



Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

TYÖELÄMÄN LAATU JA LAADUN ARVIOINTI

TUTKIMUSHANKKEEN LOPPURAPORTTI 10.11.2010

Timo Anttila, tutkijatohtori, timo.e.e.anttila@yfi.jyu.fi, (014) 260 3128

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos, Jyväskylän yliopisto

Armi Hartikainen, tutkijakoulutettava, armi.e.hartikainen@jyu.fi, (014) 260 3117

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos, Jyväskylän yliopisto

Tomi Oinas, tutkija, tomi.oinas@yfi.jyu.fi (014) 260 3197

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos, Jyväskylän yliopisto

Jouko Nätti, professori, jouko.natti@uta.fi, 040 7466 519

Sosiaalitutkimuksen laitos, Tampereen yliopisto

Jyväskylän yliopiston yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitoksen
julkaisuja 82

© Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos ja tekijät, Jyväskylän
yliopisto
Sähköinen julkaisu (pdf)
ISBN 978-951-39-4109-3
ISSN 1239-5498

Työelämän laatu ja laadun arviointi

SISÄLLYSLUETTELO

TIIVISTELMÄ	4
SUMMARY	5
1. JOHDANTO	6
Tutkimushankkeen julkaisut:	7
Tieteelliset artikkelit	7
Käsikirjoitukset (lähetetään arvioitavaksi)	8
Esitelmät tieteellisissä konferensseissa	8
Pro gradu –työt.....	9
2. TAVOITTEET JA AINEISTOT.....	10
2.1.Työelämän laadun käsiteanalyysi	10
2.2. Työelämän laatu Suomessa.....	10
2.3. Suomi Euroopassa –työelämän laatua eurooppalaisittain vertailtuna.....	11
2.4.Case-tutkimus teollisuusyrityksissä.....	13
2.5 Tutkimuksessa käytetyt aineistot	14
3. TULOKSET	16
3.1. Käsiteanalyysi	16
3.2. Työelämän laatu Suomessa.....	19
3.3. Suomi Euroopassa.....	21
3.3.1 Suomi – erityinen vai pohjoismainen?.....	21
3.3.2 Työelämän laadun muutokset ja sukupuoli. Eurooppalainen vertailu	23
3.3.3 Teoria kapitalismin variaatioista ja työn laadun muutos	25
4. YHTEENVETO JA POHDINTA.....	31
LIITE 1 Artikkelikäsikirjoitus	40
LIITE 2. Artikkelikäsikirjoitus	59

Työelämän laatu ja laadun arviointi

TIIVISTELMÄ

Työelämän laatu on ollut vilkkaan yhteiskuntapoliittisen keskustelun teema 2000-luvun alun Euroopassa. Kansainvälistyvä kilpailu, teknologioiden nopea kehitys, tuotannon rakennemuutos ja palvelusektorin kasvava merkitys taloudelle, on nähty uhkina työ(elämä)n laadulle. Tiedämme kuitenkin suhteellisen vähän, missä määrin ja miten työelämän laatu on Suomessa ja Euroopassa muuttunut.

Tämä raportti kokoo Työsuojelurahaston rahoittaman hankkeen ”Työelämän laatu ja laadun arviointi” päätulokset. Tutkimushankkeessa analysoimme työn laadun (job quality) sekä työelämän laadun (quality of work life) käsitteitä ja arvioimme työn laadun muutosta Suomessa ja Euroopassa. Käsiteanalyysi perustuu yli tuhanteen ”EBSCO Business Source Elite” -tietokannasta poimittuun tieteelliseen artikkeliin. Empiiriset, määrälliset analyysit, perustuvat Suomalaiseen Työoloaineistojen sarjaan vuosilta 1984–2008 sekä Eurooppalaiseen työolotutkimusten (EWCS) sarjaan vuosilta 1995—2005. Käytimme myös kahdeksasta Euroopan maasta kerättyä ”Quality of Life in a Changing Europe” kyselyaineistoa vuodelta 2007. Tutkimushankkeen aikana kiinnostuimme työn organisoimisen, työntekijöiden osallistumisen ja paikallisen sopimisen uusista muodoista ja keräsimme haastatteluaineiston viidestä pohjoiskarjalaisesta teollisuusyrityksestä. Aineisto koostuu yritysjohdon, luottamushenkilöiden sekä työntekijöiden haastatteluista.

Suomalaisen työoloaineiston aikasarjan analyysin tavoitteenamme oli arvioida sitä, koskevatko kansainvälisissä tutkimuksissa havaitut työn laadun muutostrendit suomalaista työelämää. Ajallisen muutoksen ohella erityisen kiinnostuksen kohteena oli se, kuinka työn laatu koetaan sukupuolten välillä ja ammatillisen hierarkian eri tasoilla. Tulokset osoittivat, että työn laadun kehitystrendit ovat verkkaisia. Suomalainen työelämä näyttää kohtelevan eri ryhmiä jossain määrin yhtäläisesti, näin erityisesti suhteessa negatiivisena pidettyihin kehityskulkuihin. Näin ollen korkeampi koulutus ja asema eivät suojaa palkansaajaa työelämän kielteisiltä kehityssuunnilta. Sen sijaan sukupuolella on yhä merkitystä. Läpi 25 vuoden tarkastelujakson naiset raportoivat huonompaa työelämän laatua kuin miehet.

Eurooppalaisen työoloaineiston analyysi osoitti, että verrattuna Skandinavian maihin suomalaiset palkansaajat raportoivat yhtäläisiä mahdollisuuksia käyttää ammattitaitoaan ja osaamistaan työssään, mutta ovat työn autonomian suhteen heikommassa tilanteessa. Suomalaiset olivat myös tyytymättömämpiä palkkukseensa. Vertailtaessa työelämän kehitystrendejä Euroopassa havaitaan merkittäviä eroja maaryhmien välillä. Skandinaviassa työelämän laatu on pysynyt eurooppalaisittain korkealla tasolla. Vertailevan tutkimuksen tulokset tukevat näkemyksiä, jotka korostavat institutionaalisten tekijöiden merkitystä työelämän laadun määrittäjinä.

SUMMARY

The issues of job quality have assumed a central position on the political agenda due to concerns about the economic and social sustainability of European societies. Across Europe, global competition, technological change and economic restructuring, and the expansion of the service sector are common developments that are perceived as threats to job quality. In spite of such developments, we still do not know very much about how these different pressures for change have affected job quality in Finland and in European countries.

This report summarized the main results of the project “Quality of work Life” financed by Finnish Work Environmental Fund. Project studied the use of job quality concept as well as levels and trends in quality of jobs in Finland as well as in Europe from a comparative perspective. Empirical, quantitative analyses are based on Finnish Quality of Life Surveys (1984–2008) and European Working Conditions Surveys representing EU27-countries (1995–2005). Quality of Life in a Changing Europe –dataset (2007) collected from eight European countries is also used. For the purposes of qualitative analyses of the job quality concept, over 1000 scientific articles were collected from EBSCO Business Source Elite database. In addition interviews in five Eastern Finland industrial companies were conducted in order to deepen our knowledge on the effects of new forms of work organization, such as teamwork, and local bargaining on the perceived job quality.

Results shed light on special features of Finnish quality of work life. Studying the evolution of job quality revealed convergence between employees in the manual and non-manual positions in terms of quality of work life indicators. Despite the converging trend, class still play enduring roles with regard to opportunities to influence and develop skills at work, whereas insecurity and time pressures have become common experiences for employees. On the contrary, gender seems to have pervasive effect; throughout the study period, women report lower job quality than men.

Compared to Scandinavian countries, Finnish employees report equally high levels of opportunities for using skills as well high effort but lacks behind in terms of employee autonomy and satisfaction with the pay. When analysing the job quality trends, results point out marked differences between the European countries. Scandinavian job quality has remained high since the 1990’s, whereas the Southern and Eastern European countries represent the lower end of the quality scale. UK and Ireland stand out as an intriguing case, since in 1995 job quality in these countries was at the same, high level with Scandinavia but the trend has been declining. The acquired results do not uniformly support the ‘grand narratives’ of work life change, such as intensification of work, increasing insecurity and transition to post-industrial, autonomous work organisation, but rather support the views of literature on institutional variations in advanced capitalist societies.

1. JOHDANTO

Työelämän laadusta on keskusteltu paljon viime vuosina. Nämä keskustelut, samoin kuin työelämän tilaa kuvaavat aikasarja-aineistot, tuovat esiin hämmäntäviä paradokseja. Keskimäärin työ tarjoaa paremman toimeentulon ja mahdollistaa omien taitojen ja osaamisen käytön aiempaa laajemmin. Työ palkitsee tekijäänsä. Toisesta näkökulmasta katsottuna työelämä on muuttunut huonommaksi. On esitetty, että työn palkitsevuuden ja työn vaatimusten suhde on muuttunut työntekijän kannalta epäedullisemmäksi. Työn vakauden ja työn tuoman turvallisuuden kokemisessa on kasvavia eroja. Työelämän laatua ja työoloja kartoittavat tutkimukset osoittavat merkittävää työpaineiden kasvua (Green 2006). Juha Siltalan (2004/2007) mukaan työntekijän on annettava suhteettoman paljon, ja vieläpä suhteettoman heikoilla ehdoilla, saavuttaakseen säällisen elämän (laadun). Tuomo Alasoinin (2006a, b) mukaan työn psykologisen sopimuksen rikkoutuminen ilmenee työn mielekkyyden heikkenemisen trendinä. Francis Green (2006) arvelee, että syvenevä manageriaalinen kontrolli heikentää työn vetovoimaa silloinkin kun tulot kasvavat ja työtehtävät vaativat enemmän osaamista. Raija Julkunen pohtii kirjassaan ”Uuden työn paradoksit” (2008) työprosessidebatin näkökulmasta ”uusia” työn organisoinnin ja kontrollin muotoja ja sitä, miten subjektivoitua, henkilökohtaistua, tietoistua, affektisoitua ja estetisoitua työ tuottaa uudenlaisia työn patologioita.

Työelämän laadun paradoksit on huomattu myös politiikan kentällä. Sekä kansallisella tasolla että Euroopan laajentuvassa piirissä on ryhdytty pohtimaan sitä, miten löytää tasapaino taloudellisen kehityksen ja sosiaalisesti kestävien työn organisointitapojen välille. Euroopan neuvoston kokouksessa 22.–23.3.2005 (European Council 2005) painotettiin, että työelämän laadun ja elämän laadun tulee kehittyä samanaikaisesti taloudellisen kasvun ja työllisyyskehityksen kanssa. Jotta Euroopasta voisi Lissabonin kokouksen (2000) tavoitteiden mukaisesti kehittyä maailman kehittynein talous, on keskityttävä työelämän laadun kysymyksiin. Vastaavasti Suomessa 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 (Esiteys kansalliseksi ohjelmaksi tuottavuuden ja työelämänlaadun samanaikaiseksi parantamiseksi 2007). On siis olemassa sekä ylikansallinen että kansallinen kiinnostus työelämän laadun kehittämiseen.

Tutkimushankkeemme ensimmäinen tavoite oli tarkastella tutkimuskirjallisuuden avulla työelämän laadun käsitteitä, tutkimusperinteitä ja laadun erilaisia arviointitapoja. Empiirisenä tutkimustavoitteena oli analysoida suomalaisen työelämän laatua Tilastokeskuksen keräämillä Työoloaineistoilla (1984–2008) sekä vertailevan kansainvälisen työoloja kuvaavan aineistosarjan (EWCS 1995–2005) avulla. Käytännöllisenä *kehittämistavoitteena* oli muodostaa käsiteanalyysin ja tutkimusaineistojen avulla internet-pohjainen työkalu, jonka avulla yksilöt tai organisaatiot voivat arvioida työelämän laatua. Täsmensimme rahoittajan toiveesta tutkimus- ja kehittämishankkeemme

Työelämän laatu ja laadun arviointi

suunnitelmaa ja supistimme kolmatta tutkimustehtävää, eli työelämän sosiaalisen laadun mittarin toteutusta. Projektin aikana kiinnostuimme työn organisoinnin kysymyksistä. Tilastoaineistojen aikasarjat osoittivat, että yksittäisistä työelämän laadun indikaattoreista erityisesti työn autonomia ja työntekijän mahdollisuus käyttää osaamistaan ja luovuuttaan työssä eivät ole kehittyneet odotusten mukaisesti. Uudet työn organisoinnin muodot eivät – ainakaan työntekijöiden kokemuksen mukaan – mataloittaneet hierarkioita tai lisänneet työntekijöiden päätäntävaltaa oman työn järjestämisen suhteen. Tilastoaineistojen kyky selittää ilmiötä on rajallinen ja päätimmekin lähestyä ongelmaa case-analyysin keinoin. Toteutimme viidessä pohjoiskarjalaisessa teollisuusyrityksessä case-tutkimuksen, jonka keskeisiä teemoja olivat työn organisoinnin muutokset, työntekijän autonomia ja sopiminen.

Tämä loppuraportti tiivistää tutkimushankkeen ”Työelämän laatu ja laadun arviointi” keskeiset tulokset. Useimmat hankkeemme julkaisut ovat tieteellisten artikkeleiden muodossa ja tämän raportin julkaisuhetkellä vertaisarvioinnissa tai julkaisuprosessissa. Seuraavasta listauksesta löytyvät tarkemmat tiedot projektin julkaisuista.

Tutkimushankkeen julkaisut:

Tieteelliset artikkelit

Hartikainen, A., Anttila, T., Oinas, T. and Nätti, J. (2010) *'Is Finland Different? Quality of Work among Finnish and European employees'*. Research on Finnish Society. 3:2010. 29-41.

Hartikainen, Armi *'Työn ja perheen yhteensovittamisesta yhteensopivuuteen? Tutkimus työn ja perheen myönteisestä vuorovaikutuksesta'*. Työelämän tutkimus 8: 2010. 291–295.

Hartikainen, A., Anttila, T., Oinas, T. and Nätti, J. *Job Quality Trends in Europe – Implications for Work-Life Balance*. In Sonja Drobnič & Ana Guillèn (Eds.) *What is a Quality Job? Working Conditions and Tensions Between Work and Private Life*. Palgrave Macmillan (Hyväksytty julkaistavaksi).

Kovacheva, S., van Doorne-Huiskes, A. & Anttila T. *The Institutional Context of the Quality of Work*. In Margareta Bäck-Wiklund, Tanja van der Lippe, Laura den Dulk & Anneke van Doorne-Huiskes (Eds.) *Quality of Work and Life in Europe – Theory, Practice and Policy*. Palgrave Macmillan (Hyväksytty julkaistavaksi).

Präg, P., das Dores Guerreiro, M., Nätti, J., Brooks, M. and den Dulk, L.: *Quality of Work and Quality of Life of Service Sector Workers: Cross-national Variations in Eight European Countries*. In Margareta Bäck-Wiklund, Tanja van der Lippe, Laura den Dulk & Anneke van Doorne-Huiskes (Eds.) *Quality of Work and Life in Europe – Theory, Practice and Policy*. Palgrave Macmillan (Hyväksytty julkaistavaksi).

Työelämän laatu ja laadun arviointi

Taipale, S., Beham, B. & Nätti, J. *The Social Quality Instrument: Measuring the Social Quality of Work in European Workplaces*. In Margareta Bäck-Wiklund, Tanja van der Lippe, Laura den Dulk & Anneke van Doorne-Huiskes (Eds.) *Quality of Work and Life in Europe – Theory, Practice and Policy*. Palgrave Macmillan (Hyväksytty julkaistavaksi).

Taipale, S., Selander, K., Anttila, T. & Nätti, J.: *Work Engagement in Eight European Countries: The Role of Job Demands, Autonomy, and Social Support*. *International Journal of Sociology and Social Policy*. (Hyväksytty julkaistavaksi)

Virmasalo, I., Anttila, T., Hartikainen, A., & Nätti, J: *‘Polarisoituuko työelämän laatu? - Työelämän laatu toimihenkilöiden ja työntekijöiden kokemana 1984-2008’* (Artikkeli vertaisarvioinnissa).

Käsikirjoitukset (lähetetään arvioitavaksi)

Sippola, Markku. Työelämän laatua käsittelevien artikkeleiden kontekstin tarkastelua kansainvälisissä johtamisalan julkaisuissa vuosina 1984-2009.

Sippola, Markku. Flexible specialisation and the introduction of firm-level bargaining in Finnish engineering shops.

Esitelmät tieteellisissä konferensseissa.

Anttila, Timo, Oinas, Tomi & Hartikainen, Armi: 'Työelämän laadun muutos Euroopassa.' Posterinäyttely, 4.-5.11.2010, Työelämän tutkimuspäivät, Tampere.

Hartikainen, Armi. 'Enduring or abating inequalities? Job quality in Finland 1984-2008' Työryhmäesitys, 7.-9.9.2010 Work, Employment & Society 2010 –konferenssi, Brighton, UK.

Anttila, Timo & Oinas, Tomi, Hartikainen Armi & Nätti, Jouko. 'Organization of work time and work place among European employees'. Paper presented in 8th Annual ESPAnet conference. 2–4 September 2010, Budapest, Hungary.

Hartikainen, Armi: 'Polarisoituuko työelämän laatu? Työelämän laatu toimihenkilöiden ja työntekijöiden kokemana 1984–2008'. Plenary-esitys, 17.–18.5.2010 SA-WORK-vuosiseminaari, Tampere

Anttila, Timo & Nätti, Jouko: 'Changing working time and well-being'. Paper presented in ICOH-WOPS Conference 14–17 June 2010, Amsterdam, the Netherlands.

Työelämän laatu ja laadun arviointi

Hartikainen, Armi: 'Vihollisia vai liittolaisia? Työn ja perheen myönteisestä vuorovaikutuksesta' Työryhmäesitys 16.4.2010 Perhetutkimuksen päivät, Jyväskylä

Sippola, Markku: 'Quality of work life' in business literature: A preliminary analysis of technocratic and sociological uses of the concept. Työelämän tutkimuspäivät, Tampere 4-6.11.2009.

Anttila, Timo & Oinas, Tomi, Hartikainen Armi & Nätti, Jouko. 'Is Finland different? - Quality of work among Finnish and European Employees'. Työelämän tutkimuspäivät, Tampere 4-6.11.2009.

Hartikainen, Armi: 'Työn ja perheen myönteinen vuorovaikutus ja työelämän laatu' Työryhmäesitys 4.-6.11.2009 Työelämäntutkimuksen päivät, Tampere

Hartikainen, Armi. 'Resources outweigh demands? Studying positive interaction between work and family' Posterinäyttely 3.-4.9.2009 International Working Party on Labour Market Segmentation -conference 2009, Tampere

Anttila, Timo & Oinas & Nätti, Jouko. 'Työn ajan ja paikan joustavuus Eurooppalaisilla työmarkkinoilla'. Työelämän tutkimuspäivät, Tampere 13-14.11.2008.

