

Konvergenssi vai divergenssi?

Vertaileva tutkimus työelämän laadun muutoksesta Euroopassa 1995–2010

ARMU MUSTOSMÄKI & TIMO ANTTILA & TOMI OINAS & JOUKO NÄTTI

Johdanto

Työelämän laatu on kuluneiden kymmenen vuoden aikana noussut työllisyyspolitiikan keskiöön niin kansallisella kuin kansainväliselläkin tasolla. ”Enemmän ja parempia työpaikkoja” on ollut sekä EU:n että OECD:n työllisyysstrategian keskeinen tavoite jo 2000-luvun alusta lähtien (EC 2001; OECD 2003). Suomessakin työ- ja elinkeinoministeriö on valmistellut yhteistyössä tärkeimpien kansallisten työelämäntoimijoiden kanssa työelämän kehittämisstrategiaa, jonka tavoitteeksi on asetettu ”Suomen työelämä on Euroopan paras vuonna 2020” (TEM 2012). Työelämän laadun merkitys korostuu, kun tavoitellaan pidempiä työuria, korkeampaa tuottavuutta ja työllisyysastetta sekä yritysten kilpailukykyä ja julkisten palveluiden tuottavuuden kehittämistä.

Mistä löytyy Euroopan paras työelämä ja mikä sitä tuottaa? Aiemmissä tutkimuksissa on usein asetettu vastakkain ns. koordinoitujen (Pohjoismaat ja Saksa) ja liberaalien (Britannia, USA) markkinatalouksien maat (esim. Gallie 2007a; Olsen & al. 2010). Pohjoismaissa työelämää sääntelevien instituutioiden, kuten työmarkkinalainsäädännön, ammattiyhdistysliikkeen, kollektiivisten työehtosopimusten, ja ammatteihin valmentavan koulutusjärjestelmän on ajateltu tuottavan hyvää työelämää. Liberaaleissa maissa instituutiot eivät ole saavuttaneet yhtä vahvaa asemaa ja siten työnantajilla nähdään olevan enemmän valtaa sanella toimintansa ehtoja. (Esim. Gallie 2007a; Julkunen 2008.)

Työelämän laatua koskevilla vertailuilla Pohjoismaat muodostavat kärkikastin (Esser & Olsen 2012; Gallie 2003; Green 2006; Hartikainen & al. 2010; Peña-Casas & Pochet 2009; Tangian 2007; Wallace & al. 2007). Samaan aikaan globalisaation ilmiöiden, kuten maailmanlaajuisen kilpailun kiristymisen ja deregulaation, katsotaan heikentävän instituutioiden merkitystä työelämän laatua suojelevina tekijöinä ja siten yhteistä kokemusta työelämästä. Useissa tuoreissa empiirisissä tutkimuksissa onkin havaittu, että Britannia on varsin lähellä Pohjoismaita monilla työn laadun mittareilla, kun taas Itä- ja Etelä-Euroopan maat sijoittuvat vertailuissa heikointen (esim. Davoine & al. 2008; Esser & Olsen 2012; Leschke & Watt 2008; Peña-Casas 2013).

Tätä taustaa vasten kysymme, onko instituutioilla yhä merkitystä. Entä yhtenevätkö työntekijöiden kokemukset työelämästä eri puolilla Eurooppaa? Olemme kiinnostuneita niin maiden välisistä eroista kuin kehityssuunnistakin. Kysymykseen haemme vastausta analysoimalla eurooppalaisen työoloaineiston EWCS:n (1995, 2000, 2005 ja 2010) avulla työelämän laadun muutosta 25 Euroopan maassa. Tutkimme institutionaalisten ja universaalisten teorioiden valossa työntekijöiden kokemusten muutosta neljällä eri työn laadun osa-alueella. Tarkastelumme kohdistuu työn koettuihin kehitymis- ja vaikutusmahdollisuuksiin, kiirekokemuksiin ja työn epävarmuuteen. Vertailua varten jaamme maat viiteen eri institutionaalisiin regiimeihin edustavaan maaryhmään.

Tutkimusta on rahoittanut Työsuojelurahasto ja Työn ja hyvinvoinnin tutkijakoulu LabourNet

Universaaliset ja institutionaaliset teorit

Työn laadun muutossuuntia koskevat teorit voidaan jakaa karkeasti kahteen suuntaukseen (taulukko 1). *Universaalisten teorioiden* mukaan työelämän muutos kulkisi samaan suuntaan eri puolilla maailmaa globalisaation eri ilmiöiden, kuten teknologian kehityksen, kilpailun lisääntymisen ja johtamismenetelmien, yhdenmukaistamisen vuoksi. Viime aikoina muutoskeskusteluissa enemmän sijaa ovat saaneet myös kansainvälisestä politiikasta juontuvat yhdenmukaistamis-paineet, ja esimerkiksi Euroopan unioni yhteismarkkinoineen virtaviivaistaa toimintatapoja ja lainsäädäntöä (ks. esim. Vos 2006). Samoin talouden syklit koskettavat maita yhä laajemmin ja yhtenäisemmin. Näin työntekijöiden kokemukset työelämästä alkaisivat muistuttaa enemmän toisiaan (*konvergenssiteesi*). Sen sijaan niin kutsutujen *institutionaalisten teorioiden* mukaan maat eroavat toisistaan työelämän laadultaan ja erot myös säilyisivät, sillä samankaltaisilla muutos-paineilla voi olla erilaisia seurauksia maiden erilaisten poliittisten, historiallisten ja institutionaalisten järjestelyjen vuoksi. Toisin sanoen teorit olettavat instituutioiden vaimentavan esimerkiksi talouden globalisaation paineita (*divergenssiteesi*). (Ks. esim. Gallie 2007a; Olsen & al. 2010.)

Taulukko 1. Teorioita työelämän laadun muutossuunnista.

Teoriasuuntaus	Työelämän laadun muutos
Universaaliset teorit	
pessimistiset teorit	<i>Konvergenssi</i> erot pienenevät
optimistiset teorit	
Institutionaaliset teorit	
kapitalismin variaatioteorit	<i>Divergenssi</i> erot säilyvät tai kasvavat
tuotantoregiimit	
työllisyysregiimit	

Työelämän muutos universaalisten teorioiden valossa

Universaaliset teorit työelämän muutoksesta voidaan karkeasti jakaa optimistisiin ja pessimistisiin teorioihin (Gallie 2007a) tai esimerkiksi jälki- ja uusfordistisiin teorioihin (ks. esim. Handel 2005; ks. myös postbyrokratia; Johnson & al. 2009). Jälkifordistiset teorit vastaavat optimistisiä ennustuksia, kun taas uusfordistiset visiot ennakoivat työn laadun heikentymisen trendejä.

Työelämän laadun kohenemista ennustavissa visioissa teknologian kehitys ja talouden rakennemuutos johtavat työntekijöiden koulutus- ja ammattitaitovaatimusten kasvuun ja työn ruumiillisen rasituksen kevenemiseen. Näin ollen myös työn organisoinnissa siirryttäisiin kohti osallistavia työmenetelmiä, jolloin työn sisällöt monipuolistuisivat, tiimityö ja työn itsenäisyys lisääntyisivät ja työolot kohenisivat. (Johnson & al. 2009; Julkunen 2008, 88–95.)

Sen sijaan pessimistisissä visioissa teknologian kehityksen seuraukset nähdään varsin päinvastaisina. Uusfordistisessa ajattelussa uusi teknologia näyttäyty liikkeenjohdon välineenä työntekijöiden suorituksen valvontaan ja yksinkertaistamiseen, minkä seurauksena työ köyhtyy sisällöllisesti ja työntekijän mahdollisuudet säädellä työryhtiään heikkenevät (Handel 2005). Myös uusien osallistavien johtamismenetelmien on kriittisissä arvioissa katsottu johtavan työn laadun heikkenemiseen. Tiimityön ja suoritukseen perustuvien palkkausjärjestelmien on arvioitu vähentävän työntekijän henkilökohtaisia vaikutusmahdollisuuksia ja lisäävän työn paineita (Gallie & al. 2004; Kalleberg & al. 2009; White & al. 2003). Palvelutyön lisääntyminen kääntäen ei automaattisesti merkitse työolojen kohentumista: palvelutyössä työntekijä ei usein voi vaikuttaa työnsä sisältöön tai työaikoihin ja työryhtiä säätelevät asiakkaat (esim. Gallie & Russell 2009; Parent-Thirion & al. 2007).

Kenties merkittävimmät pessimistiset visiot työelämän muutoksesta koskettavat epävarmuuden lisääntymistä (Kalleberg 2009; Sennett 1998; Beck 2000) ja työn intensivoitumista (Green & McIntosh 2001; Green 2006). Globaalin kilpailun kiristyminen lisää paineita käyttäjä työvoimaa joustavammin, ulkoistaa, karsia ja siirtää toimintoja halvemmän tuotannon maihin sekä purkaa kansallista sääntelyä ja siten myös heikentää ammattiyhdistysliikkeen valtaa. Näiden kehityskulkujen on kansallisvaltioiden rajoista riippumatta oletettu lisäävän yleistä epävarmuutta ja epätyy-

pillisten työsuhteiden käyttöä sekä johtavan työn intensivoitumiseen.

Institutionaaliset teoriat ja maiden väliset erot

Institutionaalisissa teorioissa korostetaan maiden välisiä eroja kansallisissa työmarkkinoita säätelevissä järjestelmissä. Perustaan näkemyksensä teoriaan kapitalismin kansallisista muunnelmista (*Varieties of Capitalism, VoC*, Hall & Soskice 2001) Duncan Gallie (2007a; 2011) on erottanut kaksi tapaa muodostaa regiemejä sen mukaan, mitkä instituutiot keskeisimmin säätelevät työelämysuhteita. Teoria tuotantoregiimeistä (*production regimes*) korostaa työnantajien strategioita ja ammattitaidon muotoutumisen prosessia (*skill formation*). Työllisyysregiimiteoria (*employment regimes*) puolestaan antaa painoarvoa työpoliitikalle sekä järjestäytyneen työvoiman merkitykselle työmarkkinoilla.

