

## Työelämän laatu – Onko instituutioilla merkitystä?

Armi Mustosmäki

Työelämän muutoksen suunnasta käydään Suomessa vilkasta keskustelua. Tälläkin hetkellä työ- ja elinkeinoministeriö valmistelee yhteistyötahojen kanssa uutta työelämän kehittämistä strategiaa, jossa keskeiseksi tavoitteeksi on asetettu ”Suomeen Euroopan paras työelämä”.

Työelämän laatua koskevissa vertailuissa Pohjoismaat, Suomi mukaan luettuna, muodostavat kärkikastin. Pohjoismaiden menestystä on tyypillisesti pyritty selittämään institutionaalisilla tekijöillä sekä erityisillä työelämän kehittämistoimilla. Toisaalta instituutioiden nähdään joutuneen kovien muutospaineiden alle globalisaation vuoksi ja siten menettävän merkitystään työelämän laatua suojelevina tekijöinä. Aiemman tutkimuksen heikkoutena voidaan kuitenkin pitää sitä, että suurin osa vertailuista on rajoittunut työelämän laadun maiden välisten tasoerojen yleiseen havainnointiin ja keskusteluun, missä määrin havaitut erot vastaavat erilaisten institutionaalisten teorioiden oletuksia. Institutionaalisten tekijöiden yhteyttä työelämän laatuun ei ole pyritty laajemmin empiirisesti todistamaan. Seuraavaksi esiteltävät tutkimukset pyrkivät vastaamaan tähän haasteeseen.

■ Esser, I. & Olsen, K. (2011) *Perceived Job Quality: Autonomy and Job security within a Multi-level Framework. European Sociological review* (00), advance access, published February 15, 2011.

Työelämän laadun vertailevassa tutkimuksessa on viime vuosina nojattu teorioihin kapi-

talismin variaatioista (*Varieties of Capitalism, VoC*) ja työmarkkinaosapuolien voimasuhteista (*Power resources, PR*). Teorioiden mukaan karkein jakolinja piiryy koordinoitujen ja liberaalien markkinatalouksien välille. Koordinoiduissa markkinatalouksissa, joita Pohjoismaiden ja Saksan on katsottu edustavan, talouden ja työmarkkinoiden toimintaa sääntelevät instituutiot ovat saavuttaneet vahvemman aseman kuin liberaaleissa talouksissa. Työelämän laadun kannalta keskeisiä instituutiota ovat muun muassa kansallinen työmarkkinalainsäädäntö, ammattiyhdistysliike, kollektiiviset työehtosopimukset, työttömyysturva sekä ammatteihin valmentava koulutusjärjestelmä. Sääntelyn oletetaan myös vaikuttavan työnantajien strategioihin. Koordinoiduissa talouksissa sääntely ohjaa yhtiöitä ja työnantajia suosimaan ammattitaitoista työvoimaa ja pidemmän tähtäimen investointeja. Yhdessä näiden tekijöiden oletetaan tuottavan parempaa työelämän laatua: vaikutus- ja kehittymismahdollisuuksia sekä vakaampia työsuhteita työntekijöille. Sen sijaan liberaaleissa markkinatalouksissa, esimerkiksi Isossa-Britanniassa ja USA:ssa, sääntelyä vältetään. Siten työnantajilla oletetaan olevan enemmän valtaa sanella toimintansa ehtoja ja käyttää työvoimaa joustavasti, mikä heikentäisi työntekijöiden kokemaa työelämän laatua.

Esserin ja Olsenin tutkimuksen tavoitteena on testata monitasomallin avulla, onko institutionaalisilla tekijöillä empiirisesti todennettavaa yhteyttä työntekijöiden kokemaan työelämän laatuun. Monitasomallin etuna on

eritasoisten muuttujien huomioon ottaminen analyysissa. Tässä tapauksessa sen avulla voidaan tarkastella, mikä osa ilmiön vaihtelusta selittyy yksilö-, organisaatio- tai maatason tekijöillä. Tutkimuksen aineisto on muodostettu yhdistämällä makrotason indikaattoreita European Social Survey 2004 -aineistoon. Tarkastelussa on mukana 19 Euroopan maata. Analyysi keskittyy kahteen keskeiseen työelämän laadun osatekijään, työntekijän vaikutusmahdollisuuksiin ja koettuun työn epävarmuuteen.

Kuten useissa aiemmissakin tutkimuksissa, Pohjoismaat erottuvat jälleen maina, joissa työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ovat muuta Eurooppaa korkeammalla tasolla. Yleisesti ottaen selkein jakolinja syntyy Länsi- ja Itä-Euroopan välille. Itä-Euroopan siirtymätalouksien työntekijöillä sekä autonomia että luottamus työn pysyvyyteen olivat vähäisempiä kuin läntisessä Euroopassa.

