

**This is a self-archived version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details.**

**Author(s):** Virmasalo, Ilkka; Mustosmäki, Armi; Anttila, Timo; Nätti, Jouko

**Title:** Polarisoituuko työelämän laatu? Työelämän laatu toimihenkilöiden ja työntekijöiden kokemana 1977-2008

**Year:** 2011

**Version:** Published version

**Copyright:** © 2011 Työelämän tutkimus

**Rights:** In Copyright

**Rights url:** <http://rightsstatements.org/page/InC/1.0/?language=en>

**Please cite the original version:**

Virmasalo, I., Mustosmäki, A., Anttila, T., & Nätti, J. (2011). Polarisoituuko työelämän laatu? Työelämän laatu toimihenkilöiden ja työntekijöiden kokemana 1977-2008. *Työelämän tutkimus*, 1-2011(1), 3-17. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87356>

Ilkka Virmasalo, Armi Hartikainen, Timo Anttila & Jouko Nätti

## Polarisoituuko työelämän laatu?

### Työelämän laatu toimihenkilöiden ja työntekijöiden kokemana 1977–2008

#### Abstrakti

Tutkimuksen tavoitteena oli suomalaisen aikasarja-aineiston avulla selvittää työelämän laadun muutosta eri palkansaajaryhmissä, erityisesti kiinnittäen huomiota eri sosioekonomisessa asemassa olevien nais- ja miestyöntekijöiden kokemuksiin. Lisäksi tavoitteenamme oli peilata tuloksia kansainväliseen työelämän laadusta käytyyn keskusteluun: koskevatko kansainvälisissä tutkimuksissa havaitut työn laadun muutostrendit suomalaista työelämää? Tutkimusaineistoina käytettiin vuosien 1977, 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008 Tilastokeskuksen suorittamia työolotutkimuksia. Yleisellä tasolla työn laadussa havaittiin melko maltillisia muutoksia yli ajan. Sosio-ekonomisella asemalla ja sukupuolella on edelleen suuri merkitys. Miehillä ja korkeammin koulutetuilla on ollut ja on yhä eniten kehitymis-, koulutus-, ja vaikutusmahdollisuuksia. Huomionarvoista kuitenkin oli, että ajallista muutosta tarkasteltaessa ylemmät toimihenkilöt eivät raportoi parannuksia, vaan myönteistä kehitystä on tapahtunut nimenomaan työntekijäasemassa olevien mahdollisuuksissa kehittyä ja vaikuttaa työhönsä, mikä kaventaa eri asemassa olevien välisiä eroja. Lisäksi työelämäkeskustelua leimanneet negatiiviset kehityskulut, kuten kiireen haittaavuus ja työn epävarmuus eivät enää 2000-luvulla erottele eri asemassa olevia, vaan koskettavat kaikkia palkansaajaryhmiä lähes yhtäläisesti.

#### Johdanto

Työelämän laadusta on keskusteltu paljon viime vuosina. Nämä keskustelut, samoin kuin työelämän tilaa kuvaavat aikasarja-aineistot, tuovat esiin hämmentäviä paradokseja. Toisaalta voidaan olettaa työelämän laadun parantuneen informaatioteknologian leviämisen ja uusien, osallistavien, johtamismenetelmien myötä (Handel 2005). Keskimäärin työ tarjoaa paremman toimeentulon ja mahdollistaa omien taitojen ja osaamisen käytön aiempaa laajemmin. Työ palkitsee tekijään-

sä. Toisesta näkökulmasta katsottuna työelämä on muuttunut huonommaksi. On esitetty, että työn palkitsevuuden ja työn vaatimusten suhde on muuttunut työntekijän kannalta epäedullisemmaksi. Työn vakauden ja työn tuoman turvallisuuden kokemisessa on kasvavia eroja. Juha Siltalan (2004; 2007) mukaan työntekijän on annettava suhteettoman paljon, ja vieläpä suhteettoman heikoilla ehdoilla, saavuttaakseen säällisen elämän(laadun). Tuomo Alasoinin (2006a; 2006b) mukaan

työn psykologisen sopimuksen rikkoutuminen ilmenee työn mielekkyyden heikkenemisen trendinä. Raija Julkunen pohtii kirjassaan ”Uuden työn paradoksit” (2008) työprosessidebatin näkökulmasta ”uusia” työn organisoinnin ja kontrollin muotoja ja sitä, miten subjektivoituva, henkilökohtaistuva, tietoistuva, affektisoituva ja estetisoituva työ tuottaa uudenlaisia työn patologioita.

Työelämän laatu on ollut esillä myös Suomen kansallisessa ja eurooppalaisessa työllisyysstrategiassa. Työministeriön johdolla toiminut kolmikantainen työryhmä on esittänyt, että talouskasvun, työllisyyden ja hyvinvointiyhteiskunnan rahoitus pohjan turvaamiseksi on välttämätöntä, että tuottavuus ja työelämän laatu parantuvat oleellisesti suomalaisilla työpaikoilla seuraavien vuosikymmenten aikana (Esitys kansalliseksi ohjelmaksi tuottavuuden ja työelämänlaadun samanaikaiseksi parantamiseksi 2007). Strategiapapereiden sisältöjä on kritisoitu siitä, että ne perustuvat löyhästi tutkimukseen ja että käytännön painotukset laatuun ovat jääneet määrällisten tavoitteiden taustalle (Dieckhoff & Gallie 2007; Smith, Burchell, Fagan & O’Brien 2008).

Tässä tutkimuksessa tarkastelemme työelämän laadun muutoksia Suomessa viimeisten 30 vuoden aikana. Tutkijoiden hokema on, että työelämän laatu ei ole yksiselitteinen ilmiö. Tieteenalojen välillä on eroja laadun ulottuvuuksien painotuksessa sekä laadun tutkimisen metodisissa valinnoissa. Teoreettisena tavoitteenamme oli käydä läpi tutkimuskirjallisuutta ja etsiä keskeisiä työ(elämä)n laadun ulottuvuuksia empiirisen tutkimuksemme kohteiksi.

Empiirisessä osiossa arvioidaan suomalaisen aikasarja-aineiston avulla sitä, koskevatko kansainvälisissä tutkimuksissa ennustetut ja havaitut työn laadun muutostrendit suomalaista työelämää. Ajallisen muutoksen ohella erityisen kiinnostuksen kohteena on se, kuinka työn laatu koetaan sukupuolten välillä ja eri ammatillisen hierarkian tasolla. Eurooppalaisissa tutkimuksissa sukupuolilla ja sosioekonomisella asemalla on ha-

vaittu olevan merkitystä työn laadun kannalta (Smith ym. 2005; Burchell ym. 2007). Erityisesti korkeamman sosioekonomisen aseman on katsottu olevan työn laadun heikkenemiseltä suojaava tekijä (Clark 2005). Työn laadun tarkastelu aseman ja sukupuolen näkökulmasta onkin tärkeää yhteiskuntapoliittisesti: Gallien (2002) mukaan tietyt työelämän kehitystrendit, kuten ammattitaidon ja osaamistason polarisoituminen ja työn intensivoituminen, lisäävät riskiä heikommassa asemassa olevien marginalisoitumiseen työmarkkinoilla.

Näin ollen pyrimme selvittämään työn laadun muutosta kolmesta eri näkökulmasta: ensinnäkin tarkastelemme työn laadun eri osalueiden ajallista muutosta, toiseksi palkansaajaryhmien välisiä eroja työn laadun kokemisessa ja kolmanneksi sitä, ovatko ryhmien väliset erot kasvaneet vai supistuneet tutkimusajanjaksolla 1977–2008.

### Työelämän laadun ulottuvuudet

Viimeisen viiden vuoden aikana työelämän laadun tutkimus on tuottanut muutamia kattavia, laajoihin vertaileviin asetelmiin ja aineistoihin perustuvia julkaisuja. Francis Green on kirjassaan *Demanding Work* (2006) etsinyt kattavan kansainvälisen aineiston avulla empiiristä näyttöä julkisuudessa vellovaan keskusteluun työelämän laadun heikentymisestä. Greenin tutkimusotteessa yhdistyy sekä sosiologinen työelämän tutkimus että taloustieteellinen tutkimusperinne. Hän sisällyttää työelämän laadun käsitteeseen seuraavia ulottuvuuksia: ammattitaito ja osaaminen (skills); työpaine, työn vaatima ponnistus ja työn intensiteetti (work effort); työ(organisaatio)n mahdollistama harkinta, päätöksenteko ja vaikutusmahdollisuudet (autonomy); työn riskit ja epävarmuus (job security); palkka (pay); sekä subjektiivinen hyvinvoinnin kokemus (well-being). Tässä artikkelissa käsittelemme vain neljää ensimmäistä ulottuvuutta.

