat.⁵ Laajensin mittaria kahdella ”hyvän työn” edellyttämällä osatekijällä: palkkaus ja vaikutusvalta. Tämän jälkeen tarkistin, että näin koostetut kuusi osatekijää latautuvat faktori-analyyssissä eri sarakkeille, omiksi faktoreiksi.⁶ Lopuksi skaalasin osatekijöiden pistemäärät välille 0 ja 100, ja laskin niiden aritmeettisen keskiarvon, TEM-indeksin.

Kuviossa 1 nämä TEM-indeksin pistemäärät on esitetty osatekijöittäin ja osatekijöistä laskettuna keskiarvona. TEM-indeksin keskiarvoksi tulee 60 pistettä. Kuten kuviosta nä-

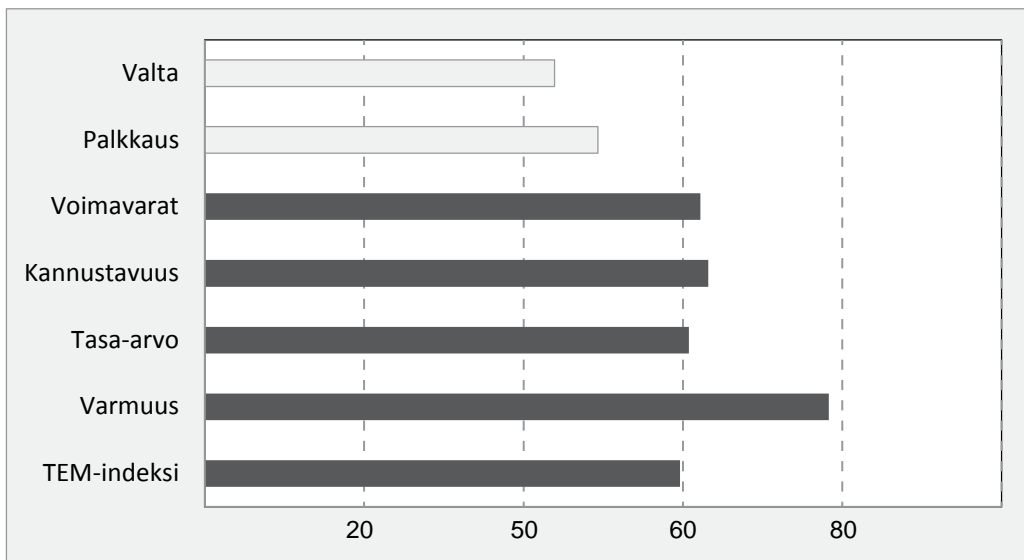
Taulukko 1. Kaksiosaisen tutkimusongelman ja käytettävissä olevan aineiston kuvailua.	
Tutkimusongelma 1:	Tutkimusmenetelmä ja avainmuuttujat
TEM-indeksin koostaminen	Työolobarometrin kysymyksistä kootut kuusi työn laadun osatekijää vaihteluvälille 0–100 pistettä skaalattuina: *varmuus työstä *tasa-arvo työssä *kannustavuus työssä *voimavarat työssä *palkkaus *valta työssä
Tutkimusongelma 2:	Tutkimusmenetelmä ja avainmuuttujat
TEM-indeksiä selittävät tekijät	Regressioanalyysi
Selitettävä muuttuja	
TEM-indeksin saamat arvot	0–100 pistettä
Selittävät muuttujat:	
Ikä	18–64 vuotta, vastaushetkellä
Työkyky	Arvosana 1–10, itse arvioitu
Työpaikan koko, 100 h	Luokiteltu muuttuja, epätasainen ja kasvava luokkaväli
Indikaattorimuuttujat:	
Koulutusasteet	Perus- ja keskiaste sekä alin, alempi ja ylempi korkea-aste
Sukupuoli	Mies
Ammattiliiton jäsen	Oma ilmoitus
Työttömyyskassan jäsen	Vain kassan jäsen, oma ilmoitus
Sektori	Teollisuus, yksityiset palvelut, valtio ja kunta-ala
Työpaikan markkina-asema	Kasvat, supistuvat ja vakaat työpaikat; edeltävän vuoden perusteella
Sosiaaliset suhteet	Ristiriidat ja henkinen väkivalta
Töiden organisointi	Määräaikaisuus, ryhmätyö, kehittämiskeskustelut, etninen työvoima
Palkkajärjestelmät	Työn vaatavuuden arviointi, ikälisät, laatu-, bonus- ja voittopalkkiot
Henkilöstökoulutus	Koulutuspäivät edellisen vuoden aikana
Lähde: Työolobarometrit jaksolla 2005–2010, TEM	

ky, itse lisäämiäni osatekijöiden palkkaus ja valta keskipistemäärät ovat selvästi pienemmät kuin EK:n ja EVA:n käyttämien osatekijöiden keskipistemäärät. Toisin sanoen, palkkaus ja valta saavat palkansaajilta vähemmän pisteitä kuin esimerkiksi varmuus työn säilymisestä ja kannustavuus työssä.