Pro gradu –työt

Hartikainen Armi (2009). Työn ja perheen myönteinen vuorovaikutus. Jyväskylän yliopisto, johtaminen ja sosiologia (yhteisgradu). 96s.

https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/22461/URN_NBN_fi_jyu-200911164412.pdf?sequence=1

Tanskanen, Jussi (2010). Kaikki ei ole suoraviivaista. Yleistetyn additiivisen mallin (GAM) käyttö ja edut työn piirteiden käyräviivaisten työhyvinvointivaikutuksien tutkimisessa Jyväskylän yliopisto, Yhteiskuntapolitiikka. 76s.

<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/25084/URN%3ANBN%3Afi%3Ajyu-201009202643.pdf?sequence=1>

Selander, Kirsikka (2010). Sosiaalisen tuen rooli työn imun taustalla. Jyväskylän yliopisto, Yhteiskuntapolitiikka. 80s.

<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/25551/URN%3ANBN%3Afi%3Ajyu-201011033055.pdf?sequence=1>

2. TAVOITTEET JA AINEISTOT

2.1. Työelämän laadun käsiteanalyysi

Tutkimuksen ensimmäisenä tehtävänä oli kartoittaa työelämän laatua ilmentäviä käsitteitä tutkimuskirjallisuudessa ja selvittää, mitä kullakin käsitteellä on tarkoitettu, minkälaiseen tutkimusperinteeseen käsite liitetään ja miten käsitteitä on sovellettu empiirisessä tutkimuksessa. Tavoitteena oli kiinnittää huomiota sekä subjektiivisten että objektiivisten työn laadun mittareiden käyttöön työ(elämä)n laadun arvioinnissa ja tieteenalakohtaisiin eroihin näiden välisissä painotuksissa. Lisäksi erittelimme tutkimuksellisia perinteitä työelämän laadun mittaamisessa ja indikaattorien rakentamisessa.

Teoreettisen tutkimuskirjallisuuden lisäksi käsiteanalyysin empiiriseksi aineistoksi poimittiin EBSCO Business Source Elite –tietokannasta yli tuhat tieteellistä artikkelia. Artikkeliotanta suoritettiin hakutermeillä ”quality of work life”, ”quality of working life” ja ”job quality” vuosilta 1984-2009. Artikkeleiden sisällönanalyysin tavoitteena oli muodostaa käsitys siitä miten sekä millaisia tutkimusaiheita työelämän laatu-käsitteen alle on kuulunut viimeisen noin 25-vuoden jaksolla.

Tulokset: A. [Luku 3.1](#)
B. LIITE 1 Artikkelikäsitteiden kirjallisuus

2.2. Työelämän laatu Suomessa

Empiirisenä tutkimustehtävänä oli työelämän laadun analysointi soveltaen käsiteanalyysin pohjalta täsmentynyttä työelämän laadun lähestymistapaa empiirisiin aineistoihin. Tavoitteena oli analysoida työelämän laatua Suomessa Tilastokeskuksen keräämien työoloaineistojen avulla. Työn laadun muutosta tarkasteltiin kolmesta eri näkökulmasta:

- 1) työn laadun eri osa-alueiden ajallinen muutos
- 2) palkansaajaryhmien väliset eroja työn laadun kokemisessa
- 3) havaitaanko eri palkansaajaryhmien välisten erojen kasvaneen tutkimusajanjaksolla 1984–2008?

Ensimmäisen tutkimuskysymyksen taustalla on kiinnostus peilata kansainvälistä työelämän muutosta koskevaa keskustelua suomalaiseen työelämään. Pitävätkö skenaariot työn intensivoitumisesta ja työn epävarmuuden lisääntymisestä paikkaansa? Ovatko mahdollisuudet osallistua työtä koskevaan suunnitteluun ja päätöksentekoon sekä ammattitaidon käyttämiseen ja kehittämiseen lisääntyneet, kuten useat työelämän kehityssuuntia käsittelevät teoriat olettavat?

Työelämän laatu ja laadun arviointi

Mielenkiinto toisen ja kolmannen kysymyksen asettamiseen kumpuaa myös kansainvälisestä keskustelusta, jossa sosioekonomisten ryhmien välisten erojen on pelätty kasvavan. Gallien (2002) mukaan tietyt työelämän kehitystrendit, kuten kansainvälisen kilpailun kiristyminen, sekä työn intensivoituminen ja joustavoittaminen, lisäävät riskiä heikommassa asemassa olevien marginalisoitumiseen työmarkkinoilla. Toisaalta erityisesti korkeamman sosioekonomisen aseman on katsottu olevan työn laadun heikkenemiseltä suojaava tekijä (Clark 2005). Suomen osalta tutkimustieto siitä, miten muutokset ovat koskeneet eri työntekijäryhmiä ja tapahtuuko työn laadun suhteen polarisoitumista, on ollut puutteellista.

Kysymyksiin haettiin vastauksia Työolotutkimusaineistoista (1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008.), joista on muodostettu ajallisten muutosten analysointia varten pitkittäisaineisto. Tilastokeskuksen käyttämän Kansainvälisestä ammattiluokituksen (the International Standard Classification of Occupations; ISCO) pohjalta on muodostettu kolme eri sosioekonomista ryhmää: työntekijät, alemmat toimihenkilöt ja ylemmät toimihenkilöt. Tämän lisäksi kunkin työntekijäryhmän työn laadun kehitystä seurataan erikseen miesten ja naisten osalta.

Tulokset: [Luku 3.2](#)

2.3. Suomi Euroopassa –työelämän laatua eurooppalaisittain vertailtuna

Toinen empiirinen tavoite oli arvioida suomalaista työelämän laatua kansainvälisestä vertailevasta näkökulmasta hyödyntäen Eurooppalaisia työoloaineistoja vuosilta 1995, 2000 ja 2005, jolloin Suomi on ollut mukana kyselyissä.

Pohjoismaista työn laatua on pidetty muuta Eurooppaa korkeampana (Gallie 2003; Gallie ym. 2007; Davoine & Ehrel 2006; Wallace ym. 2007). Kuitenkin aiemmissa tutkimuksissa työelämän laatu Suomessa on arvoitu työntekijöiden kokemusten perusteella muuta Skandinaviaa heikommaksi (Gallie 2003; Peña-Casas & Pochet 2009). Tätä taustaa vasten kysyimme

- onko Suomi erilainen suhteessa muihin Skandinavian maihin?
- eroavatko Pohjoismaat muusta Euroopasta työn laadun mittareiden suhteen?

Työelämän laatua vertailimme tarkastelemalla koulutukseen osallistumista, mahdollisuuksia kehittyä ja vaikuttaa työhönsä, työssä koettua kiirettä, tyytyväisyyttä palkkaan sekä työn epävarmuutta ja huolia työn terveysvaikutuksista. Joidenkin tutkijoiden mukaan työn laatua voi tutkia myös työtyytyväisyyden kautta, jolloin edellä mainitut työn piirteet voidaan ymmärtää olevan työtyytyväisyyden osatekijöitä (ks. esim. Green 2006; Sirgy ym. 2001; Gallie 2007c). Tutkimukset ovat kuitenkin viitanneet siihen, että eri yhteiskunnallisissa konteksteissa työtyytyväisyyttä selittävät tekijät ovat erilaisia (Green & Tsitsianis 2005;

Työelämän laatu ja laadun arviointi

Sousa-Poza & Sousa-Poza 2000; Wallace ym. 2007). Tämän vuoksi tarkastelimme myös työtyytyväisyyttä vertailevasta näkökulmasta kysyen:

- ovatko työn laadun osa-alueiden yhteydet työtyytyväisyyteen samankaltaisia vai erilaisia Suomessa, Skandinaviassa ja muualla Euroopassa?

Tulokset: [Luku 3.3](#)

Näkökulmia työelämän laadun muutokseen

Julkisiin, mutta myös akateemisiin keskusteluihin puhuttaessa työelämää koskevista muutoksista liittyy usein kaksi ongelmaa. Ensinnäkin puheissa työelämän 'mega'trendeistä, kuten työelämän huononemisesta, työelämän epävakaistumisesta tai siirtymisestä 24/7-auki olevaan palveluyhteiskuntaan, argumentit eivät useinkaan nojaa empiirisiin aineistoihin. Toiseksi näihin keskusteluihin usein sisältyy oletus siitä että muutosprosessit aiheuttajineen ja seurauksineen olisivat samankaltaisia eri puolilla maailmaa. Empiirisiin aineistoihin perustuvia tutkimuksia, joissa analysoitaisiin työelämän laadun trendejä systemaattisesti erilaisissa konteksteissa, on olemassa vain vähän ja siksi tutkimmekin:

- työelämän laadun muutosta eri maaryhmissä 1995–2005 eurooppalaisten mies- ja naistyötekijöiden kokemana

Tutkimme siis ovatko työn laadun muutossuunnat samankaltaisia vai erilaisia eri maaryhmissä miehillä ja naisilla hyödyntäen Eurooppalaisia työoloaineistoja vuosilta 1995, 2000 ja 2005, jolloin Suomi on ollut mukana kyselyissä. Maat luokiteltiin viiteen ryhmään: Skandinavia, Manner-Eurooppa ja Anglosaksiset saarivaltiot sekä Etelä- ja Itä-Eurooppa. Maiden ryhmittely perustuu kapitalismin variaatioita ja hyvinvointivaltio-regiimejä erittelevään kirjallisuuteen, joka tuo esille, että samankaltaisilla muutospainella voi olla erilaisia seurauksia maiden erilaisista poliittisista, historiallisista ja institutionaalisista järjestelyistä johtuen. (ks. esim. varieties of capitalism, Hall & Soskice 2001; production regimes, Gallie 2007a; national employment models, Bosch, Rubery & Lehndorff 2007; welfare regimes, Esping-Andersen 1990;1999 Karamessini 2008; Pascall & Manning 2000; Wallace ym. 2007). Kansallisen työmarkkinalainsäädännön ohella keskeisiä työelämän laatuun vaikuttavia järjestelmiä ovat ammattiyhdistykset ja keskitetyt palkkaneuvottelut, ammatteihin valmentava koulutusjärjestelmä ja laajasti tarkasteltuna myös (naisten) työmarkkinoille pääsyn mahdollistava sosiaalipolitiikka ja julkiset hoivapalvelut. Muutosta kuvailevan analyysin lisäksi tarkastelimme työn laadun trendejä kapitalismin variaatio-teorian valossa.

Tulokset, [luku 3.3.1](#) ja [3.3.2](#)

2.4. Case-tutkimus teollisuusyrityksissä

Francis Greenin (2006) mukaan nykyisessä työelämässä paradoksin muodostaa se, että keskimäärin työ tarjoaa paremman toimeentulon ja mahdollistaa omien taitojen ja osaamisen käytön aiempaa laajemmin. Samanaikaisesti työ intensivoituu, työsuorituksen valvonnassa otetaan käyttöön uusia kehittyneempiä tekniikoita. Greenin (2006, 166) johtopäätös on, että tärkein subjektiivista hyvinvointia ja tyytyväisyyttä selittävä tekijä on työntekijän autonomia eli mahdollisuus suunnitella ja kontrolloida työtään.

Havinto ei ole uusi. Sekä psykologinen että sosiologinen työn tutkimus on pitänyt aloitteellisuuden ja autonomian laajuutta työtehtävien suorittamisessa sekä mahdollisuutta oppimiseen ja päätöksentekoon tärkeimpänä työhyvinvoinnin lähteenä (Gallie 2003; Dahl ym. 2009; Kalleberg, Nesheim & Olsen 2009). Autonomia viittaa työntekijän mahdollisuuteen käyttää päätösvaltaa ja aloitteellisuutta asioissa, joita työssä tapahtuu. Työn autonomia riippuu työn organisoinnin tavasta, erityisesti työn kontrollin muodoista ja johtamiskulttuureista (Green 2006; Dahl ym. 2009). Työpsykologian teorioissa autonomialla on vakiintunut rooli. Autonomia on työhön ja työoloihin liittyvä voimavaratekijä, joka motivoi työntekijää työssä oppimiseen ja panostamaan omaan työhön sekä organisaation tuloksellisuuteen. Autonomia, osana työn voimavaratekijöitä, myös puskuroi työn korkeiden vaatimusten aiheuttamaa kuormitusta ja lisää työn imun kokemista (Esim Bakker & Demerouti 2007; Bakker, Schaufeli, Leiter & Taris 2008). Johtamisen teorioissa ja organisaatiotutkijoiden piirissä nämä tekijät on yhdistetty organisaatioiden tuottavuuteen ja menestykseen.

Suomalaisten Työoloaineistojen aikasarjan perusteella palkansaajien kokemukset työn autonomiasta on pysynyt vakioisella tasolla pitkään. Kiire ja (liian) tiukat aikataulut ovat työoloaineistojen aikasarjan mukaan nousseet tärkeimmäksi työssä viihtymistä vähentäväksi tekijäksi laman jälkeisessä Suomessa. Kiireen rinnakkaisilmiöitä ovat ylikuormittuneisuus sekä psykofyysiset ja psyykkiset oireet, jotka ovat olleet kasvussa. Tilastojen taakse kätkeytyy työn organisointiin liittyviä tekijöitä, joita halusimme havainnoida case-tutkimuksen avulla. Case-tutkimus antaa mahdollisuuden tuoda esiin myös yritysjohdon näkökulma työn organisoinnin muutoksiin ja työelämän laadun kysymyksiin. Yritysjohdon näkökulma puuttuu palkansaajiin rajatuissa tilastoaineistoissa.

Talouden, työmarkkinoiden ja tavaramarkkinoiden kehitystrendit ovat tuotannollisten joustostrategioiden kautta yhteydessä tehtaantalon ”lattiatason” työvoiman käyttöön. Yhtäältä talouden globalisaatio ja talouden taantuma aiheuttavat joustopaineita suomalaisille yrityksille ja niiden työntekijöille. Toisaalta työntekijöiden ikääntyminen ja osaavan työvoiman saatavuus asettavat haasteita yrityksille. Miten itse työ on muuttunut tässä asetelmassa? Mielenkiintoinen kysymys on myös, miten sopimisen paikallistuminen vaikuttaa uusien joustavien toimintamallien käyttöönottoon. Kohdistimme Case-tutkimuksen viiteen pohjoiskarjalaiseen metallialan yritykseen, joissa yllä mainitut paineet ovat arkipäivää.

Case-tutkimukselle asettamamme kysymykset olivat:

Työelämän laatu ja laadun arviointi

(1) Mitä sopeutumiskeinoja (toiminnallinen, määrällinen, palkka-, ym. joustot) yritykset käyttävät pyrkiessään säilymään kilpailukykyisinä toisaalta globalisaation ja laman, toisaalta työvoiman ikääntymisen ja poismuuton tilanteessa?

(2) Näkyykö työprosessissa jälkibyrokraattisen organisaation piirteet (hierarkioiden mataloituminen, hajautus, joustavuus, ”juoksevuus”); Tiimien käyttö; Paikallisen sopimisen strategiat.

(3) Missä määrin vastuullisen autonomian piirteitä (osallistuminen työtä koskeviin päätöksiin), ja missä määrin työn paineisuutta (korkea intensiivisyys, vähäinen autonomia) työorganisaatiossa esiintyy työntekijöiden itsensä kokemana. Miten joustava erikoistuminen näkyy työntekijöiden osaamisen / taitojen hyödyntämisessä ja kehittämisessä sekä työn pysyvyydessä?

Tulokset: [LIITE 2](#)

2.5 Tutkimuksessa käytetyt aineistot

Tilastokeskuksen työolotutkimus (1990, 1997, 2003 ja 2008)

Tutkimuksessa hyödynnetään Suomen viralliseen tilastoon (SVT) kuuluvaa Työolotutkimussarjan aineistoja vuosilta 1984, 1990, 1997, 2003 ja 2008. Vuosien 1984–2008 tutkimuksissa on haastateltu 3000–4500 palkansaajaa, vastausprosentin vaihdella välillä 68 ja 89 % (Lehto & Sutela 2008). Haastattelulomake kattaa laajasti työn ominaispiirteitä. Tässä tutkimuksessa huomion kohteena on työelämän laatu, erityisesti subjektiivisten mittareiden osalta (esim. mahdollisuudet kehittää ja käyttää ammattitaitoa sekä osallistua työn suunnitteluun ja päätöksentekoon sekä työn epävarmuuden kokemukset ja työn paineisuus). Kyseessä laadukas valtakunnallinen tutkimus, jonka 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, jonka avulla voidaan seurata työoloja ja niiden muutosta. Työolotutkimusaineistoista on muodostettu ajallisten muutosten analysointia varten pitkittäisaineisto.

Eurooppalainen työolotutkimus (1995, 2000 ja 2005)

Eurooppalaista työolotutkimusta (European Working Conditions Survey) kerää Dublinissa sijaitseva Eurooppalainen säätiö työ- ja elinolojen parantamiseksi (Eurofound). Tutkimuksen Suomen kirjeenvaihtajana toimii Tilastokeskus. Joka viides vuosi tehtävä tutkimus on tarjonnut arvokasta tietoa työhön liittyvistä laadullisista näkökohdista vuodesta 1990 lähtien. Aineistossa mukana olevat maiden määrä on kasvanut yhtä matkaa Euroopan Unionin kanssa. Ensimmäisen kyselyn suorittamisen aikaan 1990 mukana oli EU12-jäsenmaat. Vuonna 1995 mukaan lähtivät Unioniin liittyneet Itävalta, Suomi ja Ruotsi. Sittemmin vuoden 2000 aineistonkeruu laajennettiin vuonna 2001

Työelämän laatu ja laadun arviointi

koskemaan myös uusia, tuolloin jäsenyydestä neuvotelleita Itä-Euroopan maita. Vuoden 2005 työolotutkimus kattoi EU27-jäsenmaiden lisäksi Kroatian ja Turkin sekä Sveitsin ja Norjan. Vuoden 2010 aineistonkeruu on jo suoritettu, mutta aineisto luovutetaan vasta tulevana vuonna vapaasti säätiön ulkopuolisten tutkijoiden käytettäväksi.

Vuonna 2005 lomake sisälsi yli 100 työntekijöille osoitettua kysymystä liittyen työtehtäviin ja työoloihin, työn organisointiin sekä työn ja muun elämän väliseen tasapainoon. Aineisto sisältää noin 1000 tapausta jokaisesta maasta (poikkeuksena pienet maat, kuten Kypros ja Malta, joista on kerätty noin 600 haastattelua kustakin). Säätiö pyrkii tarkkailemaan ja kehittämään kyselyn laatua, esimerkiksi laadullisten kysymyspattereiden jälkitemausten avulla. Kehittämistyön ohella osa lomakkeen sisällöstä on pyritty pitämään muuttumattomana, jotta ajallisten muutosten seuraaminen säilyisi mahdollisena.