## *Ammattitaito ja osaaminen*

Työelämän laadun tutkimuksen perinne sisältää joitakin paradigmaattisia lähestymistavan vaihtoehtoja. Huolimatta teoreettisten lähtökohtien erilaisuudesta kaksi valtavirtaa – uusmarxilainen työelämän tutkimuksen perinne (Braverman 1974) ja uusliberaali perinne (Blauner 1964) – päätyivät korostamaan samoja työhyvinvoinnin kannalta olennaisia tekijöitä: aloitteellisuuden ja autonomian laajuutta työtehtävien suorittamisessa sekä mahdollisuutta oppimiseen ja päätöksentekoon (Dahl ym. 2009; Gallie 2003; Kalleberg ym. 2009). Johtamisen teorioissa ja organisaatio-tutkijoiden piirissä nämä tekijät on yhdistetty organisaatioiden tuottavuuteen ja menestykseen. Uusien, osallistavien johtamismenetelmien keskeiseksi tavoitteeksi ja joustavuuden strategiaksi nousikin työntekijöiden osaamisen monipuolistaminen, muun muassa työn rikastamisen ja laajentamisen keinoin.

Vaikka eri näkökulmat korostavat työn kehittävyuden merkitystä, on esitetty kovin erilaisia ennusteita siitä, mihin suuntaan työelämä tässä suhteessa muuttuu. Uusmarxilainen perinne oli pessimistinen visioissaan, joiden mukaan teknologian kehitys johtaisi työn köyhtymiseen, osittamiseen yksinkertaisiksi suoriteiksi (de-skilling of jobs). Optimistisempien näkemyksien mukaan teknologian kehitys johtaisikin ammattitaidon merkityksen ja korkeammin koulutetun työvoiman tarpeen lisääntymiseen. Rutiinitehtävien oletettiin vähenevän teknologian kehittyessä ja tuotannon siirtyessä halvemmän työvoiman maihin. (Gallie 2007a; Handel 2005.) Työn tietovaltaistuminen korostaisi työssä kehittymisen ja luovuuden merkitystä, sekä mahdollisuutena että vaatimuksena työntekijälle. Tietoistuva työ korostaa myös sisäistä (intrinsic) orientaatiota työhön. (Feldsted ym. 2007; Green 2006.) Ammattitaidon ja kehittymismahdollisuuksien lisääntyvää merkitystä ennakoiksi lisäksi kapitalismin variaatioita käsittelevä kirjallisuus, jossa Pohjoismaat edustavat koordinoituja markkinatalouksia, joissa työnantajat hakevat kil-

pailuetua panostamalla työntekijöiden osamistasoon (esim. Gallie 2007a). Pohjoismaat ovatkin tunnettuja työn rikastamiseen tähdänneiden kehittämisohjelmien sekä osallistavan ja ammattitaitoa korostavan työn organisoinnin (Gustavsen 2007; Valeyre ym. 2009) lisäksi matalamman taitotason työntekijöiden työn ja koulutuksen kehittämisestä (Gallie 2002).

Taitojen käytön empiiriseen arvioimiseen on käytetty useita mittareita. Yksi perusteellisimmista empiiristä tutkimuksista on brittiläinen skills-survey -sarja, jossa on arvioitu muun muassa työn saamisen edellytyksenä olevia kvalifikaatiotasoja, koulutusajan pituutta, työssä saatua koulutusta, tietoteknistä osaamista ja erilaisia itsearviointeja työn vaatavuudesta (Felstead ym. 2007).

Empiiriset tutkimukset tukevat ammattitaitovaatimusten kasvun argumenttia. Työn vaatimat taitotaso ja koulutustasovaatimukset ovat kasvaneet. On kuitenkin viitteitä kvalifikaatioiden polarisoitumisesta. Toisin sanoen korkeamman ja matalamman taitotason työntekijöiden välinen kuilu mahdollisuuksissa kehittyä työssään olisi kasvamassa muun muassa Britanniassa (Gallie ym. 2004; Green 2006; Felstead ym. 2007).

## *Autonomia*

Työn autonomia ja kontrolli ovat kuuluneet perinteisesti sosiologisen ja psykologisen työelämäntutkimuksen keskeisiin käsitteisiin. Autonomia viittaa työntekijän mahdollisuuteen käyttää päätösvaltaa ja aloitteellisuutta asioissa, joita työssä tapahtuu. Työpsykologian teorioissa autonomia on työhön ja työoloihin liittyvä voimavaratekijä, joka motivoi työntekijää työssä oppimiseen sekä panostamaan omaan työhön ja organisaation tuloksellisuuteen. Autonomia, osana työn voimavaratekijöitä, myös puskuroi työn korkeiden vaatimusten aiheuttamaa kuormitusta ja lisää työn imun kokemista (ks. esim. Bakker & Demerouti 2007; Bakker ym. 2008). Autonomian ja työntekijöiden hyvinvoinnin yhteys ei kuitenkaan ole yk-

siselitteinen. Suomessa ylempiä toimihenkilönaisia tutkinut Ulla Aitta (2006) havaitsi, ettei työn autonomia riitä muodostamaan puskuria työstä ja toimintaympäristöstä nousevia vaatimuksia vastaan, vaan kiire ja työpaine verottavat työntekijöiden voimavaroja.

Kuten autonomian merkityksestä työntekijöiden hyvinvoinnille, myös autonomian ”kohtalosta” on esitetty ristiriitaisia näkemyksiä. Varsin laaja tutkimuskirjallisuus olettaa työelämän kehityksen kulkevan kohti jälkifordistista, jälkibyrokraattista, hierarkian vähentymistä korostavaa, työn organisoinnin valtavirtaa (Handel 2005; Johnson ym. 2009). Autonomia on kiinteästi yhteydessä ammattitaitoulottuvuuteen – korkeammin koulutettujen ja ylemmissä asemassa olevien työ on usein itsenäisempää ja sisältää enemmän vaikuttamismahdollisuuksia. Näin ollen työntekijöiden koulutustason noustessa teknologian kehityksen ja työn palvelu- ja tietovaltaistumisen myötä myös vaikutusmahdollisuuksien oletettaisiin lisääntyvän (Gallie 2007a).

Korkea ammattitaidon taso ei kuitenkaan takaa korkeaa autonomiaa. Työn autonomia riippuu työn organisoinnin tavasta, erityisesti työn kontrollin muodoista ja johtamiskulttuureista (Dahl ym. 2009; Green 2006). Vaikka uusien, osallistavien johtamismenetelmien keskeisinä piirteinä onkin pidetty työntekijöiden autonomiaa ja tiimityötä (esim. Appelbaum ym. 2000; Godard 2001), kriitikot ovat tuoneet esille, ettei siirtyminen kohti ”postfordistista” työelämää merkitse autonomian lisääntymistä. Päinvastoin, kehittyvä teknologia mahdollistaa uudenlaisia työntekijöiden valvonnan ja kontrollin muotoja johtaen heikentyviin vaikutusmahdollisuuksiin. Näin tapahtuu erityisesti organisaatioiden hierarkiassa alemmille ja keskitasoille sijoituvien työntekijöiden kohdalla. Tiimityökään ei automaattisesti lisää autonomiaa, vaan saattaa rajoittaa yksittäisen työntekijän vaikuttamismahdollisuuksia (Gallie ym. 2004). Lisäksi tiimityön on havaittu olevan yhteydessä korkeisiin työn paineisiin (Kalleberg ym. 2009; White ym. 2003). Kriittinen näkökulma

korostaakin, että autonomian lisääntymisen rinnakkaisilmiö on työprosessin intensivoituminen.

Vertaileva pitkätaimaineistoihin perustuva tutkimus autonomian yleisyydestä Euroopassa osoittaa, että vastuullista autonomiaa korostavat työn organisoinnin muodot lisääntyivät vuosien 1991 ja 2003 välillä. Autonomian lisääntyminen oli selkeämmin havaittavissa koordinoituissa markkinatalouksissa, joihin Suomikin lukeutuu (Johnson ym. 2009). Brittiläinen skills-survey antaa työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien kehittymisestä negatiivisemmän kuvan. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työtahtiin, työn sisältöön, työmenetelmiin ja laatustandardeihin vähentyivät vuosina 1992–2001. (Feldsted ym. 2007.)

### *Työn määrä ja intensiteetti*

Kokemus kiireestä tai työn vaatimasta ponnistelusta ei ole ollut perinteisen työelämän laadun tutkimuksen keskiössä yhtä vahvasti kuin ammattitaitoon ja autonomiaan liittyvät kysymykset. Kokemukset stressistä, työuupumuksesta ja kiireestä nousivat Suomessa julkiseen keskusteluun ja siten myös tutkimuksen keskiöön 1990-luvulla (Julkunen 2008; Lehto 2006). Ajatukset työpaineiden ja kiireen lisääntymiseen eivät kuitenkaan ole uusia. Braverman (1974) piti työprosessiteoriassaan työn johdon pyrkimystä työpanoksen kasvattamiseen ja työajan pidentämiseen kapitalismin logiikkaan sisäänrakennettuna piirteenä. Sen sijaan jälkifordistisen teorian mukaan automaatio, työn tietoistumisen ja palveluvaltaistumisen keventäisivät työtaakkaa ja vapauttaisivat ihmiset pakkotahtisesta liukuhihnatyöstä (Gallie 2007a).