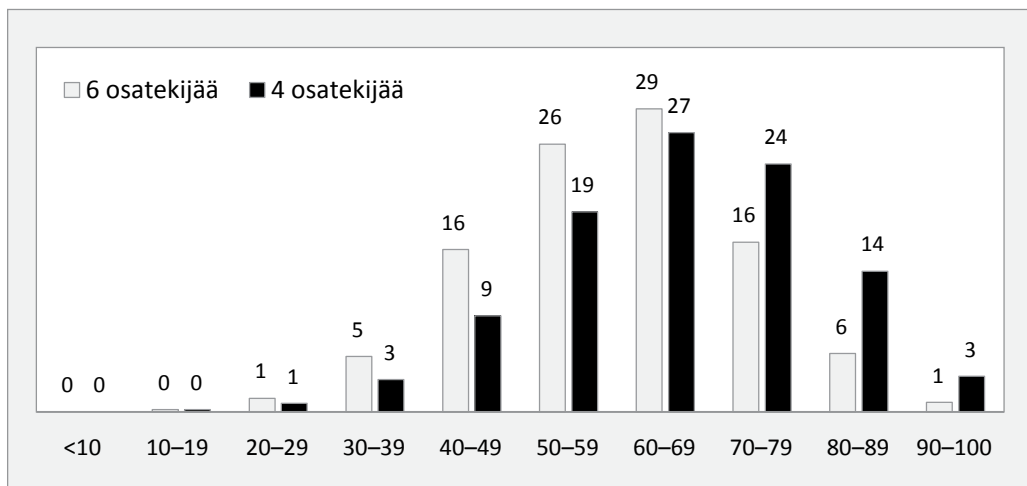
Kuviossa 2 on havainnollistettu suppean (4 osatekijää) ja laajan (6 osatekijää) indeksin hajontaa. Laajan indeksin pistejakauma painottuu selvästi enemmän vasemmalle,

pienempien pisteiden suuntaan, kuin suppea, EK:n ja EVA:n suosima indeksi. Toisin sanoen työn laatua kuvaavat tulokset ovat varsin herkkiä sille, mitä työn laadun osatekijöitä mittariin sisällytetään. On siis mahdollista, että muita ”hyvän työn” osatekijöitä lisäämällä käsityksemme suomalaisen työelämän laadusta olennaisesti muuttuu.

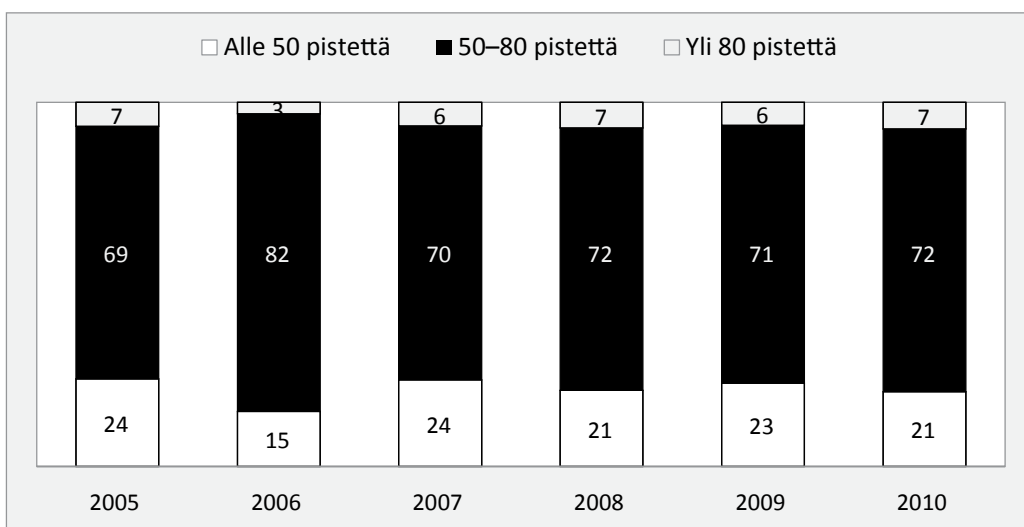
Kuviossa 3 TEM-indeksin jakauma on esitetty kolmiluokkaisena siten, että katkaisukohtina ovat 50 ja 80 pistettä, aivan kuten