Elämänlaatu muuttuvassa Euroopassa - aineisto (2007)

Työoloaineistoja täydentävänä aineistona käytettiin Quality of Life in a Changing Europe – hankkeessa vuoden 2007 aikana kerättyä kyselyaineistoa. Kysely toteutettiin pääosin internetissä ja se kohdistettiin neljään palvelualan organisaatioon kahdeksassa eri maassa, Suomessa, Ruotsissa, Britanniassa, Saksassa, Hollannissa, Portugalissa, Unkarissa ja Bulgariassa. (N=7867). Kaikista maista mukana oli julkinen sairaala, teleoperaattoripalveluita tuottava yritys, pankki/vakuutusalan organisaatio ja vähittäiskaupan yksiköitä. Suomessa kyselyn kokonaisotos oli 1750 palkansaajaa, ja lopulliseksi vastausprosentiksi muodostui 55 (N=967). Kysely kartoittaa mm. työtyytyväisyyttä, organisaatiokulttuuria, työssä koettua stressiä, työn imua, työn ja muiden elämänalueiden tasapainoa, yksilöllisiä selviytymisstrategioita sekä vastaajan ja hänen työnsä ominaispiirteitä.

3. TULOKSET

3.1. Käsiteanalyysi

Työelämän laadun tutkimusperinteet

Työelämän laatua voidaan arvioida sekä objektiivisin että subjektiivisin kriteerein. Nämä kriteerit vaihtelevat tieteenaloittain. *Taloustieteen* perinteessä on vierastettu subjektiivisia arvioita työelämän laadusta. Subjektiiviset arviot esimerkiksi työtyytyväisyydestä ovat alttiita normien vaikutuksille ja preferenssit riippuvat paljolti siitä, mitä työltä tai organisaatiolta odotetaan. Tässä perinteessä työelämän laadun puhtaimpana mittarina on pidetty työstä saatavaa *palkkaa*. *Sosiologinen ja psykologinen* työelämän laatua arvioiva tutkimus nojaa usein työntekijöiden *subjektiivisiin* arvioihin. Näkökulmaerot johtuvat osittain laadun erilaisista määritelmistä. Sosiologisessa tutkimusperinteessä keskeinen työn laatua määrittävä tekijä on työn tekijälleen tarjoamat mahdollisuudet käyttää osaamistaan ja kykyjään – toteuttaa ja kehittää itseään (Green 2006).

Duncan Gallien (2003) mukaan työelämän laadun tutkimuksen perinne sisältää joitakin paradigmaattisia lähestymistavan vaihtoja. Sosiologinen työn tutkimus korosti 1960-luvulta lähtien työtehtävän ja työn organisoinnin merkitystä työntekijöiden hyvinvoinnille. Uus-marxilainen työn tutkimuksen perinne oli erityisen huolestunut siitä, miten työn sisällöllinen köyhtyminen vaikuttaa työntekijöiden mahdollisuuksia toteuttaa ja kehittää itseään (ks. esim Braverman 1974). Keskustelun aiheiksi nousi tämän perinteen myötä työn humanisointi ja rikastaminen. Myöhemmässä teoretisoinnissa kehitettiin välineitä työprosessin kontrollin analyysiin, eriteltiin erilaisia kontrollin strategioita, työntekijöiden suostumuksen tuotantoa (Burawoy 1985). Toinen työelämä tutkimuksen valtavirtaan kuulunut ns. liberaali perinne (Blauner 1964) korosti teknologioiden muutosten vaikutuksia työrooleihin. Tutkimusperinteessä kartoitettiin työtehtävien piirteitä, jotka olivat yhteydessä koettuun hyvinvointiin, ensisijaisesti työtyytyväisyyteen. Tämän perinteen jatketta ovat mm. tutkimukset organisaatioon sitoutumisen syistä ja merkityksestä työntekijän hyvinvoinnille. Huolimatta teoreettisten lähtökohtien erilaisuudesta molemmat lähestymistavat päätyivät korostamaan samoja hyvinvoinnin kannalta olennaisia tekijöitä: aloitteellisuuden ja autonomian laajuutta työtehtävien suorittamisessa sekä mahdollisuutta oppimiseen ja päätöksentekoon (Gallie 2003; Dahl ym. 2009; Kalleberg, Nesheim & Olsen 2009).

Työmarkkinoiden voimistuvat suhdannevaihtelut 1980-luvulla kohdistivat huomion työvoiman joustaviin käyttötapoihin ja työelämän laadun eriytymiseen työntekijäryhmien välillä. Sosiologisesta näkökulmasta epävarmuus linkittyy laajempaan keskusteluun työn prekarisoitumisesta (Kalleberg 2009). Uusi talous vaatii joustavuutta sekä työmarkkinoilta että yksittäisiltä työpaikoilta. Nämä kehityskulut konkretisoituvat epätyypillisten työsuhteiden lisääntymisenä, toimintojen karsimisena ja alasajona, säästöinä ja ulkoistamisena. Kyse ei ole kuitenkaan pelkästään epätyypillisten työsuhteiden

Työelämän laatu ja laadun arviointi

lisääntymisestä, vaan uuden talouden on ajateltu heikentäneen myös pysyviä työsuhteita ja lisänneen työntekijöiden kokemaa epävarmuutta.

Kiireen lisääntyminen ja työn intensivoituminen ovat vaikuttaneet uusilta käsitteiltä työelämän tutkimuksessa. Kuitenkin jo Braverman (1974) työprosessiteoriassaan piti pyrkimystä työsuorituksen maksimoimiseen kapitalismiin olennaisesti kuuluvana ilmiönä. Francis Green (2004, 2006; 2008; Green & McIntosh 2001) on tuonut lukuisissa tutkimuksissaan esille, miten työpaineiden kasvu liittyy teknologian muutokseen. Uudet teknologiat mahdollistavat uudenlaisia työn suunnittelun ja valvonnan keinoja mutta myös asettavat uudenlaisia vaatimuksia työlle lisäten työntekijöiden paineita päivittää osaamistaan. Lisäksi globalisaation ja markkinaliberalismin leviämisen, työmarkkinaosapuolten voimasuhteiden muutosten, työn uusien organisoimien ja palkitsemisen tapojen, sekä työn epävarmuuden lisääntymisen on nähty vaikuttavan työn intensivoitumiseen (ks. myös Burchell ym. 2009; Gallie 2005).

Työelämän laadun indikaattorit ja mittaaminen

Työelämän laadun arviointi on ollut haasteellista johtuen peruskäsitteiden – kuten työelämän laatu – kirjavasta tulkinnasta, laadun muodostavien komponenttien määrän ja sisällön vaihtelusta, sekä itse työelämän muutoksista.

Työministeriön johdolla toiminut työryhmä (Esitys kansalliseksi ohjelmaksi...) määrittelee työelämän laadun perustaksi fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen työympäristön, jossa työntekijän terveys ja turvallisuus eivät ole uhattuina. Työryhmän tekemän ohjelman määritelmät työelämän laadusta ovat pitkälti samoja, joita korostetaan Euroopan Unionin piirissä.

Euroopan Neuvosto sopi vuonna 2001 komission yksilöimän 10 laatutekijän pohjalta joukon laatuindikaattoreita, joiden perusteella edistymistä arvioidaan. Tietyn työn ominaispiirteitä kuvaavia tekijöitä ovat työtehtävän edellyttämä ja tuottama (ammatti)taito sekä elinikäinen oppimisen mahdollisuus ja urakehitysmahdollisuudet. Laajempi työelämän ja työmarkkinoiden kontekstia kuvaava lista työelämän laadun tekijöistä sisältää sukupuolten tasa-arvon; työturvallisuuden; työsuhteen joustavuuden ja turvan; työmarkkinoille pääsyn; työn organisoimien sekä työn ja muun elämän tasapainon; yhteistoiminnan; moniarvoisuuden ja syrjimättömyyden sekä yleisen työsuorituksen. Euroopan Unionin strategiapapereiden sisältöjä on kritisoitu siitä, että ne perustuvat vain löyhästi tutkimukseen ja että käytännön painotukset laatuun ovat jääneet määrällisten työpaikkojen luontiin liittyvien tavoitteiden taustalle (Dieckhoff & Gallie 2007; Smith, Burchell, Fagan & O'Brien 2008). Lisäksi listasta on katsottu puuttuvan olennaisia työn laadun ulottuvuuksia, kuten palkka ja työn intensivoituminen (EC 2008) sekä sosiaalinen dialogi (Dieckhoff & Gallie 2007). Työn laadun tutkijoiden näkökulmasta kyse onkin enemmän poliittisesta tavoitteenasettelusta kuin tutkimuksen tarkoituksiin soveltuvasta indikaattorilistasta.

Edellä mainitut työelämän laadun komponentit ovat varsin yleisiä. Tutkimustehtävää varten laadun määrittäjät on operationalisoitava teoreettisten oletusten mukaisiksi mittareiksi.

Työelämän laatu ja laadun arviointi

Francis Greenin on kirjassaan *Demanding Work* (2006) etsinyt kattavan kansainvälisen aineiston avulla empiiristä näyttöä julkisuudessa vellovaan keskusteluun työelämän laadun heikentymisestä. Hän sisällyttää työelämän laadun käsitteeseen seuraavia ulottuvuuksia: ammattitaito ja autonomia, työpaine, työn vaatima ponnistus ja työn intensiteetin kasvu, työn mahdollistama harkinta/päätöksenteko ja vaikutusmahdollisuudet, palkka, työn riskit ja epävarmuus sekä subjektiivinen hyvinvoinnin kokemus. Greenin tutkimusotteessa yhdistyy sekä sosiologinen työelämän tutkimus että taloustieteellinen tutkimusperinne.

Työelämän laadun perusmittarit

Taitojen käytön empiiriseen arvioimiseen on käytetty useita mittareita. Yksi perusteellisimmista empiiristä tutkimuksista on brittiläinen skills-survey sarja, jossa on arvioitu mm. kvalifikaatiotasoja, jotka ovat edellytyksenä työn saamiselle, koulutusajan pituutta, työssä saatua koulutusta, tietoteknistä osaamista, sekä erilaisia itsearviointeja työn vaativuudesta (Felstead ym. 2007). Useissa tutkimuksissa nojataan myös työntekijöiden subjektiivisiin arvioihin siitä, millaisia kehittymismahdollisuuksia työ tarjoaa (Lehto & Sutela 2008) sekä missä määrin työ on monipuolista ja mahdollistaa erilaisten taitojen soveltamisen (Parent-Thirion ym. 2007; Smith ym. 2008).

Työn autonomiaa on perinteisimmin tutkittu tiedustelemalla missä määrin työntekijä kokee voivansa vaikuttaa työnsä eri piirteisiin, kuten työtahtiin, työmenetelmiin ja laatustandardeihin, siihen, mitä työtehtäviin kuuluu, missä järjestyksessä työt tehdään tai miten työt jaetaan ihmisten kesken tai keiden kanssa työskentelette (ks. esim. Parent-Thirion ym. 2007; Lehto & Sutela 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).

Työn epävarmuutta on usein tutkittu joko subjektiivisilla tai objektiivisilla mittareilla. Subjektiivinen tutkimustapa perustuu työntekijän omaan kokemukseen, esimerkiksi tiedustelemalla kuinka todennäköisenä työntekijä pitää työnsä menettämistä (Green 2003) tai pitääkö vastaaja työtään turvallisena (Clark 2005; Gallie 2002; Handel 2005). Objektiiviset indikaattorit kartoittavat esimerkiksi epätyypillisten (määräaikaisten ja vuokratyö) työsuhteiden yleisyyttä (Peña-Casas & Pochet 2009) tai työsuhteiden kestoja (Doogan 2001; 2005).

Aihetta on käsitelty seuraavissa julkaisuissa:

Sippola. Markku: 'Quality of work life' in business literature: A preliminary analysis of technocratic and sociological uses of the concept. Työelämän tutkimuspäivät, Tampere 4-6.11.2009.

Hartikainen, A., Anttila, T., Oinas, T. and Nätti, J. (2010) 'Is Finland Different? Quality of Work among Finnish and European employees'. Research on Finnish Society. 3:2010. 29-41.

Virmasalo, I., Anttila, T., Hartikainen, A., & Nätti, J: *'Polarisoituuko työelämän laatu? - Työelämän laatu toimihenkilöiden ja työntekijöiden kokemana 1984-2008'* (Artikkeli vertaisarvioinnissa).

Hartikainen, A., Anttila, T., Oinas, T. and Nätti, J. *Job Quality Trends in Europe – Implications for Work-Life Balance*. In Sonja Drobnič & Ana Guillèn (Eds.) *What is a Quality Job? Working Conditions and Tensions Between Work and Private Life*. Palgrave Macmillan (Hyväksytty julkaistavaksi).

3.2. Työelämän laatu Suomessa

Työelämän laadun muutoksen yleistä suuntaa sekä sitä, miten muutokset ovat koskeneet eri sosioekonomisessa asemassa olevia työntekijöitä, olemme tutkineet suomalaisen työoloaineiston (1984–2008) avulla. Työelämän laadun keskeisiksi mittareiksi tätä tutkimustehtävää varten valikoituivat aikaisemman tutkimuskirjallisuuden ja aineiston tarjoamien mahdollisuuksien perusteella ammattitaito ja osaaminen, työn autonomia, työn aikapaineet sekä epävarmuus työn jatkuvuudesta. Toisin kuin akateemisen ja julkisen keskustelun perusteella voisi olettaa, tulokset osoittavat työelämän laadun muutoksen olevan melko maltillisia tutkimuksessa käytössä olleiden mittareiden perusteella. Saadut tulokset myös tukevat aiempia tutkimuksia, jotka osoittavat, että työelämän laatu on moniulotteinen ilmiö ja että on hankala yhdistää näistä ulottuvuuksista yhdensuuntaisia muutoksia, jotka voisi tiivistää yleiseksi paranemiseksi tai huonontumiseksi (ks. esim. Green 2006, 170). Lisäksi emme havainneet polarisoitumista työn laadun suhteen eri palkansaajaryhmissä. Päinvastoin, työntekijöiden ja toimihenkilöiden väliset erot vaikuttavat kaventuneen tutkimusajanjaksolla. Sen sijaan sukupuolten välinen ero on hämmästyttävän pysyvä kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä.

Tarkasteltaessa työelämän voimavaroina pidettyjä työn laadun ulottuvuuksia, suomalaisten työntekijöiden mahdollisuuksia käyttää ja kehittää ammattitaitoaan sekä osallistua työtään koskevaan suunnitteluun ja päätöksentekoon, yleisellä tasolla havaitsimme maltillista myönteistä kehitystä. Mainitut työn resurssit liittyvät selkeästi asemaan: jo lähtökohtaisesti korkeammin koulutetuilla ja korkeammassa asemassa olevilla on enemmän koulutus-, kehittämis-, ja vaikutusmahdollisuuksia. Kuitenkin ajallista muutosta tarkasteltaessa havaitaan, että ylemmissä asemassa 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 asemassa naisten työtä itsenäisempää ja kehittävämpää.

Tulokset kyseenalaistavat teesejä jälkifordistisesta (Handel 2005; Gallie 2007b) tai jälkibyrokrattisesta (Johnson ym. 2009) työn organisoinnin valtavirrasta. Samalla kyseenalaistuu osallistaviin managerialistisiin käytäntöihin (Appelbaum ym. 2004; Godard 2001) sisäänrakennettu oletus työntekijän autonomian lisääntymisestä. Autonomia ja

Työelämän laatu ja laadun arviointi

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 tuotantoregiimin tai koordinoitun markkinatalouden mallia edustavissa maissa kehityksen on oletettu kulkevan kohti lisääntyviä vaikutusmahdollisuuksia (Gallie 2007a; Gallie & Russel 2009). Pohjoismaissa on panostettu työn kehittämisohjelmien, työmarkkinaosapuolten yhteistyön, sekä osallistavan ja ammattitaitoa korostavan työn organisoimien (Gustavsen 2007; Valeyre ym. 2009) lisäksi erityisesti heikommassa asemassa olevien, matalamman taitotason työntekijöiden työn ja koulutuksen kehittämiseen (Gallie 2002).

Työn laadun myönteiset kehityskulut tapaavat jäädä julkisuudessa negatiivisten trendien varjoon. Työn ja työelämän epävakautuminen ovat yhdessä työn intensivoitumisen kanssa keskeisimpiä työelämän muutosta hallitsevia tarinoita, joita empiiriset aineistomme tukevat, mutta vain jossain määrin. Tarkastelujakson keskivaiheilla Suomi sukelsi syvään lamaan. Odotetusti työn epävarmuuskokemukset lisääntyivät, samalla kiireestä ja kireistä aikatauluista 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 liittyy eri sosioekonomisten ryhmien välisiin eroihin. Kokemukset työn epävarmuudesta ja kiireestä olivat vielä 1980-luvulla vahvemmin asemaan sidottuja, sillä työntekijäasemassa olevat kokivat toimihenkilöitä enemmän epävarmuutta työpaikkansa pysyvyydestä kun taas kiire oli leimallisemmin ylempien toimihenkilöiden työhön liittyvä ilmiö. 2000-luvulle tultaessa tämä ero häviää 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 asemassa (ainoastaan työn epävarmuuden suhteen ylempät 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 EU12 maissa 1990–2005 miehet kokevat naisia enemmän kiirettä. (myös Hartikainen, Anttila, Oinas & Nätti 2010)

Aihetta on käsitelty seuraavissa julkaisuissa:

Virmasalo, I., Anttila, T., Hartikainen, A., & Nätti, J. *‘Polarisoituuko työelämän laatu? - Työelämän laatu toimihenkilöiden ja työntekijöiden kokemana 1984-2008’* (vertaisarvioinnissa)

Hartikainen, Armi (2010) *‘Polarisoituuko työelämän laatu? Työelämän laatu toimihenkilöiden ja työntekijöiden kokemana 1984-2008’* plenary-esitys, 17.–18.5.2010 SA-WORK-vuosiseminaari, Tampere

Hartikainen, Armi (2010) *'Enduring or abating inequalities? Job quality in Finland 1984-2008'* Työryhmäesitys, 7.-9.9.2010 Work, Employment & Society 2010 – konferenssi, Brighton, UK

3.3. Suomi Euroopassa

Toinen tutkimukselle asetettu tavoite liittyen empiiristen aineistojen analyysiin oli vertailla suomalaista työelämän laatua Eurooppalaisessa kontekstissa. Erinomaisen aineiston vertailevan tutkimuksen tarkoituksiin tarjoaa Eurooppalainen työolotutkimus, jota kerätään viiden vuoden välein. Hyödynsimme tutkimuksen tuottamaa aineistoa sekä poikkileikkausnäkökulmasta että ajallisen muutoksen tarkasteluun.