Edellä mainitut kehityskulut eivät kuitenkaan ole johtaneet työn vaatiman panoksen kevenemiseen. Yksi uuden työn keskeisistä paradokseista onkin, että samalla kun keskimääräisten viikkotyötuntien on arveltu lyhentyneen, kokemus työn vaatimasta pon-

nistelusta ei ole keventynyt, vaan päinvastoin kasvanut. Eurooppalaisiin aineistoihin perustuvissa tutkimuksissa kokemus kiireestä on selkeästi yleistynyt (Green & McIntosh 2001; Peña-Casas & Pochet 2009), näin erityisesti 1990-luvulla (Green 2008).

Kiireen kokemusta on kartoitettu kysymyksillä liittyen työtahtiin, aikapaineeseen, työmääriin, tiukkoihin aikatauluihin, työn vaatimaan fyysiseen tai henkiseen ponnisteluun tai pitkiin tai epäsosiaalisiin työaikoihin (Dahl ym. 2009). Riippumatta tutkimuksissa käytetystä mittarista, tulokset puhuvat melko yksimielisesti kiireen ja paineen lisääntymisestä. Ilmiö on nimetty työn intensivoitumiseksi, joka kumpuaa teknologian muutoksesta, globalisaation ja markkinaliberalismin leviämisestä, työmarkkinaosapuolten voimasuhteiden muutoksista, työn uusista organisoinnin, palkitsemisen ja kontrolloinnin tavoista sekä työn epävarmuuden lisääntymisestä (ks. esim. Green 2006; Burchell ym. 2009; Gallie 2005).

### Työn epävarmuus

Työn ja työelämän epävakautuminen on yksi keskeisistä työelämän muutosta hallitsevista tarinoista. Epävarmuuden lisääntymisen on katsottu liittyvän taloudellisen ilmapii-

rin ja toimintatapojen muutokseen; kaupan ja tuotannon kansainvälistymiseen, kilpailun kiristymiseen sekä lyhytjänteisyyteen. Sosiologisesta näkökulmasta epävarmuus linkittyy laajempaan keskusteluun työn prekarioitumisesta (Jakonen ym. 2006; Kalleberg 2009). Uusi talous vaatii joustavuutta sekä työmarkkinoilta että yksittäisiltä työpaikoilta. Nämä kehityskulut konkretisoituvat epätyypillisten työsuhteiden lisääntymisenä, toimintojen karsimisena ja alasajona, säästöinä ja ulkoistamisena muuttaen myös pysyvät työsuhteet epävarmimmiksi (esim. Green 2008).

Kun työntekijöiltä on tiedusteltu epävarmuuden kokemusta kysymällä, kuinka todennäköisenä työntekijä pitää työnsä menettämistä (Green 2003) tai pitääkö vastaaja työtään turvattuna (Clark 2005; Gallie 2002; Handel 2005), tukevat tulokset käsitystä työelämän muutoksesta epävakaisempaan suuntaan. Sen sijaan objektiivisiin mittareihin, kuten työsuhteen kestoon, nojaava tutkimus on osoittanut, että saman työnantajan palveluksessa pysytään aiempaa pidempään (Doogan 2001, 2005; Gallie 2002; Lehto & Sutela 2008; Paugam & Zhou 2007).

Työelämän laadun kannalta olennaista on huomioida työntekijän subjektiiviset kokemukset työstään. Psykologisesta näkökulmasta työn epävarmuus ilmenee työntekijän hy-

**Taulukko 1. Aineiston jakautuminen sosioekonomisen aseman mukaan (%)**

		1977	1984	1990	1997	2003	2008
Ylemmät toimihenkilöt	Miehet	5,5	8,7	9,8	11,4	14	15
	Naiset	4,6	6	7,8	10,7	12,5	13,9
	Yhteensä	10,2	14,6	17,7	22,1	26,5	28,9
Alemmat toimihenkilöt	Miehet	13,8	10,5	11,3	10,7	9,4	9,4
	Naiset	24	26,3	28,6	29,3	29,4	30,5
	Yhteensä	37,9	36,8	39,9	40	38,8	40
Työntekijät	Miehet	31,3	31,6	27,6	24,8	23,8	21,3
	Naiset	20,6	17	14,9	13,1	10,9	9,8
	Yhteensä	52	48,6	42,4	37,9	34,7	31,1
Yhteensä		100	100	100	100	100	100
N		5 778	4 502	3 483	2 975	4 096	4 392

vinvoinnin menetyksen kautta, mikä aiheutuu työn menettämisen pelosta. Työntekijöiden kokemaa epävarmuutta on pidetty tärkeänä tutkimuksen ja seurannan kohteena, sillä sen hyvinvointivaikutuksia on pidetty yhtä negatiivisina kuin varsinaisen työttömäksi joutumisenkin (Kinnunen ym. 2004). Subjektiivista työn epävarmuutta pidetään luotettavana mittarina, sillä se suhteutuu objektiivisiin indikaattoreihin odotetusti. Työttömyyden pelko korreloi negatiivisesti toimialan kasvun ja/tai paikallisen työmarkkinatilanteen, aikaisempien työttömyyskokemusten ja määräaikaisessa työsuhteessa olemisen kanssa. Koetun työttömyyden uhan on lisäksi todettu olevan tulevaisuutta varsin hyvin vastaava: brittiläisessä seurantatutkimuksessa epävarmuutta kokeneet joutuivat muita useammin työttömiksi seuraavana vuonna. (Green ym. 2001.)

### Aineisto, muuttajat ja menetelmät

Artikkelin analyysissä on käytetty aineistona Tilastokeskuksen laajoja (3 000–6 500 haastateltua/ajankohta) valtakunnallisiin käyntihaastatteluihin pohjautuvia työolotutkimuksia. Aineisto sisältää runsaasti työhön ja työympäristön ominaisuuksiin liittyviä objektiivisia ja subjektiivisia tietoja. Suomen viralliseen tilastoon (SVT) kuuluvaa Työolotutkimusta on tehty noin viiden vuoden välein vuodesta 1977 lähtien (vuosina 1977, 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008), joten sen avulla voidaan kuvata pitkän aikavälin muutoksia koetuissa työoloissa. Osa työolotutkimuksen kysymyksistä on toistettu samanlaisina alusta saakka ja ne muodostavatkin myös kansainvälisesti vertaillen poikkeuksellisen pitkän aikasarjan. Työolotutkimusaineistoista on muodostettu ajallisten muutosten analysointia varten pitkittäisaineisto. Tässä tarkastelussa on käytetty tietoja vuodesta 1977 eteenpäin.

Tarkastelujen yhteiseksi taustamuuttujaksi on määritelty ajankohdan lisäksi kolmiportaisen sosioekonomisen aseman ja suku-

puolen yhdistävä kuusiluokkainen muuttuja (työntekijät, alemmat toimihenkilöt ja ylemmät toimihenkilöt sukupuolittain). Vaikka analysoitavia ryhmiä on siis kaikkiaan 30 (6 luokkaa, 5 ajankohtaa), on pienimmänkin ryhmän koko 268 tapausta (ylemmät toimihenkilönaiset vuonna 1984), mikä riittää hyvin analyysissä käytettyjen varianssianalyysin ja logistisen regression tarpeisiin (ks. taulukko 1).

Ammattitaidon ja osaamisen ulottuvuutta edustaa aineistossa objektiivisena ominaisuutena työnantajan kustantamien kurssipäivien määrä. Asiaa on kysytty seuraavasti: *Kuinka monta päivää olette yhteensä ollut koulutuksessa viimeisen 12 kuukauden aikana?* Kyseessä on kurssipäivien keskiarvo, jossa mukana ovat myös ”nollavastaukset” eli työntekijät, jotka eivät ole osallistuneet koulutukseen. Kurssipäivien määrä on saatavissa kaikilta tarkastelluilta ajankohdilta.

Osaamisulottuvuuden subjektiivista puolta kuvaa koettua työssä kehittymisen mahdollisuuksia koskeva kysymys: *Onko Teillä nykyisessä työssänne hyvät, kohtalaiset vai heikot mahdollisuudet kehittää itseänne?* Alkuperäisen kysymyksen neljästä vastausvaihtoehdosta (hyvä, jonkinlaiset, heikot, EOS) on analyysissä valittu tarkasteluun kuuluminen ryhmään ”hyvät kehitysmahdollisuudet”, johon sijoittuu ajankohdasta riippuen 32–43 % vastaajista. Tämä kysymys ei ollut mukana vuonna 1984.

