

Anu Järvensivu, Tatu Piirainen, Risto Nikkanen & Elina Viitala

Työntekijöiden kokema työelämän laatu suomalaisen teollisuuskonsernin Suomen ja Puolan yksiköissä

Abstrakti

Artikkelissa vertaillaan työntekijöiden kokemuksia työolosuhteista ja työelämän laadusta kahdella samantyyppisellä työpaikalla. Työpaikat ovat samankokoisia, valmistavat samanlaisia tuotteita ja ovat saman suomalaisen konsernin omistuksessa. Suomen yksikkö on perinteikäs mutta elämänsä ehtoossa. Puolan yksikkö taas on varsin hiljattain perustettu. Tuotantotyöntekijöiden kokemissa työolosuhteissa ja työelämän laadussa on näiden kahden työpaikan välillä selviä eroja. Toisin kuin eurooppalaisten työolosuhteiden ja työelämän laatuun liittyvien vertailututkimusten perusteella voisi olettaa, suomalaisella työpaikalla työolosuhteet ja työelämän laatu osoittautuivat selkeästi huonommiksi kuin puolalaisella työpaikalla. Artikkelissa pyrimme löytämään selityksiä havaittuihin eroihin. Tutkimuksemme perusteella työntekijöiden kokema työelämän laatu ja työolot näyttävät moniselitteisinä ja suhteellisina asioina, joiden ymmärtämiseksi kulttuurinen ja kontekstuaalinen ymmärrys on tarpeen. Toimipaikkojen työntekijöiden kokemukset näyttäisivät tehtaiden erilaisten kehitysvaiheiden ohella ilmentävän erilaista logiikkaa ja erilaisia ajattelutapoja, jopa erilaisia käsityksiä työelämän laadusta.

Johdanto

Suomalaiset yritykset ovat viime vuosina enenevässä määrin perustaneet uusia yksiköitä maihin, joissa on Suomea halvemmat työvoimakustannukset. Tuotantoa on siirretty etenkin Itä-Eurooppaan, kuten Baltian maihin ja itäiseen Keski-Eurooppaan sekä Aasian kehittyviin maihin, kuten Kiinaan, Intiaan ja Kaakkois-Aasiaan. Työelämän laatua näissä maissa on yleensä pidetty huonompana kuin Suomessa. Uskomuksen puolesta puhuvat monet laajat kysely- ja tilastotutkimukset. Tästä näkökulmasta voisi olettaa, että yritysten tuotannon siirrot ”halpamaihin” aiheuttavat vääjäämättä globaalilla tasolla työntekijöiden

työolojen ja työelämän laadun heikentymistä. Mutta onko asia näin yksioikoinen?

Työelämän laatu ei käsitteenä ole yksiselitteinen. Eri tutkijat ovat antaneet sille erilaisia määritelmiä. Työntekijöiden työelämän laatuun liittyvien näkemysten voidaan nähdä riippuvan sekä objektiivisista, tulkitsijasta suhteellisen riippumattomista työpaikan ominaispiirteistä, kuten työstä maksettavan palkan suuruus ja työnantajan panostukset työntekijöiden koulutukseen ja työympäristön laatuun (esimerkiksi koneisiin, laitteisiin ja työergonomiaan), että subjektiivisista, työelämän laadun arvioijaan ja hänen tulkintake-

hykseensä liittyvistä asioista. Työntekijöiden subjektiiviseen tulkintaan työelämän laadusta vaikuttavat työpaikkaan liittyvien ”objektiivisten” ominaispiirteiden ohella myös työntekijöiden yksilölliset tarpeet ja ominaispiirteet. Siihen vaikuttavat myös arvioijan ajalliseen ja paikalliseen kontekstiin liittyvät seikat, kuten mittausajankohta, työntekijän henkilökohtainen ”kehitysvaihe”, työpaikan aiempi toimintahistoria sekä laajempi yhteiskunnallinen ja kulttuurinen konteksti. Yleisesti ottaen työelämän laadun voidaan katsoa liittyvän työtyytyväisyyteen, vaikutusmahdollisuuksiin, motivaatioon, riittävään ja oikeudenmukaiseen palkitsemiseen, tuottavuuteen, terveyteen, hyvinvointiin, turvallisuuteen, kehittymismahdollisuuksiin ja työn ja muun elämän tasapainoon. (Rethinan & Ismail 2008.)

On olemassa jonkin verran näyttöä siitä, että hyvä työelämän laatu kulkee tuotannon siirtojen mukana ”kehittyneistä maista” uusiin yksiköihin. Tilanteen moninaisuutta kuvaa se, että esimerkiksi Virossa suomalaisyritysten erityispiirteenä on Laineen ja Sippolan (2003) mukaan vastaavia virolaisia yrityksiä keskimäärin parempi palkkataso ja työolot, mikä sekä edistää suomalaisyritysten rekrytointimahdollisuuksia virolaisilla työmarkkinoilla että vahvistaa työnantajan valta-asemaa suhteessa työntekijöihin. Työntekijät eivät halua riskeerata omia työpaikkojaan aktiivisella ammattiyhdistystoiminnalla yrityksissä, joihin riittää uusia töihin tulijoita. (Laine & Sippola 2003.) Suomalaistaustaisten yritysten uudet yksiköt voivat siis olla halvempien tuotantokustannusten maassa suhteellisen hyviä työpaikkoja, mutta millaiselta niiden työelämän laatu näyttää suhteessa vastaaviin toimipaikkoihin Suomessa?

Yksiselitteisiä ja aukottomia vertailuasetelmia on tästä aiheesta vaikea rakentaa, mutta esitämme tässä yhden asetelman tuottamia tuloksia. Teimme tapaustutkimuksen suomalaisen kemian alan teollisuuskonsernin kahden yksikön työelämän laadusta. Toinen yksikkö sijaitsee Suomessa ja toinen Puolassa. Yksiköt muistuttavat toisiaan

tuotteiden, tuotannon ja sen organisoinnin, henkilöstörakenteen sekä kokoluokan suhteen. Tavoitteenamme oli selvittää, millaisia eroja työntekijöiden kokemissa työolosuhteissa ja työelämän laadussa näiden kahden yksikön välillä on. Tutkimus perustuu vuonna 2006 tehtyyn työelämän laatua ja työoloja kartoittaneeseen henkilöstökyselyyn, joka toteutettiin samanlaisena molemmissa yksiköissä. Kyselytulosten perusteella vertailemme työolosuhteita ja työelämän laatua näillä kahdella teollisuustyöpaikalla seuraavien asioiden suhteen: sitoutuminen, töiden organisointi, vaikutusmahdollisuudet, tiedonkulku, esimiesten toiminta, arvostuksen ja tasa-arvon kokemukset, työn rasittavuus, palkkaus, työolosuhteet sekä koulutus- ja oppiminen.

Suomi sijoittuu työelämän laatua ja työoloja käsittelevissä eurooppalaisissa vertailuissa yleensä kärkipäähän Etelä- ja Itä-Euroopan maiden vallatessa peränpitäjän paikat (ks. Parent-Thirion ym. 2007, Leschke & Watt 2008). Näiden vertailututkimusten perusteella olisi odotettavissa, että Puolan yksikön työolosuhteet ja työelämän laatu olisivat selkeästi huonommat kuin Suomen yksikön. Tekemämme henkilöstökyselyn tulokset olivat kuitenkin toisensuuntaisia. Niiden mukaan Puolassa toimivan yksikön työelämän laatu oli monelta osin parempi kuin Suomessa toimivan yksikön. Kyselytulokset olivat myös yllättävät siinä mielessä, että vaikka Puolan yksikössä yleisesti ottaen oli parempi työelämän laatu kuin Suomen yksikössä, tämä ei heijastunut positiivisesti työntekijöiden sitoutumiseen, motivoituneisuuteen ja terveyteen. Tässä artikkelissa pyrimme tapaustutkimuksen keinoin ja työpaikkatason tarkastelun avulla tuomaan esiin työelämän laatuun liittyvien kokemusten ja käsitysten moninaisuutta, joka helposti jää tilastojen katveeseen ja karkeiden yleistysten peittämäksi. Pyrimme niin ikään selvittämään, miten ja miksi Suomen ja Puolan yksiköiden tulokset poikkesivat kokonaislogiikaltaan toisistaan työelämän laadun suhteen.

Artikkelimme etenee siten, että ensiksi esittelemme tutkimusasetelmamme ja käyttä-

mämme menetelmät. Sen jälkeen tutustumme lyhyesti Suomen ja Puolan työelämään maa-kohtaisten tilastojen valossa. Seuraavaksi esittelemme tutkimustuloksemme ja katsomme, millainen kuva tutkimiemme Suomen ja Puolan yksiköiden työelämän laadusta ja työoloista niiden perusteella muotoutuu. Lopuksi pohdimme, miksi työelämän laatua kuvaavat tulokset olivat niin erilaisia tutkituissa yksiköissä ja miksi saadut tulokset poikkesivat tilastotutkimuksiin perustuvista Suomen ja Puolan työelämää koskevista tuloksista.

Menetelmät ja aineisto

Tutkimuskohde

Tutkimuskohteena olevilla tehtailla valmistetaan öljypohjaisia tuotteita, joiden markkinat ovat alttiita voimakkaalle kilpailulle. Tilannetta vaikeuttaa tehtaiden alihankkijasema alan tuotantoketjuissa. Öljy on tuotteiden peruselementtinä omiaan vaikuttamaan siten, että voittomarginaali jää hyvin pieneksi ja työvoimakustannusten merkitys korostuu. Työvoimakustannusten suuri merkitys aiheutti sen, että 1990-luvun lopussa alun perin suomalainen konserni päätti perustaa uuden yksikön Puolaan, jossa tuolloin oli tarjolla halpaa työvoimaa ja joka toisaalta oli lähellä suuria markkina-alueita. Tehdas perustettiin niin kutsutulla green field -periaatteella, eli se rakennettiin kokonaan uutena.