3.3.1 Suomi – erityinen vai pohjoismainen?

Pohjoismaista työn laatua on pidetty muuta Eurooppaa korkeampana. Empiirissä tutkimuksissa pohjoismaiset työntekijät saavat muita eurooppalaisia enemmän työpaikkakoulutusta training (Dieckhoff ym. 2007; Parent-Thirion ym. 2007) ja heillä on paremmat mahdollisuudet kehittää itseään ja ammattitaitoaan työssä (Green 2006; Parent-Thirion ym. 2007) sekä vaikuttaa työtään koskevaan päätöksentekoon (Gallie 2003; Johnson ym. 2009). Joidenkin tutkimusten mukaan myös työn ja muun elämän välisen tasapainon kokemus on muuta Eurooppaa korkeammalla tasolla (Crompton & Lyonette 2006; Taipale, Anttila & Nätti 2008). Työtyytyväisyyden mittareilla Tanska johtaa tilastoja, muiden Pohjoismaiden sijoituessa keskiarvon yläpuolelle vaihtelevassa järjestyksessä. (Muñoz de Bustillo Llorente & Macías 2005; Parent-Thirion *et al.* 2007; Pichler & Wallace 2009; Sousa-Poza & Sousa-Poza 2000).

Kuitenkin aiemmissa tutkimuksissa työelämän laatu Suomessa on arvoitu työntekijöiden kokemusten perusteella Skandinaviaa heikommaksi (Gallie 2003; Peña-Casas & Pochet 2009). Tutkimusprojektissa yhdeksi keskeiseksi mielenkiinnon kohteeksi muodostuikin tarkastella Suomen erityispiirteitä suhteessa muihin Skandinavian maihin ja Eurooppaan. Aineistona toimi eurooppalaisen työolotutkimuksen vuonna 2005 kerätty kyselyaineisto. Valikoimme mukaan vertailuun kaikki 25 tuolloin Euroopan Unioniin kuulunutta maata sekä Norjan laajentamaan näkökulmaa Skandinaavisesta työelämän laadusta.

Poikkileikkausaineistolla tutkittuna havaittiin sekä samankaltaisuuksia että eroavaisuuksia työn laadussa eri maaryhmien välillä. Suomessa ja Skandinaviassa työn laatu on muuta Eurooppaa korkeammalla tasolla työn voimavaroja edustavia ulottuvuuksia tarkasteltaessa. Toisaalta Pohjolassa työtahti koetaan varsin intensiivisenä eikä pelko työn menettämisestä ole muuta Eurooppaa harvinaisempaa.

Tarkasteltaessa Suomea osana Skandinaviaa (kuvio 2), tuloksemme tukevat aiempia tutkimuksia siinä, että Suomessa harvemmillä työntekijöillä on paljon autonomiaa työssään ja suomalaiset ovat huomattavasti useammin tyytymättömiä palkkaansa kuin muut

Työelämän laatu ja laadun arviointi

pohjoismaalaiset. Sen sijaan työn monipuolisuudessa ei havaittu eroja. Toisaalta skandinaavit olivat suomalaisia huomattavasti enemmän huolissaan työnsä terveysvaikutuksista. Työelämän muissa negatiivisten kokemusten yleisyydessä, kuten työn epävarmuudessa epätyypillisissä työsuhteissa mitattuna ja työn aikapaineiden yleisyydessä ei havaittu eroja. Kuviossa 2 esitetyt maaryhmäerot säilyivät samankaltaisina myös sen jälkeen kuin analyyseissa¹ otettiin huomioon yksilöllisiä ja rakenteellisia tekijöitä.

Kuvio 2 Työn laadun osa-alueiden vertailua maaryhmissä



Tämän lisäksi tutkimme työtyytyväisyyden selittäjiä eri maaryhmissä. Ensimmäisen ongelman muodosti työtyytyväisyyden mittaaminen luotettavasti. Joidenkin tutkijoiden mielestä työtyytyväisyyttä voidaan pitää hyvänä, yleisenä työn laadun mittarina (Kalleberg & Vaisey 2005; Diaz-Serrano & Vieira 2005). Toisaalta yhden kysymyksen mittareiden on katsottu olevan suurpiirteisyydessään sisällöttömiä, sillä ne usein antavat hyvin positiivisen kuvan tyytyväisyyden tasosta eivätkä näin ollen ei erottele kovin selkeästi vastaajia (ks. esim. Souza-Posa & Souza-Posa 2000; Bustillo de Llorente & Macias 2005). Tätä ongelmaa pyrimme lähestymään muodostamalla useammasta kysymyksestä koostuvan työtyytyväisyysmittarin. Tämän jälkeen valikoimme jokaisesta työnlaadun osa-alueesta² sekä objektiivisen että subjektiivisen mittarin ja tutkimaan näiden yhteyttä muodostamaamme työtyytyväisyysindikaattoriin eri maaryhmissä.

¹ logistinen regressio erikseen jokaiselle työn laadun osatekijälle, kontrollimuuttujina ikä, sukupuoli ja ammattiasema sekä toimiala, sektori ja maaryhmä

² autonomiasta käytettävissä oli vain subjektiivinen mittari

Työelämän laatu ja laadun arviointi

Regressioanalyysin avulla havaittiin, että subjektiiviset mittarit (esim. tyytyväisyys palkkaan) selittivät vahvemmin tyytyväisyyttä työhön kuin objektiiviset laadun indikaattorit (tuloluokka). Lisäksi havaittiin maaryhmien välistä vaihtelua. Tärkein työn piirre työtyytyväisyyden kannalta oli sekä Suomessa että Skandinaviassa työn autonomia, kun taas muualla Euroopassa tyytyväisyys palkkaan nousi merkittävimäksi tyytyväisyyden selittäjäksi. Tulokset ovat linjassa aiempien tutkimusten kanssa (ks. esim. Wallace ym. 2007). Ulkoiset materiaaliset tekijät, kuten palkka ja varma työpaikka olivat merkittävämpiä tyytyväisyyden kannalta Itä- ja Etelä-Euroopassa kun taas varakkaammilla EU-alueilla työn sisäisen palkitsevuuden eli työn mielenkiintoisuuden ja ura- ja kehittymismahdollisuuksien merkitys korostui. Eroa ei kuitenkaan tule liioitella, sillä tuloksemme myös osoittavat, että Suomessa ja muissa Pohjoismaissa tyytyväisyys palkkaan oli toiseksi tärkein työtyytyväisyyden selittäjä kun taas muualla Euroopassa autonomia nousi toiselle sijalle. Lisäksi epävarmuus työn jatkuvuudesta erottui kaikissa maaryhmissä työtyytyväisyyttä heikentävänä tekijänä.

Aihetta on käsitelty seuraavissa esityksissä ja julkaisuissa:

Hartikainen, A., Anttila, T., Oinas, T. & Nätti, J. (2010) 'Is Finland Different? Quality of Work among Finnish and European employees'. *Research on Finnish Society*. 3:2010. 29-41.

ks. tarkemmin: http://www.finnresearch.fi/4_hartikainen_et_al_2010.pdf

Anttila, Timo & Oinas, Tomi, Hartikainen Armi & Nätti, Jouko. 'Is Finland different? - Quality of work among Finnish and European Employees'. Työryhmäesitys. 4-6.11.2009 Työelämän tutkimuspäivät, Tampere.

3.3.2 Työelämän laadun muutokset ja sukupuoli. Eurooppalainen vertailu

Tutkimalla työelämän laadun muutossuuntia eri puolilla Eurooppaa osallistuimme keskusteluun työelämän suurien tarinoiden paikkaansa pitävydestä. Aineistona käytimme Eurooppalaisia työolotutkimuksia vuosilta 1995, 2000 ja 2005. Muutoksia havainnoitiin mies- ja naistyöntekijöiden kokemuksiin nojaten Skandinaviassa, Manner-Euroopassa ja Anglosaksisissa saarivaltioissa sekä Etelä- ja Itä-Euroopassa.

Yleensä työn laadun tutkimuksissa *sukupuolierot* on tiivistetty toteamukseen ”naisten työn laatu on heikompa kuin miesten” (esim. Smith ym. 2008, Burchell ym. 2007). Tässäkin tutkimuksessa tarkasteltaessa työn voimavaratekijöitä, miehet raportoivat voivansa käyttää työssään taitojaan monipuolisemmin sekä useimmissa maaryhmissä miehillä oli myös naisia harvemmin epätyypillinen työsuhde. Sen sijaan naiset kokivat työnsä itsenäisempänä kuin miehet lähes kaikissa maaryhmissä³. Toisaalta työn

³ Skandinavia on poikkeus, sillä miehet kokevat naisia enemmän autonomiaa työssään

Työelämän laatu ja laadun arviointi

vaatimuksien suhteen havaittiin, että suurimmassa osassa maaryhmiä miehet myös kokevat naisia enemmän kiirettä, tekevät useammin pitkiä työpäiviä sekä työskentelevät naisia useammin epäsosiaalisina aikoina normaalityöajan ulkopuolella. Näin ollen tuloksienne perusteella olisi liian yksioikoista päätellä, että työelämä kohtelee paremmin naisia tai miehiä.

Kun huomio kiinnitettiin *maaryhmäeroihin* vuonna 2005, havaitaan, että pohjoismaalaiset miehet ja naiset kokevat muita eurooppalaisia useammin työnsä itsenäiseksi ja sisällöltään monipuoliseksi. Toisaalta Pohjoismaat erottuivat myös kiireen mittareilla työntekijöiden raportoidessa huomattavasti muuta Eurooppaa enemmän työn aikapaineita, näin erityisesti naisten kohdalla. Sitä vastoin heikoimmiksi mahdollisuudet vaikuttaa ja käyttää erilaisia taitoja työssä koetaan Etelä- ja Itä-Euroopassa, joissa myös pitkät ja epäsosiaaliset työajat sekä epätyypilliset työsuhteet ovat muuta Eurooppaa yleisempiä. Myös Anglosaksisten maissa, niin miesten kuin naistenkin kohdalla, ilta- ja viikonloppu- sekä määräaikainen ja vuokratyö ovat yleisempiä kuin Manner- ja Pohjois-Euroopassa.

Yleisellä tasolla peilatussamme tuloksiamme tutkimuskirjallisuudessa esiintyviin oletuksiin työn laadun mahdollisista kehityssuunnista emme löytäneet yksiselitteistä tukea ”suurille tarinoille” työelämän muutoksesta. Työn palvelu- ja tietovaltaistumiseen on olennaisena osana liitetty liukuhihnatyötä paremmat *mahdollisuudet itsensä kehittämiseen ja vaikuttamiseen työssä* (Feldsted ym. 2007; Green 2006; Gallie 2007b). Huolimatta laajasta tutkimuskirjallisuudesta, joka osoittaa trendiä kohti jälkibyrokraattista, hierarkian vähentymistä korostavaa, työn organisoinnin valtavirtaa, sekä vaikuttamismahdollisuudet ovat lisääntyneet vain Pohjoismaissa. Suurimmassa osassa maaryhmistä autonomia on itse asiassa, vastoin postfordismin oletuksia, heikentynyt. Myös kehittymismahdollisuuksissa useimmissa maaryhmissä havaitaan vain lievää myönteistä kehitystä.

Siirtymän teollisesta jälkiteolliseen on ajateltu johtavan myös kollektiivisen työaika sääntelyn purkamiseen ja siten *työaikojen* yksilöllistymiseen sekä työaikamallien moninaistumiseen ja eriytymiseen (esim. Adam 1995; Brannen 2005; Perrons ym. 2005). Tuloksemme kuitenkin osoittivat, että pitkiä työviikkoja tekevien työntekijöiden osuus on kaikissa maaryhmissä vähentynyt, näin erityisesti Anglosaksisissa maissa.⁴ Epäsosiaaliset työajat eivät myöskään olleet lisääntyneet tutkimusajanjaksolla (Itä-Euroopan maita lukuun ottamatta) ja näin ollen oletukset siirtymästä kohti 24/7-palveluyhteiskuntaa eivät saaneet tukea.

Työn intensivoituminen on ollut 1990-luvun lopulta lähtien keskeinen työelämäkeskustelua leimannut ilmiö, jonka on nähty kumpuavan teknologian muutoksesta, globalisaation ja markkinaliberalismin leviämisestä sekä työmarkkinaosapuolten voimasuhteiden muutoksista (ks. esim. Green & McIntosh 2001; Green 2006; Burchell ym. 2009; Gallie 2005). Kiireen lisääntymistä havaittiinkin erityisesti Skandinaviassa sekä Etelä-Euroopan maissa. Myös naistyöntekijät Manner-

⁴ Teorioiden oletusten vastaisesti, lainsäädäntöä on edelleen kehitetty ylipitkien työaikojen rajoittamiseksi

Työelämän laatu ja laadun arviointi

Euroopassa raportoivat työn aikapaineiden kasvua. Sen sijaan Anglosaksisissa ja Itä-Euroopan maissa työn aikapaineet ovat lieventyneet.

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, toimintojen karsimisena ja alasajona, säästöinä ja ulkoistamisena. (ks. esim. Green 2008.) Tutkimuksessamme käyttämämme objektiivisen, epätyyppillisten työsuhteiden osuutta kuvaavan mittarin perusteella kuva työn epävarmuuden lisääntymisestä ei ole yksiselitteinen. Näin siksi, että määräaikaisten ja vuokratyösopimusten osuus oli Skandinaviassa ja Manner-Euroopassa alhaisempi vuonna 2005 kuin lähtötilanteessa 1995. Kuitenkin epätyyppilliset työsuhteet olivat tutkimusajanjaksolla tuplaantuneet Anglosaksisissa maissa sekä yleistyneet huomattavasti Itä-Euroopassa sekä Etelä-Euroopassa⁵.

Aihetta on käsitelty seuraavissa julkaisuissa:

Hartikainen, A., Anttila, T., Oinas, T. & Nätti, J. *Job Quality Trends in Europe – Implications for Work-Life Balance*. In Sonja Drobnič & Ana Guillèn (Eds.) *What is a Quality Job? Working Conditions and Tensions Between Work and Private Life*. Palgrave Macmillan (Hyväksytty julkaistavaksi).

3.3.3 Teoria kapitalismin variaatioista ja työn laadun muutos

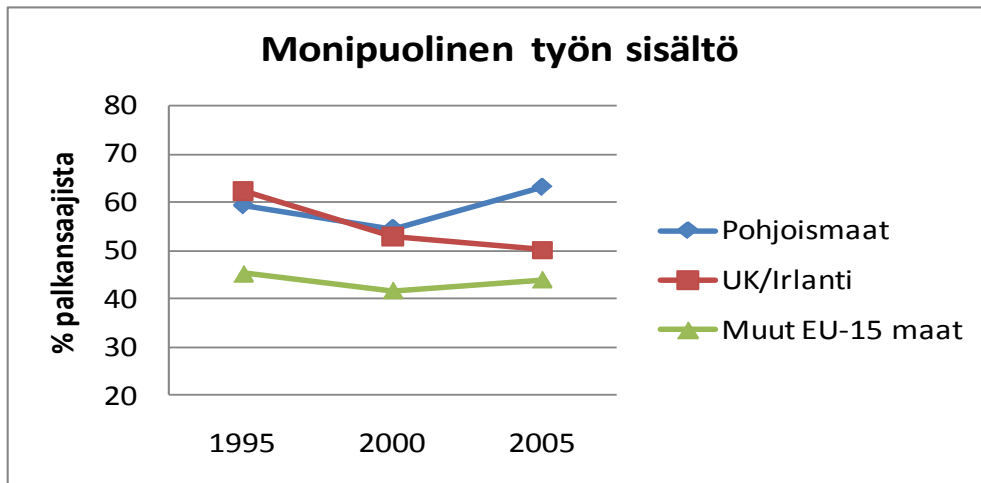
Työelämän muutosta kuvaavat 'suuret tarinat' eivät siis ota huomioon mahdollisia maa(ryhmä)kohtaisesti eriytyviä kehityssuuntia. Mielenkiintoista onkin tarkastella ajallisen muutosta maaryhmissä teoriakehysten läpi, jotka huomioivat erilaisten poliittisten, historiallisten ja institutionaalisten järjestelyiden mahdolliset vaikutukset kehityskulkuihin.

Sekä kapitalismin variaatioita hahmotelleiden (Hall & Soskice 2001) että tuotantoregiimien teoreetikkojen (ks. esim. Gallie 2007a; Gallie & Russell 2009) mukaan terävin jakolinja piirtyi koordinoitujen (esim. Pohjoismaat) ja liberaalien (esim. Iso-Britannia) maiden välille. Teoriat olettavat, että koordinoituissa markkinatalouksissa vahvoilla instituutioilla, työmarkkinalainsäädännöllä sekä korkean teknologiaan ja työntekijöiden osaamistasoon panostavilla työnantajastrategioilla olisi mahdollisuuksia lisätä työntekijöiden autonomiaa sekä suojata epävarmuuden lisääntymiseltä ja työn intensivoitumiselta. Sitä vastoin liberaaleissa markkinatalouksissa instituutiot eivät säätele työvoiman käyttöä yhtä tiukasti. Näin ollen työvoimaan kohdistuu useita työn riskitekijöitä; ammattiliittojen heikentyvä vaikutusvalta yhdessä työprosessin tiukkenevan

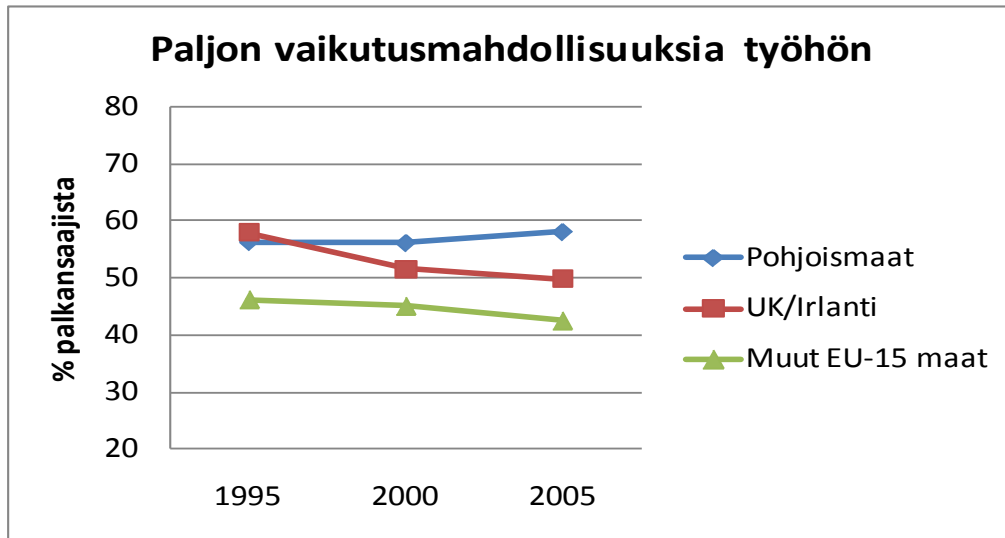
⁵ Etelä-Euroopassa epätyyppilliset työsuhteet yleistyivät naisilla, mutta miehillä vähenivät 1995-2005

Työelämän laatu ja laadun arviointi

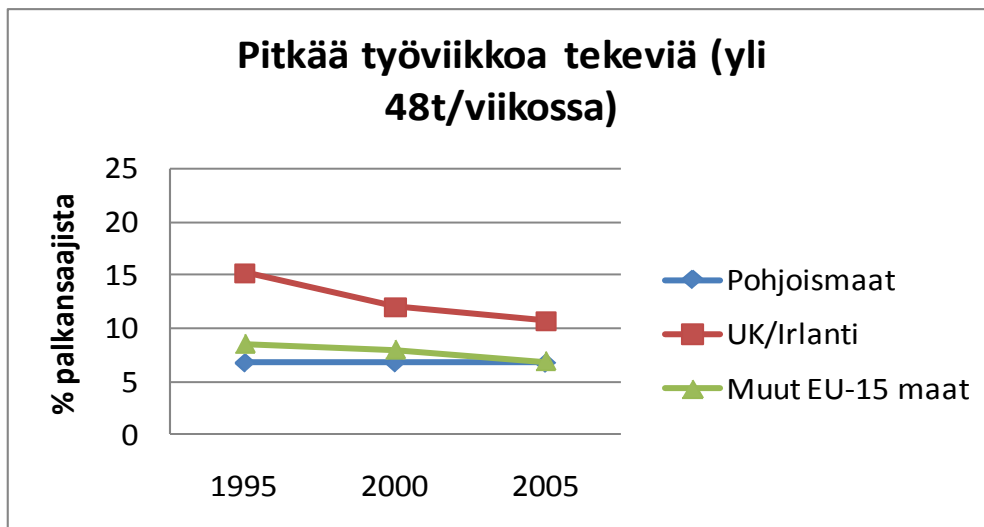
kontrollin kanssa johtaa työpaineiden lisääntymiseen sekä työn epävarmuuden lisääntymiseen.