Tuotantoregiimiteoriassa jakolinja piirtyy koordinoitujen ja liberaalien markkinatalouksien välille. Koordinoitujen markkinatalouksien maissa, joita Pohjoismaiden ja Saksan on katsottu edustavan, koulutusjärjestelmä kouluttaa ammattitaitoisia työntekijöitä, minkä yhdessä säänneltyjen työmarkkinoiden kanssa oletetaan vaikuttavan työnantajien strategioihin ja johtavan erilaisiin tapoihin käyttäen työvoimaa kuin liberaaleissa markkinatalouksissa. Koordinoituissa markkinatalouksissa kilpailuetua haetaan työntekijöiden kehittämisen ja koulutuksen kautta (ks. myös Estevez-Abe & al. 2001). Uudet työn organisoinnin muodot ovat yleisempiä (ks. esim. Kerkhofs & al. 2008; Lorenz & Valeyre 2005). Näin ollen koordinoituissa talouksissa organisaatioiden oletetaan sitoutuvan työntekijöihin sekä pidemmän aikavälin investointeihin. Sen sijaan liberaaleissa markkinatalouksissa, erityisesti Isossa-Britanniassa ja USA:ssa, koulutusjärjestelmä tarjoaa yleisiä taitoja ja markkinaohjautuvuus jättää työnantajille enemmän valtaa sanella toimintansa ehtoja ja käyttää työvoimaa joustavasti. Teorian mukaan työnantajat ovat haluttomampia kouluttamaan työntekijöitä, jotka liikkuvat helposti sääntelemättömillä työmarkkinoilla. Lisäksi matalamman taitotason työvoiman käyttö vaikeuttaa työn organisoinnin ja työn sisältöjen uudistamista, mikä johtaa työn yksitoikkoistumiseen ja standardoimiseen (esim. Gallie 2007a; 2011; Olsen & al. 2010).

Työllisyysregiimiteoriassa puolestaan keskeisemmällä sijalla ovat työntekijöiden ja työnanta-

jien väliset valtasuhteet sekä valtion rooli näiden eri osapuolten välisten suhteiden säätelijänä. Teorian painotukset juontavat juurensa voimasuhteiden teoriasta (*power resources*, Korpi 2006), joka korostaa työntekijöiden ja ammattiliittojen vaikutusvaltaa työelämän laadun parantamisessa. Gallie (2007a) erottaa osallistavat, dualistiset ja markkinaohjautuvat järjestelmät. *Osallistavassa (inclusive) työllisyysregiimissä* (Pohjoismaat) työmarkkinalainsäädäntö yhdessä työttömyys- ja sosiaaliturvan kanssa suojelee melko tasapuolisesti eri työntekijäryhmiä, ja siinä ammattiyhdistysliikkeellä on varsin vakaa asema. *Dualistisen mallin* (esim. Saksa) taloudet eroavat osallistavista siinä, että kattavammasta työsuojasta nauttii lähinnä osaava, pysyvä ydintyövoima. Siten keskimääräinen työelämän laatu jää heikommaksi kuin osallistavan työllisyysregiimin maissa. *Liberaaleissa markkinatalouksissa* (esim. Britannia) markkinoiden toimintaan puuttumista vältetään ja siten vältetään myös työmarkkinoiden sääntelyä. Työntekijöiden muodollinen vaikutusvalta päätöksenteossa on rajallinen. Gallien (2007a) mukaan työllisyysregiimit eroavat toisistaan ammattiliittojen vaikutusvallan ja työllisyyspolitiikan lisäksi myös julkisen sektorin roolin, työelämän kehittämissuhteiden sekä sosiaaliturvajärjestelmien suhteen (vrt. Esping-Andersen 1999).

Kapitalismin variaatioita koskeviin teorioihin nojaten kaikkien Euroopan maiden sijoittaminen regimikartalle ei ole yksinkertaista. *Etelä-Euroopan maiden* on usein katsottu muodostavan oman ”Välimeren” regimiin (Gallie 2011; EC 2009; Hall & Soskice 2001; ks. Esping-Andersen 1999; Ferrera 1996). Etelä-Euroopan maissa valtiolla on keskeinen rooli työllisyyspolitiikassa toisin kuin verrattain heikoilla ammattiliittoilla (Edlund & Grönlund 2008). Valtion rooli näkyy esimerkiksi ydintyövoiman vahvana irtisanomissuojana. Sitä vastoin ammatillinen koulutusjärjestelmä on pohjoisempia maita heikompi ja ikäluokat jättävät kouluttautumisen nuorempina (Davoine & al. 2008). *Itä-Euroopan, ns. transitiomaiden* määrittäminen suhteessa regimi-teorioihin on teoreettisesti keskeneräisin tehtävä. Useimmat maat ovat melko liberaaleja, julkinen sektori suhteellisen pieni ja veroaste matala (Edlund & Grönlund 2008). Ammattiliittoihin kuulumisen ei ole yleistä, ja työehdoista neuvotellaan lähinnä organisaatiossa (Gallie 2011). Lisäksi on huomioitava, että verrattuna pohjoisempaan Eurooppaan Etelä- ja Itä-Euroo-

passa tuotantorakenteesta perinteisesti suuremman osan ovat muodostaneet niin sanotut matalamman taitotason työpaikat, mikä näkyy työelämän laatua kuvaavissa keskiarvoissa.

Vertailevassa tutkimuksessa on usein kritisoitu maiden ryhmittelyä teoreettisista lähtökohdista eli sitä, vastaako empiirinen todellisuus teoreettisia jakoja. Mielenkiintoista on kuitenkin, että vaikka eri empiirisissä tutkimuksissa on lähdetty erilaisista teoreettisista näkökulmista, usein on päädytty samankaltaisiin, edellä mainitun kaltaisiin aineistolähtöisiin maaryhmittelyihin (Anxo & O'Reilly 2000; Gallie 2011; Hult & Svallfors 2002; Kerkhofs & al. 2008; Leschke & Watt 2008; Davoine & Ehrel 2006). On kuitenkin huomattava, etteivät maaryhmät ole yksiselitteisiä tai yhtenäisiä. Käytettyjen kriteerien mukaan jotkut maista voisivat kuulua useampiin ryhmiin (esimerkiksi Alankomaat, Itävalta, Irlanti tai Ranska). Ramon Peña-Casas (2013) korostaa, että tämänkaltaisissa tutkimuksissa tulee tiedostaa maaryhmien sisäinen variaatio.

Aineisto ja mittarit

Aineisto

Empiiriset analyysit perustuvat eurooppalaiseen työoloaineistoon vuosilta 1995, 2000 ja 2005 ja 2010. Mukana analyysissa on 25 Euroopan unionin jäsenmaata. Uudet Itä-Euroopan jäsenmaat ovat olleet mukana kyselyssä vasta vuodesta 2000, joten näiden maiden muutosta seurataan vuosilta 2000–2010. Norja on ollut mukana aineiston keruussa vain vuosina 2005 sekä 2010 ja Islanti ei lainkaan, joten nämä maat jäävät analyysin ulkopuolelle. Malta ja Kypros jätettiin myös analyysien ulkopuolelle. Molemmat ovat väestömäärältään pieniä, ja niiden tarkka sijoittuminen regiimikartalle on epäselvää. Aineisto on kerätty käyntihaastatteluina vastaajien kodeissa ovelta ovelle kyselynä normalityöajan ulkopuolella, ja haastattelut ovat kohdistuneet yli 15-vuotiaisiin työllisiin. Vastaajia on kustakin maasta noin tuhat. Aineistossa käytetään EU27-maiden tasolle skaalattua painokerrointa, jotta kunkin maan työvoiman koko suhteessa kaikkiin jäsenmaihiin tulee huomioiduksi.¹

¹ Yksityiskohtaisempaa tietoa kunkin ajankohdan aineistonkeruusta on saatavilla Euroopan työ- ja elinolojen kehittämissäätiön sivuilta www.eurofound.europa.eu/surveysewcsi/index.htm.

Maiden ryhmittely: Euroopan maat regiimikartalle

Analyysia varten maat on jaettu maaryhmiin (maaryhmittelyn teoreettiset perustelut on esitetty edellisessä luvussa). *Pohjoismaiden ryhmän muodostavat* Suomi, Ruotsi ja Tanska. *Anglosaksisia liberaaleja markkinatalouksia* edustavat Iso-Britannia ja Irlanti. *Manner-Eurooppaan* tässä jaottelussa kuuluvat Belgia, Hollanti, Itävalta, Luxemburg, Saksa ja Ranska. *Etelä-Euroopan* maita ovat Espanja, Italia, Kreikka ja Portugali. *Itä-Euroopan* uusiin EU-jäsenmaihiin lukeutuvat Bulgaria, Latvia, Liettua, Puola, Tšekin tasavalta, Romania, Slovakia, Slovenia, Unkari ja Viro. (Ks. myös esim. Leschke & Watt 2008; Peña-Casas & Pochet 2009.)

Mittarit

Työelämän laadun tutkimus ei ole tuottanut yksimielisyyttä siitä, miten työn laatua tulisi mitata. Olemassa ei myöskään ole yhtä mittaria, jonka ajateltaisiin kuvaavan laatua ylipäätään. Useimmissa tutkimuksissa tarkastellaan useamman mittarin avulla työelämän laadun eri puolia. Eri tutkimusperinteet korostavat erilaisia omista lähtökohdistaan tärkeitä laadun mittareita. Tähän tutkimukseen on valittu mittareita, jotka ovat työelämän laadun tuoreessa tutkimuksessa keskeisiä (työelämän laadun ulottuvuuksien valikoitumisesta ks. esim. Dahl & al. 2009; Green 2006; Muñoz de Bustillo & al. 2011; Olsen & al. 2010). Aikasarja-aineiston ollessa kyseessä käytettävien mittareiden määrä on rajallinen, sillä voimme käyttää vain kysymyksiä, jotka on toistettu identtisinä kyselystä toiseen. Kaikki käytämämme mittarit on koottu liitetaulukkaan 1.