Kuvio 1. TEM-indeksi ja sen osatekijät keskimäärin



Kuvio 2. Suppean ja laajan TEM-indeksin jakautumat, %



Kuvio 3. TEM-indeksin ositus ja kehitys

saksalaisessa DGB-indeksissä. Alle 50 pisteen työtä kutsun huonoksi työksi, jota vuonna 2010 teki 21 prosenttia palkansaajista. Keskimääräiseksi työksi kutsun 50–80 pisteen työtä, jota vuonna 2010 teki 73 prosenttia palkansaajista. Yli 80 pisteen työtä kutsun hyväksi työksi, jota vuonna 2010 teki 7 prosenttia palkansaajista.⁷

Lopuksi testasin t-testillä, miten vakaita huonon, keskiverron ja hyvän työn osuudet ovat jaksolla 2005–2010 olleet. Ilmeni, että vain vuoden 2006 osuudet poikkesivat tilastollisesti merkitsevässä määrin edellisen ja sitä seuraavan vuoden arvoista. Miksi juuri vuosi 2006 poikkeaa muista, ei aineistosta ilmene. Muiden peräkkäisten vuosien välillä tilastollisesti merkitsevää eroa ei ole, kuten ei myöskään mittausaikavälin ääripäiden, vuosien 2005 ja 2010 välillä.

Tämä vakaus voi toki johtua siitä, kuten EK ja EVA ovat väittäneet, että työelämän laadussa ei ole juuri mikään muuttunut. Mutta mielestäni jakson 2005–2010 asetelma on ollut epäuskottavan vakaa, ja tämä pätee myös TEM-indeksin osatekijöihin. Vuonna 2009, kun Suomen talous sukelsi syvään lamaan ja hätä työpaikoilla oli suuri, muutoksen olisi pitänyt näkyä ainakin jossakin työn laadun osatekijässä. Mutta näin ei käynyt. Vikaa voi toki olla myös mittarissa. Myös nämä, mittarin herkkyyteen liittyvät kysymykset, olisi jatkotutkimuksessa täsmennettävä.

TEM-indeksin variaatiota selittäviä tekijöitä

TEM-indeksin variaatiota palkansaajien joukossa olen selittänyt regressiomallilla, jonka tuloksia pidän alustavina.⁸ Mallista kun voi puuttua jotakin sellaista, jonka sisällyttäminen malliin muuttaisi tuloksia. Mitä se jokin voisi olla, on minulle epäselvää. Alan kirjallisuudesta kun ei selviä, mitä kaikkea tällaiseen malliin pitää ehdottomasti sisällyttää.

Aloitin suhteellista työkykyä koskevas- ta arvosanasta, joka on määritelty suhteessa

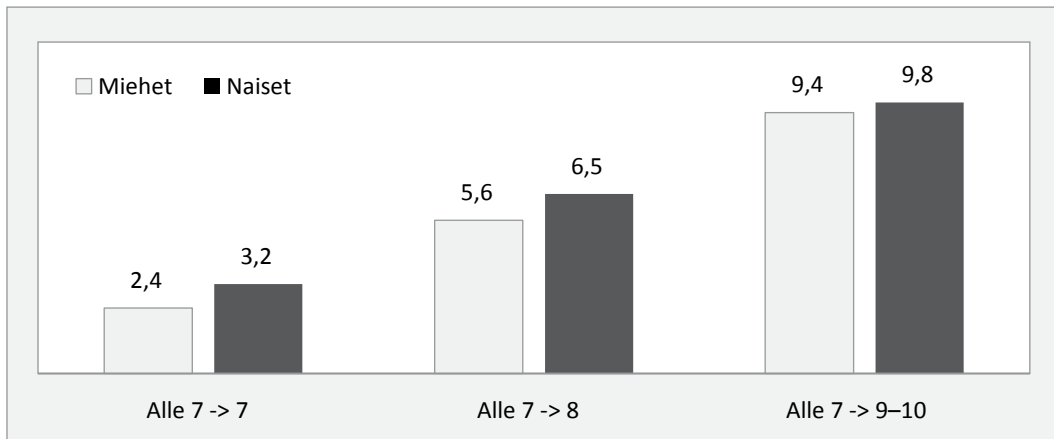
elinkaaren parhaimpaan. Tulosten mukaan yhden numeron nousu työkyvyssä nostaa indeksiä keskimäärin 2–3 pistettä. Ottaen huomioon miten paljon työterveydestä on viime vuosina puhuttu, se ei ole kovin paljon. Mutta toki työterveystoiminnan aktivointia voi näilläkin tuloksilla perustella. Jos arvosana parantuu useammalla pykälällä, indeksi nousee noin 10 pistettä (ks. kuvio 4).

Koulutusasteen vaikutus on erikoinen. Keskiasteen indeksiluku, kun muut tekijät vakioidaan, on likimain sama kuin perusasteen. Alimman ja alemman korkea-asteen indeksiluvut ovat vain hieman paremmat kuin perusasteen. Varsinainen ero, noin viisi pistettä, näkyy vasta ylemmän korkea-asteen ja perusasteen välillä. Kun otetaan huomioon se, miten eri tavoin työtä on eri koulutusasteilla organisoitu, suurempiakin eroja olisi voinut odottaa (ks. kuvio 5).