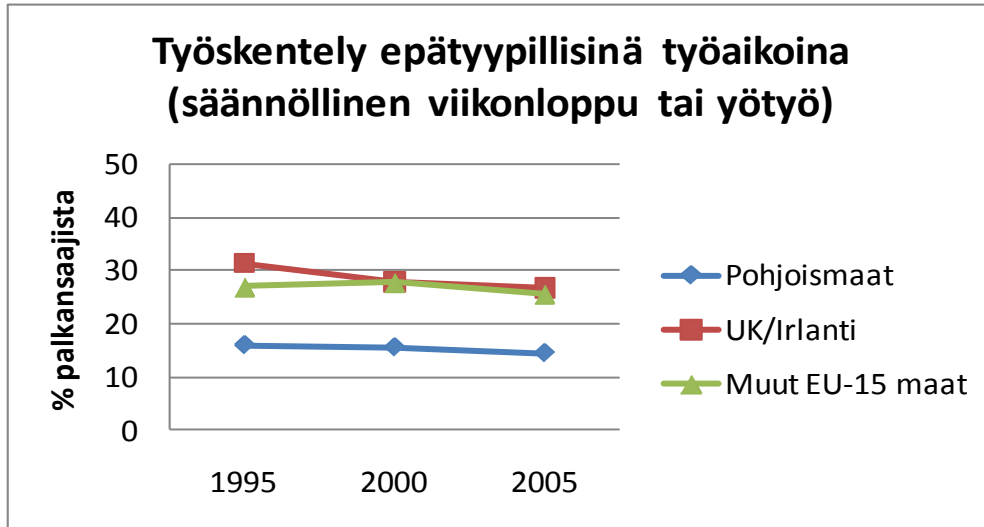
Kehittymis- ja vaikuttamismahdollisuudet Vuonna 1995 työntekijöiden osuus, joiden työtehtäviin kuului odottamattomien ongelmien ratkaisemista itsenäisesti, monimutkaisia tehtäviä sekä uuden oppimista oli eurooppalaisittain vertailtuna korkealla tasolla sekä Pohjoismaissa, jotka edustavat koordinoituja talouksia, että liberaaleja markkinatalouksia edustavissa Britanniassa ja Irlannissa. Havaitut trendit ovat kuitenkin eriytyneet: Pohjoismaissa monipuolisissa työtehtävissä työskentelevien työntekijöiden osuus väheni, mutta kääntyi nousuun 2000-luvun alkupuolella. Sen sijaan Britanniassa ja Irlannissa monipuolisia työtehtäviä tekevien määrä laski koko tarkastelujakson ajan. Vaikuttamismahdollisuudet työssä ovat sekä koordinoituissa Pohjoismaissa että liberaaleissa saarivaltioissa korkealla tasolla lähtötilanteessa 1995. Kehityssuuntaa tarkasteltaessa havaitaan, että Pohjoismaisten työntekijöiden mahdollisuuksissa vaikuttaa työnmenetelmiin, työtahtiin ja tehtävien suorittamisjärjestykseen ei tapahtunut muutosta tutkimusajanjaksolla. Sen sijaan Britanniassa ja Irlannissa paljon autonomiaa raportoivien työntekijöiden osuus väheni 1995-2000.



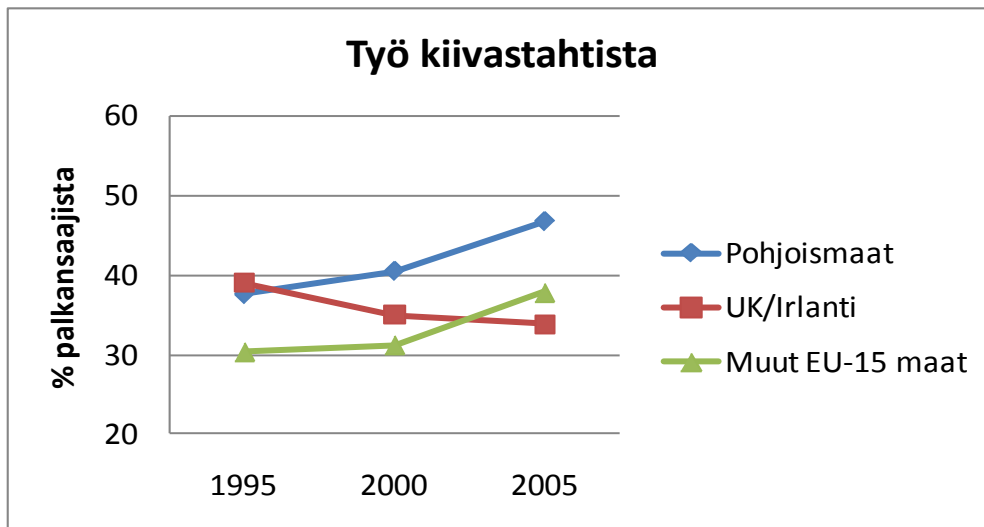
Pitkät työajat Britanniassa ja Irlannissa oli vuonna 1995 selvästi enemmän pitkää työviikkoa tekeviä palkansaajia kuin muualla Euroopan Unionissa. Pitkää työviikkoa tekevien osuus on kuitenkin pienentynyt liberaaleissa saarivaltioissa erityisesti 1990-luvun loppupuoliskolla. Pohjoismaissa ei ole tapahtunut muutosta pitkissä työajoissa tarkasteluajanjaksolla.



Epäsosiaaliset työajat Tarkastelujakson alussa 1995 epäsosiaaliset työajat olivat harvinaisempia Skandinaviassa kuin vertailuryhmissä Britanniassa ja Irlannissa sekä muissa EU15-maissa.



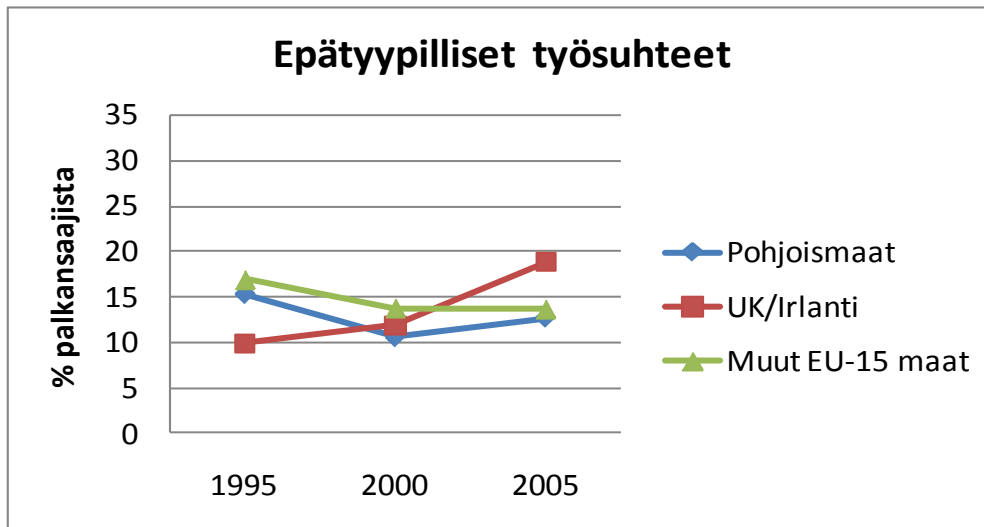
Työn intensivoituminen Vuonna 1995 paljon aikapaineita kokevien työntekijöiden osuus oli samalla, eurooppalaisittain vertailtuna korkealla tasolla Pohjoismaissa sekä Britanniassa ja Irlannissa. Pohjoismaissa nopeassa tahdissa ja tiukkojen aikataulujen puitteissa työskentelevien osuus kasvanut 2000-luvulla. Vastoin odotuksia kiivastahtista työtä tekevien osuus on laskenut Britanniassa ja Irlannissa 2000-luvulle tultaessa.



Työn epävarmuus Epätyypilliset työsuhteet olivat vuonna 1995 Britanniassa ja Irlannissa harvinaisempia kuin Pohjoisessa Euroopassa sekä muissa EU15-maissa. Ajallisen muutoksen tarkastelu osoittaa, että siinä missä määräaikaisissa ja

Työelämän laatu ja laadun arviointi

vuokratyösuhteissa työskentelevien osuus on selkeästi kasvoi liberaaleissa saarivaltioissa, Pohjoismaissa ja muissa EU15-valtioissa epätyypillisissä työsuhteissa olevien määrä väheni 1990-luvun lopulla.



Kehittymis- ja vaikuttamismahdollisuuksiin sekä työn epävarmuuteen liittyvät kehityssuunnat myötäilevät tuotantoregiimiteorian asettamia oletuksia. Muutosta tarkasteltaessa havaitsimme, että lähtötilanteessa 1995 Anglosaksisissa maissa työn monipuolisuus sekä työntekijöille suotu autonomia ovat sekä miehillä että naisilla yhtä korkealla tasolla kuin Skandinaviassa. Kuitenkin siinä missä Skandinavia erottuu ainoana maaryhmänä, jossa autonomia ja mahdollisuudet soveltaa erilaisia taitoja ovat lisääntyneet entisestään, liberaalien maiden ryhmässä tapahtuu työn yksitoikkoistumista ja autonomian selkeää laskua, erityisesti miestekijöiden kohdalla. Lisäksi havaitaan, että määräaikaiset ja vuokratyösuhteet olivat vielä 1995 harvinaisimpia Anglosaksisissa maissa, mutta lisääntyivät jyrkästi 2000-luvulle tultaessa sekä miehillä että naisilla. Sen sijaan Skandinaviassa epätyypillisten työsuhteiden osuus on vähentynyt tutkimusajanjaksoilla.

Kontrasti Pohjoisen koordinoitujen ja Anglosaksisten liberaalien maiden välille syntyi myös työn aikapaineiden kehityksen suhteen. Jälleen lähtötilanteessa 1995 eniten kiirettä koettiin juuri Anglosaksisissa maissa miestyöntekijöiden ryhmässä⁶, Pohjoismaisten työntekijöiden toimiessa lähes yhtä tiukkojen aikataulujen puitteissa. Koordinoitujen markkinatalouksien vahvat instituutiot eivät kuitenkaan ole onnistuneet suojelemaan työn intensivoitumiselta, sillä Pohjoismaissa työ on kiireistynyt entisestään. Liberaaleissa Anglosaksisissa maissa havaitaan hyvin selkeää työn aikapaineiden lievenemistä.

Skandinavian ja Anglosaksisten maiden työn laadun kehitykset ovat olleet hyvin erisuuntaisia. Kapitalismin variaatioita esiintuva teoria ei kuitenkaan onnistu tyhjentävästi selittämään erilaisia kehityssuuntia. Pohjoismaissa maissa työn tarjoamat

⁶ Naisten osalta kiireen kokemus oli yhtä korkealla tasolla kuin Pohjoismaissa ja Anglosaksisissa maissa

Työelämän laatu ja laadun arviointi

kehittymis- ja vaikuttamismahdollisuudet nousevat samalla kun työ intensivoituu ja Anglosaksisissa maissa samat prosessit ovat täysin päinvastaisia, työn aikapaineet vähenevät työn yksitoikkoistuesssa. Tämä tutkimus ei kuitenkaan tarjoa välineitä tutkia missä määrin autonomian lisääntymisen rinnakkaisilmiö on työprosessin intensivoituminen. Lisää tutkimusta näiden ilmiöiden syistä ja yhteyksistä tarvitaan.

Aihetta on käsitelty seuraavissa julkaisuissa:

Anttila, Timo, Oinas, Tomi & Hartikainen, Armi: 'Työelämän laadun muutos Euroopassa'. Posterinäyttely, 4.-5.11.2010, Työelämän tutkimuspäivät, Tampere (artikkelikäsitelmäkirjoitus lähdössä vertaisarviointiin)

4. YHTEENVETO JA POHDINTA

Tutkimusprojektin tavoitteena oli käsitteellistää sekä tutkia empiirisesti työelämän laatua ja sen muutosta Suomessa sekä vertailevasta näkökulmasta Euroopassa. Tuloksemme toivat esille monia suomalaisen sekä skandinavisen työelämän erityispiirteitä.

Aikaisemmat tutkimukset työn laadusta osoittavat, että työelämän laatu on moniulotteinen ilmiö ja että on hankala yhdistää näistä ulottuvuuksista yhdensuuntaisia muutoksia, jotka voisi tiivistää yleiseksi paranemiseksi tai huonontumiseksi (Green 2006, 170).

Tuloksemme tukevat käsitystä sekä suomalaisen että skandinavisen työelämän laadun korkeasta tasosta. Työntekijöiden mahdollisuudet itsensä ja ammattitaitonsa kehittämiseen ja vaikuttamiseen työssä ovat eurooppalaisittain vertailtuna korkealla tasolla. Toimihenkilöiden ja työntekijäasemassa olevien palkansaajien välinen kuilu työn laadun indikaattoreilla on tuloksien mukaan pienentynyt, kun taas eurooppalaiset tutkimukset (Gallie ym. 2007; Feldsted ym. 2007) ovat antaneet viitteitä siitä, että polarisaatiota eri asemassa olevien välillä olisi tapahtunut muun muassa Britanniassa. Suomi ja Pohjoismaat näyttävät siis tässäkin suhteessa erityisinä.

Pohjoismaiden menestystä työelämän laatu-vertailuissa on selitetty konsensushenkisillä työelämäsuhteilla, kun eri osapuolet, niin valtio, työnantajat kuin ammattiliitotkin, ovat yhdessä sitoutuneet työelämän kehittämistoimiin. Työelämän kehittäminen on perustunut sosioteknisten menetelmien perinteeseen, jossa on korostettu työntekijöiden osaamisen syventämistä, osallistumista ja yhteistoimintaa. Työskentely tiimeissä ja tiimien autonomian kehittäminen sekä työn rikastaminen ovat kuuluneet olennaisena osana Pohjoismaiseen työelämän kehittämistoimintaan, kuten myös työsuhteiden turvallisuus ja pyrkimys pitkäjänteisyyteen (ks. esim. Gustavsen 2007; Huzzard 2003).

Edellämainitun kaltaisia työn piirteitä pidetään myös osoittimina työn organisoinnin uusista muodoista (verrattuna 'perinteisiin' tiukemmin ylhäältä valvottuihin, pilkottuihin ja yksitoikkoihin töihin). Tämän kaltaisia 'oppivia organisaatioita' (learning organizations), joissa työntekijöillä on mahdollisuuksia osallistua koulutukseen ja työnsä suunnitteluun ja sitä koskevaan päätöksentekoon, löytyy Pohjoismaista muuta Eurooppaa enemmän. (ks. myös Valeyre ym. 2009) Tämän taustalla voi olla toisaalta edellä mainitun kaltaiset kehittämistoimet tai kapitalismin variaatio- ja tuotantoregimiteoreetikkojen hahmottelemat työnantajastrategiat ja johtamiskulttuurit, jotka pyrkivät pitkäjänteiseen työvoiman käyttöön ja hierarkioiden madaltamiseen. Toisaalta kyse voi olla myös maiden elinkeinorakenteesta ja rakennemuutoksen vaiheesta – siitä, missä määrin tuotanto on erikoistunutta ja keskittyy korkean teknologian tuotteisiin ja palveluihin (ks. myös Lorenz & Valeyre 2005).

Suomalaista ja pohjoismaista korkeaa työelämän laatua himmentää työn aikapaineiden lisääntyminen ja korkea taso, samoin kuin kokemus työelämän epävakaisuudesta. Ajan saatossa näistä kehityskuluista on muodostunut sekä työntekijöitä että toimihenkilöitä

Työelämän laatu ja laadun arviointi

yhdistävä kokemus. Pohjolan työelämä antaa mahdollisuuksia kehittymiseen ja osallistumiseen, mutta myös vaatii niitä ja osaltaan lisätä kiirettä ja epävarmuutta työntekijöissä. Näin ollen, oletukset siitä, että koordinoiduissa markkinatalouksissa vahvoilla instituutioilla, työmarkkinalainsäädännöllä sekä korkean teknologiaan ja työntekijöiden osaamistasoon panostavilla työnantajastrategioilla olisi mahdollisuuksia suojata epävarmuuden lisääntymiseltä ja työn intensivoitumiselta eivät täysin näytä pitävän paikkaansa tuloksiemme perusteella. Vahvat instituutiot eivät ole merkittävästi pystyneet vaikuttamaan miesten ja naisten välisiin eroihin työelämän laadun suhteen, sillä tuloksiemme mukaan erot sukupuolien välillä ovat hämmästyttävän pysyviä Suomessa.

Työelämän laadun säilyminen korkealla tasolla ei ole itsestään selvää. Tutkimuksemme toi esille muun muassa sen, että liberaalissa Britanniassa vuonna 1990-luvun puolivälissä työelämän laatu oli useilla indikaattoreilla yhtä korkealla tasolla kuin Skandinaviassa. Siinä missä kymmenen vuoden kuluessa Pohjoismaat onnistuivat pääosin säilyttämään asemansa, Britanniassa työelämän hyvänä (käyttämiemme indikaattoreiden perusteella) kokevien määrä vaikutti olevan jyrkässä laskusuhdanteessa. Myös Suomessa ja Pohjoismaissa institutionaaliin rakenteisiin, kuten koulutusjärjestelmään ja kolmikantaisiin työehtosopimuksiin, kohdistuu paljon muutospainetta. Esimerkiksi Ruotsissa tutkijat ovat tuoneet esille, että heikkenevällä hyvinvointivaltiolla ei kenties ole mahdollisuuksia pitää yllä entisenkaltaisia rakenteita, joiden on ajateltu osaltaan tuottavan hyvää työelämää (esim. Huzzard 2003). Tuloksemme vaativatkin lisää huomiota ja keskustelua työelämän laadun tutkimukseen ja kehittämiseen.