Puolan tehdasta on 2000-luvulla ehditty laajentaa kahteen kertaan. Vastaavasti tutkimallamme Suomen toimipaikalla on viimeisen kymmenen vuoden aikana toteutettu useita raskaita sopeuttamis- ja irtisanomisprosesseja. Puolan tehtaassa on muutamia Suomesta siirrettyjä koneita, mutta yleisesti ottaen konekanta on selvästi uudempaa kuin Suomen yksikössä. Myös Suomen yksikön tehdasrakennus on vanhempi ja vanhanaikaisempi kuin Puolan tehdas. Halvemmassa työvoimasta saavutettu etu oli tutkimushetkellä al-

kanut kuitenkin jo kaventua. Puolan yksikön johdon mukaan Puolassa oli siirretty nopeasti työnantajan markkinoista työntekijän markkinoihin muun muassa EU-jäsenyyden myötä.

Tutkimusasetelma, -aineistot ja -menetelmät

Tutkimuksemme tavoitteena on selvittää työolosuhteita ja työelämän laatua koskevia käsitteitä kohdeyrityksemme Suomen ja Puolan yksiköissä sekä tarkastella ja selittää löytyneitä eroja. Tekemäämme tutkimusta voidaan luonnehtia tapaustutkimukseksi ja toisaalta kahdesta kokonaistutkimuksesta koostuvaksi vertailuksi. Tapaustutkimus yhdistetään usein laadulliseen tutkimusotteeseen, mutta tässä tapauksessa käyttämämme aineisto on kvantitatiivista. Kokonaistutkimuksessa tutkimuskohteena ovat kaikki perusjoukon jäsenet, tässä tutkimuksessa sekä Suomen että Puolan tehtaiden tuotantotyöntekijät, joiden vastauksia olemme verranneet toisiinsa. Tutkimuskohteiksi on rajattu tässä artikkelissa vain tuotantotyöntekijät, koska toimihenkilöiden määrä näissä yksiköissä oli tilastollisen tarkastelun kannalta liian pieni.

Tutkimusaineisto koostuu Suomen ja Puolan yksiköissä syksyllä 2006 toteutetuista henkilöstökyselyistä, jossa käytettiin samaa kyselylomaketta. Suomen tehtaalla lomake jaettiin 81 tuotantotyöntekijälle ja vastausprosentiksi saatiin 92,6. Puolan yksikössä lomake jaettiin 94 tuotantotyöntekijälle ja vastausprosentiksi muodostui 84,0. Puolan yksikön tutkimista varten kyselylomake käännettiin ensin suomesta englanniksi ja sitten englannista puolaksi. Lomakkeen kysymykset olivat pääasiassa monivalintakysymyksiä.

Kyselylomake koostui taustatietokysymyksistä sekä yrityksen toimintatapoja ja työn luonnetta selvittävistä kysymyksistä, jotka jakautuivat seuraavien teemojen alle: työtyytyväisyys ja ilmapiiri, työn sisältö ja järjestelyt, sisäinen viestintä ja vuorovaikutus, johtaminen, työkyky, työssä jaksaminen

ja työympäristö, osaamisen kehittäminen ja koulutustarpeet, palkkaus ja palkitseminen, tasa-arvo sekä perheen ja työn yhteensovittaminen. Näistä kysymyksistä käsittelemme niitä, joista löytyi tilastollisesti merkitseviä eroja Suomen ja Puolan yksiköiden väliltä.

Aineiston analyysissä käytettiin kuvailevia menetelmiä (prosenttijakaumat, ristiintaulukot) sekä keskiarvotestiä työolojen erojen selvittämiseksi Suomen ja Puolan välillä. Monet lomakkeen kysymyksistä oli muodostettu Likertin asteikolla (1–5 tai 1–3), joten keskiarvotesti sopii tällaisten osioiden vastausten vertailuun. Lisäksi vastaajia oli testin käytön kannalta riittävästi molemmissa yksiköissä (yleensä vähintään 70 vastaajaa kysymystä kohden). Keskiarvojen testauksessa käytettiin kahden riippumattoman otoksen keskiarvotestiä. Sitä voidaan käyttää toisistaan riippumattomien ryhmien vertailussa, vaikka kyse on tässä kahden ryhmän kokonaistutkimuksesta eikä varsinaisista otoksista (keskiarvotesteistä ks. esim. Manninen & Ylen 2000). Kriteerinä sille, että Suomen ja Puolan välillä voidaan sanoa olevan eroja eri tutkimuskysymysten kohdalla, on tässä artikkelissa käytetty 10 prosentin merkitsevyystasoa (testin p-arvo $\leq 0,10$).

Keskiarvovertailussa otettiin huomioon myös vastaajien erilainen ikärakenne, sillä Puolan yksikössä kaikki työntekijät (N=79) olivat korkeintaan 40-vuotiaita. Suomessa taas samanikäisiä vastaajia oli 38 ja tätä vanhempia 37 (N=75). Siksi keskiarvotestit tehtiin vielä siten, että Puolan kaikkia tuotantotyöntekijöitä verrattiin erikseen Suomen yksikön 40-vuotiaisiin tai sitä nuorempiin ja yli 40-vuotiaisiin työntekijöihin. Tällä tavoin pyrittiin selvittämään, missä määrin mahdolliset erot yksiköiden välillä johtuivat niiden erilaisesta ikärakenteesta.

Tekemäämme tutkimusta koskevat tapaustutkimuksen rajaukset ja pelisäännöt. Tapaustutkimus on aina erityinen ja yleinen omalla tapauskohtaisella tavallaan (ks. Laine ym. 2007). Lisäksi on huomioitava ylipäänsä vertailututkimuksia koskevat rajoitteet

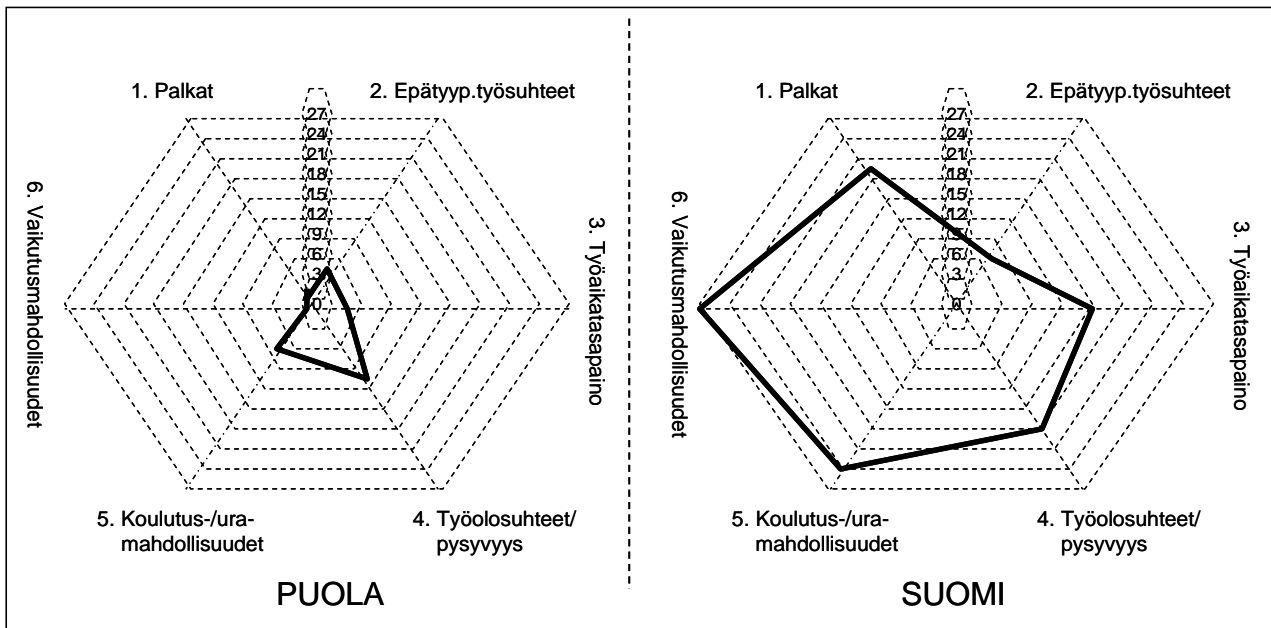
(Smelser 2003). Jatkotutkimukset ja täsmennykset aiheesta olisivat esittämiemme tulosten ja ideoiden varmentamiseksi ehdottoman tarpeellisia.

Työelämän laatu ja työmarkkinat Suomessa ja Puolassa

Suomen ja Puolan työelämän laatua ja työoloja on tarkasteltu kahdessa eurooppalaisessa vertailututkimuksessa. Toinen niistä on ETUI:n Job Quality in Europe, jossa on käytetty yleiskuvan koostamiseen varsin monipuolista tilastollista aineistoa. Toinen taas on European Working Conditions Survey, joka pohjaa laajaan kansainväliseen kyselyaineistoon. Ensin mainittu pohjustaa hyvän taustakuvan mittariston monipuolisuuden vuoksi, kun taas jälkimmäinen luo vertailupohjan suhteessa omaan niin ikään kyselyaineistoon perustuvaan tutkimukseemme.