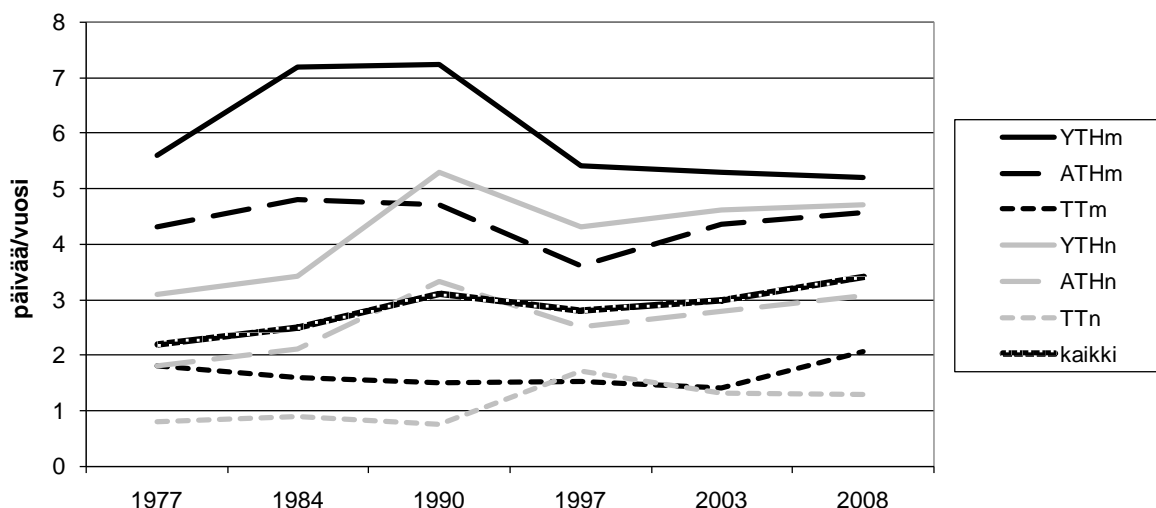
Työssä koettua autonomiaa kuvaa yksi mittari. Se on kuusiosainen summamuuttuja kysymyspatterista *Kuinka paljon voitte vaikuttaa siihen, mitä työtehtäviinne kuuluu; siihen, missä järjestyksessä teette työnne; työtahtiinne; työmenetelmiinne; siihen, miten työt jaetaan ihmisten kesken sekä siihen, keiden kanssa työskentelette.* Vastausasteikon ollessa neliportainen (1 = paljon, 2 = melko paljon, 3 = jonkin verran, 4 = ei lainkaan) keskiarvot vaihtelevat välillä 1–4. Vastausasteikko on käännetty siten, että mitä suurempi keskiarvo, sitä enemmän autonomiaa. Summamuuttujan luotettavuus on kohtalaisen hyvä ( $\alpha = 0,724$ ),

ja jokaisen kysymyksen mukaan otto nostaa sitä. Autonomian kehitystä voi seurata vuodesta 1984 alkaen.

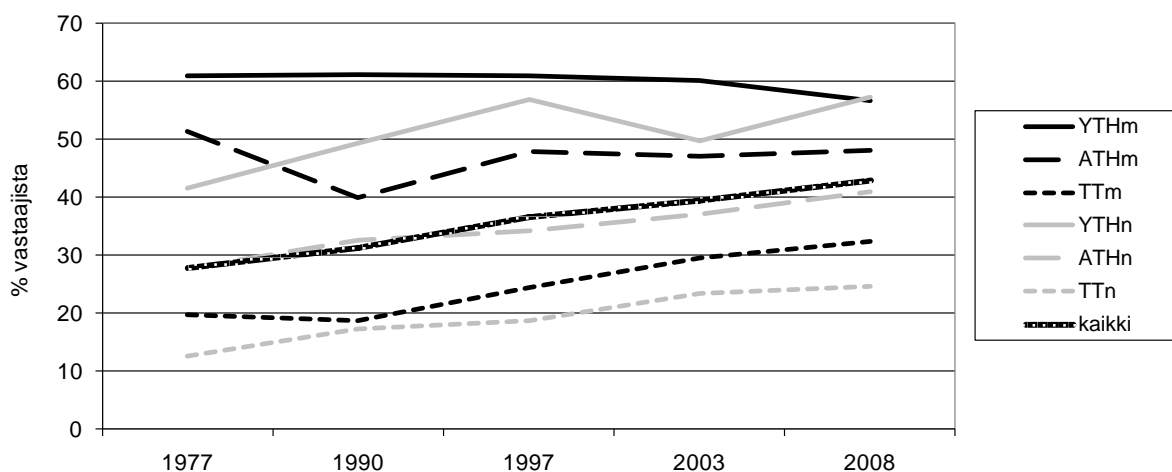
Työn määrää ja intensiteettiä kuvaa objektiivisena ulottuvuutena työhön käytetty aika. Tässä muuttujassa ”tavanomainen viikkotyöaika” on huomioitu myös ylitöiden osuus, jos ne ovat säännöllisiä. Testeissä muuttujaa on käsitelty jatkuvana. Intensiteetin subjektiivisena ulottuvuutena analysissa on käytetty työympäristön haittatekijäksi koettuja kiirettä ja kireitä aikatauluja. Tässä muuttujassa alkuperäinen viisiportainen asteikko (sekä lisäksi EOS-vastausvaihtoehto) on luokiteltu uudestaan niin, että logistisen regression avulla on tarkasteltu luokkiin ”erittäin pal-

jon” ja ”melko paljon” kuuluvia (ajankohdasta riippuen 24–32 % vastaajista). Työn (epä)varmuus on operationalisoitu tarkastelemalla, onko vastaaja kokenut omakohtaiseksi jonkun kolmesta työn menettämisen tai vähentämisen uhista (lomautus, irtisanominen tai työttömyys). Nämä tiedot ovat saatavilla koko tarkastelujaksolta.

Menetelminä on käytetty jatkuvien muuttujien osalta keskiarvovertailuja ja niiden testinä varianssianalyysiä. Kategorisia muuttujia on tarkasteltu ristiintaulukoimalla ja testaamalla logistisella regressioanalyysillä. Kummassakin tapauksessa on tehty aina kaksi mallia: ensimmäisessä ulottuvuuksia selitetään ajankohdalla sekä sosioekonomisen



Kuvio 1. Työnantajan kustantamat kurssipäivät vuodessa 1977–2008



Kuvio 2. Hyvät kehittämismahdollisuudet työssä 1977–2008



aseman ja sukupuolen yhdistävällä muuttujalla (jatkossa käytetään nimitystä ”asema”) sekä ajankohdan ja aseman vuorovaikutustermillä. Merkitsevyysluvut kertovat, onko kyseisen termin vaikutus kuhunkin työn laadun ulottuvuuteen tilastollisesti merkitsevä. Selitystasetta kuvaava kerroin ( $R^2$  logistisissa regressioissa ja  $Eta^2$  varianssianalyysissä) kertoo puolestaan koko mallin osuuden varianssista tai solutodennäköisyyden vaihtelusta. (Ks. liite)

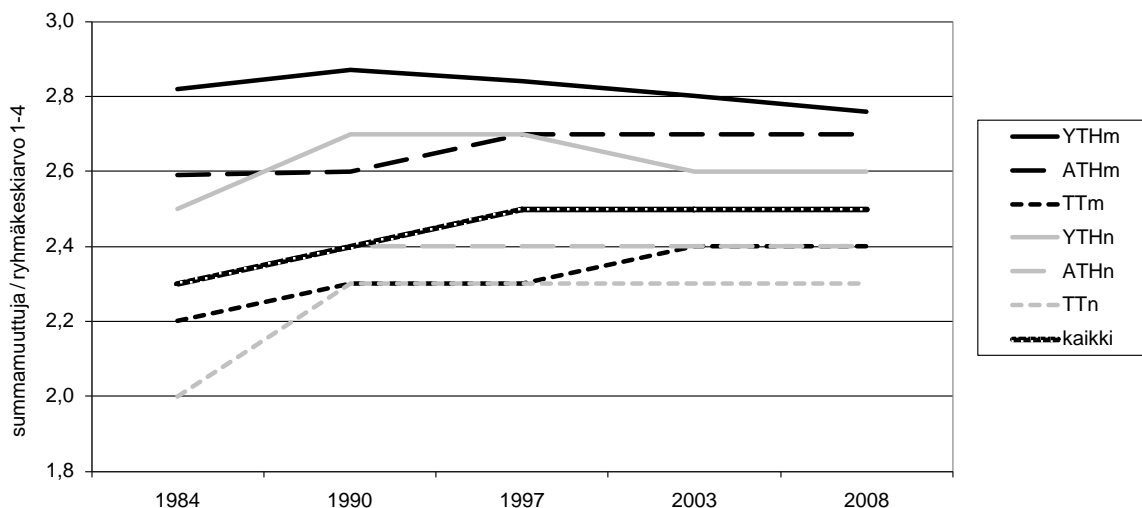
Toinen malli on tehty kullekin tarkasteluajankohdalle erikseen. Tarkoituksena on tarkastella testisuureiden kautta, ovatko ulottuvuudet polarisoituneet eri asemien suhteen. Mallien selitystasetta on ilmoitettu liitteessä, ja ne kertovat, kuinka suuren osan kyseinen malli (vuosittaisissa tarkasteluissa asema-muuttuja) selittää ulottuvuuden vaihtelusta. Selitystasetta kasvaminen kertoo siis laadun ulottuvuuden divergenssistä, eli esimerkiksi säännöllisen viikkotyöajan vaihtelu selittyy asemalla aikaisempaa paremmin. Vastaavasti esimerkiksi koetun autonomian vaihtelusta asema selittää aikaisempaa pienemmän osan.