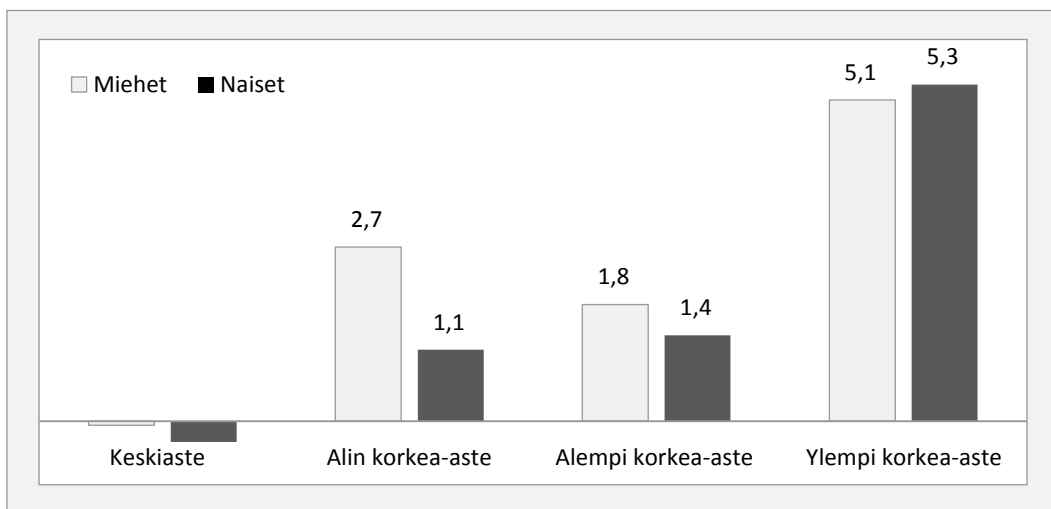
Työpaikan sosiaalisia suhteita koskevat tulokset ovat selkeät. Eturistiriidat, jotka kattavat kaikki perinteiset eturistiriidat esimiesten ja työntekijöiden välillä, laskevat TEM-indeksiä peräti 8–10 pistettä. Myös henkilöstöryhmien väliset ristiriidat laskevat TEM-indeksiä, erityisesti miehillä. Mutta työntekijöiden välisillä ristiriidoilla ei näyttäisi olevan TEM-indeksiä heikentävää vaikutusta (ks. kuvio 6).

Myös henkisellä väkivallalla ja työpaikkakiusaamisella, jota on esiintynyt joka neljänellä työpaikalla, on huomattava indeksiä heikentävä vaikutus.⁹ Jos henkistä väkivaltaa on esiintynyt vain joskus, indeksin pisteluku on 4–5 pistettä pienempi kuin tilanteessa, että henkistä väkivaltaa ei ole esiintynyt lainkaan. Jos henkistä väkivaltaa on esiintynyt jatkuvasti, indeksin pisteluku laskee vielä 3–4 pistettä lisää.

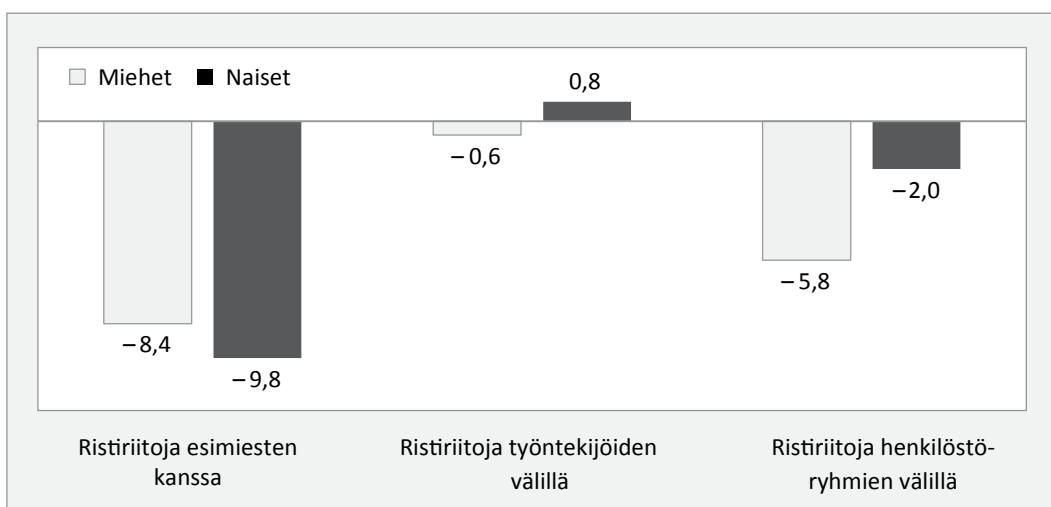
Työn vaihtoehtoisilla organisointitavoilla on ollut vain vähäinen merkitys. Määräaikaista työtä tekevillä indeksi on likimain sama kuin muilla. Myös etnisen työvoiman käytön vaikutus indeksipistelukuun on vähäinen. Ryhmä- ja tiimityö nostaa indeksiä hieman, jos sitäkin.¹⁰ Mutta jos ryhmä- ja tiimityötä tehdään