Euroopan unionin Lissabonin strategian tavoitteena on ”enemmän ja parempia töitä”. European Trade Union Institutun selvityksessä pyrittiin tarkastelemaan, ovatko tavoitteen kaksi osa-aluetta tasapainossa vai onko EU:n alueella lisätty työpaikkojen määrää hyvien töiden kustannuksella. Työelämän laadun mittaamiseksi tutkimuksessa kehiteltiin Job Quality -indeksi, joka koostui kuudesta indikaattorista: palkat, epätyypilliset työsuhteet, työaika ja työn ja muun elämän tasapaino, työolosuhteet ja työn pysyvyys, mahdollisuudet koulutukseen ja uralla etenemiseen sekä kollektiivinen intressien edustus ja vaikutusmahdollisuudet. Indeksillä mitattuna Puolan työelämän laatu oli EU-maista kaikkein heikoin, kun taas Suomen työelämän laatu rankattiin viidenneksi parhaaksi. Suomen edellä olivat vain Ruotsi, Iso-Britannia, Hollanti ja Tanska. (Leschke & Watt 2008.)

Kun Job Quality -indeksi voi saada arvoja nollasta yhteen, Suomi sai arvoksi 0,69 ja Puola 0,29. Puolassa työelämän laatu oli kaikilla kuudella indikaattorilla mitattuna huonompi kuin Suomessa. Kuviossa 1 osoitetaan



Kuvio 1. Puolan ja Suomen Job Quality -indikaattoreiden tulokset (Leschke & Watt 2008)

maiden väliset erot varsin selvästi; mitä suurempi alue jää rajauksen sisään sitä parempaan voidaan työelämän laatua ja työoloja pitää.

Eurofoundin EU-maita vertaileviin työolokyselyihin (European Working Conditions Survey) osallistui vuonna 2007 1 059 suomalaista ja 1 000 puolalaista (Parent-Thirion ym. 2007). Vastausprosentti oli molemmissa

maissa 35. Kyselyt ovat otantatutkimuksia ja perustuvat kasvokkain tehtyihin haastatteluihin. Taulukkoon 1 on koottu tuloksia, joista löytyi vähintään viiden prosenttiyksikön ero Suomen ja Puolan vastaajien välillä.

Eurofoundin kyselytulosten perusteella asiat suomalaisessa työelämässä ovat monessa suhteessa paremmin kuin Puolassa.

Taulukko 1. Suomen ja toisaalta Puolan työelämässä paremmin olevat asiat EWCS:n tulosten perusteella (Parent-Thirion ym. 2007)

Paremmiin		
Suomessa	Puolassa	
☑		Tyytyväisyys työolosuhteisiin
☑		Henkilöstösuhteet
☑		Työtehtävien monipuolisuus
☑		Vaikutusmahdollisuudet
☑		Työajan sisäinen liikonkulku
☑		Koulutus työssä oppimisellä uralla etenemismahdollisuudet
☑		Työajan eivärvarmuus
☑		Työt eivät ole liian nopeissa suhteissa työntekijän osaamiseen
☑		Työympäristön meluisuus ei hämmäkökavat lämpötilat
☑		Työelämän ja muun elämän yhteensovittamisen mahdollisuus
	☑	Työaikakäytön yleisyys
	☑	Työympäristön sairauksia aiheuttavien materiaalien yleisyys
☑		Tuokansavainen työympäristö

Kuitenkin ero tyytyväisyydessä työolosuhteisiin on melko pieni. Suomalaisista työolosuhteisiin tyytyväisiä ilmoittaa olevansa 84 % ja puolalaista 78 %. Toisaalta monet tutkimukset ovat osoittaneet, että tämäntapainen yleiskysymys tyytyväisyydestä työhön tai työolosuhteisiin erottelee huonosti vastaajia (Mamia 2009). Suomalainen työelämä häviää työolokyselyn perusteella puolalaiselle vain sairauksia aiheuttavien materiaalien sekä työpaikkakiusaamisen yleisyydessä. Suomessa työpaikkakiusaamista on kokenut 17 %, Puolassa 4 %. On tosin hyvä huomioida, että se, mitä pidetään kiusaamisena, voi vaihdella suurestikin eri maissa (Lehto & Sutela 2008; Parent-Thirion ym. 2007).

Kaiken kaikkiaan eurooppalainen työolokysely piirtää Suomen ja Puolan työoloista varsin samanlaisen kuvan kuin edellä esitetty Job Quality -tutkimus. Suomi on työelämän laadun ja työolojen ykkösketjua, kun taas Puolalla on paljon kiinnikurottavaa. Vertailututkimusten kertoma tarina työelämän laadusta Suomessa ja Puolassa on helppo tiivistää seuraavasti: Euroopan kontekstissa työelämän laatu Suomessa on hyvä ja Puolassa huono.

Kielteisiä luonnehdintoja erityisesti teollisten työpaikkojen työelämän laadusta Puolassa ovat esittäneet myös erilaiset työolojen parantamiseen pyrkivät ei-valtiolliset kansalaisjärjestöt ja organisaatiot. Karat¹ järjestöä edustavan Seibertin (2007) mukaan tuotantotyöntekijöiden riistäminen on Puolassa yleistä ja tehtaiden työskentelyolosuhteet ovat joiltain osin verrattavissa kehittyvien maiden työolosuhteisiin. Työolosuhteisiin ja palkkaan on tosin jouduttu tekemään parannuksia johtuen työvoimapulasta, joka on aiheutunut puolalaisten työntekijöiden massamuutosta vanhoihin EU-maihin (Seibert 2007). Vastaavasti vaatetusteollisuuden Clean Clothes Campaign -organisaatio jul-

kaisi vuonna 2005 raportin (Szabuńkon ym. 2005), jonka mukaan työolosuhteet tarkasteluissa kymmenessä vaateteollisuusyrityksessä olivat huonot. Samansuuntaisia tuloksia on saatu myös Karatin tekemässä selvityksessä, jossa kohteena olivat naisvaltaiset työpaikat Puolan elektroniikkateollisuudessa (Seibert 2007). Seibertin ja Szabuńkon ym. luonnehdinnat tukevat tarinaa Puolasta huonojen työolojen maana.

Puolan työmarkkinatilanne on jossain määrin erilainen kuin Suomen. Puolassa työttömyysaste on ollut viime vuosina varsin korkea. Kyselyn toteuttamisajankohtana vuonna 2006 Puolan keskimääräinen virallinen työttömyysprosentti oli 14, kun se Suomessa jäi Tilastokeskuksen (2006) mittauksen mukaan alle kahdeksaan. Työttömyysaste vaihtelee Puolassakin suuresti alueittain ja on yleensä korkeampi maaseudulla kuin kaupunkialueilla. Se on ollut korkea etenkin vanhemman väestön keskuudessa, koska heiltä puuttuu usein tarvittavaa osaamista ja työnantajat epäilevät myös heidän asenteidensa olevan työtä kohtaan vääränlaisia, kommunistiselta ajalta perittyjä. Puolan liityttyä Euroopan unioniin vuonna 2004 monet puolalaiset muuttivat työn perässä muihin EU-maihin. Suurin osa muuttajista on ollut nuoria ja suosituimpia muuttokohteita ovat olleet Saksa, Irlanti, Iso-Britannia ja Norja. Puolalle tästä on ollut seurauksena työvoimapula ja sinne on jouduttu tuomaan työvoimaa muun muassa Ukrainasta, Venäjältä ja jopa Pohjois-Koreasta. Puolan työmarkkinoille tyypillinen piirre on myös työntekijöiden alhainen järjestäytymisaste ja näin ollen myös ay-liikkeen suhteellisen heikko asema työpaikoilla (Kvinge & Ulrichsen 2008; Leschke & Watt 2008).

Poliittisten muutosten myötä 1990-luvulla myös Puolan koulutusjärjestelmässä tapahtui muutoksia. Teollisuusyritykset ovat olleet tyytymättömiä koulutusjärjestelmän toimintaan ja etenkin ammatilliseen ja tekniseen koulutukseen. Työnantajat ovat joutuneet itse järjestämään työntekijöilleen koulu-

1 Karat on järjestöjen ja yksilöiden alueellinen yhteisliittymä, joka pyrkii edistämään sukupuolten tasa-arvoa Keski- ja Itä-Euroopassa ja entiseen Neuvostoliittoon kuuluneissa maissa.

tusta varmistukseen, että heillä on tuotanto-työssä tarvittavat taidot. Työvoiman suhteellisen korkeasta kysynnästä yhdessä työvoiman ulkomaille muuton kanssa on seurannut se, että joillakin alueilla ja joidenkin työnte-
kijäryhmien kohdalla palkat ovat nousseet. Työvoimakustannukset ovat kuitenkin vielä säilyneet alhaisempina verrattuna esimerkiksi Pohjoismaihin. Työvoimakustannusten ohella myös tuottavuus on ollut Puolassa alhaisempi kuin Länsi-Euroopan maissa, joskin se on ollut kasvussa. (Kvinge & Ulrichsen 2008.)

Suomen ja Puolan yksiköiden henkilöstökyselyjen tulokset

Seuraavassa käymme läpi Suomen ja Puolan yksiköiden työolosuhteista ja työelämän laadusta henkilöstökyselyjen perusteella löytyviä eroja. Useimmissa kysymyksissä vastaajille esitettiin vastausvaihtoehdot viisipor-
taisella asteikolla. Vastaukset muutettiin numeeriseen muotoon siten, että väitteen kanssa täysin eri mieltä oleva on saanut arvon 1, jossain määrin eri mieltä arvon 2, ei samaa eikä eri mieltä arvon 3, jossain määrin samaa mieltä arvon 4 ja täysin samaa mieltä arvon 5. Jokaiselle väitteelle laskettiin yksikkökohtainen keskiarvo, joka voi vaihdella yhdestä viiteen. Tästä poikkeavat asteikot on mainittu tekstissä.