Joidenkin työn laadun ulottuvuuksien (kiire ja työn epävarmuus) trendit eivät jäsentyneet selvästi käytetyn asemamuuttujan mukaan. Näille muuttujille tehtiin lisäanalyysinä laajempi logistinen regressioanalyysi, jonka tuloksia esitetään ainoastaan tekstin, ei taulukon muodossa.

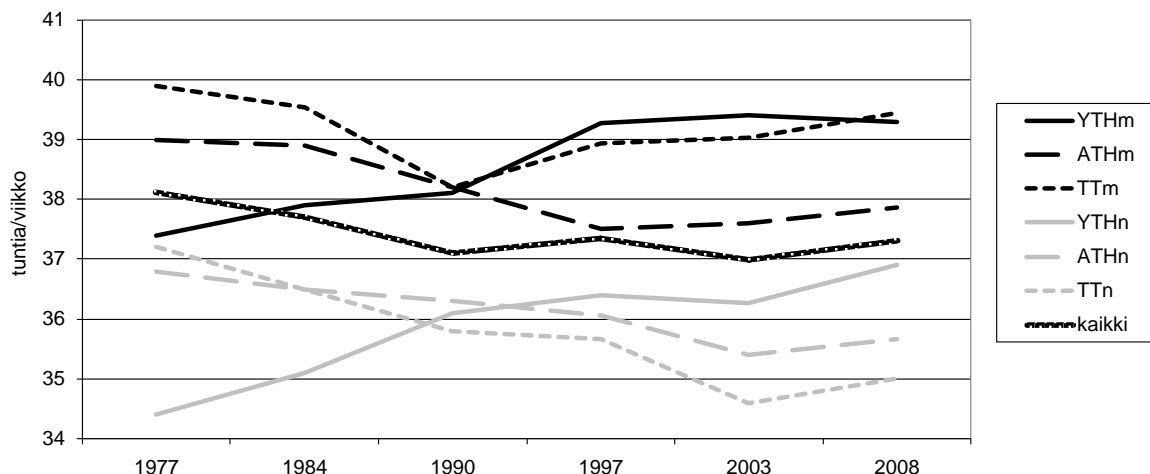
## Tulokset

### Ammattitaito ja osaaminen

Työnantajan kustantamien vuotuisten kurssipäivien keskiarvojen tarkastelu (ks. kuvio 1) osoittaa kokonaisuutena vain lievää kasvua – jo 1990-luvun alussa keskimääräiset kurssipäivät olivat suunnilleen samalla tasolla kuin vuonna 2008. Varianssianalyysin tunnuslukujen perusteella ajallinen muutos kurssipäivien määrässä ei ole merkittävä eikä aseman ja ajankohdan interaktiokaan selitä varianssista kovin suurta osaa. Ryhmien väliset erot ovat koko tarkastelujakson olleet suuret: ylempiä toimihenkilöitä ja alempia toimihenkilöitä koulutetaan selvästi muita enemmän. Selkein ajallinen muutos ryhmien välillä on se, että lähtötilanteeseen verrattuna toimihenkilönaisten asema on kohentunut miehiin verrattuna. Miehiä koulutetaan kuitenkin edelleen enemmän kuin naisia, ja työntekijäammateissa koulutusta on varsin vähän. Suurimmillaan erot ovat olleet vuonna 1990, mutta 1990-luvun lama näyttäisi hillinneen työnantajien intoa ylempien toimihenkilöiden koulutukseen. Kun muissa ryhmissä pudotus on ollut maltillisempaa, ovat erot tasoittuneet hieman. Suurin osa mallin melko vaatimattomasta (noin 5 % vaihtelusta) selitystasesta liittyy kuitenkin suoraan asemamuuttajaan, sillä vaikka ryhmien väliset erot ovat



Kuvio 3. Vaikutusmahdollisuudet, summamuuttuja 1984–2008



Kuvio 4. Säännöllinen viikkotyöaika 1977–2008

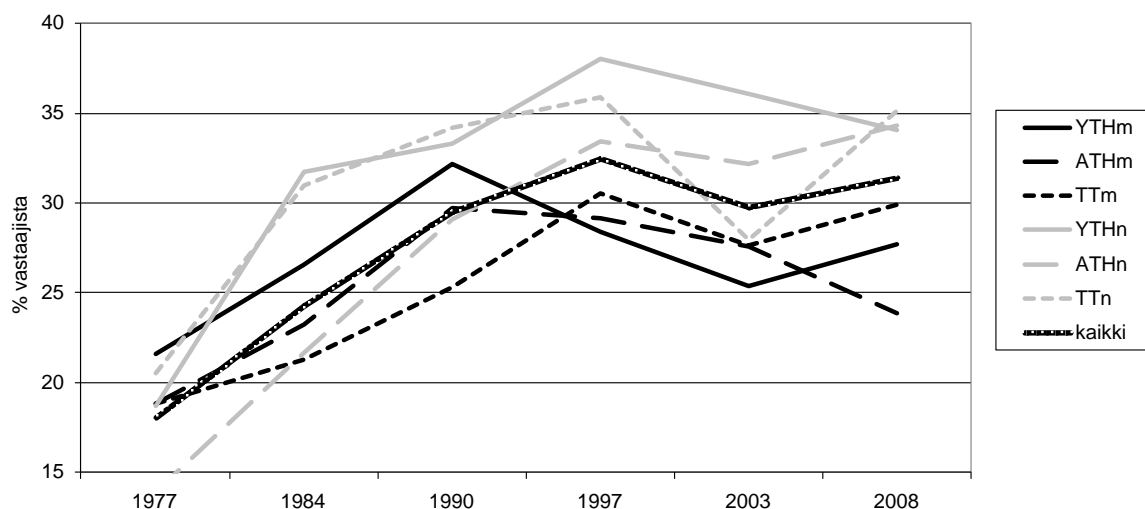
pienentyneet, selittää asemamuuttuja suurin piirtein yhtä suuren osan vaihtelusta ajankohdasta riippumatta.

Koetut kehittymismahdollisuudet työssä ovat olennainen osa työn laatua. Yleinen trendi osoittaa lievää nousua, kuten kuvio 2 voidaan havaita. Se ei kuitenkaan tilastollisesti tarkasteltuna ole merkitsevä. Kehittymismahdollisuudet liittyvät selkeästi sosioekonomiseen asemaan. Vaikka asemamuuttujan suhteen erot ovat kaventuneet tarkastelujaksolla, ja aseman osuus kehittymismahdollisuuksien vaihtelun selittäjänä onkin pienentynyt, kokevat etenkin työntekijäammateissa olevat edelleen harvemmin omaavansa hyviä mahdollisuuksia kehittyä työssään. Erojen kaventuminen johtuu lähinnä siitä,

että lähtötilanteessa, eli vuonna 1977, selkeästi korkeimmalla olevien ylempien toimihenkilömiesten asema on ainoana ryhmänä mittarin perusteella jopa huonontunut tässä suhteessa. Toisaalta työntekijämiesten ryhmä erottuu muista kehittymismahdollisuuksien hieman suuremmalla paranemisella. Lievästä konvergenssista huolimatta sosioekonomisten ryhmien väliset erot ovat edelleenkin havaittavissa, ja sukupuolten ero on hävinnyt vain ylempillä toimihenkilöillä.

### Autonomia

Vaikutusmahdollisuudet työhön on merkittävä työssä viihtymistä lisäävä laadun ulot-