Vaikutusmahdollisuuksia työssä kartoitettiin kysymällä, onko työntekijän mahdollista valita tai vaihdella tehtävien suorittamisjärjestystä, työmenetelmiä ja/tai työskentelynopeutta/työmäärää. Vastaaja sai muuttujalla arvon yksi, jos hän vastasi kaikkiin kolmeen myöntävästi, ja muussa tapauksessa nollan.

Työn tarjoamia oppimis- ja kehittymismahdollisuuksia ja työn monipuolisuutta kartoitettiin kysymällä, kuuluuko vastaajan työhön odottamattomien ongelmien ratkaisemista yksin, monimutkaisia tehtäviä ja/tai uusien asioiden oppimista. Mikäli kaikkiin näistä väittämistä oli vastattu myöntävästi, vastaaja sai arvon yksi, ja muussa tapauksessa hän sai nollan. Objektivi-sempänä työn vaatiman ammattitaidon mittari-

na voidaan pitää sitä, oliko vastaaja osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen kuluneen vuoden aikana.

Työn intensivoitumista kuvasivat väittämät ”kuuluuko työhönne työskentelyä hyvin nopeassa tahdissa” ja/tai ”kuuluuko työhönne työskentelyä tiukkojen aikataulujen puitteissa”. Vastausasteikko oli seitsenportainen (1= Koko ajan, 2 = Lähes koko ajan, 3 = Noin kolme neljäsosaa ajasta, 4 = Noin puolet ajasta, 5 = Noin neljäsosa ajasta, 6 = Tuskin koskaan, 7= Ei koskaan). Kiirettä kuvaavaa keskiarvosummamuuttujaa (alfa 0,76) varten arvot on käännetty: mitä korkeampi keskiarvo, sitä kiireisempänä työnsä vastaaja kokee.

Työn epävarmuutta kartoitettiin tarkastelemalla vastaajan työsuhteen tyyppiä. Määräaikaiset ja vuokratyösopimukset on määritelty enemmän epävarmuutta sisältäviksi työsuhteen tyypeiksi. Vaikka tutkimukset ovat osoittaneet epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien olevan heterogeeninen joukko, epätyypillisiin työsuhteisiin katsotaan kasaantuvan enemmän epävarmuutta ja riskitekijöitä työelämän laadun kannalta (esim. Kauhanen 2009; Scherer 2009). Subjektivista, työn menettämisen pelkoa kartoittavaa kysymystä ei ole mahdollista sisällyttää analyysiin, koska väittäjä ei ole ollut mukana kyselyssä kaikkina ajankohtina.

Menetelmät

Tässä tutkimuksessa testaamme variaatiokerroimen avulla, missä määrin maaryhmien työelämän laadun osa-alueiden keskiarvot ovat erilaisia. Variaatiokerroin kertoo, kuinka monta prosenttia keskiarvosta keskihajonta on. Toisin kuin keskihajonnan avulla, voidaan variaatiokerrointa käyttämällä myös vertailla suuruusluokaltaan erilaisten muuttujien hajontoja (ks. esim. Nummenmaa 2006). Käytämme variaatiokerrointa kuvaamaan, ovatko maiden väliset erot eri työelämän laadun muuttujien välillä pienentyneet vai suurentuneet tutkimusajanjaksolla 1995–2010. Variaatiokerroimen pieneneminen kertoo keskiarvojen lähentyneen toisiaan (*konvergenssi*), kun taas suureneminen kuvaa etäännyntymistä (*divergenssi*). (Variaatiokerroimen käytöstä trenditutkimuksessa ks. esim. Green & Mostafa 2012.)

Tulokset

Vaikutusmahdollisuudet työssä

Työn vaikutusmahdollisuuksia koskevista kehityskuluista nousee esiin kiinnostavia havaintoja: 1) Pohjoismaat ovat säilyttäneet erityisasemansa, 2) regiimateorioiden oletusten vastaisesti liberaalit maat sijoittuvat vertailussa lähelle koordinoituja Pohjoismaita, erityisesti vuonna 1995, 3) Etelä- ja Itä-Euroopassa vaikutusmahdollisuudet hyväiksi kokevien työntekijöiden määrä on lisääntynyt huomattavasti vuosina 2005–2010.

Tuotanto- ja työllisyysregiimioletusten oletusten mukaisesti Pohjoismaat erottuvat hyvissä vaikutusmahdollisuuksissa (kuvio 1): vuonna 2010 työntekijöistä yli puolet (60 %) kokee voivansa vaikuttaa työmenetelmiin, työjärjestykseen ja työtahtiinsa.

Pohjoismaisten työntekijöiden hyvät vaikutusmahdollisuudet on havaittu useissa vertailevissa tutkimuksissa (Drobnic & al. 2010; Esser & Olsen 2012; Gallie 2003; 2007b; Lopes & al. in press). Lisäksi regiimateorian mukaisesti koordinoituissa maissa vaikutusmahdollisuuksien trendi on kohti yhä parempia vaikutusmahdollisuuksia työssä. Myös aiemmat tutkimukset raportoivat autonomian lisääntyneen Pohjoismaissa (Johnson & al. 2009; Gallie 2007b; Lehto & Sutela 2008). Gallie (2003; 2007b; 2011) on selittänyt eroja autonomian tasossa erityisesti työvoiman järjestäytymisasteella ja työelämän kehittämistoimilla.

Liberaalien talouksien, Britannian ja Irlannin, kehityskulut muodostavat kiinnostavan vertailukohdan koordinoitujen Pohjoismaiden kanssa. Lähtötilanteessa vuonna 1995 Britannia ja Irlanti sijoittuvat Pohjoismaiden tasolle vaikutusmahdollisuuksissa, mutta kuten regiimateoriat ennustavat, liberaaleissa talouksissa autonomian trendi on laskeva. Vaikutusmahdollisuuksien heikkenemistä Britanniassa on havaittu myös aiemmissa tutkimuksissa (ks. esim. Feldsted & al. 2007; Gallie & al. 2004; Gallie 2007b; Inanc & al. 2013; Lopes & al. in press). Institutionaalisten selitysten mukaan autonomian laskeva trendi Britanniassa liittyisi mm. ammattiyhdistysliikkeen heikkenemiseen (ks. esim. Gallie 2007b).

Matalan autonomian maaryhmissä, Itä- ja Etelä-Euroopassa, työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työmenetelmiin, työjärjestykseen ja työtahtiin vaikuttavat kohentuneen huomattavasti vuosina 2005–2010. Maaryhmien väliset erot

vaikutusmahdollisuuksien kokemisessa ovatkin pienentyneet huomattavasti myös variaatioker-toimella testattuna (liitekuvio 1).

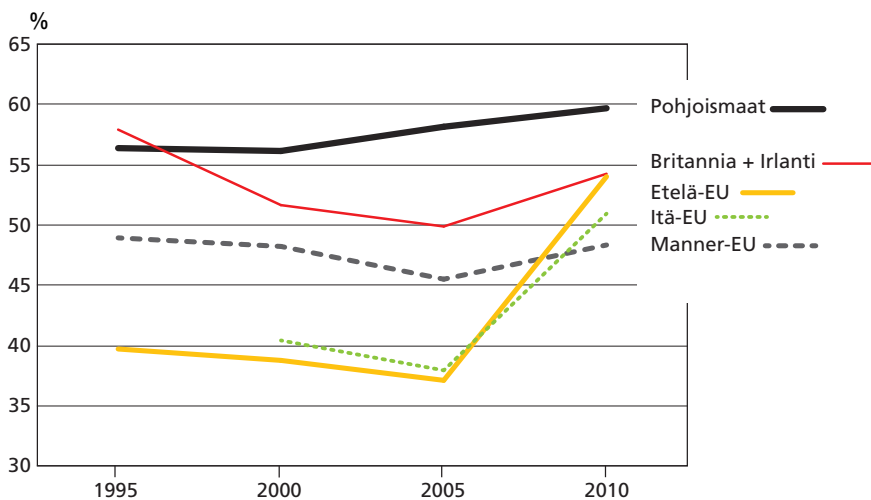
Työssään vaikutusmahdollisuudet hyväksi kokevien työntekijöiden osuuden lisääntyminen vuosina 2005–2010 Itä- ja Etelä-Euroopassa on niin merkittävä, ettei se voine selittyä työn organisoinnin muutoksilla. Selitystä voi hakea muun muassa vuonna 2008 alkaneesta talouskriisistä. Taantuma on voinut vähentää suhteellisesti enemmän työpaikkoja, joissa työntekijöillä on ollut vähäiset vaikutusmahdollisuudet. Koska EWCS-aineisto mittaa työssä olevien kokemuksiä, vuonna 2010 kerättyssä aineistossa niitä, joilla on hyvät vaikutusmahdollisuudet, olisi suhteellisesti enemmän. Tutkijat Duncan Gallie ja Ying Zhou (2013, 62) löytävätkin yhteyden: vuonna 2009 työttömäksi jääneistä on Itä- ja Etelä-Euroopassa noin 60–70 prosenttia on lähtenyt niin sanotuista matalien vaikutusmahdollisuuksien työpaikoista, kun taas useimmissa Keski- ja Pohjois-Euroopan maissa vastaava osuus työttömistä on 40–50 prosenttia.