Sitoutuminen. Yhtenä keskeisenä työelämän laatua ja työoloja heijastelevana mittarina voidaan pitää sitoutumista työpaikkaan, mitä mittasimme henkilöstökyselyssä kysymällä työpaikan vaihtoihteita. Sitoutuminen sekä tekijät, jotka olivat saaneet työntekijät harkitsemaan työpaikan vaihtamista, olivat Suomen ja Puolan yksiköissä erilaisia.

Puolassa 70,9 % työntekijöistä oli harkinnut työpaikan vaihtoa viimeisen vuoden kuluessa, kun Suomen tehtaassa vastaava luku oli vain 47,3 %. Kyselytulokset osoittivat myös, että Puolassa työpaikan vaihtoa harkittiin erityisesti paremman palkan vuoksi ja toisaalta

ammattitaidon kehittämismielessä, kun taas Suomessa työpaikan vaihtoa pohdittiin ennen muuta sopivamman työajan toivossa ja työpaikan epävarman tulevaisuuden vuoksi.

Jos korkean sitoutumisen ajatellaan indikoivan hyvää työelämän laatua, voisi tämän tuloksen valossa olettaa, että työolosuhteet ja työelämän laatu ovat paremmat Suomen yksikössä kuin Puolan yksikössä.

Töiden organisointi. Työelämän laadun ja työtyytyväisyyden kannalta on tärkeää, miten työt on järjestelty ja suunniteltu ja kuinka sujuvaa työn tekeminen on. Taulukossa 2 on esitetty Suomen ja Puolan yksiköiden työn organisointiin liittyvien vastausten keskiarvot sekä kirjattu rasti sen maan kohdalle, jonka yksikössä asiat olivat ”paremmin”. Esimerkiksi ”Työohjeet ovat ristiriitaisia” -väitteen kohdalla olevat keskiarvot tarkoittavat sitä, että Suomen yksikössä tätä väitettä koskevien vastausten keskiarvo oli 3,24 ja Puolan yksikössä 2,79. Näin ollen Suomen yksikössä oli enemmän niitä, jotka olivat samaa mieltä tämän väitteen kanssa.

Tulosten perusteella työt oli järjestelty Puolan yksikössä paremmin kuin Suomen yksikössä. Suomen ja Puolan vastaajien erilainen ikärakenne selittää tuloksia vain kahden alakysymyksen osalta, työnjaon ja vastuualueiden selkeyden sekä palaverien määrän. Vastaajien iän yhteys näiden kahden alakysymyksen vastausjakaumiin näkyi siten, että alle 40-vuotiaiden suomalais- ja puolalaisvastaajien mielestä vastuualueet olivat selviä eikä palavereita ollut liikaa, kun taas yli 40-vuotiaat vastaajat olivat vastakkaista mieltä.

Vaikutusmahdollisuudet. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä on pidetty yhtenä keskeisenä työelämän laadun ulottuvuutena (esim. Green 2006). Kyselyssämme suomalaiset arvioivat vaikutusmahdollisuuksiaan kautta linjan kriittisemmin kuin puolalaiset. Vaikutusmahdollisuuksia mittaavan yhdeksän väitteen vastauskeskiarvot olivat yhtä väitettä lukuun ottamatta alhaisemmat Suomen yksikössä kuin Puolan yksikössä (ks. taulukko 3).

Taulukko 2. Töiden organisointiin liittyvät erot Suomen ja Puolan yksiköissä. (Vastausten keskiarvot vastausvaihtoehdoista: 1. täysin eri mieltä, 2. melko eri mieltä, 3. ei samaa eikä eri mieltä, 4. melko samaa mieltä, 5. täysin samaa mieltä). Suomi N = 74–75, Puola N = 75–76.

Työt organisoitu paremmin			Keskiarvo	
Suomessa	Puolassa		FI	PL
	X	Työohjeet ovat ristiriitaisia	3,24	2,79
	X	Toiminta on sekavaa	3,43	2,54
	X	Saadaan vähän tuloksia aikaan	2,61	2,11
	X	Päätöksenteko on hidasta	3,64	2,67
	X	Työt järjestellään hyvin	2,22	2,95
	X	Suunnitelmia noudatetaan	2,39	3,51
	X	Toimitaan joustavasti	2,68	3,78
	X	Työtavoitteet ovat selkeitä	3,19	3,51
	X	Työnjako ja vastuualueet ovat selvät	3,16	3,51
	X	Ongelmatilanteet hoidetaan hyvin	2,03	2,95

Puolalaisten vaikutusmahdollisuudet olivat suomalaisia heikommalla ainoastaan työntekijöiden keskinäisen työnjaon osalta. Jos tuotantotyöntekijöiden iän vaikutus tuloksiin huomioidaan, tämä ero ei kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevä.

Tutkimuksemme tulokset poikkesivat vaikutusmahdollisuuksien osalta Eurofoundin työolokyselyn tuloksista, jonka mukaan Suomessa vaikutusmahdollisuudet työhön liittyviin asioihin ovat yleisesti ottaen paremmat kuin Puolassa. Työolokyselyssä erityisesti

mahdollisuudet vaikuttaa työtehtävien sisältöön, työskentelymenetelmiin ja tauon pitämiseen olivat paremmat Suomessa kuin Puolassa. Mahdollisuus vaikuttaa siihen, kenen kanssa työskentelee, oli yhtä suuri Suomessa ja Puolassa. (Parent-Thirion ym. 2007.)

Tiedonkulku. Organisaation sisäisen tiedonkulun toimivuutta mitattiin henkilöstökyselyssä taulukossa 4 näkyvien väitteiden avulla. Tulosten perusteella tieto näyttäisi kulkeeneen paremmin Puolan kuin Suomen yksikössä.

Taulukko 3. Vaikutusmahdollisuuksiin liittyvät erot. (Vastausten keskiarvot vastausvaihtoehdoista: 1. erittäin vähän, 2. melko vähän, 3. jonkin verran, 4. melko paljon, 5. erittäin paljon). Suomi N = 74–75, Puola N = 74–78.

Paremmat			Keskiarvo	
Suomessa	Puolassa		FI	PL
	X	Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin	2,19	2,99
	X	Vaikutusmahdollisuudet työn sisältöön	1,97	2,53
	X	Vaikutusmahdollisuudet työmäärään	2,16	2,87
	X	Vaikutusmahdollisuudet työtahtiin	2,53	3,28
	X	vaikutusmahdollisuudet siihen keiden kanssa työskentelee	1,68	2,49
	X	Vaikutusmahdollisuudet töiden tekemisjärjestykseen	2,03	2,76
	X	Vaikutusmahdollisuudet työn tavoitteisiin	2,12	2,64
	X	Vaikutusmahdollisuudet valmistettavan tuotteen laatuun	3,65	4,24
X		Vaikutusmahdollisuudet työnjakoon työntekijöiden kesken	2,86	2,39

Taulukko 4. Tiedonkulkuun liittyvät erot. (Vastausten keskiarvot vastausvaihtoehdoista: 1. täysin eri mieltä, 2. melko eri mieltä, 3. ei samaa eikä eri mieltä, 4. melko samaa mieltä, 5. täysin samaa mieltä). Suomi N = 73–75, Puola N = 73–78.

Parempaa tiedonkulkua			Keskiarvo	
Suomessa	Puolassa		FI	PL
	X	Palavereita liikaa	2,29	1,84
	X	Palaverit ovat tehokkaita	2,49	3,53
	X	Tietoa omaa työtä koskeneista asioista saanut hyvin	3,23	3,74
	X	Esitysten perille saaminen ylemmälle johdolle helppoa	2,36	3,03
	X	Eri osastojen välillä tieto kulkee huonosti	3,81	3,24
	X	Yrityksen päämäärät ja keskeiset menestystekijät kerrottu työntekijöille hyvin	2,79	3,14
	X	Liiketoiminnan muutoksia perustellaan työntekijöille riittämättömästi	3,68	3,13
	X	Muutoksista tiedottaminen	2,59	3,00

Eurofoundin työolokyselyn tulokset tiedonkulun osalta olivat toisensuuntaiset. Niiden mukaan tiedonkulku oli parempaa suomalaisilla työpaikoilla kuin puolalaisilla työpaikoilla (Parent-Thirion ym. 2007)

Tiedonkulun on usein todettu olevan yhteydessä eri henkilöstöryhmien välisiin suhteisiin. Kun suhteet ovat luottamukselliset ja hyvät, tieto työpaikan sisällä kulkee yleensä paremmin ja tiedon riittävyyteen ollaan tyytyväisempiä kuin tilanteessa, jossa suhteet ovat huonot ja epäluottamuksen leimaamat

(Kevätsalo 1999). Tiedonkulkuun liittyvistä tuloksista voisikin ennakoida, että henkilöstöryhmien väliset suhteet ovat paremmalla tolalla Puolan kuin Suomen yksikössä.

Esimiesten toiminta. Puolalaiset tuotantotyöntekijät olivatkin kokonaisuudessaan tyytyväisempiä esimiestensä toimintaan kuin suomalaiset tuotantotyöntekijät (ks. taulukko 5).

Toisaalta, vaikka esimiesten toimintaan oli tyytyväisempiä Puolassa kuin Suomessa, niin vastaajien ja esimiesten väliset ristiriidat näyttäisivät olevan yleisempiä Puolassa. Tämä

Taulukko 5. Esimiesten toimintaan liittyvät erot (1. täysin eri mieltä – 5. täysin samaa mieltä). Suomi N = 75, Puola N = 75–77.