Tutkimuksen arviointia ja jatkotutkimuskysymyksiä

Tutkimuksemme liittyi myös metodologisia haasteita sekä aineistojen ja tutkimustapojen asettamia rajoitteita. Työelämän laadun yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa usein nojataan työntekijöiden subjektiivisiin näkemyksiin ja kokemuksiin, joiden saattaminen kuuluviin on tärkeää, jotta saataisiin esille millä tavalla työntekijät ovat työelämän muutokset kokeneet. Työntekijöiden kokemuksiin ja arvioihin työstään nojaavat suurelta osin myös sekä suomalainen että eurooppalainen työoloaineisto, jotka toimivat tutkimuksen keskeisimpinä aineistoina. Havaitsimme, että työelämän laadun muutokset erityisesti Suomessa olivat melko maltillisia, mikä on jossain määrin ristiriidassa työelämää koskevan muutospuheen kanssa. Muutoksen arviointia vaikeuttaakin se, että ihmiset sopeuttavat subjektiiviset standardit objektiivisiin olosuhteisiin. 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. Hedonistiseksi oravanpyöräksi nimetty ilmiö tuottaa tällöin vakioista kuvaa hyvinvoinnista ja samalla verhoaa muutokset objektiivisissa elinolosuhteissa. Tutkimukset osoittavat, että standardien sopeuttamista tapahtuu myös alaspäin objektiivisten olosuhteiden heikentyessä (ks. esim. Handel 2005; Muñoz de Bustillo Llorente & Macías 2005).

Maaryhmien vertailuun sisältyy myös ongelmia. Karkea teorioihin perustuva maiden luokittelu ryhmiä ei välttämättä ole empiirisesti mielekästä, kun maaryhmien *sisällä*

Työelämän laatu ja laadun arviointi

vaihtelua työelämän laadun mittareilla saattaa olla hyvinkin paljon, verrattuna maaryhmien *välisiin* eroihin, joita ollaan tutkimassa. Toisin sanoen, maaryhmien käyttäminen ajallisen muutoksen tarkastelussa saattaa peittää tärkeää informaatiota, kuten yksittäisten maiden erilaiset kehityssuunnat. Kuitenkin havaintoyksiköiden määrän vähentäminen on olennaista. Lisäksi ajallisessa vertailussa empiirinen maiden luokittelu ryhmiksi ei ole ongelmaton, sillä muodostettujen ryhmien sisällä saattaa tapahtua muutosta ajan myötä, jolloin yhtenä ajankohtana klusteroituneet maat eivät enää toisena ajankohtana edustakaan empiirisesti yhtenäistä ryhmää.

Tutkimuksessa valittu lähestymistapamme työelämän laadun analysointiin nojasi sosiologiseen perinteeseen, jossa korostetaan työn organisoinnin ja työntekijöiden kokemusten merkityksiä. Tarkastelun ulkopuolelle useimmiten jäävät tällöin esimerkiksi palkka, joka on objektiivisena mittarina ollut taloustieteen perinteen keskeinen työn laadun määrittäjä. Lisäksi ulkopuolelle ovat jääneet muun muassa työpaikan sosiaaliset suhteet, sillä työelämän laadun teorioissa usein ns. meso-tason tekijöitä ei ole otettu huomioon. Myös fyysiseen työympäristöön, terveyteen ja työturvallisuusseikkoihin liittyvät näkökohdat jäävät huomiotta, sillä ko. alojen paras asiantuntemus on toisaalla.

Työelämän laatu ja laadun arviointi

KIRJALLISUUS

- Adam, B. (1995) *Timewatch. The social analysis of time.* (Polity Press, Oxford)
- Alasoini, T. (2006a) Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992-2005. Tykes raportteja 45. Työministeriö, Helsinki.
- 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. & Demerouti, E. (2007): The Job Demands-Resources model: state of the art Journal of Managerial Psychology Vol. 22, No. 3, 309-328.
- Bakker, A., Schaufeli, W., Leiter, M. and Taris, T. (2008) Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. Work & Stress Vol. 22, No. 3, 187–200.
- Blauner, R. (1964) *Alienation and Freedom: The Factory Worker and his Industry.* (Chicago, IL: University of Chicago Press.)
- Bosch, G., Rubery, J. & S. Lehdorff (2007) 'European Employment Models under Pressure to Change' *International Labour Review*, Vol. 146 Issue 3/4, 253-277
- Braverman, H. (1974) *Labour and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century.* (New York: Monthly Review Press.)
- Burchell, D. Cartron, P. Csizmadia, S. Delcampe, M. Gollac, M. Illésy, E. Lorenz C. Makó, C. O'Brien & A. Valeyre (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).
- Burchell, B., Fagan, C., O'Brien, C. & Smith, M. (2007) *Working conditions in the European Union: The gender perspective.* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. (Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities).
- Brannen, J. (2005) 'Time and the Negotiation of Work-Family Boundaries: Autonomy or Illusion?' *Time and Society* 14 (1), 113–131
- Clark, A. (2005) 'Your Money or Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries', *British Journal of Industrial Relations* 43 (3), 377-400.

Työelämän laatu ja laadun arviointi

Crompton, R. and C. Lyonette (2006) 'Work-Life 'Balance' in Europe' *Acta Sociologica* 49, 379-393.

Dahl, S.-Å. Nesheim, T., and Olsen K. (2009) 'Quality of Work –Concept and Measurement' in A. M. Guillén and S.-Å. Dahl (eds.) *Quality of Work in the European Union. Concepts, Data and Debates from a Transnational Perspective* (Brussels: Peter Lang).

Davoine, L. & C. Ehrel (200) 'Monitoring Employment Quality in Europe: European Employment Strategy Indicators and Beyond', Document de Travail, No. 66, Centre D'étude et de l'emploi, France.

Diaz-Serrano, L. & Vieira, J. (2005) 'Low-pay higher pay and job satisfaction within the European Union empirical evidence from fourteen countries', IZA discussion paper, No 1558. (JEL-Code: J28)

Dieckhoff, M. & Gallie, D. (2007). 'The Renewed Lisbon Strategy and Social Exclusion Policy'. *Industrial Relations Journal*, 38, 6, 480–502.

Dieckhoff, M., Jungblut, J-M., and P. O'Connell (2007) 'Job-related Training in Europe: Do Institutions Matter' in D. Gallie (ed.) *Employment Regimes and the Quality of Work* (New York: Oxford University Press), pp. 77-103.

Doogan, K. (2001) 'Insecurity and Long-Term Employment', *Work, Employment & Society* 15, 419-440.

Doogan, K. (2005) 'Long-Term Employment and the Restructuring of the Labour Market in Europe', *Time & Society*, 14, 65-87

European Commission (2008). *Employment in Europe 2008*. EC: Luxembourg.

Esitys kansalliseksi ohjelmaksi tuottavuuden ja työelämänlaadun samanaikaiseksi parantamiseksi 2007 –2011 – 2015, *Työministeriö*.

Esping-Andersen, G. (1990) *Three Worlds of the Welfare Capitalism* (Oxford, Polity Press)

Esping-Andersen, G. (1999) *Social foundations of postindustrial economies*. (Oxford, Oxford University Press).

Feldstead, 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)

Työelämän laatu ja laadun arviointi

Gallie, D. (2002). *The Quality of Working Life in Welfare Strategy*. Teoksessa: Esping-Andersen, G. (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. (2005) 'Work Pressure in Europe 1996-2001: Trends and Determinants', *British Journal of Industrial Relations* 43, 351-375.

Gallie, D. (2007a) 'Production Regimes, Employment Regimes and the Quality of Work', In D. Gallie (ed.) *Employment Regimes and the Quality of Work*. New York (Oxford University Press) pp. 1–33.

Gallie, D. (2007b) 'Task Discretion and Job Quality' In D. Gallie (ed.) *Employment Regimes and the Quality of Work*. New York (Oxford University Press) 105-136.

Gallie, D. (2007c). 'Welfare Regimes, Employment Systems and Job Preference Orientations'. *European Sociological Review* 23:3, 279–293.

Gallie, D and Russell, H. (2009) 'Work-Family Conflict and Working Conditions in Western Europe', *Social Indicators Research*, 93, 445–467.

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. (2006) *Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy* (Princeton and Oxford, Princeton University Press).

Green, F. (2003) 'The Rise and Decline of Job Insecurity' Department of Economics Discussion Paper 05/03. (Canterbury: University of Kent).

Green, F. (2004) 'Why Has Work Effort Become More Intense?' *Industrial Relations*, 43, (4) 709-741

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. and McIntosh, S. (2001) 'The Intensification of Work in Europe' *Labour Economics*, 8, 291–308.

Green, F. & Tsitsianis, N (2005). 'An Investigation of National Trends in Job Satisfaction in Britain and Germany'. *British Journal of Industrial Relations* 43: 3, 401-429.

Gustavsen, B. (2007) 'Work Organization and the Scandinavian Model'. *Economic and*

Työelämän laatu ja laadun arviointi

Industrial Democracy 28, 650-673

Hall, P. & Soskice, D. (2001). An Introduction to Varieties of Capitalism. In Peter A. Hall and David Soskice (Eds.) *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*. (Oxford. Oxford University Press).

Handel, M. (2005) 'Trends in Perceived Job Quality, 1989 to 1998', *Work and occupations* 32, 1, 66–94.

Huzzard, T. (2003). *The Convergence of the Quality of Working Life and Competitiveness: A Current Swedish Literature Review*. Work Life in Transition. 2003:9. Stockholm. National Institute for Working Life.

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. (Vastapaino, Tampere)

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.

Kalleberg, A. & Vaisey, S. (2005). 'Pathways to a Good Job: Perceived Work Quality of the Machinists in North America'. *British Journal of Industrial Relations* 43:3, 431–454.

Karamessini, M. (2008) 'Continuity and Change in the Southern European Social Model' *International labour review* 147 (1) 43-70

Lehto, A-M. & Sutela, H. (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008. (Tilastokeskus, Helsinki)

Lorenz, E. and Valeyre, A. (2005) 'Organisational Innovation, Human Resource Management and Labour Market Structure: A Comparison of the EU-15', *Journal of Industrial Relations*, 47 (4), 434–442.

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.

Parent-Thirion, A. Fernández Macías, E., Hurley, J. & Vermeylen, G. (2007). *Fourth European Working Conditions Survey*. European Foundation for the Improvement of

Työelämän laatu ja laadun arviointi

Living and Working Conditions, (Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities).

Pascall, G. and Manning, N. (2000) 'Gender and social policy: comparing welfare states in Central and Eastern Europe and the former Soviet Union' *Journal of European Social Policy* 10: 240-266

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).

Perrons, D., Fagan, C., McDowell, L., Ray, K. & Ward, K. (2005) 'Work, Life and Time in the New Economy.' *Time & Society* 14 (1), 51–64

Pichler, F. & Wallace, C. (2009). 'What are the Reasons for Differences in Job Satisfaction across Europe? Individual, Compositional and Institutional Explanations'. *European Sociological Review*, 25:5, 535-549.

Siltala, J. (2004) Työelämän huonontumisen lyhyt historia. (Otava, Helsinki.)

Siltala, J. (2007) Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Mukana uudet huononnuksset. (Otava, Helsinki.)

Sirgy, J., Efraty, D., Siegel, P. and Lee, D-J (2001) 'A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories'. *Social Indicators Research* 55: 241–302.

Smith, M., Burchell, B., Fagan, C. and O'Brien, C. (2008) 'Job Quality in Europe', *Industrial Relations Journal* 39 (6), 586-603.

Sousa-Poza, A. and Sousa-Poza A.A. (2000) 'Well-being at Work. A Cross-National Analysis of the Levels and Determinants of Job Satisfaction'. *Journal of Socio-Economics* 29, 517–538.

Taipale, S., T. Anttila and J. Nätti (2008) 'Organisational Culture and Work-Life Balance in Eight European Countries' *Sociological Problems. Quarterly Journal of the Institute of Sociology*, vol. 40 (special issue), 97-112

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).

Työelämän laatu ja laadun arviointi

Wallace, C., Pichler, F. & Hayes, B. (2007) *First European Quality of Life Survey: Quality of Work and Life Satisfaction*. (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin)

LIITE 1 Artikkelikäsikirjoitus

Työelämän laatua käsittelevien artikkeleiden kontekstin tarkastelua kansainvälisissä johtamisalan julkaisuissa vuosina 1984-2009

Markku Sippola
Jyväskylän yliopisto

Johdanto

Käsillä oleva analyysi kartoittaa työelämän laatu –käsitteen esiintymistä ja siihen liittyvien tarkastelunäkökulmien kehittymistä kansainvälisissä johtamisalan artikkeleissa vuosina 1984-2009. Useat tutkijat ovat viime aikoina pohtineet itse työelämän laatu –käsitteen ulottuvuuksia (esim. Gallie 2005; Green 2006; Martel & Dupuis 2006; Dahl et al. 2009), mutta käsitteen käytön kontekstia ei ole systemaattisesti tutkittu. Määritelmien kirjo viittaa käsitteen joustavuuteen ja moniulotteisuuteen. Työelämän laadun määritelmien monipuolisuus viittaa siihen, että käsite on eräänlaisena sateenvarjoterminä niin työelämää kuin muitakin elämänalueita koskeville asioille.

Työelämän laadun tutkimus on poikkitieteellistä. Tieteenalat, jotka tyypillisesti yhdistetään tähän aihepiiriin, ovat taloustiede, psykologia ja yhteiskuntatiede. Jo 1970-luvulla nämä tieteet muodostivat aihepiiriä koskevan teoretisoinnin kulmakiven (esim. Cherns ja Davis 1975, 44-47). Työelämän laatuun nämä tieteenhaarat tuovat luonnollisesti omat painotuksensa. Taloustieteellinen näkemys pohjautuu pitkälle subjektiiviseen individualismiin, ts. *homo economicus* –ideaaliin (Green 2006, 10-12). Pelkistetysti tämän ideaalin mukaan voidaan sanoa, että työ suoritetaan lähinnä rahallisten palkkioiden vastikkeeksi niin kauan kuin palkan suoma marginaalihyöty ylittää vapaa-ajan antaman marginaalihyödyn (Cherns & Davis 1975, 44).

Psykologinen lähestymistapa työelämän laatuun nojautuu lähinnä Maslowin tarvehierarkiaan sekä Tavistock-instituutin tutkimuksiin (Green 2006, 10-12). Psykologian vaikutus organisaatioteorioihin ylipäättään rajautuu pääasiassa työntekijöiden keskinäisten suhteiden ja esimies-alaisuusuhdeiden käsittelyyn, jolloin työn organisoiminen tapa jää toisarvoiseksi (Cherns & Davis 1975, 45). Tosin 1970-luvulla vaikuttanut sosiotekninen ajattelu laajensi psykologista tarkastelukulmaa työn organisaation suuntaan; silloin hyväksyttiin näkemys, jonka mukaan niin motivaatio- kuin teknologisetkin vaatimukset vaikuttavat työorganisaatioon (emt.).

Sosiologiset työelämän laadun analyysit nojautuvat ainakin osittain marxilaiseen työprosessin käsitteeseen, sekä autonomian, työn ”heikentämisen” (de-skilling) jne. käsitteistöön (Green 2006, 10-12). Perinteisesti sosiologit ovat tutkineet suuria, byrokraattisia organisaatioita, ja tieteenala on kiinnittänyt psykologiaa enemmän huomiota työelämän ja muun elämän sekä työelämän ja ulkonaisen ympäristön väliseen suhteeseen (Cherns & Davis 1975, 47). Sellaiset tekijät kuten työmarkkinoiden kehitys,

Työelämän laatu ja laadun arviointi

vastuun kierto perheessä, luokka-asenteet ja arvot sekä intressien konflikti ovat saaneet paljon painoarvoa sosiologisessa työelämän laadun tutkimuksessa (emt.).

Käsillä oleva analyysi keskittyy organisaatiohallinnon tutkimuksen työelämän laatu – käsitteeseen yhdistämiin tekijöihin ja ilmiöihin. Johtamisalan julkaisujen kielenkäytön tutkiminen on perusteltua siksikin, että johdon retoriikka voi vaikuttaa paljon siihen, mitä alan opiskelijat ja johtajat sanovat, kirjoittavat ja tekevät (Abrahamson 1997). Työelämän laadulle etsitään yhteyksiä muun muassa työn organisaatiosta, tuottavuudesta, rahallisesta kompensatiosta, organisaatiokulttuurista, asenteista, käyttäytymisestä, työelämysuhteista, työntekijöiden keskinäisistä suhteista, yksityis- ja työelämän yhteensovittamisesta, osaamistasosta, autonomiasta, työn sisällöstä, työrooleista, työpaikan pysyvyydestä, työolosuhteista, fyysisistä ja psyykkisistä muuttujista sekä työntekijän saamasta palautteesta. Ne tekijät, joihin itse käsitettä peilataan, ovat usein artikkeleissa hypoteesina, ja tulevat väistämättä muovaamaan itse käsitettä. Siksi on tärkeää kartoittaa, mitä tarkastelunäkökulmia työelämän laatu –käsitteeseen on liitetty ja asioita painotetaan eri aikoina. Tutkimusnäkökulmien kirjo on niin laaja, että sisällönanalyysejä ohjaamaan tarvitaan teoreettista lähestymistapaa.

Reed (1989) on kirjassaan *Sociology of Management* pohtinut erilaisia johdon tarkastelunäkökulmia ja päätyynyt kolmeen pääasialliseen näkökulmaan: tekniseen, poliittiseen ja kriittiseen.⁷ Reedin (1989) esittelemä tekninen tarkastelunäkökulma johtamiseen muistuttaa Barleyn ja Kunkdan (1992) sekä Abrahamsonin (1997) esittämää rationaalista johdon retoriikkaa. Rationaalisen retoriikan oletuksena on, että työprosessit voidaan tehdä muodollisemmiksi ja rationaalisemmiksi tuottavuuden optimoimiseksi. Sitä vastoin normatiivisen retoriikan keskeinen metafora on joko perhe, ryhmä, kulttuuri tai tiimi; Koko organisaatio, yksittäiset tiimit ja näiden johtajat pyrkivät luomaan työntekijöissä tyytyväisyyttä, luottamusta ja lojaaliutta työpaikkaa kohtaan, Tämä puolestaan sitouttaa työntekijät organisaation tavoitteisiin, jolloin he pyrkivät itseohjautuvasti ja luovasti jatkuvasti parantamaan työprosessia (Barley ja Kunda 1992; Abrahamson 1997). Jako rationaalisen ja normatiivisen lähestymistavan välillä muistuttaa myös Spectorin (1997, 2) tyytyväisyys-termin suhteen käyttämää jakoa utilitaristiseen (tyytyväisyys johtaa lisääntyneeseen organisatoriseen tehokkuuteen) ja humanitaarisen (työntekijät ansaitsevat tulla reilusti ja kunnioitavasti kohdelluiksi) perspektiivin välillä.