Huomattava onkin, että konvergenssia koskevat tulokset olisivat erilaisia, jos tarkastelu-ajanjakso rajattaisiin välille 1995–2005. Vuoteen 2005 saakka vaikutusmahdollisuudet heikkenevät – lukuun ottamatta Pohjoismaita – ja maaryhmien väliset erot ovat huomattavia. Tulos puoltaisi divergenssiteesiä korostaen instituutioiden merkitystä. (Kuvio 1.)

Mahdollisuudet kehittyä ja käyttää ammattitaitoa työssä

Tarkasteltaessa maaryhmien välisiä eroja vuonna 2010 havaitaan maiden välisten erojen olevan melko suuria. Eniten työntekijöitä, joilla on hyvät kehittymismahdollisuudet, on Pohjoismaissa, joissa noin 60 prosentilla vastaajista oli työ, joka sisältää ongelmien ratkaisemista itsenäisesti, uuden oppimista ja monimutkaisia tehtäviä, kun taas eteläeurooppalaisista samoin vastasi vain kolmannes (35 %) (kuvio 2). Havainnot vastaavat pääpiirteittäin sekä regiimateorioiden ennustuksia maiden välisistä eroista että aiempia empiirisiä tutkimustuloksia Pohjoismaiden erityisyydestä (Gallie 2003; Green 2006).

Sen sijaan ajalliset muutokset ovat varsin mallittaisia eivätkä siten toteuta universaalien teorioiden ennustuksia työn monipuolistumisesta tai yksitoikkoistumisesta. Tulos on mielenkiintoista suhteuttaa tutkimuksiin, jotka osoittavat, että teollistuneissa länsimaissa koulutustaso on noussut ja työn osaamisvaatimukset ovat kasvaneet (Feldsted & al. 2007; Lehto & Sutela 2008; Tählin 2007). Hitaat muutokset mahdollisuuksissa käyttää ammattitaitoa ja kehittyä työssä on kiinnostava havainto myös suhteessa autonomian kehitykseen (kuvio 1) – kehitymis- ja vaikutusmahdollisuudet eivät aina kulje käsi kädessä. Lisäksi työntekijät ovat korkeammin koulutettuja kuin koskaan, mutta kehitymis- ja vaikuttamismahdollisuudet eivät ole lisääntyneet samaa



Kuvio 1. Hyvät vaikutusmahdollisuudet (summamuuttuja).

tahtia. Tietoyhteiskuntakehityksen ohella lisääntyvät myös palvelualojen työpaikat, joissa vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat rajatummamat (esim. Julkunen 2008; Nolan 2004).

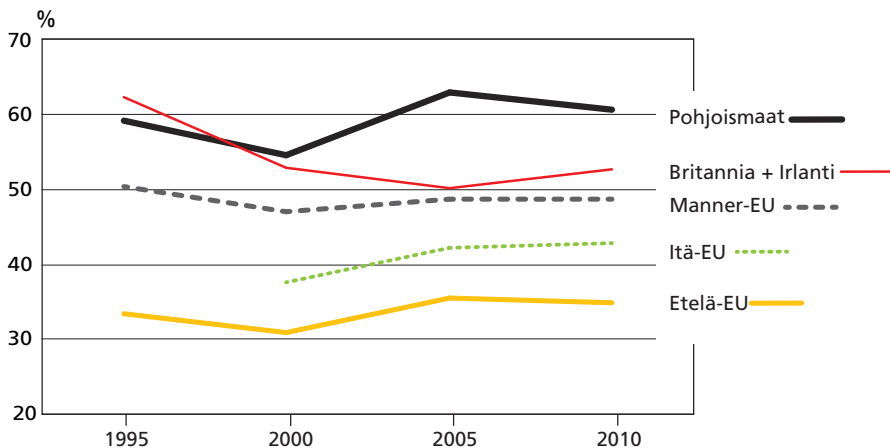
Toinen mielenkiintoinen ajallisiin muutoksiin liittyvä havainto koskee Pohjoismaiden sekä liberaalien Britannian ja Irlannin välisiä eroja. Samoin kuin työn autonomiassa, lähtötilanteessa vuonna 1995 liberaaleissa ja koordinoituissa markkinatalouksissa yhtä suuri osa työntekijöistä nauttii hyvistä mahdollisuuksista käyttää ammattitaitoaan, mutta liberaaleissa maissa havaitaan kehittymismahdollisuuksien vähenemistä. Laskeva trendi on regiimateorian oletuksen mukainen, ja Britanniassa työn yksitoikkoistumista on raportoitu myös muilla aineistoilla (esim. Olsen & al. 2010). (Kuvio 2.)

Yleisesti tulokset vastaavat enemmän institutionaalisten regiimateorioiden kuin universaalisten visioiden oletuksia: ajallinen muutos on mallittista ja maiden väliset huomattavat erot pysyvät. Tosin heikkoa konvergenssia on havaittavissa variaatiokertoimen avulla, jonka arvo laskee tasaisesti koko tarkastelujakson ajan (liitekuvio 1). Tämä viittaa lievästi kaventuviin eroihin maaryhmien välillä ja on siten jossain määrin universaalisten teorioiden oletusten mukainen.

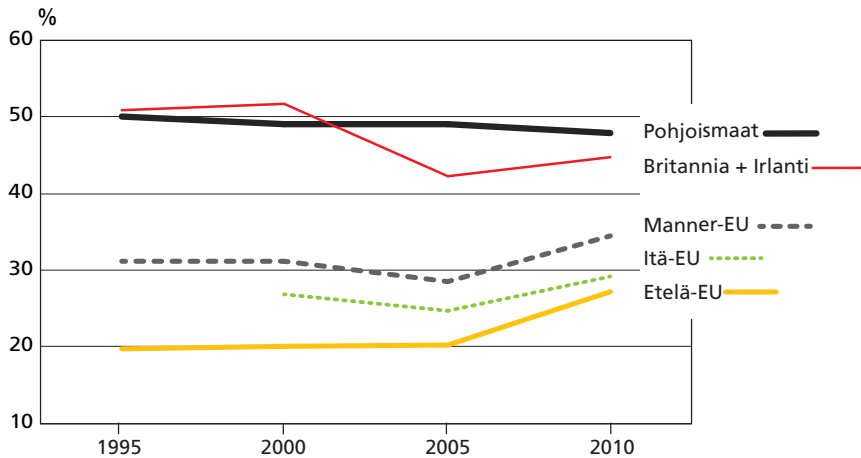
Työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistumisen mittarilla tarkasteltuna Pohjoismaat ovat kärjessä vuonna 2010 (kuvio 3). Myös aiemmissa tutkimuksissa Pohjoismaat, ja erityisesti Suomi, ovat erottuneet työpaikkakoulutukses-

sa (Dieckhoff & al. 2007; Parent-Thirion & al. 2007; Tählin 2007). Tulos on myös regiimateorioiden mukainen, sillä ammattiliittojen oletetaan vaikuttavan myönteisesti työntekijöiden koulutus- ja kehittymismahdollisuuksiin ja työnantajien panostavan osaavan työvoiman kehittämiseen. Koordinoituissa talouksissa työmarkkinoiden oletetaan myös olevan jäykemmät ja siten koulutusinvestointien olevan työnantajalle kannattavampia kuin liberaaleissa maissa, joissa yleisiä taitoja omaavien työntekijöiden on helpompi liikkua työpaikkojen välillä: näin ollen liberaaleissa maissa työnantajat olisivat haluttomampia kouluttamaan työntekijöitä (esim. Estevez-Abe & al. 2001).

Silti – vastoin odotuksia – liberaaleissa maissa työntekijöitä koulutetaan lähes yhtä aktiivisesti kuin koordinoituissa Pohjoismaissa. Tässä suhteessa tuotantoregiimeiltään vastakkaiset maaryhmät muistuttavat toisiaan työntekijöiden aktiivisella kouluttamisella. Useissa tutkimuksissa onkin todettu, että Britannia sopii ammattitaidon prosessin muotoutumiseltaan hieman heikosti regimityypittelyihin, sillä vaikka koulutus tarjoaa melko yleisen tason taitoja, työssä oppiminen on eri mittareilla lähes yhtä korkealla tasolla kuin Pohjoismaissa (Dieckhoff & al. 2007; Gallie 2011; Tählin 2007). Toisin kuin tuotantoregiimijaottelu antaa olettaa, työnantajat eivät tyydy vähäisen koulutuksen tarjoamiin yleisiin taitoihin vaan ovat innokkaita kouluttamaan työntekijöitä itse. Syitä samankaltaisuudelle voi



Kuvio 2. Hyvät mahdollisuudet käyttää ammattitaitoa ja kehittyä työssä (summamuuttuja).



Kuvio 3. Osallistuminen työnantajan kustantamaan koulutukseen kuluneiden 12 kk:n aikana.

spekuloida; Britanniassa työnantajan kustantaman koulutuksen voi ajatella olevan välttämättöntä, kun julkinen koulutusjärjestelmä ei valmenna työntekijöitä suoraan ammatteihin, kuten esimerkiksi vahvemman oppisopimusperinteen maassa Saksassa.

Yleisesti työpaikkakoulutuksessa havaitaan lievää lähentymistä maaryhmien kesken. Pohjoismaissa ja liberaaleissa maissa koulutukseen osallistumisen aste on pysynyt tasaisena, kun taas muualla Euroopassa se näyttää lisääntyneen. Vaikka maaryhmien väliset erot ovat pienentyneet variaatiokertoimella mitattuna (liitekuvio 1), erot säilyivät merkittävinä: siinä missä lähes puolet pohjoismaisista (48 %) ja anglosaksisten maiden (45 %) palkansaajista oli osallistunut työnantajan kustantamaan koulutukseen tutkimusajankohtaa 2010 edeltävänä vuonna, Manner-, Etelä- ja Itä-Euroopassa koulutusta oli saanut vain noin joka kolmas työntekijä. Jälleen vuosien 2005–2010 välille sijoittuvien muutoksien (so. konvergenssin) tulkinnassa on oltava varovainen ja pidettävä mielessä Gallien ja Zhoun (2013) osoittamat muutokset työvoiman rakenteessa. (Kuvio 3.)