Varsinaista kysymystä, instituutioiden merkitystä, tutkijat testaavat monitasomallien avulla. Tuloksien mukaan työvoiman järjestäytymisaste sekä työntekijöiden tiettyyn työtehtävään ja työpaikkaan sidotun ammattitaidon taso näytti selittävän maiden välisiä eroja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksissa. Sen sijaan ammatillisen koulutuksen yleisyydellä tai työehtosopimusten kattavuudella ei havaittu olevan yhteyttä autonomian tasoon.

Oletuksien vastaisesti koetun työn epävarmuuden kannalta merkitystä ei ollut työllisyysturvaan liittyvillä tekijöillä: työttömyysturvan tasolla, irtisanomisista säätelevällä lainsäädännöllä tai keskitettyjen työehtosopimusten kattavuudella. Sen sijaan korkean järjestäytymisasteen havaittiin liittyvän alhaisempaan työn epävarmuuteen. Kuitenkin selkeimmäksi epävarmuuden selittäjäksi nousivat talouden suhdannevaihtelut: epävarmuuden kokemukset olivat yleisempiä korkeamman työttömyyden maissa.

Esserin ja Olsenin tutkimuksen tulokset korostavat järjestäytymisasteen ja työntekijöiden ammattitaidon merkitystä työelämän

laatua kohentavina tekijöinä. Toisaalta työntekijöiden neuvotteluvoima selittää korkeampia vaikutusmahdollisuuksia. Oletettavasti siis vahvoilla ammattiyhdistysliikkeillä on mahdollisuuksia puolustaa työntekijöiden työoloja ja tarjota työntekijöille mahdollisuuksia osallistua työtä koskevaan päätöksentekoon. Toisaalta työntekijöiden (organisaatioon sidotun) ammattitaidon taso mahdollistaa paremmat vaikutusmahdollisuudet, kun osaaville työntekijöille voidaan siirtää vastuuta ja päätösvaltaa. Koska molemmat tekijät selittävät yhtä paljon maiden välisestä vaihtelusta, Esser ja Olsen eivät kuitenkaan pysty ottamaan kantaa, kummallako tekijällä olisi enemmän merkitystä: siten päätellä ei voi myöskään sitä, kumpi teoriasuuntaus saa vahvemman tuen: ammattiyhdistysliikkeen ja työntekijöiden neuvotteluvoimaa korostava PR-teoria vai työntekijöiden ammattitaidon tasoa ja työnantajien työn organisoinnin strategioita korostava VoC-teoria.

■ Olsen, K., Kalleberg, A. & Nesheim, T. (2010) *Perceived Job Quality in United States, Great Britain, Norway and West Germany 1989–2005. European Journal of Industrial Relations* 16 (3), 221–240.

Myös Olsenin, Kallebergin ja Nesheimin tutkimuksen keskiössä ovat keskustelut instituutioiden mahdollisesta vaikutuksesta työelämän laadun kokemuksiin. Tämänkin artikkelin viitekehys nojaa teorioihin kapitalismin variaatioista (VoC) ja työmarkkinaosapuolien voimasuhteista (PR). Työelämän laadun erojen lisäksi artikkelissa havainnoidaan työelämän laadun ajallista muutosta 1989–2005 koordinoituissa (Norja ja Saksa) ja liberaaleissa (Iso-Britannia ja USA) markkinatalouksissa sekä sitä, lähentyvätkö vai eriytyvätkö työntekijöiden kokemukset näissä instituutioiltaan erilaisissa maissa.

Työn laadun muutossuuntia koskevat teoreettiset oletukset voidaan jakaa kahteen suuntaukseen. *Institutionaalisissa teorioissa* (kuten VoC ja PR) oletetaan, että koordinoi-

tujen ja liberaalien maiden väliset erot säilyisivät ulkoisista paineista huolimatta, sillä instituutiot vaimentavat esimerkiksi talouden globalisaation mukanaan tuomia ilmiöitä (*divergenssiteesi*). Siten koordinoituissa markkinatalouksissa vahvoilla instituutioilla, työmarkkinalaisäädännöllä sekä korkean teknologiaan ja työntekijöiden osaamistasoon panostavilla työnantajastrategioilla olisi mahdollisuuksia lisätä työntekijöiden autonomiaa sekä suojata epävarmuuden lisääntymiseltä ja työn intensivoitumiselta. Sitä vastoin liberaaleissa markkinatalouksissa instituutiot eivät säätele työvoiman käyttöä yhtä tiukasti. Näin ollen työvoimaan kohdistuu useita työn riskitekijöitä; ammattiliittojen heikko vaikutusvalta yhdessä työprosessin tiukkenevan kontrollin kanssa johtaa työpaineiden sekä työn epävarmuuden lisääntymiseen. Sen sijaan niin sanotut *universalistiset teorit* olettavat, että työelämän muutos kulkisi samaan suuntaan eri puolilla maailmaa: esimerkiksi teknologian kehitys, kilpailun lisääntyminen ja johtamismenetelmien yhdenmukaistuminen johtaisivat työn intensivoitumiseen ja työn epävarmuuden lisääntymiseen. Näin työntekijöiden kokemukset työelämästä alkaisivat muistuttaa enemmän toisiaan (*konvergenssiteesi*).