Rationaalisuus- ja normatiivisuus –aspektien vaihtelu on yksi tämän artikkelianalyysin läpi leikkaava teema. Toinen tästä aineistosta nouseva eräänlainen vastakohtaisuus tulee esille kollektiivisuus- ja yksilöllisyys –vastinparin vaihtelussa. Tätä ulottuvuutta on pohdittu erityisesti työelämysuhteita koskevassa kirjallisuudessa (Peetz 2006). Työsuhteiden yksilöllistymisestä on viime aikoina puhuttu paljon, joskin puhe

⁷ Tekninen näkökulma perustuu oletukseen, että organisaatiot ovat toiminnallisesti välttämättömiä mekanismeja jotka institutionalisoivat yksilölliset arvot ja päämäärät yli-inhimilliseksi kollektiiviksi (Reed 1989, 3). Poliittinen näkökulma taas tekee pesäeron teknisen perspektiivin rationaalisuuteen, ja se näkee johtamisen erilaisten kilpailevien ryhmien tai koalitioiden voimien mittelonä (emt., 6). Kriittinen näkökulma puolestaan käsittelee johtamisen rakenteita ja strategioita välineinä, joiden avulla hallitseva luokka puolustaa ja edistää omia intressejään (emt., 10).

Työelämän laatu ja laadun arviointi

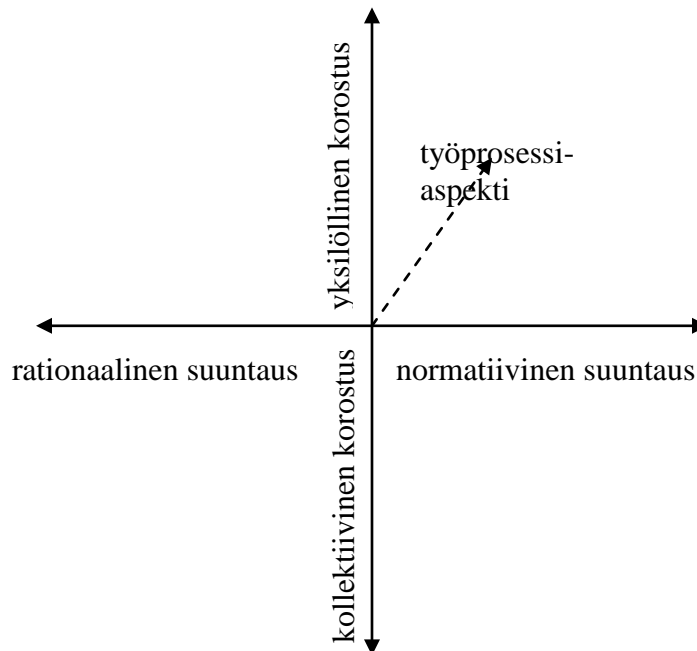
yksilöllisyydestä ei välttämättä merkitse kollektiivisuuden häviämistä vaan sen valjastamista erityisen intressin – toisin sanoen pääoman – käyttöön (emt., 4-5).

Analyysissa käytetään myös kolmatta ulottuvuutta, joka nousee perinteisestä työn sosiologian ja viimeaikaisesta työelämän laatua käsittelevästä kirjallisuudesta. Kyseessä on työprosessi –aspekti. Vuonna 1974 ilmestyneessä *Labor and Monopoly Capital* –teoksessaan työprosessiteorian uranuurtaja Harry Braverman korosti toisaalta työntekijän autonomiaa ja ammattitaitoa, toisaalta yritysten käyttämiä kontrollin muotoja työprosessista. Työprosessidebattia on yksinkertaisimmillaan käyty deskilling, reskilling ja multiskilling –teeseistä (Julkunen 2008, 23). Kun näihin teeseihin lisätään työhön itsensä liittyvät sisällöt, mm. työn intensiivisyys, monimutkaisuus/monipuolisuus, erilaiset työn järjestelyt (osa-aikaisuus, työaikajärjestelyt), tullaan Dahlin ym. (2009) havaitsemaan yhteen työelämän laadun ulottuvuuteen (job itself).⁸ Huomataan, että perinteisellä työprosessiteorialla ja työelämän laadun nykysuuntauksilla on paljon yhteistä.

Erityisesti Pohjoismaita koskeva työelämän laadun tutkimus korostaa kaikkien kolmen työprosessinäkökulman keskinäisriippuvuutta. Työn autonomian ja intensiteetin on havaittu mm. kansallisen ja Euroopan tason työelämäbarometreissä muuttuneen viimeisen vuosikymmenten aikana, jolloin työn paineisuus on lisääntynyt. Suomea, Ruotsia, Norjaa ja Tanskaa yhdistävä piirre on näiden maiden työntekijöiden keskimääräistä korkeampi autonomia ja työn intensiivisyys (Kristensen 2009). Työntekijät ovat myös yleisesti tyytyväisiä työhönsä, mikä saattaa juontua pohjoismaisten työntekijöiden hyvin kehittyneistä osallistumisjärjestelmistä; he saavat osallistua poikkeuksellisen paljon työn organisaation suunnitteluun. Työn autonomia taas riippuu työn organisoinnin tavasta, erityisesti työn kontrollin muodoista ja johtamiskulttuureista (Green 2006; Dahl ym. 2009).

Teoreettisen tarkastelun pohjalta syntyy kuvio 1, jossa on kaksi akselia ja yksi lisäulottuvuus: 1) rationaalisuus – normatiivisuus -akseli, 2) kollektiivisuus – yksilöllisyys -akseli ja 3) työprosessi-ulottuvuus. Koska keskityn näihin ulottuvuuksiin, tarkastelun ulkopuolelle jää joitakin potentiaalisesti kiinnostavia ulottuvuuksia, joista on lista liitteessä 1.

⁸ Dahl et al.:n (2009) mukaan job itself –ulottuvuus pitää sisällään ammattitaidon, työn intensiivisyyden ja autonomian.



Kuvio 1 Työelämän laatua käsittelevien artikkeleiden teoreettiset ulottuvuudet

Aineisto

Aineistona on EBSCO Business Source Elite –tietokannasta otettu artikkeliotanta hakutermeillä ”quality of work life”, ”quality of working life” ja ”job quality” vuosilta 1984-2009.⁹ Otantaan hyväksyttiin vain referee-menettelyn läpi käyneitä artikkeleita. Tuloksena saatiin 1591 artikkelia, joista 1072 empiiristä artikkelia. Jos tutkimuksen ajatellaan heijastavan kulloisenkin ajanjakson työelämän laadun kysymyksiä, erityisesti empiiriset artikkelit ovat kiinnostavia, ja siksi otinkin juuri ne analyysin kohteeksi. Empiirisiä artikkeleita tarkastellaan viisivuotiskausissa 1984-1989, 1990-1994, 1995-1999, 2000-2004 ja 2005-2009. Artikkeleiden kokonaismäärä eri viisivuotiskausina näkyy seuraavassa taulukossa hakutermein jaoteltuna (taulukko 1).

⁹ Business Source Elite (EBSCO) –tietokantaan kootaan yhteiskunta- ja taloustieteellisiä artikkeleita, jotka liittyvät lähinnä taloustieteeseen, liiketalouteen, kauppaan, rahoitukseen, markkinointiin ja johtamiseen. Kokotekstiaartikkeleita on noin 1100 lehdestä ja viitteitä noin 1800 lehdestä. Business Source Elite:n artikkelien seuranta alkaa vuodesta 1984.

Työelämän laatu ja laadun arviointi

Taulukko 1 Empiiristen artikkeleiden jakautuminen hakutermein ”quality of work life”, ”quality of working life” ja ”job quality” tarkasteltaville viisivuotiskausille.

<i>termi</i>	<i>1984- 1989</i>	<i>1990- 1994</i>	<i>1995- 1999</i>	<i>2000- 2004</i>	<i>2005- 2009</i>	<i>1984- 2009</i>
work	142	111	123	208	426	1010
working	10	4	2	7	3	26
job	1	3	7	7	18	36
yhteensä	153	118	132	222	447	1072

Taulukosta huomaamme, että ”quality of work life” –termi on viimeisen neljännesvuosisadan aikana säilyttänyt asemansa ylivoimaisesti tärkeimpänä hakuterminä. ¹⁰ ”Quality of working life” –termin käytön vähäisyys on yllättävää erityisesti 1980-luvun kirjallisuudessa, sillä työelämän laatu –kokeilut kulkivat yleisesti tällä nimellä. Tämän hakutermin käyttö on viime aikoina vähentynyt lähes olemattomiin. ”Job quality” –termin vähäinen käyttö on myös yllätys. Olisi odottanut viimeaikaisten työelämän laatua koskevien keskustelunavausten, esimerkiksi vuoden 2000 Lissabonin sopimuksen tai Francis Greenin (2006) urauurtavan Demanding Work –teoksen julkistamisen jälkeen kyseisen termin kohtalaista lisääntymistä.

Käsillä oleva analyysi alkaa vuodesta 1984. Merkittävänä piirteenä vanhimmissa artikkeleissa on työelämän laadun ohjelmallisuuden korostus. Kun 1980-luvun artikkeleissa työelämän laatu merkitsi QWL-ohjelmaa 12 prosentissa artikkeleista, vastaava luku oli 8 prosenttia 1990-luvun alussa, jonka jälkeen luku on tippunut muutamaa prosenttiin. Tällä on syy-yhteys johdon preferensseihin. 1980-luvulla tehtiin kokeiluja järjestäytymättömillä työpaikoilla työntekijöiden sopeuttamiseksi työpaikkoihinsa, mistä johtuen ”työelämän laatu” assosioitui menetelmäksi (Martel ja Dupuis 2006, viittaavat Nadleriin ja Lawleriin [1983]).

Yleisesti ottaen työelämän laatuun liittyviä empiiristen artikkeleiden määrä on kasvamaan päin 2000-luvulla, kun se teki pienen notkahduksen 1990-luvulla. Aihepiiriin kohdistuvan kiinnostuksen kasvu on voimakasta: kun vielä 1990-luvulla aihetta koskevia artikkeleita oli toistasataa, viisivuotiskautena 2000-2004 niitä oli yli kaksisataa ja 2005-2009 yli neljäsataa.

¹⁰ Se seikka, että EBSCO Business Source Elite –tietokannassa ”quality of work life” on vakiintunut työelämän laadun hakuterminä, on vaikuttanut osaltaan termin laajaan käyttöön. Lisäksi nämä kolme termiä saattoivat esiintyä synonyymeinä samassakin artikkelissa.

Työelämän laatu ja laadun arviointi

Taulukko 2 Tarkasteltavat ulottuvuudet, näkökulmat ja niihin sijoitettavat sisällöt (koodiarvot)

Ulottuvuus	Näkökulma	Näkökulmaan viittaava sisältö (koodiarvot)
Rationaalinen	työn organisaatio	arrangement of work, job design, circular organisations, team/group work, quality circles, variety in work routine, job enrichment, personal digital assistant, electronic mail system, mobile work, changes in technology, innovation processes
	tuottavuus	productivity, flexibility, job/organisational/task performance, workplace innovations
	palkkaus ja edut	income level, gain sharing, option compensation, pay comparisons, distributive justice, compensating wage differentials, self-funded leave, tuition reimbursement, reward for high performance
Normatiivinen	organisaatiokulttuuri ja resurssit	supervisory support, managerial sincerity, superior's respect and confidence, leader responsiveness, procedural justice, corporate culture, psychological contract, trust, organisational climate, organisational creativity, organisational capability, generation of firm-specific capital, organisation's support for knowledge transfer, organisation-based self-esteem, organisational identification, socialisation, organisational learning capacity, spirituality at work, diversity, racio-ethnically diverse work environment, permissive drinking norms, consideration at the workplace
	työasenteet	motivation, attachment to work, emotional display, organisational commitment, psychological ownership, organisational citizenship behaviour, employee loyalty, turnover, turnover intentions
	käyttäytyminen	social-sexual behaviour at work, sexual harassment, counterproductive work behaviour, aggression, bullies, incivility, hostility, anger in the workplace, theft behaviour, alcohol use/abuse, absenteeism
Kollektiivinen	työelämäsuhteet	direct/indirect participation, organisational silence, delegation, industrial conflict, trade unions, works councils, collective bargaining
	työntekijöiden keskinäiset suhteet	interactions with co-workers, co-worker support, coaching, knowledge transfer, information adequacy, group's shared attitude, group cohesiveness, proximity in organisation, covenantal relationship, friendship in the workplace, workplace isolation, leader-member exchange, supervisors' abusiveness, racial or other discrimination
Yksilöllinen	henkilökohtaiset ominaisuudet	altruism, authoritarianism, intercultural sensitivity, volition, beliefs, values, optimism, self-esteem, locus of control, emotional regulation, equity sensitivity, Type A behavioural pattern, general well-being, life satisfaction, playfulness, wit and humour, trait affectivity, trait anger, neuroticism, intelligence
	henkilön luokittelut	ethnicity, religious identity, gender, sexual orientation, disability, demographic factors, age, generation
	yksityis- ja työelämän yht.	leisure, social networks (outside the workplace), work-life balance, work-family conflict, marital adjustment

Työelämän laatu ja laadun arviointi

Työprosessi	ammattitaito ja kokemus	choice of career, perception of one's mobility potential, need for achievement, occupational prestige, participation in employee development activity, advancement, life-long learning, life-role development, personal adjustment, trait competitiveness, sense of competence, education, relevance of curriculum, university quality, professional category, job level, élite, skills, familiarity, tenure, seniority, promotion, internal job switches, ecology of the life course, incidence of sick leave, lay-off experience, voluntary redundancy, pre-graduation experience, post-college experience, international experience, industrial experience
	työn luonne	job/task attributes, job/task demands, underemployment, workload, polychronity, job complexity, job embeddedness, working hours, mandatory overtime, working schedules, shift work, full-time/part-time employment, flexitime, irregular working patterns, unit heterogeneity
	autonomia ja kontrolli	discretion, control at work, attainment of work goals, group decision and negotiation

Analyyysi

Artikkelien tarkastelun tapa tässä tutkimuksessa muistuttaa lähinnä sisällönanalyysia. Puhtaimmillaan ymmärrettynä sisällönanalyysi yhdistää tilastollisen formalismin ja aineiston laadullisen analyysin (Bauer 2000, 132). Tämä analyysi on luonteeltaan pitkittäisanalyysi, jossa verrataan saman kontekstin muutoksia ajan suhteen (emt., 135). Käsillä oleva analyysi ei ole kuitenkaan puhtainta sisällönanalyysia siinä mielessä, että tässä ei etsitä tilastollisesti tiettyyn tarkastelunäkökulmaan liittyvien fraasien tai sanojen määrää vaan pyritään löytämään artikkelin kirjoittajan eniten painottamat perspektiivit. Sisällönanalyysin määritelmä sallii tällaisen lähestymistavan. Sisällönanalyysi on "...tekniikka, jolla tehdään johtopäätöksiä tarkasteltavana olevasta tekstistä objektivoidulla tavalla. ... Usein siinä käsitellään tekstejä tilastollisesti" (Bauer 2000, 133).

Sisällönanalyysi ei yritä saavuttaa yhtä, oikeaa tekstin lukutapaa, vaikka se pyrkiikin systemaattiseen, täsmälliseen ja toistettavaan menettelytapaan (Bauer 2000, 133). Menettelytapa ei kuitenkaan mahdollista käännteistä proseduuria eli koodauksen palauttamista uudelleen tekstiksi (emt.). Koodauksen yhteydessä saadaan aina uutta informaatiota. Tämä analyysi pohjautuu mainitulle periaatteelle, sillä pohjimmiltaan se on artikkelien "sanoman" tulkintaa ja artikkelien kategorisointia, mikä tuottaa uutta, alkuperäisiin teksteihin palauttamatonta informaatiota.

Käytännössä analyysi eteni siten, että *otsikon, hakusanojen ja tiivistelmän* (joskus myös kokotekstin) lukemisella eriteltiin 1-4 työelämän laatuun vaikuttavaa tai siitä johtuvaa tekijää eli *tarkastelunäkökulmaa*, jotka nousivat päällimmäisinä esille kustakin artikkelista. Näin löydetty tarkastelunäkökulmat ovat läheisesti sukua Palmerin et al.:n (2007) laadullisessa "uusien organisaatiomuotojen" sisällönanalyysissa käyttämille kielenkäytön ja olettamusten *eroavaisuuksille ja yhtäläisyyksille*, joita löytyi mm. organisaatiomuutoksen seuraamuksissa ja siihen johtavissa tekijöissä. Toisin kuin Palmerin ja muiden (2007) analyysissä, tässä ei kuitenkaan pyritä itse hakutermin

Työelämän laatu ja laadun arviointi

käytössä ilmenevien erojen erittelyyn vaan hakutermin liittyvien – siitä johtuvien tai siihen vaikuttavien – tekijöiden kartoitukseen.

Olen käyttänyt sisällönanalyysin koodauskehystenä 13 tutkimusnäkökulmaa sisältävää taulukkoa (ks. taulukko 2), jotka sisältyvät viiteen teoreettisesti rajattuun ulottuvuuteen (taulukko 3). Bauer (2000, 139) luonnehtii koodauskehystä seuraavasti: ”Koodauskehys on systemaattinen tapa vertailla. Se on sarja kysymyksiä (koodeja), joilla koodaaja lähestyy materiaalia ja joihin koodaaja löytää vastauksia etukäteen määriteltyjen vaihtoehtojen (koodiarvojen) joukosta.” Vaikka tekstipohja on avoin useille mahdollisille kysymyksille, sisällönanalyysi tulkitsee tekstiä vain koodauskehysten, tutkimustavoitetta ilmentävän teoreettisen valinnan, valossa. (Bauer 2000, 139.)

Teoreettinen viitekehys on ohjannut koodauskehysten rakentamista, mikä on tyypillistä sisällönanalyysissa (Bauer 2000, 139). Analyysia on toisaalta vaikeuttanut tarkastelunäkökulmien paljous; toisaalta kaikki tarkastelunäkökulmat ovat relevantteja eikä yhtään niistä ole haluttu jättää pois. Koodauskehys ei ollut aluksi kattava, ja siihen jouduttiin jälkikäteen lisäämään uusia tarkastelunäkökulmia. Aina uuden tarkastelunäkökulman löydyttyä piti käydä ennen tätä käsitellyt artikkelit uudestaan läpi uudistetun koodauskehysten kanssa.