Kuvio 4. Työkykyarvosanan pistevaikutus, alle 7 arvosanoihin verrattuna



Kuvio 5. Koulutusasteen pistevaikutus, perusasteeseen verrattuna



Kuvio 6. Ristiriitojen pistevaikutus

”pääosin”, vaikutus indeksipistelukuun vahvistuu. Kehittämiskeskustelujen vaikutus on kuitenkin aivan omaa luokkaansa: jos niitä on käyty, indeksi nousee selvästi.

Palkkajärjestelmien vaikutus on vähäinen. Jos vastaaja on kokenut, että hänen työpaikallaan palkitaan hyvästä työn laadusta, se on nostanut indeksiä kolme pistettä. Ikälisä- ja voittopalkkiojärjestelmien olemassaolo on nostanut indeksiä noin pisteellä. Bonuspalkkiot ovat vaikuttaneet likimain saman verran, mutta vain miehillä. Sen sijaan työn arviointijärjestelmillä ei näyttäisi olevan indeksiin mitään vaikutusta, kuten ei myöskään sillä, että kaikki edellä mainitut järjestelmät löytyvät samalta työpaikalta (ks. kuvio 8).¹¹

Edellisen vuoden aikana saadun henkilöstökoulutuksen vaikutus on selvä ja suoraviivainen: mitä enemmän koulutuspäiviä on edellisenä vuonna ollut, sitä korkeampi on indeksin pistemäärä. Indeksipistemäärään ei 1–2 päivää henkilöstökoulutusta juuri vaikuta, mutta 3–4 päivää nostaa indeksiä noin pisteen, 5–6 päivää noin kolme pistettä ja yli 6 päivän henkilöstökoulutus noin neljä pistettä – verrattuna niihin jotka eivät olleet saaneet lainkaan koulutusta. Naisilla vaikutus on hieman suurempi kuin miehillä (ks. kuvio 9).

Mutta henkilöstökoulutukseen ei yksin työn laatua ratkaise, jos muut työn laadun osatekijät saavat vähän pisteitä. Tähän koulutusvaikutuksen rajallisuuden tunnustamiseen on myös toinen syy: jaksolla 2000–2006 henkilöstökoulutus ja siitä koituva taloudellinen tuotto ovat kääntyneet laskuun niin Suomessa kuin monissa muissakin maissa (Laukkanen 2011a; 2011b). Jos koulutus olisi sellainen ihmelääke, jollaisena sitä on viime vuosina markkinoitu, sen määrä olisi kasvussa ja siitä palkittaisiin entistä paremmin.

Mitä TEM-indeksistä jää käteen?

Työn laatua mittaavat indeksit ovat sekä ai-neisto- että oletussidonnaisia. Siitä seuraa, että kiistatonta totuutta työelämän laadusta,

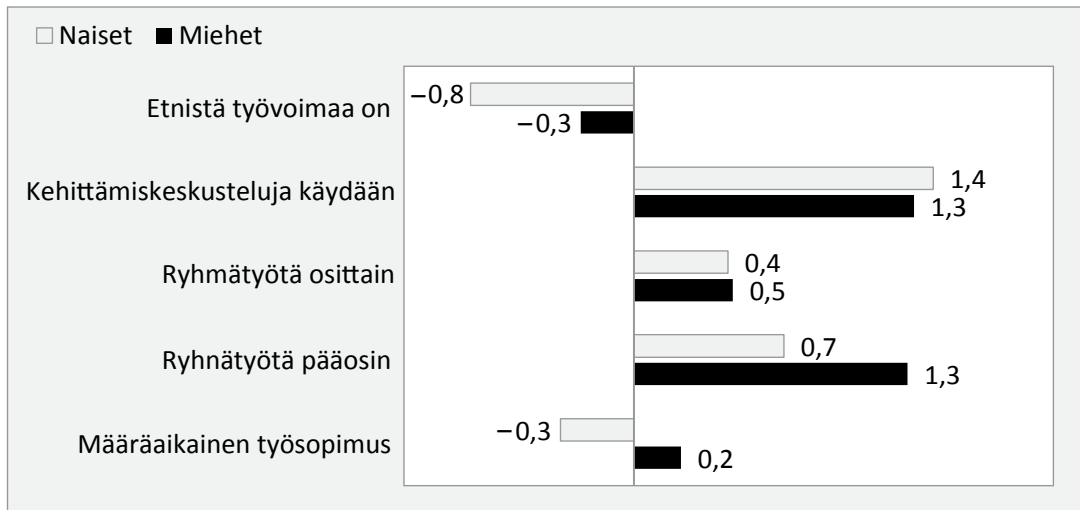
sen kehityssuunnasta ja siihen vaikuttavista tekijöistä on vaikea esittää. Mutta näidenkin rajoitusten vallitessa on mahdollista tuottaa lisätietoa, joka voi olennaisesti tämentää nykyistä käsitystämme.