Työn kiireisyys

Arvioitaessa työn intensivoitumista koko seuranta-ajanjaksolla, havaitaan varsin ristiriitaisia kehityskulkuja (kuvio 4). Siinä missä intensivoituminen on jatkunut erityisesti Itä-Euroopassa, kiireen kokemukset ovat vähentyneet Pohjoismaissa ja Etelä-Euroopassa vuosina 2005–2010. Ai-

emmat tutkimukset ovat melko yksipuolisesti osoittaneet kohti työn intensivoitumisen trendiä (Clark 2005; Green & McIntosh 2001; Olsen & al. 2010). Toisaalta viime aikoina ei ole juuri lainkaan julkaistu vertailevia tutkimuksia, joilla voitaisiin tarkastella esimerkiksi taantuman vaikutuksia työn kiireisyyden kokemuksiin.

Aiemmissä tutkimuksissa Pohjoismaat ovat erottuneet korkeiden työn paineiden maina (Davoine & al. 2008; Green 2006; Hartikainen & al. 2010). Vuonna 2010 työskentely hyvin nopeassa tahdissa ja tiukkojen aikataulujen rajoissa on Pohjoismaissa edelleen hieman muuta Eurooppaa yleisempää: Pohjoismaissa työntekijät ponnistelevat tuloksien saavuttamiseksi suuremman osan, hieman yli puolet työajasta. Muissa EU-maissa työn kiireisyys vaivaa työntekijöitä alle puolet työajasta. Tämä tulos yhdessä aiempien tutkimustuloksien kanssa on jossain määrin ristiriidassa institutionaalisten teorioiden kanssa, jotka ollettivat ammattiliittojen yhdessä työpoliitiikan kanssa suojelevan työntekijöitä globalisaation paineilta ja työn intensivoitumiselta.

Sen sijaan havainto alhaisemman intensiteetin maiden Etelä- ja Itä-Euroopassa työn tahdin kiristymisestä tukee työllisyysregiimiteorian oletuksia työpaineiden kasvusta heikompien ammattiliittojen ja kevyemmän sääntelyn maissa. Toisaalta vastoin molempien edellä mainittujen teorioiden oletuksia ovat liberaaleissa maissa, Britanniassa ja Irlannissa, työn aikapaineet keventyneet vuosina 1995–2010 (ks. myös. Feldsted & al. 2013).

Maaryhmien väliset erot ovat huomattavasti pienentyneet tutkimusajanjaksolla myös variaatiokertoimen avulla tulkittuna (liitekuvio1), eivätkä maiden väliset erot enää vuonna 2010 ole kovin suuria. Tosin kyse ei ole pelkästään työn intensiteetin lisääntymisestä kaikissa maissa, kuten pessimistiset teoriat ennustavat. Työntekijöiden kiirekokemusten konvergensi on tulosta erisuuntaisista kehityskuluista eri puolilla Eurooppaa.

On jälleen huomattava, että johtopäätökset konvergenssista olisivat erilaisia, jos rajaisimme tarkastelun ajanjaksolle ennen taantumaa: konvergensi on hyvin lievää 1995–2005, ja kiireisyyden kokemukset lisääntyvät lukuun ottamatta liberaalia Britanniaa ja Irlantia. Vuoden 2010 havainnot osoittavat, että kiire lisääntyy edelleen merkittävästi Itä-Euroopassa, mutta Pohjois- ja Etelä-Euroopassa kiirettä koetaan aiempaa vähemmän. Mielenkiintoista olisikin tutkia millaisiin institutionaalsiin ja työpaikkatason ratkaisuihin nämä erilaiset kehityskulut liittyvät. (Kuvio 4.)

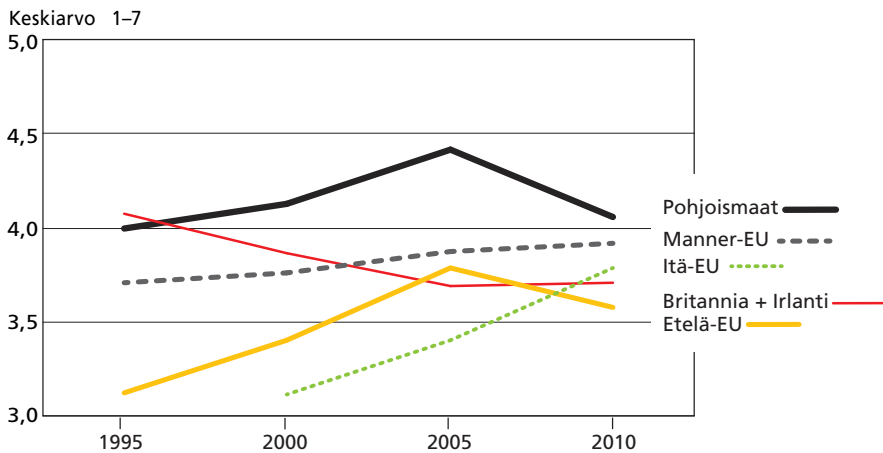
Työn epävarmuus

Työn ja työelämän epävakautuminen on ollut kiireen lisääntymisen ohella keskeinen työelämän muutosta hallitseva tarina. Uusi talous vaatii joustavuutta sekä työmarkkinoilta että yksittäisiltä työpaikoilta, mikä konkretisoituu epätyyppillisten työsuhteiden lisääntymisenä (ks. esim.

Green 2008.). Trendianalyysi osoittaa määräaikaisten ja vuokratyösuhteiden pikemminkin vähentyneen hieman tarkasteluajanjaksolla etenkin Pohjois- ja Etelä-Euroopan maissa (kuvio 5). Tulos on linjassa aiempien tutkimustulosten kanssa (Fevre 2007; Lehto & Sutela 2008; Peña-Casas & Pochet 2009). Laskevasta trendistä huolimatta epätyyppilliset työsuhteet ovat Pohjoismaissa hieman yleisempiä kuin liberaaleissa maissa: vuonna 2010 keskimäärin 12 prosenttia pohjoismaalaisista työskenteli määräaikaisella tai vuokratyösopimuksella, Britanniassa ja Irlannissa vain joka kymmenes (10 %). Yleisempiä epätyyppilliset työsuhteet ovat tiukan irtisanomissuojan Etelä-Euroopan maissa (18 %) sekä Itä-Euroopassa (16 %). Koska Ison-Britannian ja Irlannin osalta EWCS-aineiston tiedot vuodelta 2005 vaikuttavat epäluotettavilta², epätyyppillisten työsuhteiden voidaan arvioida lisääntyneen vain Itä-Euroopan maaryhmässä.

Havaitut maaerot eivät siis täysin vastaa regimiteorioiden luomia odotuksia toisaalta epävarmuuden yleisyydestä liberaaleissa maissa ja toisaalta vähäisyydestä koordinoituissa Pohjoismaissa, joissa vahvojen instituutioiden oletettiin suojelevan epävarmuudelta. Havainnot vastaavat paremmin tuotantoregimiteorioiden oletuksia, joissa huomioon otetaan myös se seikka, että ins-

2 Labour Force Surveyn tilastojen mukaan Britanniassa ja Irlannissa määräaikaisten työsuhteiden osuus olisi pysytellyt alle 10 %:ssa vuosien 2000 ja 2010 välillä.



Kuvio 4. Työn kiireisyys (työskentely hyvin nopeassa tahdissa ja kireät aikataulut).

tituutiot useissa maissa suojelevat kattavammin ydintyövoimaa. Ydintyövoiman nauttima irtisanomissuoja voi johtaa siihen, että joustavuutta tavoiteltaessa määräaikaista työsuhteita käytetään paljon, kuten Etelä-Euroopan maissa (ks. esim. Davoine & al. 2008; Paugam & Zhou 2007).

Yleisesti ottaen kehityskulut Euroopan maissa eivät vastaa myöskään universaalien teorioiden oletuksia epätyypillisten töiden ja epävarmuuden lisääntymisestä. Näissä tuloksissa ei myöskään havaita vuonna 2008 alkaneen talouden taantumun lisännen määräaikaisten sopimusten ja vuokratyön töiden osuutta – pikemminkin päinvastoin. Tulokset herättävätkin kysymyksen, missä määrin määräaikaiset ja vuokratyöntekijät ovat niin kutsuttua joustavaa työvoimaa, jonka työsopimuksia ei taantumun oloissa jatketa. Variaatiokertoimen avulla tulkittuna maiden väliset erot ovat hieman supistuneet tutkimusajanjaksolla (liitekuvio 1). Myös Karen Olsen tutkijakollegoineen (2010) havaitsi konvergenssia työn epävarmuuden kokemuksissa koordinoitujen ja liberaalien maiden välillä.