Kuvio 5. Haittaavasta työn kiireellisyydestä kärsivien osuus 1977–2008

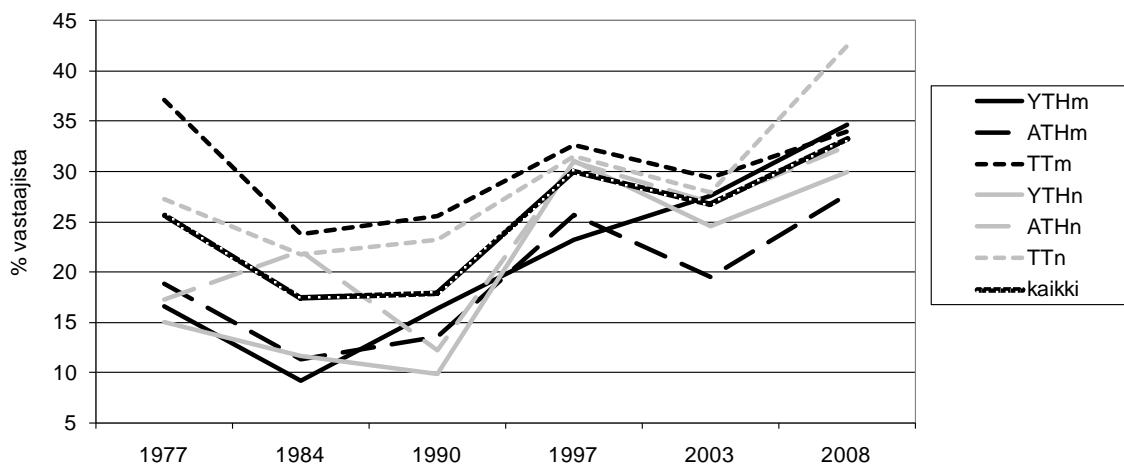
tuvuus. Työn koettu autonomia on tässä analyysissä tiivistetty yhteen kuusikomponenttiseen summamuuttujaan. Ajankohtien välinen muutos ei ole kovin suuri, mutta voidaan kuitenkin todeta autonomian tason nousseen tilastollisesti merkittävästi (ks. kuvio 3). Autonomia selittyy pitkälti sosioekonomisen aseman perusteella. Toimihenkilötyö – etenkin ylempien toimihenkilöiden – on itsenäisempää kuin työntekijöiden. Miesten ammatit ovat kaikissa sosioekonomisissa luokissa itsenäisempiä kuin naisten. Sukupuolten tasa-arvon kannalta tilanne ei ole juurikaan muuttunut. Sen sijaan sosioekonomisten asemien väliset erot autonomian suhteen pienenevät. Mielenkiintoista on, että kuvion 3 perusteella lähentyminen juontuu enimmäkseen ylempien toimihenkilömiesten ja -naisten vaikutusmahdollisuuksien heikkenemisestä, ja että yleinen autonomian kasvu paikallistuu lähinnä miestyöntekijöihin alemmissa toimihenkilö- ja työntekijäammateissa.

### Työn määrä ja intensiteetti

Työajasta nousee esille kaksi keskeistä havaintoa (ks. kuvio 4). Ensinnäkin työhön käytetty aika ei ole keskimääräisesti lisääntynyt viime vuosikymmeninä. Toiseksi naisten työaika on kaikissa sosioekonomisissa asemissa miehiä lyhyempi. Työajan pituudessa on

tapahtunut asemittain tarkasteltuna selkeä muutos: siinä missä yleinen työajan pituuden trendi on ollut laskeva, ovat ylempien toimihenkilöiden työajat pidentyneet – vielä 1970- ja 80-luvuilla ylempät toimihenkilöt tekivät muita lyhyempiä työviikkoja. Toimihenkilöiden työajan kehitys on ollut sukupuolesta riippumatta hyvin samankaltaista, joskin naisilla muutokset ovat olleet hieman jyrkempiä: alempien toimihenkilönaisten työaika on lyhentynyt miehiä enemmän ja toisaalta ylempien pidentynyt enemmän. Työntekijäammateissa sukupuolittunut eriytyminen on ollut voimakasta jo 1990-luvun lopulta lähtien, ja vuoden 2008 aineistossa nämä edustavat jo jatkumon ääripäitä: miestyöntekijät tekevät ylempien toimihenkilömiesten ohella pisimpiä työviikkoja (39,4 h/vko), kun työntekijänaisten työajat ovat keskimäärin lyhyimpiä (35,1 h/vko).

Kokonaisuutena työajoissa on tapahtunut erojen kasvua aseman perusteella, mikä näkyy muuttujan kasvavana selitysasteena. Työajan suhde työ laatuun ei ole yksiselitteinen, mutta yleisesti ottaen ainakin työoloaineiston (vuodet 2003 ja 2008) perusteella pitkät (yli 40 h/vko) työajat koetaan viihtyvyyttä haittaavina. Keskiarvotarkastelu saattaa hukata jotain työajan ja työn laadun yhteyden olemuksesta: vaikka työaika on keskimäärin lyhentynyt, on yli 40-tuntisia viikkoja tekevien osuus yli kaksinkertaistunut tarkastelujaksolla osuuden ol-



Kuvio 6. Työn epävarmuustekijöiden kokeminen 1977–2008

len 4 prosenttia vuonna 1984 ja 10 prosenttia vuonna 2008. Lisäksi asemittain pitkät työajat jakaantuvat yhä selkeämmin ylemmille toimihenkilömiehille, joista 21 prosenttia teki yli 40-tuntista viikkoa vuonna 2008.

Työn intensivoitumisen suhteen Suomi ei näytä olevan poikkeus. Kuvioista 5 käy ilmi, että työn kiireellisenä kokevien osuus nousi selvästi 1990-luvulle saakka, mutta sen jälkeen trendi on tasaantunut. Asemamuuttujan suhteen ei ole havaittavissa selkeitä trendejä, mutta naisilla kiirekokemukset ovat yleisempiä. Asemamuuttuja ei juurikaan selitä kiirekokemusten vaihtelua.

Koska haitalliseksi koettu kiire ei projisoitunut taustamuuttujan suhteen selkeästi, yritettiin analyysiä täsmentää laajemmalla logistisella regressiomallilla, joka huomioi myös iän, työnantajasektorin ja ammatin. Kunta-alan tehostamispyrkimykset näkyvät selvästi koko 1990-luvun laman jälkeisessä ajassa: sektoritarkastelussa kiireen lisääntyminen paikallistuu kunta-alalle ja sen sisällä erityisesti sosiaali- ja terveyspalveluihin. Yksityisellä sektorilla kiire on lisääntynyt erityisesti liikenteen ja kuljetuksen alalla sekä kaupassa. Ikäryhmistä yleisintä kiireen kokeminen on ikäryhmissä 35–55-vuotiaat. Näidenkään muuttujien tuominen mukaan malliin ei selitä kovin suurta osaa koetusta kiireestä (selitysasteet vaihtelee ajankohdittain 2-5 prosentissa) – kyseessä näyttäisikin olevan lähinnä työpaikkatason ongelma.

### *Työn epävarmuus*

Työn epävarmuuden kokeminen nousi jyrkästi laman jälkeisenä aikana 1990-luvulla, jolloin joka kolmas työolotutkimukseen vastanneista koki omakohtaisesti ainakin jotain kolmesta mitatusta uhasta (lomautus, irtisanominen, työttömyys). Koettu epävarmuus jäi korkealle tasolle 2000-luvulla. Epävarmuutta on perinteisesti koettu useimmiten työntekijäammateissa, mutta laman jälkeen epävarmuuskokemukset ovat jakautuneet tasaisem-

min eri asemiin. Työntekijänaisten ryhmässä epävarmuus tosin yleistyi huomattavasti vuosien 2003 ja 2008 välissä. Työntekijänaisista suurin osa työskentelee palvelualoilla (esimerkiksi hotelli- ja ravintola-alalla, sosiaali- ja terveyspalveluissa, siivoustyössä). Laman jälkimainingeissa epävarmuus oli koko työelämän kentän läpäisevä, eivätkä taustamuuttujan eri asemien suhteen erot ole edes merkitseviä (ks. kuvio 6).

Tästäkin laadun ulottuvuudesta tehtiin yleiskuvan sekavuuden vuoksi laajempi logistinen regressioanalyysi. Analyysi paljastaa, ettei taustamuuttujan komponenteista (sukupuoli ja sosioekonominen asema) kumpikaan liity kovin voimakkaasti epävarmuuden kokemiseen. Naisilla kokemuksia on aina hieman useammin, mutta ainoastaan vuonna 1997 ero on merkitsevä. Sen sijaan ikä ja ammattiala erottelevat kokemusten yleisyyttä selvemmin. Iän suhteen on tapahtunut selvä muutos: 1980-luvulla epävarmuuskokemukset vähenivät suoraan suhteessa ikään, mutta lama tasoitti puntit myös tässä suhteessa – kaikki pelkäsivät yhtä lailla – ja 2000-luvulla epävarmuutta koetaan yleisimmin työuran alkuvaiheessa (ikäryhmässä 25–44-vuotiaat). Aloista teollisuudessa on epävarmuustekijöitä ollut aina muita enemmän, mikä näkyy myös kokemuksissa. Vaikka epävarmuuskokemukset ovat 2000-luvulla hieman vähentyneet, on aloissa kaksi poikkeusta: palvelu- ja kuljetusaloilla on työn luonne muuttunut epävarmemmaksi. Sen sijaan aikaisemmin muun muassa sijaisuuksien ketjuttamisten takia huonomainen sosiaali- ja terveysala on parantanut asemaansa tässä suhteessa.

### **Pohdinta**

Tutkimuksemme tavoitteena oli havainnoida työn laadun muutoksia Suomessa reilun kahdenkymmenen vuoden jaksolla. Lisäksi tarkastelimme, miten muutokset koskivat eri työntekijäryhmiä. Toisin kuin julkisen keskustelun perusteella voisi olettaa, tutkimuk-

sessä käytössä olleiden mittareiden perusteella tulokset osoittavat työelämän laadun muutosten olevan melko maltillisia. Saadut tulokset myös tukevat aiempien tutkimusten tuloksia (ks. esim. Green 2006, 170; Lehto & Sutela 2008; Kauppinen ym. 2010; Ylöstalo & Jukka 2010), joissa osoitetaan, että työelämän laatu on moniulotteinen ilmiö: on hankala yhdistää työn laadun ulottuvuuksista yhdensuuntaisia muutoksia, jotka voisi tiivistää yleiseksi paranemiseksi tai huonontumiseksi. Empiirisessä tarkastelussa emme havainneet polarisoitumista eri palkansaajaryhmissä. Päinvastoin työntekijöiden ja toimihenkilöiden väliset erot vaikuttavat kaventuneen tutkimusajanjaksolla. Sen sijaan sukupuolten välinen ero koetussa työn laadussa on hämmästyttävän pysyvä kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä.