Tässä johdettu TEM-indeksi koostuu kuudesta työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin kysymyksestä johdetusta osatekijästä. Neljä osatekijää – varmuus, tasa-arvo, kannustus ja voimavarat – ovat barometrin tutkijoiden itse tuottamia. Niitä EVA ja EK ovat työn laatua koskevassa keskustelussa hyödyntäneet keskilukuina, hajonnat sivuuttaen. Kaksi muuta laadun osatekijää – palkkaus ja valta – olen lisännyt siksi, että ”hyvän työn” käsite muun muassa tätä lisäystä edellyttää. Ilman osallisuutta kuvaavia tekijöitä päädytään helposti mittariin, joka kuvaa lähinnä ”kelvollista työtä”. Ilman hajontaa koskevaa tarkastelua olemme puolestaan pakotettuja ajattelemaan, että kaikki palkansaajat kokevat työn laadun samalla tavalla.

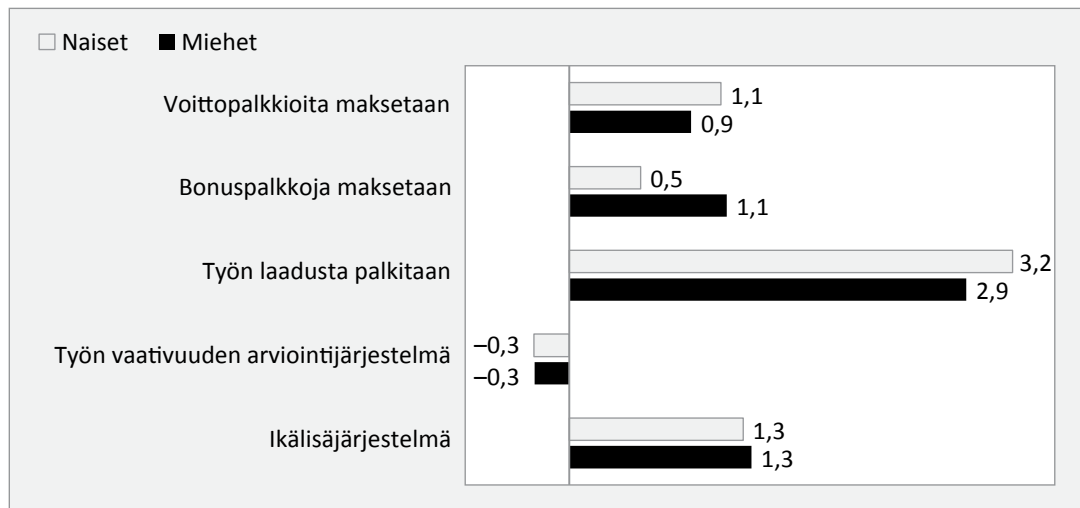
TEM-indeksi tuottaa likimain saman keskiarvon kuin saksalainen ”hyvän työn” indeksi, DGB-indeksi: työn laatu saa keskiarvosanaksi noin 60 pistettä sadasta mahdollisesta. TEM-indeksi pakkautuu kuitenkin huomattavasti saksalaista verrokkiaan vahvemmin keskikohtansa ympärille. Tämä voi johtua siitä, että TEM-indeksi kattaa vain osan DGB-indeksin sisältämistä työn laadun osatekijöistä. Mutta on myös mahdollista, että Suomessa työn laadun variaatio on pienempi kuin Saksassa. Tästä seuraa, että jakauman ääripäissä – hyvän ja huonon työn piirissä – on vähemmän palkansaajia kuin Saksassa. TEM-indeksin mukaan 7 prosenttia palkansaajista teki vuonna 2010 hyvää työtä, 21 prosenttia huonoa työtä ja loput 72 prosenttia keskinkertaista työtä.

Mitkä tekijät sitten selittävät TEM-indeksin variaatiota?