Kun tulokset suhteutetaan keskusteluun työn epävarmuudesta, on otettava huomioon, että tässä tutkimuksessa työn epävarmuutta on mitattu vain yhdellä objektiivisella, työsuhteen tyyppiä kuvaavalla mittarilla. Subjektiiivinen kokemus työn epävarmuudesta ei välttämättä ole riippuvainen työsuhteen tyyppistä. Useissa tutkimuksissa on havaittu työn epävarmuuden kokemusten yleistymistä, kun on käytetty ”työni on turvallinen” tai ”minulla on varma työpaikka” -tyyppistä

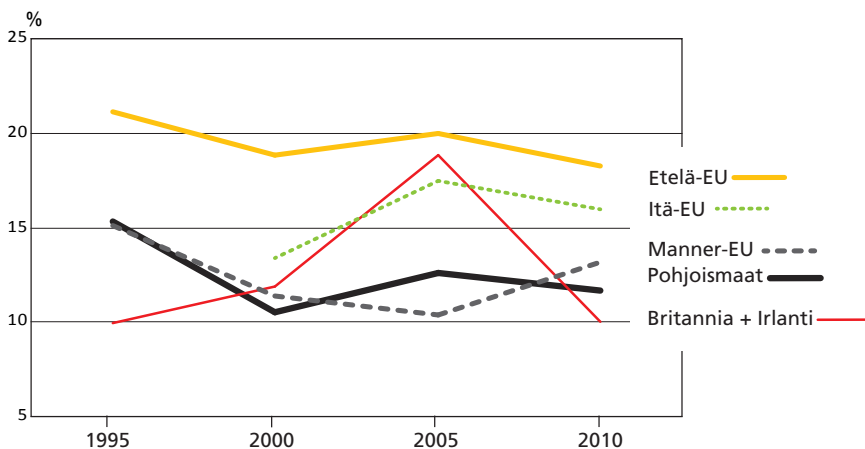
subjektiivista mittaria (Clark 2005; Gallie 2002; Handel 2005; Olsen & al. 2010).

Kriittiset puheenvuorot ovatkin tuoneet esille, miten julkinen keskustelu ja uutisointi vaikuttavat kokemuksiin ja oletuksiin työn epävarmuudesta. Esimerkiksi OECD:n G7-maita koskevan vertailun mukaan työn epävarmuutta koskevat uutiset kolminkertaistuivat vuosina 1982–1997 (OECD 1997). Työn epävarmuuden tuottamisesta vaikuttaisi tulleen pysyvä ilmiö (ks. esim. Fevre 2007; Salonieminen & Virtanen 2009). Samaan aikaan useiden tilastoihin perustuvien tutkimusten mukaan keskimääräinen työsuhteiden pituus ei ole lyhentynyt – päinvastoin se on hieman pidentynyt useissa maissa (Doogan 2001; 2005; 2009).

Yhteenveto ja pohdinta

Tutkimuksessa tarkastelimme työelämän laadun muutoksia viidessä eri maaryhmässä instituutio-naalisten ja universaalisten teorioiden valossa. Onko instituutioilla merkitystä työelämän laadun kannalta, vai menettävätkö ne merkitystään työelämää sääntelevinä tekijöinä?

Tutkituista viidestä ulottuvuudesta kaikki osoittivat (vähintään lievää) konvergenssia: erot kapenivat erityisesti vaikutusmahdollisuuksissa ja työn kiireisyydessä, mikä tukee universalistisia teorioita yhteiskunnallisten prosessien, kuten globalisaation yhdenmukaistavasta paineista. Myös muissa tutkimuksissa konvergenssia on



Kuvio 5. Työn epävarmuus (määräaikaaisissa ja vuokratyösuhteissa työskentelevät).

havaittu mm. työn intensiivisyyden (esim. Olsen & al. 2010; Green & Mostafa 2012; Peña-Casas & Pochet 2009) ja epävarmuuden kokemuksissa (Olsen & al. 2010). Tulosten tarkemman vertailun tekevät hankalaksi ajanjaksojen ja mittareiden erot.

Konvergenssia koskevia tuloksia on kuitenkin tulkittava ottaen huomioon, että suurimmat muutokset ovat tapahtuneet yhden havaintovuoden (2010) kohdalla. Maaryhmittäisiä kehityskulkuja tarkastelemalla selviää, että pääasiassa erojen supistumisen taustalla on Etelä- ja Itä-Euroopan maiden läheneminen kohti Pohjois- ja Länsi-Eurooppaa vuosina 2005–2010, erityisesti vaikutusmahdollisuuksissa ja työn kiireisyydessä. Näin ollen on mahdollista tulkita, että aiemmissä tutkimuksissa (Esser & Olsen 2012; Drobnic & al. 2010; Wallace & al. 2007) havaittu Länsi- ja Itä-Euroopan välinen työelämän laadun kuilu olisi pienenevässä, mutta syiden analysointi vaatii tarkempaa tutkimusta.

Länsi- ja Itä-Euroopan lähentymistä erityisesti vuonna 2010 voi selittää (kuten Gallie & Zhou 2013) työvoiman rakenteessa tapahtuneilla muutoksilla. Tutkijoiden mukaan taantumassa työssä menettäneistä Itä-Euroopassa suurin osa kuului matalan taitotason ammatteihin. John Hurley ja kumppanit (2013) päätyivät samankaltaiseen lopputulokseen hienosyisemmällä analyysillään 1995–2012 syntyneistä ja menetetyistä työpaikoista: taantumana aikana työpaikkoja on hävinnyt suhteellisesti enemmän keskitason ja matalan työelämän laatua edustavilta ammattialoilta (kuten teollisuus ja rakennusala). Tämä prosessi näyttäisi olevan samankaltainen koko Euroopan tasolla, mikä todennäköisesti vähentää maiden välisiä eroja työn laadussa.

Konvergenssista huolimatta tukea saavat myös teoriat instituutioiden merkityksestä. Maaryhmittäiset erot ovat vielä tarkastelujakson lopussakin vuonna 2010 selkeitä erityisesti työpaikkakoulutuksen, kehittymismahdollisuuksien ja työn epävarmuuden osalta. Pohjoismainen työelämä tarjoaa eniten kehittyemis- ja vaikutusmahdollisuuksia, ja kehitys on ollut myönteistä, kuten regiimateoriat olettavat. Huomionarvoista on myös, etteivät tulokset juuri tue keskusteluja työelämän huonontumisesta. Tätä havaintoa tukevat myös Hurleyn ja kumppanien (2013) tulokset niin kutsuttujen ”huonojen töiden” väheneemisestä eri puolilla Eurooppaa.

Sen sijaan toisin kuin regiimateoriat hahmot-

telivat, työelämän laatu liberaaleissa maissa ei ole merkittävästi heikompaa kuin koordinoituissa Pohjoismaissa. Pitkittäistutkimukset paljastavatkin siirtymiä, joita ei poikkileikkausaineistoilla havaita. Useat tutkijat ovat tulkinneet, että jako liberaaleihin ja koordinoituihin regiimeihin olisi hämärtymässä (ks. Davoine & al. 2008; Olsen & al. 2010; Peña-Casas & Pochet 2009). Liberaalit maat menestyvät vertailuissa jopa paremmin kuin Manner-Euroopan maat, vaikka Manner-Euroopan maista perinteisesti esimerkiksi Saksa on luettu koordinoituihin maihin (Hall & Soskice 2001; ks. myös Green 2013). Nämä tulokset yhdessä aiempien vertailujen kanssa eivät anna olettaa, että yhtä ainoaa tietä menestykseen olisi. Toisaalta on huomattava, että maa(ryhmä)keskiarvojen tarkastelu peittää alleen maiden sisäisen vaihtelun. Esimerkiksi siinä missä koordinoituissa Pohjoismaissa työelämän laadun erot ovat kapeimmat eri työntekijäryhmien välillä, Britanniassa havaitaan polarisoitumista (Gallie & al. 2007; ks. myös Virmasalo & al. 2011). Pohjoismaissa onkin panostettu työmarkkinaosapuolten yhteistyöhön sekä pyritty ulottamaan työn kehittämishjelmat kattamaan eri asemassa olevia työntekijöitä (Gallie 2002).

Työelämän laadun muutoksen ja konvergenssioletusten tutkimiseen liittyy useita metodologisia haasteita. Pitkiä aikasarjoja sisältäviä kansanvälisiä aineistoja, joissa kysymyspatteristot olisivat säilyneet muuttumattomina, ei ole tutkijoiden käytössä kovin paljon. Eurooppalainen työolotutkimus on kuitenkin laadukas aineisto, joka mahdollistaa maiden välisen vertailun, ja aineistoa on kehitetty yhteistyössä eri asiantuntijatahojen kanssa. Aineiston dikotomisat vastausvaihtoehdot (kyllä/ei) saattavat vaikeuttaa aste-erojen kuvailua työelämän laadun kokemuksissa. Toisaalta kun vastaaja yksinkertaisesti arvioi, onko jokin elementti läsnä hänen työssään vai ei, vertailujen objektiivisuuden nähdään lisääntyvän ja kulttuurin vaikutus vastaamistapoihin vähenee.

Usein on tuotu esille, että maiden välisissä eroissa kyse voi olla myös maiden elinkeinorakenteesta ja rakennemuutoksen vaiheesta – siitä, missä määrin tuotanto on erikoistunutta ja keskittyy korkean teknologian tuotteisiin ja palveluihin (ks. esim. Lorenz & Valeyre 2005). Työvoimarakenne-erojen vaikutusta analyyseissa voi pyrkiä pienentämään esimerkiksi vakioimalla taustatekijöitä, kuten työntekijöiden ammatti-aseman, toimialan ja sukupuolen. Aiemmis-

sa tutkimuksissa vakiointi ei ole juuri muuttanut maiden sijoittumista vertailuissa (ks. esim. Gallie 2011; Oinas & al. 2012).

Keskiaivoihin perustuvissa vertailuissa tulee olla tarkkana, miten tuloksia tulkitaan: kyse ei välttämättä ole pelkästään siitä, että työssä olevien kokemus työelämän laatu olisi kohentunut, sillä

muutokset voivat kertoa myös niin kutsuttujen ”huonojen” ja ”hyvien” töiden määrän vaihtelusta. Poikkileikkausaineistojen avulla ei voida tutkia työelämän laadun muutosta yksilöiden- tai ammattien tasolla. Valitettavasti tällaisia kansainvälisesti edustavia työelämän laatua kuvaavia paneelaineistoja ei ole tällä hetkellä käytettävissä.