Kun tarkastelimme työelämän voimavaroina pidettyjä työn laadun ulottuvuuksia, suomalaisten työntekijöiden mahdollisuuksia käyttää ja kehittää ammattitaitoaan sekä osallistua työtään koskevaan suunnitteluun ja päätöksentekoon, havaitsimme yleisellä tasolla maltillista myönteistä kehitystä. Mainitut työn resurssit liittyvät selkeästi asemaan: jo lähtökohtaisesti korkeammin koulutetuilla ja korkeammassa asemassa olevilla on enemmän koulutus-, kehitymis- ja vaikutusmahdollisuuksia. Kuitenkin ajallista muutosta tarkasteltaessa havaitaan, että yleisissä asemissa olevien tilanteessa ei tapahdu parannuksia: myönteistä kehitystä tapahtuu nimenomaan työntekijöiden ja alempien toimihenkilöiden työn piirteissä. Sukupuolten välisen eron kannalta tilanne ei ole juurikaan muuttunut, miesten työ on kaikissa asemissa naisten työtä itenäisempää ja kehittävämpää.

Työn vaikutusmahdollisuuksissa on tapahtunut vuoden 1990 jälkeen hämmästyttävän vähän. Tulokset kyseenalaistavat teesejä jälkifordistisesta tai jälkibyrokraattisesta työn organisoinnin valtavirrasta. Samalla kyseenalaistuu osallistaviin managerialistisiin käytäntöihin sisäänrakennettu oletus työntekijän autonomian lisääntymisestä. Autonomia

ja kontrolli ovat yhteenkietoutuneita ilmiöitä. Uudet työn kontrollin muodot, työpanoksen valvonnan käytännöt ja tiimityön yleistymisen voivat vähentää yksilön autonomiaa.

Tulokset ovat kuitenkin linjassa kapitalismin variaatioihin nojaavien teorioiden oletusten kanssa. Pohjoismaisen tuotantoregimin tai koordinoitun markkinatalouden mallia edustavissa maissa kehityksen on oletettu kulkevan kohti lisääntyviä vaikutusmahdollisuuksia. Vaikka muutokset ovat maltillisia, huomattavaa on, etteivät koulutus- ja kehittymismahdollisuudet Suomessa ole polarisoituneet aseman mukaan. Autonomian kehitys ei ole kulkenut negatiiviseen suuntaan, kuten eräiden tutkimusten mukaan on käynyt varsinkin liberaaleissa, anglosaksisissa talouksissa. Pohjoismaissa on panostettu työn kehittämisohjelmien, työmarkkinaosapuolten yhteistyön sekä osallistavan ja ammattitaitoa korostavan työn organisoinnin (Gustavsen 2007; Valeyre ym. 2009) lisäksi erityisesti heikommassa asemassa olevien, matalamman taitotason työntekijöiden työn ja koulutuksen kehittämiseen (Gallie 2002).

Työn ja työelämän epävakautuminen ovat yhdessä työn intensivoitumisen kanssa keskeisimpiä työelämän muutosta hallitsevia tarinoita, joita empiiriset aineistomme tukevat, mutta vain osittain. Tarkastelujakson keskivaiheilla Suomi sukelsi syvään lamaan. Odotetusti työn epävarmuuskokemukset lisääntyivät. Samalla kiireestä ja kireistä aika-tilausta muodostui keskeinen – epätyytyttävää palkkaakin merkittävämpi – työssä viihtymistä vähentävä tekijä. Huomattavaa on kuitenkin, etteivät epävarmuus ja kiirekokemukset ole yleistyneet 1990-luvulla havaitun piikin jälkeen. Toinen ajalliseen muutokseen liittyvä mielenkiintoinen havainto kohdistuu sosioekonomisten ryhmien välisiin eroihin. Kokemukset työn epävarmuudesta ja kiireestä olivat vielä 1980-luvulla vahvemmin asemaan sidottuja. Työntekijäasemassa olevat kokivat toimihenkilöitä enemmän epävarmuutta työpaikkansa pysyvyydestä, kun taas koettu kiire oli leimallisemmin ylempien toi-

mihenkilöiden työhön liittyvä ilmiö. Tämä ero häviää 2000-luvulle tultaessa ja kiireen haittaavuus ja työn epävarmuus eivät enää erottele merkittävästi eri asemassa olevia työntekijöitä toisistaan. Näin ollen korkeampi koulutus ja asema eivät suojaa palkansaajaa työelämän kielteisiltä kehityssuunnilta, kuten eurooppalaisiin aineistoihin nojaten on arvioitu (Clark 2005; Smith ym. 2008). Sen sijaan sukupuolella on yhä merkitystä. Naiset kokevat miehiä enemmän epävarmuutta ja kiirettä kaikissa sosioekonomisissa asemissa. Ainoastaan työn epävarmuuden suhteen ylemmät toimihenkilönaiset tekevät poikkeuksen kokiessaan vähemmän huolta työnsä pysyvyydestä verrattuna samassa asemassa oleviin miestyöntekijöihin. Naisten kiirekokemukset vaikuttaisivat erityiseltä piirteeltä suomalaisessa työelämässä, sillä Burchellin tutkimusryhmän (2007) raportin mukaan EU 12 -maissa vuosina 1990–2005 miehet kokivat naisia enemmän kiirettä. (Ks. myös Hartikainen, Anttila, Oinas & Nätti 2010.)

Käytettävissämme on ollut kansainvälistikin harvinainen sarja työolotutkimusaineistoja. Tilastokeskuksen työolotutkimuksen käyttökelpoisuutta lisää samojen kysymysten toistaminen. Toisaalta työelämän laadullisen muutoksen arviointia vaikeuttaa se, että ihmisten odotukset muuttuvat ajan kuluessa ja olosuhteiden muuttuessa. Metodinen ongelma on tuttu esimerkiksi taloustieteellisessä onnellisuustutkimuksessa. Hedonistiseksi oravanpyöräksi nimetty ilmiö tuottaa tällöin vakioista kuvaa hyvinvoinnista ja verho-

aa samalla muutokset objektiivisissa elinolosuhteissa. On huomattu esimerkiksi se, että poikkileikkausaineistoissa vastaajan tulot ja hänen itse arvioima onnellisuus korreloivat voimakkaasti, mutta aikasarja-aineistoissa tulojen dramaattinenkaan kasvu ei johda onnellisuuden kasvuun. Tutkimukset osoittavat, että standardien sopeuttamista tapahtuu myös alaspäin objektiivisten olosuhteiden heikentyessä (Handel 2005; Muñoz de Bustillo Llorente & Macías 2005). Näin ollen esimerkiksi taantumien oloissa omat negatiiviset kokemukset työelämässä voivat näyttäytyä kohtuullisina, ja vastaukset työolokyselyihin suhteutetaan yleiseen tilanteeseen.

Työoloaineisto tarjoaa mahdollisuuden lähinnä subjektiivisiksi luettavien työn laadun mittareiden koostamiseen. Tarkastelun ulkopuolelle jää tällöin esimerkiksi palkka, joka on objektiivisena mittarina ollut taloustieteen perinteessä keskeinen työn laadun määrittäjä. Tarkastelumme on rajautunut työn laadun ajallisen muutoksen tarkasteluun sukupuolen ja sosioekonomisen aseman suhteen. Näiden ohella eurooppalaisessa keskustelussa korostuu huoli työvoiman polarisoitumisesta hyviin ja huonoihin asemiin toimialojen ja tuotannollisten sektoreiden mukaan. Suomessakin työn laadun tutkimus kaipaa sektoreiden välistä ja sisäistä vertaailua. Erityisen kiinnostavaa on kasvavan palvelusektorin tarkempi analyysi.