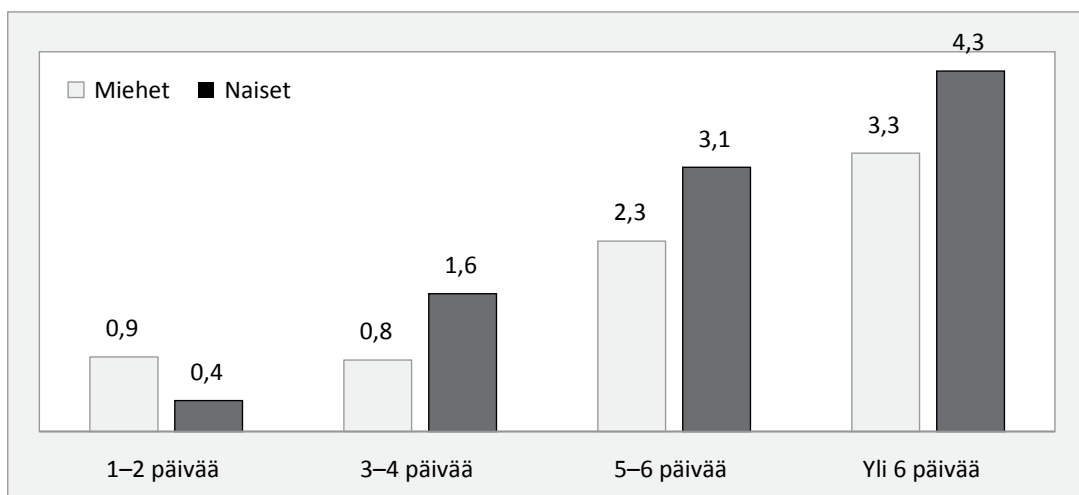
Saksalaisessa työn laatua koskevassa keskustelussa on korostettu henkilöstökoulutusta. Myös TEM-indeksin selityksessä hen-



Kuvio 7. Työn organisoinnin pistevaikutus



Kuvio 8. Palkkajärjestelmien pistevaikutus



Kuvio 9. Henkilöstökoulutuspäivien pistevaikutus

kilostökoulutuksella on huomattava, mutta rajallinen merkitys. Jos työpaikan sosiaaliset suhteet ovat ongelmalliset, myös henkilöstökoulutuksella aikaansaadut parannukset työn laatuun jäävät varsin rajallisiksi. Erot palkansaajien peruskoulutuksessa, työkyvyssä ja heidän töidensä organisointitavoissa vaikuttavat lopulta aika vähän työn laatua koskeviin arviointeihin. Työnantajapuolen vaatimilla tulospalkkauserillä näyttäisi olevan merkitystä vain silloin kun ne palkitsevat työn laadusta.

Työelämän laatu koostuu siis monesta tekijästä. Siksi monimuotoisten toimintaohjelmien voi odottaa tuottavan parempia tuloksia kuin suppeat, esimerkiksi henkilöstökoulutukseen tai tuloksellisuuteen keskittyvät ohjelmat. Mutta yllättäviinkin löydöksiin on syytä varautua, sillä ”hyvän työn” tunnusmerkit

jäsentyvät kussakin maassa niille tyypillisellä tavalla. Henkilöstökoulutus voi olla myös pakopullaa, ja kaikkea muuta kuin tae hyvästä työstä (Tangian 2007). Vastaavasti tuloksellisuuden avaintekijät, osaaminen ja sitoutuminen, voivat johtaa siihen, että työtä tehdään myös sairaana (Böckerman & Laukkanen 2009).

Toistaiseksi suomalaisen työelämän laadun mittaaminen on perustunut lähinnä mekaanisiin keskiarvotarkasteluihin, kuten muuttamista työn laadun osatekijöistä johdettuihin kouluarvosanoihin. Jatkotutkimuksessa avainasemaan nousevat aineistot, joissa kaikki ”hyvän työn” osatekijät ovat mukana tavalta, joka mahdollistaa vertailevan tutkimuksen myös maiden välillä. Vasta sen jälkeen kysymys työn laadusta voi saada asiallisen vastauksen.