KIRJALLISUUS

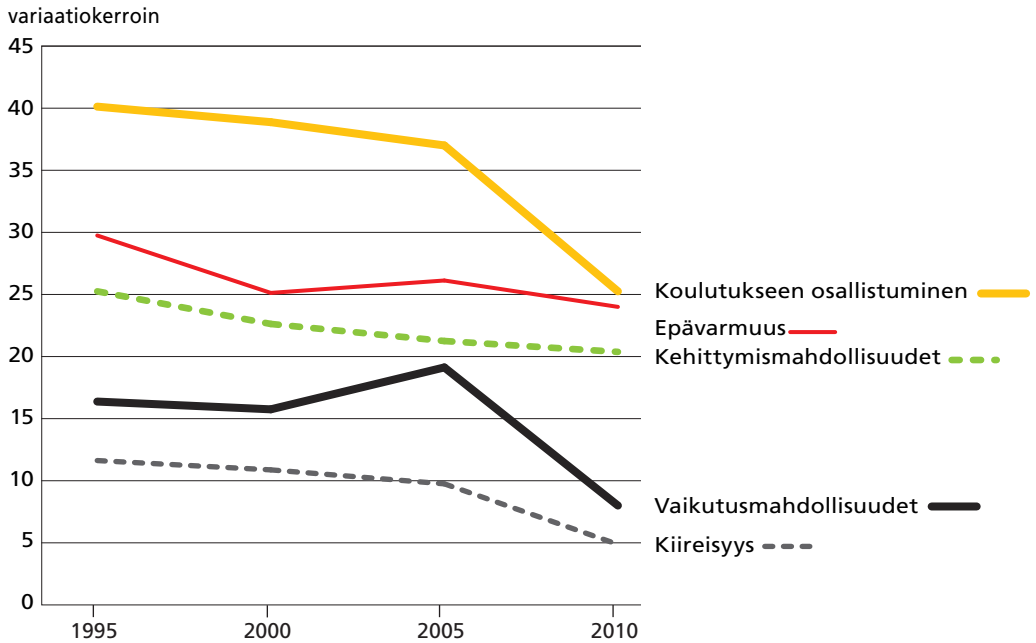
- Anxo, Dominique & O'Reilly, Jacqueline: Working time regimes and transitions in comparative perspective. P. 61–90. In O'Reilly, Jacqueline & Cebrian, Inmaculada & Lallement, Michel (eds.): Working time changes: Social integration through transitional labour markets. Cheltenham UK and Northampton, US: Edward Elgar, 2000.
- Beck, Ulrich: The Brave New World of Work. Cambridge: Polity Press, 2000.
- Clark, Andrew: Your Money or Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries. *British Journal of Industrial Relations* 43 (2005): 3, 377–400.
- Dahl, Sven-Åke & Nesheim, Torstein & Olsen, Karen: Quality of Work – Concept and Measurement. P. 19–40. In Guillén, Ana-Maria and Dahl Sven-Åke (eds.): Quality of Work in the European Union. Concepts, Data and Debates from a Transnational Perspective. Brussels: Peter Lang, 2009.
- Davoine, Lucie & Ehrel, Christine: Monitoring Employment Quality in Europe: European Employment Strategy Indicators and Beyond. *Document de Travail*, No. 66, Centre D'etude et de l'emploi, France, 2006.
- Davoine, Lucie & Ehrel, Christine & Guergoat-Lariviere, Mathilde: Monitoring Quality in Work: European Employment Strategy Indicators and Beyond. *International Labour Review* 147 (2008): 2–3, 163–198.
- Dieckhoff, Martina & Jungblut, Jean-Marie. & O'Connell, Philip: Job-related Training in Europe: Do Institutions Matter. P. 77–103. In Gallie, Duncan (ed.): Employment Regimes and the Quality of Work. Oxford: Oxford University Press, 2007.
- Doogan, Kevin: Insecurity and Long-Term Employment. *Work, Employment & Society* 15 (2001): 3, 419–440.
- Doogan, Kevin: Long-Term Employment and the Restructuring of the Labour Market in Europe. *Time & Society* 14 (2005): 1, 65–87.
- Doogan, Kevin: New Capitalism? The Transformation of Work. Cambridge: Polity Press, 2009.
- Drobnic, Sonja & Beham, Barbara & Präg, Patrik: Good Job, Good Life? Working Conditions and Quality of Life in Europe. *Social Indicators Research* 99 (2010) 2, 205–225.
- Edlund, Jonas & Grönlund, Anne: Protection of Mutual Interests? Employment Protection and Skill Formation in Different Labour Market Regimes. *European Journal of Industrial Relations* 14 (2008): 3, 245–264.
- EC 2001: European Commission. Employment and social policies: a framework for investing in quality. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM (2001) 313 final, 20 June 2001, Brussels. (Komission tiedonanto neuvostolle, Euroopan parlamentille, talous- ja sosiaalikomitealle ja alueiden komitealle. Työllisyys- ja sosiaalipoliittikka: investoiminen laatuun. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2001:0313:FIN:FI:PDF>)
- Esping-Andersen, Gøsta: Social foundations of post-industrial economies. Oxford: Oxford University Press, 1999.
- Esser, Ingrid & Olsen, Karen: Perceived Job Quality: Autonomy and Job Security within a Multi-level Framework. *European Sociological Review* 28 (2012): 4, 443–454.
- Estevez-Abe, Margarita & Iversen, Torben & Soskice, David: Social Protection and the Formation of Skills: A Re-Interpretation of the Welfare State. P. 145–183. In Hall, Peter & Soskice, David (eds.): Varieties of Capitalism. New York: Oxford University Press, 2001.
- Feldstead, Alan & Gallie, Duncan & Green, Francis & Zhou, Ying: Skills at Work, 1986 to 2006. Universities of Oxford and Cardiff: ESRC Centre on Skills, Knowledge and Organisational Performance, 2007.
- Felstead, Alan & Gallie, Duncan & Green, Francis & Inanc, Hande: Work Intensification in Britain: First Findings from the Skills and Employment Survey 2012. London: Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies (LLAKES) Institute of Education, 2013.
- Ferrera, Maurizio: The “Southern Model” of Welfare in Social Europe. *Journal of European Social Policy*, 6 (1996): 1, 17–37.
- Fevre, Ralph: Employment insecurity and social theory: the power of nightmares. *Work, Employment & Society* 21 (2007): 3, 517–535.
- Gallie, Duncan: The Quality of Working Life in Welfare Strategy. P. 96–129. In Esping-Andersen, Gøsta (ed.): Why We Need a New Welfare State.

- New York: Oxford University Press, 2002.
- Gallie, Duncan: The Quality of Working Life: Is Scandinavia Different? *European Sociological Review* 19 (2003): 1, 61–79.
- Gallie, Duncan: Work pressure in Europe 1996–2001: Trends and determinants. *British Journal of Industrial Relations* 43 (2005): 3, 351–375.
- Gallie, Duncan: Production Regimes, Employment Regimes and the Quality of Work. P. 1–33. In Gallie, Duncan (ed.): *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford: Oxford University Press, 2007a.
- Gallie, Duncan: Task Discretion and Job Quality. P. 107–136. In Gallie, Duncan (ed.): *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford: Oxford University Press, 2007b.
- Gallie, Duncan: Production Regimes, Employee Job Control and Skill Development. London. Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies (LLAKES) Research paper 31, 2011.
- Gallie, Duncan & Feldstead, Alan & Green, Francis: Changing patterns of Task Discretion in Britain. *Work, Employment & Society* 18 (2004): 243–266.
- Gallie, Duncan & Russell, Helen: Work–Family Conflict and Working Conditions in Western Europe. *Social Indicators Research* 93 (2009): 3, 445–467.
- Gallie, Duncan & Zhou, Ying. *Work Organisation and Employee Involvement*. Luxembourg: Publications office of the European Union, 2013.
- Green, Francis & McIntosh, Steven: the Intensification of Work in Europe. *Labour Economics* 8 (2001): 2, 291–308.
- Green, Francis: *Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton (N.J.): Princeton University Press, 2006.
- Green, Francis: Is Britain Such a Bad Place to Work? The Level and Dispersion of Job Quality in Comparative European Perspective. Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies (LLAKES) Research paper 40, 2013.
- Green, Francis & Mostafa, Tarek: Trends in Job Quality in Europe. Publications office of the European Union, Luxembourg, 2012.
- Gustavsen, Björn: Work Organization and the Scandinavian Model. *Economic and Industrial Democracy* 28 (2007): 4, 650–673.
- Hall, Peter & Soskice, David: an Introduction to Varieties of Capitalism. P. 1–68. In Hall, Peter & Soskice, David (eds.): *Varieties of capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. Oxford: Oxford University Press, 2001.
- Handel, Michael: Trends in Perceived Job Quality, 1989 to 1998. *Work and occupations* 32 (2005): 1, 66–94.
- Hartikainen, Armi & Anttila, Timo & Oinas, Tomi & Nätti, Jouko: Is Finland Different? Job Quality among Finnish and European Employees. *Research on Finnish Society* 3 (2010): 29–41.
- Hult, Carl & Svallfors, Stefan: Production Regimes and Work Orientations: A Comparison of six Western Countries. *European Sociological Review* 18 (2002): 3, 315–331.
- Hurley, John & Fernández-Macías, Enrique & Storrie, Donald: *Employment polarisation and job quality in the crisis: European Jobs Monitor 2013*, Eurofound, Dublin, 2013.
- Inanc, Hande & Felstead, Alan & Gallie, Duncan & Green, Francis: *Job Control in Britain: First Findings from the Skills and Employment Survey 2012*, London: Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies, Institute of Education, 2013.
- Johnson, Phil & Wood, Geoffrey & Brewster, Chris & Brookes, Michael: *The Rise of Post-Bureaucracy: Theorists’ Fancy or Organisational Praxis?* *International Sociology* 24 (2009): 1, 37–61.
- Julkunen, Raija: *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino, 2008.
- Kalleberg, Arne: Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review* 74 (2009): 1, 1–22.
- Kalleberg, Arne & Nesheim, Torstein & Olsen, Karen: Is Participation Good or Bad for the Workers? Effects of Autonomy, Consultation, and Teamwork on Stress among Workers in Norway. *Acta Sociologica* 52 (2009): 2, 99–116.
- Kauhanen, Merja: *Epättyypilliset työsuhteet ja työhyvinvointi. Teoksessa Taimio, Heikki (toim.): Kursin muutos: Kestävään kasvuun ja hyvinvointiin*. Helsinki: Työväen sivistysliitto, 2009.
- Kerkhofs, Marcel & Chung, Heejung & Ester, Peter: Working Time Flexibility across Europe: a Typology Using Firm-level Data. *Industrial Relations Journal* 39 (2008): 6, 569–585.
- Korpi, Walter: Power Resources and Employer-Centered Approaches in Explanations of Welfare States and Varieties of Capitalism: Protagonists, Consenters and Antagonists. *World Politics* 58 (2006): 2, 167–206.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna: *Työolojen kolme vuosikymmentä 1977–2008*. Helsinki: Tilastokeskus, 2008.
- Leschke, Janike & Watt, Andrew: *Job Quality in Europe*. ETUI-REHS working paper WP, 2008.
- Lopes, Helena & Lagoa, Sergi & Calapes, Teresa: Declining Autonomy at Work in the EU and its Effect on Civic Behaviour. *Economic and Industrial Democracy* 0(0) 1–26 Advance access 6/2013, in press.
- Lorenz, Edward & Valeyre, Antoine: Organisational Innovation, Human Resource Management and Labour Market Structure: A Comparison of the EU-15. *Journal of Industrial Relations* 47 (2005): 4, 434–442.
- Muñoz de Bustillo, Rafael & Fernández-Macías, Enrique & Antón, José-Ignacio & Esteve, Fernando: *Measuring More than Money: the Social Economics of Job Quality*. Edward Elgar, UK, 2011.
- Nolan, Peter: Shaping the future: the political economy of work and employment. *Industrial Relations Journal* 35 (2004): 5, 378–387.