Parempaa esimiestoimintaa			Keskiarvo	
Suomessa	Puolassa		FI	PL
	X	Esimies ei piittaa työntekijöiden tunteista	3,16	2,79
	X	Esimies antaa riittävästi palautetta työssä onnistumisesta	2,37	2,72
	X	Esimies jakaa liian vähän vastuuta	2,53	2,01
	X	Esimies kykenee sovittelemaan työntekijöiden välisiä ristiriitoja	2,45	2,87
	X	Esimies pitää ajan tasalla kaikista niistä asioista joista pitäisi tietää	2,39	3,21
	X	Esimies on kiinnostunut työntekijöiden kouluttamisesta ja kehittämisestä	2,40	3,09
	X	Esimies kohtelee työntekijöitä oikeudenmukaisesti	2,79	3,27
X		Vastaajan ja esimiehen välillä on paljon ristiriitoja	2,16	2,65

voi johtua siitä, että moni asia on Suomessa järjestetty virallisten ja lakisääteisten neuvottelukanavien kautta, kun taas Puolassa – jossa työntekijöiden järjestäytymisaste on selvästi alhaisempi ja näin ollen myös ay-liikkeen asema työpaikoilla heikompi kuin Suomessa (Kvinge & Ulrichsen 2008; Leschke & Watt 2008) – työntekijät saattavat hoitaa kiistanalaisia asioita suoraan työnantajan edustajan kanssa.

Suomea on myös luonnehdittu luottamusyhteiskunnaksi, jossa ristiriitoja johdon ja työntekijöiden välillä koetaan poikkeuksellisen vähän (Alasoini 2006). Tämän vahvistaa myös eurooppalaisen elämän laatua kartoittanut selvitys, jonka mukaan Puolassa ristiriitojen kokeminen työntekijöiden ja johdon välillä on huomattavasti yleisempää kuin Suomessa (EQLS-Report 2004). Vuoden 2003 kyselyssä puolalaisista vastaajista 53 % koki, että johdon ja työntekijöiden välillä on paljon jännitteitä, suomalaisvastaajista tätä mieltä oli 17 % (EQLS-Report 2004).

Vastaajien iällä – ja siten myös Suomen ja Puolan yksiköiden vastaajien erilaisella ikärakenteella – on esimiestoiminnan arvioimisessa jonkin verran merkitystä. Kun vastaajien ikä huomioidaan, merkitsevä ero häviää muuttujien ”esimieheni ei piittaa työntekijöiden tunteista” ja ”esimieheni kohtelee työntekijöitään oikeudenmukaisesti” kohdalla.

Arvostuksen, tasa-arvon sekä työn ja vapaan välisen tasapainon kokemukset. Pyysimme henkilöstökyselyssämme vastaajia arvioimaan myös, missä määrin he kokevat työtään arvostettavan (ks. taulukko 6). Puolalaiset kokivat suomalaisia enemmän ar-

vostuksen tunnetta (Suomen vastausten keskiarvo 2,26 ja Puolan 2,63).

Vastaavasti puolalaiset kokivat myös eri tasa-arvon ulottuvuuksien toteutuvan suomalaisia useammin. Ikään liittyvän tasa-arvon kokemisen eroja selittävät kuitenkin suomalaisten ja puolalaisten vastaajaryhmien ikäerot.

Mahdollisuutta sovittaa hyvin yhteen työelämä ja perhe-elämä pidetään myös yhtenä työelämän laadun indikaattorina ja toisaalta sukupuolten tasa-arvoon olennaisesti liittyvänä seikkana. Kun kysyimme kyselyssä, kuinka hyvin vastaajat arvioivat voineensa sovittaa yhteen perheen ja työn, vastauksissa ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja Suomen ja Puolan yksiköiden välillä. Kysyimme kuitenkin myös, ovatko vastaajat joustaneet työajoissa ja -tehtävissä omien henkilökohtaisten tai perheasioidensa vuoksi. Kyselytulosten perusteella puolalaiset kokivat töiden joutuneen joustamaan omien henkilökohtaisten tai perheeseen liittyvien syiden vuoksi suomalaisia useammin. Tulokset saattavat kertoa suomalaisten korkeammasta työn arvostuksesta ja työkeskeisyydestä: vaikka suomalaiset ja puolalaiset ovat onnistuneet työn ja perheen yhteen sovittamisessa mielestään yhtä hyvin, puolalaiset tunnustavat suomalaisia helpommin töiden joutaneen muun elämän edessä.

Henkilöstökyselyjen tulos poikkeaa jälleen yleisestä linjasta, sillä eurooppalaisten tilastojen mukaan itäeurooppalaiset kokevat työn ja muun elämän välisen tasapainon muita eurooppalaisia heikommaksi (EQLS-Report 2004).

Työn rasittavuus. Työ näyttäisi rasittavan enemmän puolalaisia kuin suomalai-

Taulukko 6. Arvostuksen ja tasa-arvon kokemuksiin liittyvät erot (1. täysin eri mieltä – 5. täysin samaa mieltä). Suomi N = 74–75, Puola N = 72–77.

Parempi arvostus/tasa-arvo			Keskiarvo	
Suomessa	Puolassa		FI	PL
	X	Työtäni arvostetaan	2,26	2,63
	X	Tasa-arvo sukupuolen suhteen toteutuu hyvin	3,20	3,71
	X	Tasa-arvo iän suhteen toteutuu hyvin	3,57	3,90
	X	Tasa-arvo koulutuksen suhteen toteutuu hyvin	3,14	3,51

Taulukko 7. Työn rasittavuuteen liittyvät erot (1. täysin eri mieltä – 5. täysin samaa mieltä). Suomi N = 74, Puola N = 72–73.

Työn vähäisempi rasittavuus			Keskiarvo	
Suomessa	Puolassa		FI	PL
X		Työ on ruumiillisesti liian rasittavaa	2,82	3,21
X		Työ on henkisesti liian rasittavaa	2,78	3,08

sia. Rasittavuuteen liittyviä eroja Suomen ja Puolan yksiköiden välillä on koottu taulukoon 7.

Puolalaiset kokivat työnsä sekä ruumiillisesti että henkisesti rasittavamaksi kuin suomalaiset. Puolalaisten keskuudessa myös stressin kokeminen oli yleisempää kuin suomalaisten keskuudessa. Suomalaisista stressiä kyselyä edeltävän vuoden aikana oli kokenut 57 % ja puolalaisista 79 %.

Puolalaisten keskuudessa työssä jaksamista haittasivat suomalaisia useammin epämääräiset oireet, henkinen rasittuneisuus, motivaatio-ongelmat, pysyvä tai pitkäaikainen ruumiillinen vamma tai sairaus, mielen-terveysongelmat, päihdeongelmat, puutteellinen ammattitaito ja puutteellinen koulutus. Epämääräisiä oireita puolalaiset kokivat enemmän suhteessa alle 40-vuotiaisiin suomalaistyöntekijöihin, kun taas yli 40-vuotiaisiin suomalaisvastaajiin verrattuna maiden välillä ei ollut eroja.

Palkkaus. Henkilöstökyselyssämme puolalaiset tuotantotyöntekijät kokivat oman palkkansa suhteessa vastaavissa tehtävissä toimiviin työtovereihin epäoikeudenmukaisemmaksi kuin suomalaiset. Puolalaisvastaajista palkkansa koki epäoikeudenmukaiseksi 72 % ja suomalaisvastaajista 33 %. Palkkauksen epäoikeudenmukaisuus -väitettä koskeneiden vastausten keskiarvo Puolan yksikössä oli 4.07 ja Suomen yksikössä 3,00 (1. täysin eri mieltä – 5. täysin samaa mieltä). Yksi mahdollinen selitys Puolan yksikön Suomea selkeästi yleisemmille epäoikeudenmukaisuuskokemuksille voisi olla se, että Puolan yksikössä yksilöiden väliset palkkaerot ovat suurempia kuin Suomen yksikössä.

Työntekijöiden kokemukseen palkan oikeudenmukaisuudesta on yleisesti ottaen katsottu vaikuttavan muun muassa se, koetaanko työstä saadun palkkion olevan oikeassa suhteessa työntekijän antamaan työpanokseen ja osaamiseen (Green 2006; Vartiainen ym. 1998). Työntekijät voivat arvioida palkan oikeudenmukaisuutta myös suhteessa muihin asioihin, kuten suhteessa omiin tarpeisiinsa (yksilön pitää saada sen verran kuin hän tarvitsee), työnantajan antamiin sitoumuksiin (työntekijän pitää saada se mitä hänelle on luvattu) ja asemaansa työpaikalla (sosiaalisen arvoasteikon yläpäässä olevat ovat oikeutettuja suurempaan osuuteen kuin alapäässä olevat) (Vartiainen ym. 1998). Näistä asioista meillä ei kuitenkaan ole käytettävissä tietoa, joten emme pysty arvioimaan, missä määrin ne voisivat selittää Puolan ja Suomen yksiköiden välisiä eroja palkkaukseen liittyvissä epäoikeudenmukaisuuskokemuksissa.

Kysyimme myös vastaajien näkemyksiä palkan tyydyttävyydestä suhteessa työn asetamiin vaatimuksiin. Tähän liittyvissä tuloksissa oli Suomen ja Puolan yksiköiden tulosten välillä selkeitä eroja, mutta ne eivät olleet kuitenkaan tilastollisesti merkitseviä. Työn asetamiin vaatimuksiin nähden omaa palkkaustaan täysin tai jokseenkin tyydyttävänä piti 3 % suomalaisvastaajista ja 9 % puolalaisvastaajista, eri mieltä tämän väitteen kanssa oli 84 % suomalaisvastaajista ja 77 % puolalaisvastaajista.