Viitteet

- 1 ”Although job quality was put on the table at Lisbon, Nice and Stockholm Councils, and became a relevant dimension especially from the Laeken European Council in 2001 onwards, it has undergone no real development or enjoyed any practical operational application within the European Employment Strategy. This is in contrast with the interest that has existed and still exists on the topic.”
- 2 Kesäkuun 2011 alussa Andranik Tangian kävi Suomessa esittelemässä uutta, joustoturvaa käsittelevää kirjaansa, jonka luku 8 on omistettu työn laadulle (Tangian 2011). Olin yksi isännistä ja siinä ominaisuudessa minulla oli mahdollisuus keskustella myös työelämän laadun mittaamisen metodologiasta. Tämä puheenvuoro on seurausta keskusteluista.
- 3 Varmuus työpaikasta (kysymysten k22_1 k22_2 k22_3 k21c_6 perusteella), tasa-arvo (kysymysten k21c_4 k21c_5 k20b_1 k20b_6 perusteella), kannustus (kysymysten k20b_2 k20b_3 k20b_5 perusteella), voimavarat (kysymysten k21c_1 k21c_8 k21c_9 k28a k28b perusteella), palkkaus (kysymysten k20a_07 k20a_09 k20a_10 k20a_12 perusteella) ja valta (kysymysten k11a_1 k11a_2 k11a_3 perusteella).
- 4 Indikaattorimuuttujat sallivat myös epälineaarisen vaikutuksen ja pienentävät selittävien muuttujien mahdollisesta korrelaatiosta johtuvia ongelmia. Käytännössä niitä ei kuitenkaan pitäisi olla, sillä korrelaatiomatriisin mukaan kaikki indikaattorimuuttujien väliset korrelaatiot jäävät alle arvon 0,2.
- 5 Sain ne työolobarometrin tutkijalta Pirkko Jukalta valmiiksi koostettuina laskukaavojen kera.
- 6 Aivan vaivatta näin ei kuitenkaan käynyt, sillä osa uusista faktoreista, ja niiden pohjalla olevista kysymyksistä latautui samalle sarakkeelle jonkin jo määritellyn faktorin kanssa. Mutta ortogonaalisen rotaation avulla erojakin lopulta löytyi.
- 7 Nämä luvut poikkeavat huomattavasti saksalaisista hyvää työtä koskevista tuloksista, mutta niin toki poikkeaa mittarikin. DGB-indeksin mukaan vuonna 2010 kolmannes saksalaisista palkansaajista teki huonoa, 52 prosenttia keskivertoa ja 15 prosenttia hyvää työtä.
- 8 Selitettävänä mallissa oli siis kullekin otoshenkilölle laskettu TEM-indeksi, ja selittäjinä olivat taulukon 1 tutkimusongelman 2 muuttujat. Selitysasteet sekä miehillä että naisilla olivat 32–33 prosentin haarukassa.
- 9 Kyselylomakkeessa henkinen väkivalta määriteltiin työyhteisön jäsenen kohdistuvaksi eristämiseksi, työn mätätöimiseksi, uhkaamiseksi, selän takana puhumiseksi tai muuksi painostamiseksi.
- 10 Kerroin on tilastollisesti merkitsevä vain miehillä.
- 11 Tähän ainakin viittaa interaktiotermi, joka saa arvon yksi silloin kun kaikki tässä mainitut järjestelmät ovat samalla työpaikalla.

Kirjallisuus

- Alasoini, T. (2010) Mainettaan parempi työ. Kymmenen väitettä työelämästä. Elinkeinoelämän valtuuskunnan raportti työelämästä. Helsinki: Yliopistopaino.
- Böckerman, P. & Laukkanen, E. (2009) What makes you work while you are sick? Evidence from a survey of workers. *European Journal of Public Health* 20 (1), 43–46.
- DGB (2007) DGB-Index Gute Arbeit. Der Report, Berlin: DGB. [online]. <URL:http://www.dgb-index-gute-arbeit.de>. Luettu 2.4.2012.
- EK (2010) Työelämän parantumisen paradoksi. Elinkeinoelämän Keskusliiton raportti työelämästä. [online]. <URL:http://www.ek.fi/julkaisut>. Luettu 2.4.2012.
- EP (2009) Indicators of job quality in the European Union. A study of policy department A: economic and scientific policy. European Parliament. [online]. <URL:http://www.europarl.europa.eu/activities/committees/studies.do?language=EN>. Luettu 2.4.2012.
- EU (2000) Presidency Conclusions of Lisbon European Council, 23 and 24 March 2000. [online]. <URL:http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/00100r1.en0.htm>. Luettu 2.4.2012.
- EU (2007) Towards Common Principles of Flexicurity: More and Better Jobs through Flexibility and Security. European Commission. [online]. <URL:http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0359:FIN:EN:PDF>. Luettu 2.4.2012.
- ILO (1999) Report of the Director-General: Decent Work. Geneva, ILO. [online]. <URL:http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>. Luettu 2.4.2012.
- Laukkanen, E. (2011a) Aikuiskoulutus kannattaa, mutta kuinka kauan? *Talous- ja yhteiskunta*, 2/2011, 44–50.
- Laukkanen, E. (2011b) Aikuiskoulutus vähenee, mutta mistä ja kuinka paljon? *Työpoliittinen aikakauskirja* 4/2011. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Siltala, J. (2004) Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Keuruu: Otava.
- Siltala, J. (2007) Työelämän huonontumisen lyhyt historia, mukana uudet huononukset. Keuruu: Otava.
- Tangian, A. (2007) Is work in Europe decent? A study based on the 4th European survey of working conditions 2005. *Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung, Diskussionspapier Nr. 157*. Dusseldorf.
- Tangian, A. (2009) Decent work: indexing European working conditions and imposing workplace tax. *Transfer: European Review of Labour and Research* 15 (3–4), 527–556.
- Tangian, A. (2011) Flexicurity and Political Philosophy: Towards a Majority-Friendly Europe. New York: Nova Science Publishing.