- Nummenmaa, Lauri: Käyttätymistieteiden tilastolliset menetelmät. Helsinki: Tammi, 2006.
- OECD Employment Outlook 2003: Towards more and better jobs. Paris: OECD, 2003.
- OECD Employment Outlook 1997: Is Job Insecurity on the Increase in OECD Countries? P. 129–160. In Employment Outlook. Paris: OECD, 1997.
- Oinas, Tomi & Anttila, Timo & Mustosmäki, Armi & Nätti, Jouko: the Nordic Difference. Job Quality in Europe 1995–2010. Nordic Journal of Working Life Studies 2 (2012): 4, 135–152.
- Olsen, Karen & Kalleberg, Arne & Nesheim, Torstein: Perceived Job Quality in the United States, Great Britain, Norway and West Germany 1989–2005. European Journal of Industrial Relations 16 (2010): 3, 221–240.
- Parent-Thirion, Agnes, Fernández Macías, E. & Hurley J. & Vermeylen G: Fourth European Working Conditions Survey. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 2007.
- Paugam, Serge & Zhou, Ying: Job Insecurity. P.179–204. In Gallie, Duncan (ed.): Employment Regimes and the Quality of Work. Oxford: Oxford University Press, 2007.
- Peña-Casas, Ramon & Pochet, Philippe: Convergence and Divergence of European Working Conditions in Europe: 1990–2005. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009.
- Peña-Casas, Ramon: Are There Significant Differences in Quality of Work and Employment between ‘Old’ and ‘New’ Europe? OSE Research Paper No. 12, 2013.
- Saloniemi, Antti & Virtanen, Pekka: Joustavan huomisen varjossa? S. 78–108. Teoksessa Heiskanen, Tuula & Leinonen, Minna & Järvensivu, Anu & Aho, Simo (toim.): Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näkökulma työelämän kehitykseen. Tampere: Tampereen yliopistopaino, 2008.
- Scherer, Stefani: the Social Consequences of Insecure Jobs. Social Indicators Research 93, (2009): 3, 527–547.
- Sennett, Richard: The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism. New York: Norton, 1998.
- Tählin, Michael: Skills and Wages in European Labour Market. P. 179–204. In Gallie, Duncan (ed.): Employment Regimes and the Quality of Work. Oxford: Oxford University Press, 2007.
- Tangian, Andranik: Is Work in Europe Decent? A Study Based on the 4th European Survey of Working Conditions 2005. Diskussionspapier Nr. 157. WSI in der Hans Böckler Stiftung, 2007.
- TEM 2012. Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. Erillisjulkaisut. http://www.tem.fi/files/33077/tyoelaman_kehittamisstrategia_final.pdf
- Virmasalo, Ilkka & Hartikainen, Armi & Anttila, Tomi & Nätti, Jouko: Polarisoituuko työelämän laatu? Työelämän laatu työntekijöiden ja toimihenkilöiden kokemana 1977–2008. Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning 9 (2011): 1, 3–18.
- Vos, Kees: Europeanization and Convergence in Industrial Relations. European Journal of Industrial Relations 12 (2006): 3, 311–327.
- Wallace, Claire & Pichler, Florian & Hayes, Bernadette: First European Quality of Life Survey: Quality of Work and Life Satisfaction. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2007.
- White, Michael & Hill, Stephen & McGovern, Patrick & Mills, Colin & Smeaton, Deborah: ‘High-performance’ Management Practices, Working Hours and Work–Life Balance. British Journal of Industrial Relations 41 (2003): 2, 175–195.

LIITETAULUKKO 1. Työn laadun mittarit.

Kysymyspatterit EWCS 1995–2010	Asteikko	Indikaattorit
Autonomia		
Onko teidän mahdollista valita tai vaihdella.	Kyllä (1) – Ei (0)	Hyvät vaikutusmahdollisuudet
A. tehtävienne suorittamisjärjestystä		Korkea autonomia
B. työmenetelmienne		– indeksin arvo 3
C. työskentelynopeuttanne tai työmääränne		
Mahdollisuudet kehittyä ja käyttää ammattitaitoa (työn sisältö)		
		Hyvät mahdollisuudet kehittyä ja käyttää ammattitaitoa
Subjekttiivinen	Kyllä (1) – Ei (0)	– indeksin arvo 3
Kuuluuko päätoimeenne yleensä...		
C. odottamattomien ongelmien ratkaisemista yksin?		
E. monimutkaisia tehtäviä?		
F. uusien asioiden oppimista?		
Objektiivinen		Koulutusindikaattori
Oletteko viimeisen 12 kuukauden aikana osallistunut ammattitaitoa parantaaksenne mihinkään seuraavan tyyppisestä koulutuksesta?		– kyllä (1)
A. Työnantajanne maksama koulutus	Kyllä (1) – Ei (0)	
Työn kiireisyys		
Subjekttiivinen	1. Koko ajan	Työn kiireisyyden mittari (keskiarvo)
Kuuluuko työhönne...	2. Lähes koko ajan	– asteikolla 1–7
A. työskentelyä hyvin nopeassa tahdissa	3. Noin $\frac{3}{4}$ ajasta	– Chronbachin alfa = 0.76
B. työskentelyä tiukkojen aikataulujen puitteissa	4. Noin puolet ajasta	
	5. Noin $\frac{1}{4}$ ajasta	
	6. Tuskin koskaan	
	7. Ei koskaan	
Työn epävarmuus		
Objektiivinen	1. Toistaiseksi voimassa oleva	Epävarmuus
Minkälainen työsopimus teillä on?	2. Määräaikainen sopimus	(määräaikaiset ja vuokratyösuhteet 2 ja 3)
	3. Sopimus vuokratyöfirman kanssa	



LIITEKUVIO 1. Maaryhmien välisten erojen kehitys työn laadun mittareilla (variaatiokerroin).

SUMMARY

Armi Mustosmäki & Timo Anttila & Tomi Oinas & Jouko Nätti: Convergence or divergence? A comparative study of changes in the quality of working life in Europe 1995–2010 (Konvergenssi vai divergenssi? Vertaileva tutkimus työelämän laadun muutoksesta Euroopassa 1995–2010)

Comparative studies have shown evidence of country differences in the quality of working life. The Nordic countries in particular stand out as having a particularly high quality of working life. Traditionally, these differences are explained by reference to institutional factors. On the other hand it is thought that escalating global competition and deregulation and other globalization-related phenomena are reducing the role of institutions in protecting the quality of working life.

Against this background, we used the data collected in European Working Conditions Surveys in 1995, 2000, 2005 and 2010 to explore changes in the quality of working life in 25 European countries. Specifically, we wanted to find out whether the research reflects a convergence of employee experiences across Europe.

A trend analysis indicates at least some degree of convergence on all five dimensions analysed. Differences between country groups had narrowed with respect to employee influence and development opportunities, participation in on-the-job training,

time pressure and uncertainty. However it is noteworthy that this convergence is the outcome of trends moving in different directions and evolving at different speeds. Furthermore much of the convergence has happened between 2005–2010, pointing at changes in the structure of the labour force that have come about as a result of economic recession.

Despite the convergence between western and eastern Europe, the differences between the country groups in 2010 remain considerable. The Nordic countries continue to stand out on the dimensions of employee influence and development opportunities as well as on-the-job training. On the other hand the UK and Ireland, both in the group of liberal countries, do not differ as sharply from the Nordic countries as predicted by institutional theories.

Our results on country group differences, diverging trends in coordinated and liberal economies and particularly on the strong influence and development opportunities of Nordic employees lend support to theories highlighting the role of institutions. Nonetheless there are indications of a convergence of employee experiences of the quality of working life in different parts of Europe – and thereby of the converging effect of globalization on working life.

Keywords: quality of working life, comparative research, autonomy, time pressure, uncertainty.