Erot suomalaisten ja puolalaisten kokemuksissa eivät olleet suuria Eurofoundin työolokyselyssä, mutta suomalaiset kokivat palkkansa hieman useammin hyväksi kuin puolalaiset. Tekemästään työstä puolalaisvastaajista

29 % koki saavansa hyvää palkkaa ja suomalaisvastaajista 35 % (Parent-Thirion ym. 2007).

Henkilöstökyselystämme löytyi eroja myös sen suhteen, minkä asioiden toivottiin vaikuttavan palkkaan. Suomalaiset vastaajat halusivat puolalaisia useammin koko osaston tuloksen (Suomen vastausten keskiarvo 3,76 ja Puolan keskiarvo 3,24) ja koko tehtaan tuloksen vaikuttavan palkkaukseensa (Suomen vastausten keskiarvo 3,67 ja Puolan keskiarvo 3,14). Samoin suomalaiset toivoivat puolalaisia useammin koko yrityksen strategian ja tavoitteiden saavuttamisen, aloitteiden ja uusien ideoiden sekä laatutavoitteiden saavuttamisen olevan palkitsemisperusteita. Puolalaiset taas halusivat suomalaisia useammin työn hyvän suorittamisen vaikuttavan palkkaukseen (Suomen vastausten keskiarvo 4,15 ja Puolan keskiarvo 4,51).

Työolosuhteet. Pyysimme vastaajilta myös kokonaisarviota työskentelyolosuhteista. Suomalaisvastaajat kokivat työskentelyolosuhteensa huonommiksi kuin puolalaisvastaajat. Suomen tehtaan työntekijöistä työskentelyolosuhteensa huonoiksi arvioi 46 %, Puolan tehtaan työntekijöiden vastaava prosenttiosuus oli 26. Tässä suhteessa tulokset erosivat Eurofoundin työolokyselyn tuloksista, jossa puolalaisvastaajat olivat jonkin verran tyytymättömämpiä työolosuhteisiinsa kuin suomalaisvastaajat. Puolalaisista tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä työolosuhteisiinsa oli Eurofoundin kyselyssä 78 % ja suomalaisista 84 %.

Toisaalta, kuten taulukosta 8 käy ilmi, suomalaiset tuotantotyöntekijät kokivat tekemämme kyselyn perusteella yksipuolisten liikkeiden, epämukavien työasentojen ja työajan haittaavan omaa työtä keskimäärin enemmän kuin puolalaiset tuotantotyöntekijät. Puolan yksikössä taas työympäristön melu, epämukavat lämpötilat ja heikko ilmanlaatu haittasivat enemmän omaa työtä kuin Suomen yksikössä.

Koulutus- ja oppiminen. Koulutusmahdollisuutensa Suomen ja Puolan yksiköiden työntekijät arvioivat samantasoisiksi. Kuitenkin kyselyä edeltäneen vuoden aikana suomalaisista ainoastaan 12 % oli osallistunut työpäivän järjestämään koulutukseen, kun taas puolalaisista jopa 79 % oli osallistunut tällaiseen koulutukseen. Suomalaisista myös suurempi osuus kuin puolalaisista ilmoitti, ettei työpäivällä järjestetty tarpeeksi koulutusta.

Tulosta selittänee osaltaan se, että Puolan yksikkö oli Suomea uudempi ja työntekijöiden vaihtuvuus on kyselytulosten perusteella siellä suurempaa kuin Suomessa. Osaltaan sitä voivat selittää myös Puolan koulutusjärjestelmän puutteet, minkä vuoksi yritysten on Puolassa usein koulutettava uudet tuotantotyöntekijänsä (Kvinge & Ulrichsen 2008). Eurofoundin työolokysely tuotti kuitenkin maiden välille päinvastaisen järjestyksen: siinä suomalaisista vastaajista 55 % kertoi osallistuneensa työpaikan kustantamaan koulutukseen, kun puolalaisista oli osallistunut vain 31 % (Parent-Thirion ym. 2007).

Taulukko 8. Työympäristössä työn tekemistä haittaaviin tekijöihin liittyvät erot. (1. ei esiinny tai haittaa, 2. haittaa jonkin verran, 3. haittaa paljon). Suomi N = 74–75, Puola N = 72–78.

Parempi tilanne			Keskiarvo	
Suomi	Puola		FI	PL
	X	yksipuoliset liikkeet	1,78	1,48
	X	epämukavat työasennot	1,99	1,56
	X	Työaika	1,59	1,25
X		työympäristön melu ja rauhattomuus	1,88	2,24
X		epämukavat lämpötilat	1,89	2,24
X		heikko ilmanlaatu	1,96	2,31

Toisaalta kyselymme suomalaiset eivät olleet yhtä innokkaita osallistumaan myöskään jatkossa työpaikan järjestämiin koulutuksiin kuin puolalaiset. Koulutushalukkuuteen vaikuttivat kyselytulosten perusteella Suomen tehtaan työntekijöiden kohdalla niin ikään osin toiset tekijät kuin Puolan tehtaan työntekijöillä. Puolalaisilla koulutushalukkuuteen vaikutti suomalaisia enemmän halu kehittää itseään, halu yletä organisaatiossa, halu saada uusia työtehtäviä, työnantajan vaatimukset sekä halu saada vaativampia työtehtäviä.

Pyysimme vastaajia myös arvioimaan, kuinka paljon heidän työnsä tarjoaa mahdollisuuksia kehittää omaa ammattitaitoa. Tässä suhteessa Suomen ja Puolan välillä ei ollut merkitseviä eroja (Suomen vastausten ka. 2,44, Puolan ka. 2,58). Sen sijaan eroa löytyi siinä, millaisten tekijöiden työntekijät kokivat vaikuttaneen ammattitaitoon, jota he työssään tarvitsivat. Ammattitaito oli puolalaisille syntynyt koulutuksen kautta, kun taas suomalaiset olivat oppineet työtä tekemällä.

Yhteenveto, pohdinta ja tutkimuksen rajoitukset

Tulosten yhteenveto

Tutkimassamme tapauksessa eteemme piirtyi kuva yrityksestä, jossa karkealla tasolla ilmaisten suomalaisen yksikön työelämä oli huonoa ja puolalaisen yksikön hyvää. Tulokset kokoavaan taulukkoon 9 on merkitty rastilla ne työelämän laadun osatekijät, joiden kohdalta löytyi tilastollisesti merkitseviä eroja Suomen ja Puolan yksiköiden väliltä.

Tässä henkilöstökyselyyn perustuvassa Suomi-Puola työelämän laatu -maaottelussa Puolan yksikkö vei voiton numeroin 7–3. Taulukon viesti on lähes päinvastainen kuin maakohtaisten vertailututkimusten tuloksia esittelevässä kuviossa 1 ja taulukossa 1, jossa Suomi-Puola maaottelu päättyi lukuihin 11–2.

Tulosten pohdintaa

Miksi suomalaiset arvioivat tutkimuksessamme työelämän laatuaan kriittisemmin kuin puolalaiset kollegansa ja minkä vuoksi kuva työelämän laadusta näyttäisi muotoutuvan tutkituissa yksiköissä eri tavoin? Suomen ja Puolan yksiköiden välillä havaittuja eroja voidaan periaatteessa selittää sekä ajatellen työelämän laatu objektiivisesti mitattavissa olevaksi että lähtien työntekijöiden subjektiivisista kokemuksista ja tulkinnoista. Kolmas vaihtoehto on painottaa vastaajien kokemusten kontekstiin liittyviä seikkoja.

Tutkimusasetelmamme ja menetelmämme huomioiden on luontevaa lähteä etsimään vastaajiin ja heidän kontekstiinsa, kuten kulttuurisiin seikkoihin liittyviä selityksiä ja tulosten tulkintoja, koska lähestymistapa mahdollistaa maiden erilaisten työelämän laatuun liittyvien käsitysten jäljittämisen. Peilattaessa ensinnäkin Puolan ja Suomen yksiköiden tuloksia toisiinsa ja toiseksi maakohtaisiin tilastoihin paljastuu kiinnostavia ”erikoisuuksia” ja erilaisia linkityksiä, jotka puhuvat sen puolesta, että Suomen ja Puolan yksiköiden välillä havaittujen erojen taustalla on vastaajien tulkintakehyksiin ja kontekstiin liittyviä eroja. On toki sanottava, että tässä kohtaa työelämän laatuun liittyvien käsitysten erojen jäljittämistä voidaan tehdä vain hyvin alustavasti ja hypoteesia rakentaen.

Sinänsä Puolan yksikön työntekijöiden suomalaisia kollegojaan myönteisempiä työelämän laatuakemyksiä on helppo ymmärtää. Puolan yksikkö on uudempi kuin Suomen ja siellä on myös uudemmat laitteet ja koneet. Puolan yksiköstä löytyy todennäköisesti myös muita asioita, joiden suhteen se on Suomen yksikköä ajanmukaisempi. Suomen ja Puolan yksiköillä on myös erilainen kehityshistoria takanaan. Suomen yksikössä oli ennen henkilöstökyselyä tapahtunut useita henkilöstövähennyksiä johtaneita sopeuttamistoimia. Puolassa taas henkilöstömäärä oli ollut koko ajan kasvussa.