Maiden välisiä eroja ja työelämän muutoksen suuntaa tutkijat analysoivat International Social Survey Program (ISSP) aikasarja-aineistoilla (1989, 1997, 2005). Kuvaileva analyysi osoittaa koordinoituissa maissa, Norjassa ja Saksassa, työelämän laadun olevan liberaaleja Britanniaa ja USA:ta paremmalla tasolla autonomian, työn varmuuden, työolojen sekä sosiaalisten suhteiden mittareilla. Pääpiirteittäin tulokset tukevat institutionaalisia teorioita. Instituutioiden merkitystä korostavat myös ajallisen muutoksen tarkastelut, joiden mukaan työn autonomiasa, työn kiinnostavuudessa, etenemismahdollisuuksissa ja sosiaalisissa suhteissa ei tapahtunut lähentymistä maiden välillä, vaan erot pysyivät koko tutkimusajanjakson.

Ajallisen muutoksen tarkasteluista tukea löytyy myös globalisaatioteeseille (konver-

genssiteesi). Tutkijoiden mukaan työntekijöiden kokemukset olivat lähentyneet toisiaan vuosina 1989–2005 fyysisten työolojen, sosiaalisten suhteiden, epävarmuuden sekä intensiteetin mittareilla. Keskeisimmiksi tuloksiksi kuitenkin nousevat työn epävarmuuden ja työn intensiteetin lisääntyminen kaikissa neljässä maassa ainakin yhdellä tutkituista ajanjaksoista. Näiden muutosten katsotaan olevan seurausta globalisaation paineista ja instituutioiden heikentyvästä kyvystä säännellä työmarkkinoita ja suojella työntekijöitä.

Tutkijat tulkitsevat työn laadun heikentyneen yleisesti enemmän koordinoituissa kuin liberaaleissa maissa. Negatiiviset kehityskulut Saksassa ja Norjassa nähdään osoituksena siitä, että talouden paineet koettelevat koordinoituja talouksia voimakkaammin. Toisaalta tutkijoiden mukaan on mahdollista, että samat muutospaineet, rakennemuutokset, organisaatioiden uudelleenjärjestelyt, irtisanomiset ja manageriaalisen kontrollin lisääntyminen koetaan kielteisemmin koordinoituissa maissa, sillä työntekijät ovat tottuneita ”suojattuun työhön”. Liberaaleissa maissa työntekijöillä ei alun perinkään ole ollut suuria vapauksia vaikuttaa työhönsä, eivätkä he siten koe näitä muutoksia niin suurina työn laatua heikentävinä tekijöinä. Sen sijaan työn epävarmuuden heikkeneminen nähdään erityisen haitallisena liberaaleissa maissa, missä ei ole kattavaa työttömyys- ja sosiaaliturvaa.

### Onko instituutioilla merkitystä?

Molempien tutkimusten tulokset vahvistavat käsitystä Pohjoismaista korkean työelämän laadun maina. Sen sijaan instituutioiden roolista on löydettävissä argumentteja sekä puolesta että vastaan. Esserin ja Olsenin tutkimuksessa erityisesti ammattiyhdistyksien asema vaikuttaisi selittävän eroja työntekijöiden autonomian ja koetun epävarmuuden suhteen. Olsenin ja kumppaneiden artikkeleissa instituutioiden merkitys saa tukea ha-

vainnoista, joiden mukaan erot autonomian suhteen säilyivät koordinoitujen ja liberaalien talouksien välillä. Kuitenkin institutionaalisten teorioiden oletusten vastaisesti Olsenin tutkijaryhmän mukaan työelämän laatu heikentyi erityisesti epävarmuuden ja intensiteetin mittareilla koordinoituissakin maissa. Tuloksien voidaan nähdä antavan tukea teorioille globalisaation yhtenäistävästä vaikutuksesta ja osoituksena siitä, etteivät instituutiot pystykään suojelemaan työnte-

kijöitä epävarmuuden ja intensivoitumisen kokemuksilta.

Käsiteltyjä tutkimuksia voidaan pitää merkittävänä pyrkimyksinä ottaa kantaa institutionaalisten teorioiden pätevyyteen ja ne sisältävät mielenkiintoisia havaintoja työelämän laatuun vaikuttavista tekijöistä. Kuitenkin aineistoihin, mittareiden luotettavuuteen ja metodeihin liittyvien haasteiden vuoksi jyrkkiä päätelmiä instituutioiden roolista on vaikea tehdä.