**Kiitokset:** Työsuojelurahasto on rahoittanut tutkimustamme.

## Kirjallisuus

- Aitta, U. (2006) Ylemmät toimihenkilönaiset työ- ja aikapaineiden ristiaallokossa. Teoksessa A.-M. Lehto, H. Sutela & A. Miettinen (toim.) *Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta*. Helsinki: Tilastokeskus, 17–36.
- Alasoini, T. (2006a) Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992–2005. Tykes raportteja 45. Helsinki: Työministeriö.
- Alasoini, T. (2006b) Työnteon mielekkyys uhattuna? Työelämän tutkimus 4 (2), 122–136.
- Appelbaum, E., Bailey, B., Berg, P. & Kalleberg, A. (2000) *Manufacturing Advantage: Why High-Performance Work Systems Pay Off*. Ithaca, NY: ILR Press.
- Bakker A., Schaufeli, W., Leiter, M & Taris, T. (2008) *Work engagement: An emerging concept in oc-*

- cupational health psychology. *Work & Stress* 22 (3), 187–200.
- Bakker, A. & Demerouti, E. (2007) The Job Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology* 22 (3), 309–328.
- Blauner, R. (1964) *Alienation and Freedom: The Factory Worker and his Industry*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Braverman, H. (1974) *Labour and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.
- Burchell, B., Cartron, D., Csizmadia, P., Delcampe, S., Gollac, M., Illésy, M., Lorenz, E., Makó, C., O'Brien, C. & Valeyre, A. (2009) *Working Conditions in the European Union: Working Time and Work Intensity*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Clark, A. (2005) *Your Money or Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries*. *British Journal of Industrial Relations* 43 (3), 377–400.
- Dahl, S.-Å., Nesheim, T. & Olsen, K. (2009) *Quality of Work – Concept and Measurement*. Teoksessa A. M. Guillén & S.-Å. Dahl (toim.) *Quality of Work in the European Union. Concepts, Data and Debates from a Transnational Perspective*. Brussels: Peter Lang, 19–38.
- Dieckhoff, M. & Gallie, D. (2007) *The Renewed Lisbon Strategy and Social Exclusion*. Policy. *Industrial Relations Journal* 38 (6), 480–502.
- Doogan, K. (2001) *Insecurity and Long-Term Employment*. *Work, Employment & Society* 15 (3), 419–440.
- Doogan, K. (2005) *Long-Term Employment and the Restructuring of the Labour Market in Europe*. *Time & Society* 14 (1), 65–87.
- European Commission (2008) *Employment in Europe 2008*. EC: Luxembourg.
- Esitys kansalliseksi ohjelmaksi tuottavuuden ja työelämän laadun samanaikaiseksi parantamiseksi 2007 – 2011 – 2015. Työministeriö.
- Feldsted, A., Gallie, D., Green, F. & Zhou, Y. (2007) *Skills at Work, 1986 to 2006*. ESRC Centre on Skills, Knowledge and Organisational Performance. Universities of Oxford and Cardiff.
- Gallie, D. (2002) *The Quality of Working Life in Welfare Strategy*. Teoksessa G. Esping-Andersen (toim.) *Why We Need a New Welfare State*. Oxford: Oxford University Press.
- Gallie, D. (2003) *The Quality of Working Life: Is Scandinavia Different?* *European Sociological Review* 19 (1), 61–79.
- Gallie, D., Feldstead, A. & Green, F. (2004) *Changing patterns of Task Discretion in Britain*. *Work, Employment & Society* 18 (2), 243–266.
- Gallie, D. (2005) *Work Pressure in Europe 1996–2001: Trends and Determinants*. *British Journal of Industrial Relations* 43 (3), 351–375.
- Gallie, D. (2007a) *Production Regimes, Employment Regimes and the Quality of Work*. Teoksessa D. Gallie (toim.) *Employment Regimes and the Quality of Work*. New York: Oxford University Press, 1–33.
- Godard, J. (2001) *High Performance and the transformation of work? The implications of alternative work practices for the experience and outcomes of work*. *Industrial & Labor Relations Review* 54 (4), 776–805.
- Green, F. (2003) *The Rise and Decline of Job Insecurity*. Department of Economics Discussion Paper 05/03. Canterbury: University of Kent.
- Green, F. (2006) *Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton and Oxford: Princeton University Press.
- Green, F. (2008) *Work Effort and Worker Well-Being in the Age of Affluence*. Department of Economics, Discussion paper. Canterbury: University of Kent.
- Green, F., Dickerson, A., Carruth, A. & Campbell, D. (2001) *An Analysis of Subjective Views of Job Insecurity*. Department of Economics, Discussion paper 01/08. Canterbury, University of Kent.
- Green, F. & McIntosh, S. (2001) *The Intensification of Work in Europe*. *Labour Economics* 8, 291–308.
- Gustavsen, B. (2007) *Work Organization and the Scandinavian Model*. *Economic and Industrial Democracy* 28, 650–673.
- Handel, M. (2005) *Trends in Perceived Job Quality, 1989 to 1998*. *Work and Occupations* 32 (1), 66–94.
- Hartikainen, A., Anttila, T., Oinas, T. & Nätti, J. (2010) *Is Finland Different? Quality of Work among Finnish and European employees*. *Research on Finnish Society* 3, 29–41.
- Jakonen, M., Peltokoski, J. & Virtanen, A. (toim.) (2006) *Uuden työn sanakirja*. Helsinki: Tutkijaliitto.

- Johnson, P., Wood, G., Brewster, C. & Brookes, M. (2009) The Rise of Post-Bureaucracy: Theorists' Fancy or Organizational Praxis? *International Sociology* 24 (1), 37–61.
- Julkunen, R. (2008) Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino.
- Kalleberg, A. (2009). Precarious Work, Insecure workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review* 74, 1–22.
- Kalleberg, A., Nesheim, T. & Olsen, K. (2009) Is Participation Good or Bad for the Workers? Effects of Autonomy, Consultation, and Teamwork on Stress among Workers in Norway. *Acta Sociologica* 52 (2), 99–116.
- Kauppinen, T., Hanhela, R., Kandolin, I., Karjalainen, A., Kasvio, A., Perkiö-Mäkelä, M., Priha, E., Toikkanen, J. & Viluksela, M. (toim.) (2010) Työ ja terveys Suomessa 2009. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kinnunen, U., Nätti, J., Mauno, S. & Mäkikangas, A. (2004) Työttömyys ja työn epävarmuus koetun terveyden riskitekijöinä: kokemuksia vertaileva tutkimus. *Työelämän tutkimus* 2 (1), 1–11.
- Lehto, A.-M. (2006) Työpaineet ja kiirekokemukset. Teoksessa A.-M. Lehto, H. Sutela & A. Miettinen (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Helsinki: Tilastokeskus, 249–274.
- Lehto, A.-M. & Sutela, H. (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Helsinki: Tilastokeskus.
- Muñoz de Bustillo Llorente, R. & Macías, E. (2005) Job Satisfaction as an Indicator of the Quality of Work. *Journal of Socio-Economics* 34, 656–673.
- Paugam, S. & Zhou, Y. (2007) Job Insecurity. Teoksessa D. Gallie (toim.) *Employment Regimes and the Quality of Work*. New York: Oxford University Press, 179–203.
- Peña-Casas, R. & Pochet, P. (2009). 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).
- Siltala, J. (2004) Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Helsinki: Otava.
- Siltala, J. (2007) Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Mukana uudet huononukset. Helsinki: Otava.
- Smith, M., Burchell, B., Fagan, C. & O'Brien, C. (2008). Job Quality in Europe. *Industrial Relations Journal* 39 (6), 586–603.
- Valeyre, A., Lorenz, E., Cartron, D., Csizmadia, P., Gollac, M., Illéssy, M. & Makó, C. (2009) Working Conditions in the European Union; Work Organisation. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- White, M., Hill, S., McGovern, P., Mills, C. & Smeaton, D. (2003) High-Performance Management Practices, Working Hours and Work-Life Balance. *British Journal of Industrial Relations* 41 (2), 175–196.
- Ylöstalo, P. & Jukka, P. (2010) Työolobarometri 2009. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 34/2010.



## LIITE

## Liitetaulukko. Varianssi- ja logistiset regressioanalyysit

Varianssianalyysit:		Kaikki	1977	1984	1990	1997	2003	2008
Kurssepäivät vuodessa	Asema	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	Sig. Vuodet	0,000						
	Asema * vuodet	0,000						
	Eta2	0,05	0,03	0,05	0,07	0,043	0,06	0,05
Säännöllinen viikkotyöaika	Asema	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	Sig. Vuodet	0,076						
	Asema * Vuodet	0,000						
	Eta2	0,05	0,07	0,05	0,02	0,03	0,05	0,06
Logistiset regressioanalyysit:		kaikki	1977	1984	1990	1997	2003	2008
Kehittymis- mahdollisuudet työssä	Asema	0,000	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000
	Sig. Vuodet	0,490						
	Asema * vuodet	0,000						
	R2	0,12	0,14		0,12	0,12	0,07	0,06
Autonomia	Asema	0,000		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
	Sig. Vuodet	0,000						
	Asema * Vuodet	0,000						
	R2	0,09		0,12	0,08	0,07	0,06	0,05
Työn haittaava kiireellisyys	Asema	0,000	0,000	0,000	0,000	0,031	0,000	0,000
	Sig. Vuodet	0,000						
	Asema * vuodet	0,000						
	R2	0,03	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01	0,01
Työn epävarmuuden kokeminen	Asema	0,000	0,000	0,000	0,000	0,180	0,008	0,000
	Sig. Vuodet	0,000						
	Asema * vuodet	0,000						
	R2	0,05	0,06	0,04	0,04	0,01	0,01	0,01