Taulukko 9. Yhteenveto henkilöstökyselyn tuloksista koskien työelämän laatuun liittyviä eroja Suomen ja Puolan yksikön välillä

	Parempi tilanne	
	Suomi	Puola
Sitoutuminen	X	
Töiden organisointi		X
Vaikutusmahdollisuudet		X
Tiedonkulku		X
Esimiesten toiminta		X
Työn arvostuksen ja tasa-arvon kokeminen		X
Työn rasittavuus	X	
Palkkauksen oikeudenmukaisuus työtovereihin nähden	X	
Työolosuhteet		X
Koulutukseen osallistuminen		X

Niin ikään voidaan ajatella, että yleisiin tilastoihin nähden ristiriitaiset tuloksemme tukevat ajatusta työelämän laadun jonkintasoisesta kulkeutumisesta tuotannon siirtojen myötä työelämäasioiden kärkimaista maihin, joiden työelämän laatu ei vielä ole aivan huipputasoa. Kenties suomalaisesta työelämän laadusta ja siihen liittyvästä osaamisesta olisi merkittäväksi vientituotteeksi.

Löytyneet erot ja ristiriitaisuudet kannustavat tuote- ja palveluinnovaatioiden kehittelyn ohella myös pohtimaan työelämän laadun kokemista ja kyselyihin vastaamista suhteellisenä ilmiönä, eräänlaisena suhteellisenä hyvätai huono-osaisuutena. Vastatessaan kyselyyn työntekijä suhteuttaa kokemuksiinsa käsityksiinsä siitä, mikä olisi esimerkiksi normaali tai hyvä vaikuttamismahdollisuuden tai tiedonkulun taso. Eurooppalaiset vertailututkimukset osoittavat, että Puolassa työpaikkojen tarjoama työelämän laatu on yleisesti ottaen huonompi kuin Suomessa. Tutkimuskohteena olevassa Puolassa sijaitsevassa ja suomalaisten omistamassa yrityksessä voi olla tuontitarvarana puolalaista tasoa parempi työelämän laatu, mikä voi näkyä positiivisesti puolalaisten työntekijöiden omaa työpaikkaansa koskevilla arvioissa. Suomessa taas työelämän laatu on keskimäärin varsin korkea, jolloin myös Suomessa työskentelevien työntekijöi-

den vaatimus- ja odotustaso työelämän laadun suhteen on todennäköisesti korkeampi. Elinkaarensa päätepidettyä lähestyvä tehdas ei riitä täyttämään suomalaisten odotuksia.

Nämä pohdinnat eivät kuitenkaan riitä selittämään työelämän laadun kokonaiskuvan erilaista rakentumista tutkimillamme työpaikoilla. Tarkastelua vaativia ”erikoisuuksia” ovat esimerkiksi seuraavat. Puolan yksikössä melko hyvä työelämän laatu ei näyttäisi heijastuvan positiivisesti työntekijöiden sitoutumiseen, motivoituneisuuteen ja terveyteen. Toiseksi vaikka Puolassa työt on organisoitu paremmin, työntekijät kokevat olevansa arvostetumpia, työt ovat vaihtelevampia, esimiestoiminta on parempaa ja työskentelyolosuhteita pidetään hyvinä, niin työ koetaan kuitenkin Puolassa fyysisesti ja henkisesti raskemmaksi kuin Suomessa ja motivaatioongelmat ovat yleisempiä. Kolmas outous oli esimiestoimintaan liittynyt tulos, jonka mukaan puolalaiset tuotantotyöntekijät olivat suomalaisia tyytyväisempiä esimiestoimintaan, vaikka kokivat itsensä ja esimiestensä välillä olevan paljon ristiriitaisuuksia.

Lähdemme seuraavaksi hakemaan selityksiä havaittuihin eroihin ja ristiriitaisuuksiin yksiköiden erilaisista ”moraalisista sopimuksista”. Yhteisöjen ja yhteiskuntien voidaan ajatella solmivan kulttuuriin liittyviä moraa-

lisiä sopimuksia. Moraalisella sopimuksella viittaamme erilaisten (moraali)yhteisöjen keskenään neuvottelemaan sopimukseen siitä, mikä näiden eri yhteisöistä koostuvan yhteenliittymän tasolla on oikein, hyvää ja järkevää (Järvensivu ym. 2009; Järvensivu & Koski 2009). Kukin alayhteisö tuo neuvotteluvaltansa puitteissa moraaliseen sopimukseen aineksia. Sopimus muotoutuu ja muuttuu yhteisön jäsenten toiminnan ansiosta ajan kuluessa. Moraalisia sopimuksia löytyy eri tasoilta, kuten yhteiskunnan tai työpaikan tasolta. Esimerkiksi työpaikan tasolla moraalinen sopimus määrittää sitä, miten työntekijä tai työnantaja menettelee toimiessaan oikein ja hyvin. Se kertoo myös, mitä on sopivaa ja oikein tavoitella ja millä keinoin. Näin moraalinen sopimus tuottaa ja määrittää omalta osaltaan käsitystä hyvästä työstä ja työelämän laadusta luoden suhteutus pohjaa työntekijöiden henkilöstökyselyssä antamille vastauksille.

Tekemämme kyselyn kautta voidaan hahmotella tutkimuskohteiden moraalisia sopimuksia asettaen ne toistensa valoon rinnakkain ja samalla peilaten niitä tilastoihin. Keskeinen avain arvoituksen ratkaisemisessa on suomalaisten moraaliseen sopimukseen kuuluvaksi ajateltu oletus työnantajan ja työntekijän keskinäisestä luottamuksesta ja lojalisuudesta, mikä on perinteisesti ylittänyt osapuolten intressien vastakkaisuudet. (Ks. myös Alasoini 2006.) Tämän peruspelissäännön mukaan työnantaja ja työntekijä jakavat voitot ja tappiot. Sen sijaan pelisääntöä vastaan rikkoo erinomaista taloudellista tulosta tekevien yritysten laaja sopeuttamistoiminta.

Kohtalonyhteysoletus ja siihen liittyvä työpaikkaan sitoutuminen näkyi tutkimuksemme suomalaisten puolalaisia vähäisempinä vertikaalisten ristiriitojen kokemuksina sekä työpaikan vaihtoaikaina. Suomalaisten työpaikan vaihtoaikojen syinä olivat useimmiten sopivampi työaika ja työpaikan epävarma tulevaisuus, jotka sopivat kohtalonyhteysoletuksen sisään. Pois lähtemistä miehitettiin, koska työnantaja uhkasi ajaa yksikön

alas. Sopivamman työajan tavoittelu taas sopii yhteen suomalaisessa yhteiskunnassa yleisesti havaittujen perheen ja vapaa-ajan merkityksen lisääntymisen ja työn merkityksen vähenemisen trendien kanssa (Lehto & Sutela 2008). Kyse on lisäksi hyvin perinteisestä työmarkkinaosapuolten kiistanaiheesta. Puolalaiset puolestaan kantoivat huolta omasta työllistymiskyvystään ja pärjäämisestään irrottaen sen työnantajan pärjäämisestä. Heillä työpaikan vaihtoaikojen taustalla oli paremman palkan ja ammattitaidon tavoittelu.

Samaan kehykseen sopii se, että puolalaisia kiinnosti koulutus itsensä kehittämisen ja organisaatiossa ylenemisen vuoksi. Keskeisimmän ammattitaitonsa he mielsivät rakentuneen yleisen koulutuksen kautta, kun taas suomalaisille oppiminen ja koulutus olivat työnantajakeskeistä ja -spesifiä työssä ja työkavereilta oppimista. Vastaavasti suomalaiset halusivat puolalaisia enemmän kollektiivista palkitsemista tukemaan ajatusta kohtalonyhteydestä ja samaan porukkaan kuulumisesta. He halusivat puolalaisia useammin itseään palkittavan asioista, joissa yksilön ja työpaikan menestyminen kuroutuvat yhteen. Sen sijaan puolalaisille työntekijöille oli tärkeämpää, että palkassa huomioidaan työntekijän oma (yksilö)työsuoritus.

Puolan yksikön työntekijöille hyvä työelämä ja työelämän laatu oli selvästi jotain muuta kuin Suomen yksikön työntekijöille. Vastausten taustalla vaikuttavien moraalisten sopimusten erilaisuus ei kuitenkaan riittä selittämään, miksi puolalaisten kokonaiskokemus omasta työelämästään oli myönteinen ja suomalaisten kielteinen. Tarvitaan lisäselitys kertomaan, miksi vain jotkin yksittäiset, kenties helposti korjattavissa olevat asiat, kuten melu, häiritsivät puolalaisia, kun taas suomalaisten mielestä ”kaikki oli huonosti”. Keskeistä on, että erityisesti työntekijöiden huomiointiin liittyvät (”voice”-tyyppiset) asiat oli suomalaisten mielestä laiminlyöty. Näitä kokemuksia selittänee yrityksen strategia siirtää tuotantoaan halpamaahan.

Suomen yksikön työntekijöiden eteen piirtyi kohtalonyhteyspelisäännön loukkaus, mikä sai aikaan moraalisen sopimuksen järkkymisen. Työntekijöille syntyi kokemus, ettei kukaan kuunnellut. Pahimmillaan näissä tilanteissa syntyy molemminpuolisen epäarvostuksen kierre (Järvensivu ym. 2009).

Todennäköisesti Suomen yksikön työntekijät mielsivät moraalisen sopimuksen pettäneiksi omat esimiehet ja johtajat. Tämä näkyi henkilöstökyselyssä esimiestoiminnan ja johtamisen laaja-alaisena kritiikkinä, jollaista Puolan kyselystä ei ollut havaittavissa. Perusoletusten pettäessä työntekijät eivät voineet jatkaa tarinaa suomalaisesta hyvästä työelämän laadusta ja kelvollisista työoloista, mutta eivät kuitenkaan kyenneet irrottautumaan kohtalonyhteyden varaan rakentuvasta arviointikehikosta, mikä näkyi paikoin ristiriitaisina vastauksina.

Siinä missä suomalaisten heikkoja työelämän laadun kokemuksia voisi selittää vanhojen pelisääntöjen pettäminen ja kyseisen yksikön tuotannon vähentäminen, Puolan työntekijöiden parempia kokemuksia selittänee paikallisen moraalisen sopimuksen kohtuullinen tila. Puolan uuden, tarkoin kehitellyn yksikön edessä voitiin nähdä loistava tulevaisuus. Yksikkö oli melko arvostettu ja hyväksittiin koettu työpaikka, sillä työntekijöitä oli tehtaan johtajien mukaan helppo saada. Toisaalta Puolan työntekijöillä ei myöskään ollut suomalaisten kaltaista yhteiskunnan tason oletusta työnantajan ja työntekijän kohtalonyhteydestä. Heidän moraalisisessa sopimuksessaan työnantaja ja työntekijä kulkivat omia polkujaan kohdaten hetkeksi neuvottelemaan yhteistyöstä ja sen ehdoista. Tällaista suomalaisesta poikkeavaa moraalista sopimusta korostanee Puolan yksikön tapauksessa työntekijöiden nuori ikä, sillä moraalinen sopimus on paitsi yhteisö- myös sukupolviroippuvainen. Nuorilla puolalaisilla työntekijöillä ei ollut painolastina samoja perusoletuksia kuin ikääntyvillä suomalaisilla, vaan he olivat asuneet juuri nykyisen kaltaiseen työelämään. Työelämän laatua päästiin Puolan yksikössä

arvioimaan kohtuullisen miellyttävässä, harmonisen moraalisen sopimuksen tilanteessa. On yleisesti tunnettua, että työpaikan ja yhteiskunnan tilanteet heijastelevat henkilöstökyselyjen tuloksiin, mikä otetaan usein huomioon kyselyjen ajoituksissakin, mutta harvoin tutkimuksissa.

On kiinnostavaa, että koettelemuksistaan huolimatta tutkimamme suomalaiset työntekijät kertoivat jälleen kerran selvinneensä kunnialla (ks. Kortteinen 1992). Työssä jaksamista ja selviytymistä eivät tehtaalla suomalaisten työntekijöiden mielestä haitanneet omaan henkilöön liittyvät asiat. Selviytymisen eetos ja työn korkea arvostus näkynee siinäkin, etteivät suomalaiset uskoneet työnsä joutuneen kärsimään perhesyistä. Puolalaisten kertoma tarina oli suhteessa selviytymiseenkin toisenlainen. Puolalaiset kokivat suomalaisia useammin, että heidän työtään arvostettiin. Oma ja oman työn arvostus ei kuitenkaan ollut yhden työnantajan varassa, vaan omaa pärjäämistä ja arvoa uskallettaisiin lähteä kokeilemaan muuallekin. Puolalaiset pohtivat kyselyssä myös omia heikkoja kohtiaan, niitä jotka voisivat uhata pärjäämistä tai työllistymiskykyä. Työssä jaksamista haittasi puolalaisilla oman tunnustuksen mukaan suomalaisia useammin fyysinen vamma, epämääräiset oireet, henkinen rasittuneisuus, mielenterveyden ongelmat, päihdeongelmat, puutteellinen ammattitaito tai puutteellinen koulutus. Motivaatio-ongelmatkin tuotiin pelotta esiin.

Tutkimustulosten eroja ja ”kummallisuuksia” selittävät siis Puolan ja Suomen moraalisten sopimusten erot sekä sopimusten tilat tutkituilla työpaikoilla. Suomen yksikön tuloksia selittänee suurelta osin paikallinen moraalisen sopimuksen järkkyminen, jota pahentaa yhteiskunnan tasoinen vastaava kehityskulku: tuotannon siirto niin sanottuihin halpamaihin. Vastaavasti Puolan yksikön kohdalla kehityskulku ja työpaikan tilanne oli yleiseen ja yhteiskunnalliseen nähden odotettu, kenties jopa myönteinen. Tältä pohjalta työelämän laatu hahmottuu moninaiseksi, suhteelliseksi ja monimutkaiseksi asiaksi. Voidaan

myös epäillä, ettei tuotannon siirto halpamaihin välttämättä yksiselitteisesti ole omiaan heikentämään työelämän laatua ja työoloja globaalilla tasolla ajateltuna. Tosin Puola ei edusta varsinaista globaalisti halvan työvoiman maata, mutta EU:n tasolla se edustaa kuitenkin työelämän laadun oppipoikaa.

On esitettävä myös toinen varaus. Vaikka voidaankin spekuloida ajatuksella, että tehdään puolalaiset työntekijät kokivat suhteellista hyväosaisuutta verratessaan kokemukseen yleisesti puolalaisen työelämän tilaan ja vastaavasti suomalaiset työntekijät tunsivat suhteellista huono-osaisuutta, on uhkarohkeata esittää, että tutkimamme yrityksen Puolan yksikössä työelämän laatu olisi yksiselitteisesti ja jollain tapaa absoluuttisesti pa-

rempaa kuin Suomen yksikössä. Pikemminkin on nostettava esiin asioiden suhteellisuus ja kyselyyn vastaavien aktiivinen toimijuus suhteuttajina, vertailijoina ja pohtijoina sekä kulttuurisen ymmärtämyksen tarpeellisuus työelämän laatua eri paikoissa verrattaessa.

Suomalaisten ja puolalaisten vastatessaan käyttämät työelämän laadun arviointikehikot – kulttuurinen ymmärrys työelämän laadusta – olivat mitä ilmeisimmin erilaiset ja tämän lisäksi heidän ajatuksensa siitä, milloin laatu oli hyvää, poikkesivat toisistaan johtuen paikallisesta tasosta, johon omaa työpaikkaa suhteutettiin. Tämä tulos vahvistaa Greenin (2006) esittämää näkemystä vastaajien arviointikehikon ajallisesta ja yhteiskunnallisesta sidonnaisuudesta.

Kirjallisuus

- Alasoini, T. (2006) Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992–2005. Työolobarometrin aineistoihin perustuva analyysi. Tykes-raportteja 45. Helsinki: Työministeriö.
- EQLS-Report (2004) Quality of life in Europe: First European Quality of Life Survey 2003. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Goldthorpe, J., Lockwood, D., Bechhofer, F. & Platt, J. (1968) *The Affluent Worker: Industrial Attitudes and Behaviour*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Green, F. (2006) *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton: Princeton University Press.
- Hajiran, H. (2006) Towards a quality of life theory: Net domestic product of happiness. *Social Indicators Research* 75, 31–43.
- Julkunen, R. (2008) Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
- Järvensivu, A. & Koski, P. (2009) Hyvä, parempi, innovaatio? Tutkimus organisatorisista innovaatioista, työelämän laadusta ja työn mielekkyydestä. Työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja 84/2009. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Järvensivu, A., Valkama, P. & Koski, P. (2009) Työssä oppimisen käytännöt ja työn mielekkyys. Ta-
- paustutkimuksia moraalisen sopimuksen viitekehityksessä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, työ ja yrittäjyys. Helsinki: Edita.
- Kevätsalo, K. (1999) *Jäykät joustot ja tuhlatut resurssit*. Tampere: Vastapaino.
- Kortteinen, M. (1992) *Kunnian kenttä*. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona. Hämeenlinna: Hanki ja Jää.
- Kvinge, T. & Ulrichsen, A. R. (2008) Do Norwegian Companies' Direct Investments in Poland Imply Exports of Labour Relations? *Economic and Industrial Democracy* 29 (1), 125–155.
- Laine, M., Bamberg, J. & Jokinen, P. (2007) *Tapaus- tutkimuksen taito*. Helsinki: Gaudeamus.
- Laine, H. & Sippola, M. (2003) Työehtosopimus- toiminnan käynnistäminen Viron suomalaisissa metalliyhtyrityksissä. Yhteiskuntapolitiikan pro gradu -tutkielma. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos, Jyväskylän yliopisto.
- Leschke, J. & Watt, A. (2008) *Job quality in Europe*. Brussels: ETUI-REHS.
- Lehto, A.-M. & Sutela, H. (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Mamia, T. (2009) Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa R. Blom & A. Hautaniemi (toim.) *Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?* Helsinki: Gaudeamus, 20–55.

- Manninen, P. & Ylén, M. (2000) Tilastollisen päätelyn käytäntö. Tilastotiedettä soveltajille. Tampere: TI-tutkimuspalvelu.
- Parent-Thirion A., Macías E. F., Hurley J. & Vermeylen G. (2007) European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Denmark.
- Rethinam, G. S. & Ismail, M. (2008) Constructs of Quality of Work Life: A Perspective of Information and Technology Professionals. *European Journal of Social Sciences* 7 (1), 58–70.
- Seibert, A. (2007) Gender aspects. Production of Next-generation electronics in Poland. [online]. <URL:http://www.karat.org>. Luettu 11.12.2009.
- Smelser, N. J. (2003) On Comparative Analysis, Interdisciplinary and Internationalization in Sociology. *International Sociology* 18 (4), 643-657.
- Szabuńkon, J., Seibert, A. & Kaminska, A. (2005) Work Conditions of Women. Working in Cloth Factories in Poland. [online]. <URL:http://www.karat.org>. Luettu 11.12.2009.
- Tilastokeskus (2006) Työvoimatutkimus 2006. [online]. <URL:http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_tyoelama.html>. Luettu 11.12.2009.
- Vartiainen, M., Hakonen, N. & Hulkko, K. (1998) Ryhmien ja tiimien palkitseminen. Metalliteollisuuden keskusliitto, Tummavuoren Kirjapaino Oy.
- Watson, T. (1994) In Search of Management: Culture, Chaos and Control in Managerial Work. London: International Thomson Business Press.