Tulokset

Analyysin tulokset esitetään seuraavissa alaluvuissa teemoittain, eli artikkeleita tarkastellaan viisivuotiskausittain seuraavan viiden ulottuvuuden suhteen:

Taulukko 3 Työelämän laadun tarkastelun viisi ulottuvuutta

1. Rationaaliseen suuntaukseen

liittyvät näkökulmat:

- työn organisaatio
- tuottavuus
- palkkaus ja edut

2. Normatiiviseen suuntaukseen

liittyvät näkökulmat:

- organisaatiokulttuuri ja resurssit
- työasenteet
- käyttäytyminen

3. Kollektiivinen korostus pitää sisällään:

- työelämäsuhteet
- työntekijöiden keskinäiset suhteet

4. Yksilöllinen korostus pitää sisällään:

- henkilökohtaiset ominaisuudet
- henkilöluokittelut
- yksityis- ja työelämän yhteensovitta

5. Työprosessiaspekti pitää sisällään:

- ammattitaidon ja kokemuksen
- työn luonteen
- autonomian ja kontrollin

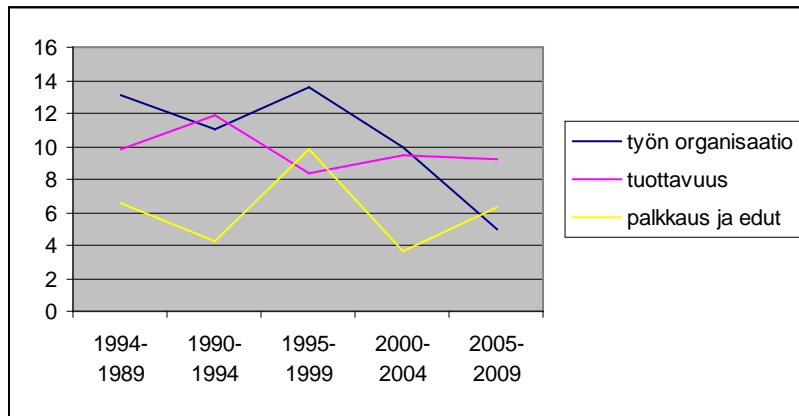
1. ja 2. ulottuvuus muodostavat tässä esityksessä vastakohtaparin, samoin kuin 3. ja 4. ulottuvuus. Viides ulottuvuus on kuvattu tässä itsenäisenä ulottuvuutena. Käytännössä ulottuvuuksien 1-4 vastakohtaisuus ei toteudu tässä aineistossa, sillä samassa artikkelissa on saatettu korostaa esimerkiksi tuottavuutta ja organisaation resursseja tai työntekijöiden keskinäisiä suhteita ja henkilökohtaisia ominaisuuksia. Rationaalinen ja normatiivinen suuntaus sekä kollektiivinen ja yksilöllinen korostus eivät edes teoriassakaan ole toistensa vastakohtia vaan paremminkin toisiaan täydentäviä. Kyseisiä ulottuvuuksia ei ole kuitenkaan asetettu vastinpareiksi vain esitystavan yksinkertaistamisen vuoksi vaan teoriasta nousevien hypoteesien ja aineistosta nousevien havaintojen tukemana.

Rationaalinen vs. normatiivinen ulottuvuus

Abrahamson (1997) on tarkastellut johtamisalan julkaisuja historiallisesta perspektiivistä nimenomaan rationaalisen ja normatiivisen retoriikan vaihtelun suhteen. Hänen mukaansa 1970-luvulta aina 1990-luvulle artikkeleissa vallitsi normatiivinen retoriikka, jolle oli luonteenomaista organisaatiokulttuurin ja laadun korostus. Sotien jälkeen aina 1970-luvulle oli vallinnut rationaalinen retoriikka nopean noususuhdanteen siivittämänä. Kuinka nämä retoriikat on sisäistetty työelämän laadusta käytävään keskusteluun eli työelämän laatuun vaikuttavien tai siitä johtuvien tekijöiden yleisyyteen, selviää seuraavasta analyysistä. Vaikka Abrahamson näkeekin tuottavuutta, palkkiojärjestelmiä ja työprosessin optimointia korostavan rationaalisen suuntauksen ja työntekijöiden ajatusten ja emotionien hallintaan pyrkivän normatiivisen suuntauksen keskenään yhteen sopimattomina, tässä tarkastelussa niitä voidaan pitää ”epähistoriallisesti” (onko

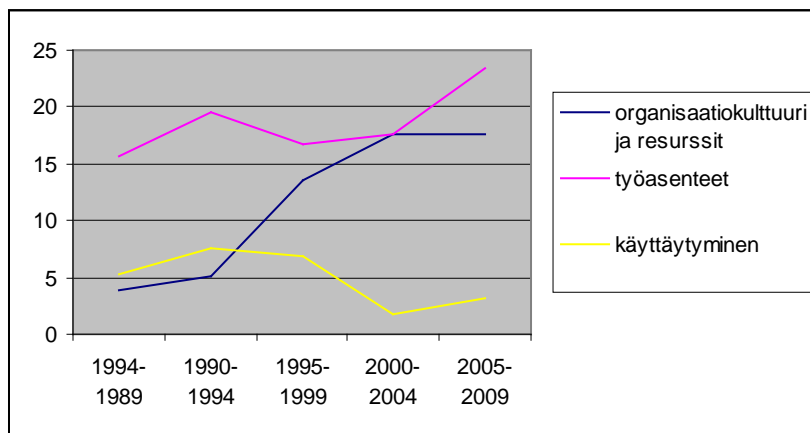
Työelämän laatu ja laadun arviointi

kysymyksessä ”historian loppu” tässä suhteessa?) jopa toisiaan täydentävinä. Tarkastellaan ensin rationaalisen ulottuvuuden esiintymistä artikkeleissa (kuvio 2).



Kuvio 2 Rationaalinen ulottuvuus viisivuotiskausittain tarkasteltuna, % artikkeleista

Kuviosta 2 näkyy, että vaikka kiinnostus työn organisoimiseen ja työelämän laadun seuraamiseen työn organisoimiseen on vähentynyt radikaalisti erityisesti 2000-luvulla, tuottavuus ja palkkaus ovat säilyttäneet aiemman kiinnostavuutensa työelämän laadun kontekstissa. Viimeksi mainittujen kahden tarkasteluperspektiivin osuus on ollut jatkuvasti kohtuullista tasoa; tuottavuuden osuus on ollut 9-12 ja kompensaaion 4-10 prosentin luokkaa. Koko rationaalisen ulottuvuuden hienoisessa hiipumisessa saattaa olla kyse Abrahamsonin (1997) teesin mukaisesta ”heilurin” liikkeestä rationalistisesta diskurssista normatiiviseen. Taustalla oleva logiikka on vain toisenlainen kuin mitä Abrahamson ehdottaa. 2000-luvun maailmanlaajuinen korkeasuhdanne ei ole aiheuttanut tutkimusintressien muuttumista enemmän rationaaliseen suuntaan vaan päinvastoin: normatiivinen painotus on voimistunut (kuvio 3):



Kuvio 3 Normatiivinen ulottuvuus viisivuotiskausittain tarkasteltuna, % artikkeleista

Työelämän laatu ja laadun arviointi

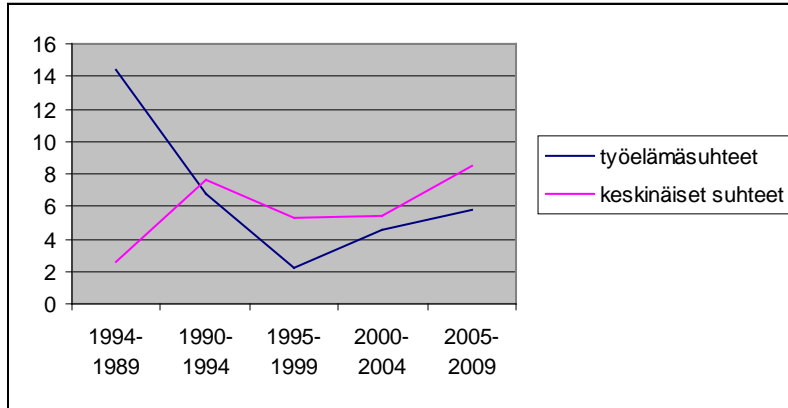
Artikkelianalyysi vahvistaa Kasvion (1994, 146) havainnon siitä, että koko organisaatiokulttuuria sekä ajattelu- ja toimintatapoja on pyritty (ainakin tutkimuskirjallisuudessa) muuttamaan 1990-luvun puolivälistä lähtien; organisaation ominaisuudet ja resurssit -tarkastelukulma lisäsi osuuttaan 1990-luvun alun viidestä 2000-luvun lähelle 20 prosenttia. Enää ei ole erillistä ”henkilöstöjohtamista” vaan pitemmälle ajanjaksolle tähdättyä ”strategista henkilöstövoimavarajohtamista”. Kiinnostus työasenteita kohtaan on pysytellyt koko ajan korkealla, joskin viisivuotisjaksona 2005-2009 se kipusi yli 20 prosentin. Kiinnostavaa on myös, että lähinnä negatiiviseen käyttäytymiseen kohdistuva kiinnostus on hiipunut positiivisten organisaatiokulttuuri/resurssien korostamisen ja työntekijöiden sitouttamisen teemojen saadessa lisää painoarvoa.

Eräällä tavalla voidaan havaita, että artikkeleissa tulee näkyviin työn ja pääoman keskinäisriippuvuus. Se seikka, että managerialistinen kirjallisuus tiedostaa riippuvuutensa työvoimasta, ei poista yritysjohton pyrkimystä työvoiman kontrolliin. Vahvistuva painotus sekä organisaatiokulttuuriin että työasenteisiin osoittaa kenties kiinnostusta normatiivisen kontrollin mekanismeihin, joissa työntekijän itsetuntemus tai käsitys itsestä (self-conception) on kontrollin kohteena (Ezzy 1997). Normatiivisella ulottuvuudella näyttäisi siis tapahtuvan viiveellä kehitystä, jollaista Kunda (1992) havaitsi tutkiessaan korkean osaamisen teknologiateollisuutta 1980- ja 1990-lukujen taitteessa. Hänen tutkimassaan yrityksessä johto harjoitti normatiivista kontrollia edistämällä ’yrityskulttuuria’. Byrokraattinen kontrolli (rahallisten sanktioiden ja palkkioiden muodossa) jäi toisarvoiseksi kun työntekijöitä rohkaistiin sisäistämään yrityksen päämääriä ja arvoja.

Kollektiivinen vs. yksilöllinen korostus

Kollektivismia ja individualismia on käsitelty laajemmin kulttuuritutkimuksen piirissä, mutta tässä yhteydessä pidättäydymme näiden käsitteiden työelämään liittyvissä määritelmissä. Näin rajattuna kollektivismi merkitsee pääasiassa ryhmään kohdistuvia intressejä, suuntautumista ja käyttäytymistä yhteistyössä muiden ryhmän jäsenten kanssa, ja individualismi pääasiassa yksilöön kohdistuvia intressejä, suuntautumista ja käyttäytymistä, jossa viiteryhmänä on lähinnä yksilö eikä ryhmä (Peetz 2006, 6-7). Näiden määritelmien valossa tarkasteltaviksi aspekteiksi valikoituivat työelämysuhteet ja työntekijöiden keskinäiset suhteet (kollektiivinen korostus) sekä henkilökohtaiset ominaisuudet, henkilöluokittelut ja yksityis- ja työelämän yhteensovittaminen (yksilöllinen korostus).

Työelämän laatu ja laadun arviointi



Kuvio 4 Kollektiivinen korostus viisivuotiskausittain tarkasteltuna, % artikkeleista

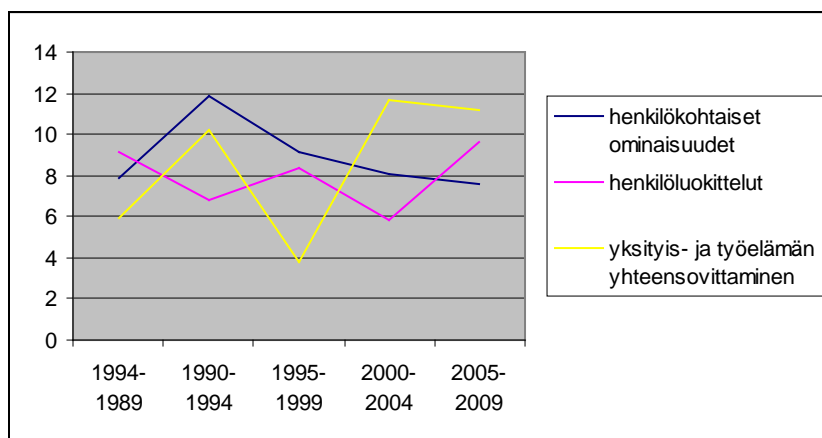
Kollektiivisessä aspektissa on tapahtunut suuri muutos. Työelämäsuhteet – tarkastelukulma marginalisoitui 1990-luvulla on jäänyt vähäiselle tarkastelulle myös 2000-luvulla. Työelämäsuhteet –tarkastelukulman jyrkkä pudotus liittyi erityisesti 1990-lukuun: Kun teeman esiintyvyys artikkeleissa oli 1980-luvulla 14 prosenttia, se oli 1990-luvulla enää muutaman prosentin. Alhainen kiinnostus kyseistä teemaa kohtaan näyttää jääneen pysyväksi.

Ajatus johdon myötämielisyydestä työelämän laadun parantamista kohtaan voi selittää työelämäsuhteet-tarkastelunäkökulman marginalisoitumisen 1990-luvulta lähtien. ”Persoonan valmennusta” painottava henkilöstövoimavarojen johtaminen (human resource management, HRM) on häivyttämässä vanhaa kollektiivista vastakohtaisuutta ja samalla vastavoimaa työmarkkinasuhteissa (Julkunen 2008, 64-65). Inhimillisten voimavarojen johtamiskäytäntöjen kytkös työelämän laatuun on ilmeinen, erityisesti kun kysymys on ns. ”pehmeästä” HRM:stä. Huzzardin (2003, 16) mukaan ”pehmeä HRM” vastaa ainakin teoriassa uskottavasti parannuksia työelämän laadussa, jolloin työntekijät nähdään arvokkaina investoinnin kohteina eikä kulutettavina resursseina. Positiivisen HRM-työelämän laatu –kytköksen syynä saattavat olla myös 1990-luvun lopulta lähes kymmenen vuotta säilyneet tiukat työmarkkinat ja alhainen työttömyys, jolloin yritysten on täytynyt vastata työntekijöiden pyyntöihin ja antaa näille myönnytyksiä (Brown et al. 2008).

Suhdannevaihteluilla saattaa todellakin olla suora vaikutus näkökulmien valintaan. Esimerkiksi Britanniassa vuosina 1998-2004 työntekijöiden pelko työpaikkojensa menetyksestä väheni huomattavasti, jolloin työnantajat suostuivat työelämän laadun parantamiseen pitääkseen työntekijät yrityksessä ja vähentääkseen työntekijöiden vaihtuvuutta (Brown et al. 2008). Myös työntekijät huomasivat tämän, jolloin työelämäsuhteet paranivat (emt.). On luonnollista, että aihetta alettiin tutkia perinpohjaisemmin. Suomessa elettiin samalla lailla korkeasuhdanteen aikaa – ja myös vielä laman jälkeisten tupojen aikaa – jolloin myös vallitsi konsensuaalinen työmarkkinailmapiiri. Voidaan hyvällä syyllä olettaa, että riitaisten 1970- ja 1980-lukujen jälkeen työmarkkinakentällä vallinnut rauha vähensi tämän tarkastelunäkökulman

Työelämän laatu ja laadun arviointi

kiinnostavuutta. Tästä lähtökohdasta on mielenkiintoista tehdä vertailuja yksilöllisyys-aspektiin tutkituissa artikkeleissa (kuvio 5):



Kuvio 5 Yksilöllinen korostus viisivuotiskausittain tarkasteltuna, % artikkeleista

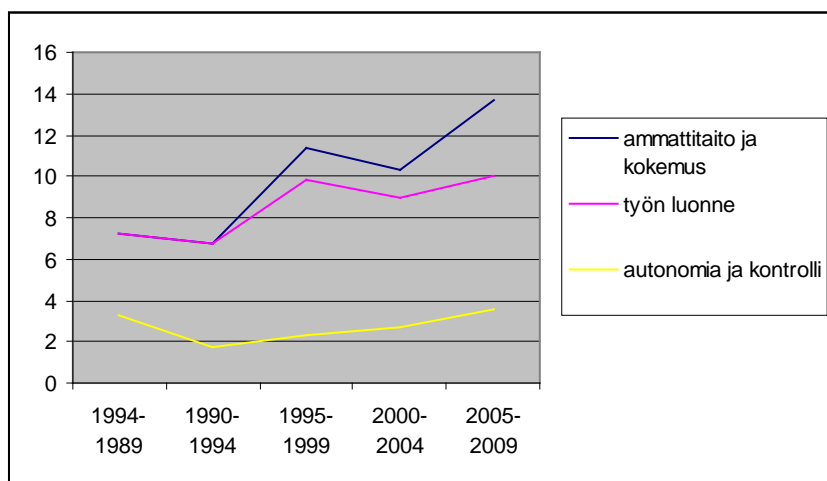
Puhtaasti yksilöllisiä työelämän laatuun liittyviä tekijöitä korostavien artikkeleiden osuus ei ole kuviosta 5 päätellen muuttunut oleellisesti eri viisivuotiskausien välillä. Ainoa huomionarvoinen poikkeus on yksityis- ja työelämän yhteensovittamiseen liittyvän kiinnostuksen notkahdus artikkeleissa vuosina 1995-1999. Mielenkiintoista on, että yksityiseen henkilöön ja yksityiselämään kohdistuva mielenkiinto on tasaista, kymmenen prosentin molemmiin puolin vaihtelevaa kaikissa tämän ulottuvuuden tarkastelunäkökuulmissa, kun taas ammattitaito ja kokemus korostuvat (jälkimmäistä näkökulmaa käsitellään seuraavassa kappaleessa). Toisin sanoen henkilöiden ominaisuuksilla ja yksityiselämällä ei pyritä aiempaa enemmän selittämään työelämän laatua tai sitä ei pidetä erityisemmin tuloksena työelämän laadusta. Sitä vastoin työelämän laatu kiinnitetään mitä ilmeisimmin enemmän työntekijään oman työnsä ja elämäntilanteensa subjektina.

Mielenkiintoinen seikka tässä aineistossa on, että hakutermillä ”coping” / ”coping strategies” ei löydy sen enempää esiintymiä 2000-luvulla kuin 1980- tai 1990-luvuillakaan. Yleensä ottaen ” pärjäämisen ” tutkiminen on ollut siis hyvin vähäistä. On mahdollista, että tutkimuskirjallisuudessa ei pidetä täyden vastuun sysäämistä työelämän laadusta työntekijän itsensä kontolle kannatettavana tutkimusnäkökulmana. Toinen mielenkiintoinen huomio oli, että 1990-luvun tutkimus reagoi lähinnä reaktiivisesti globalisaation lieveilmiöihin mm. stressi- ja työuupumustutkimuksen kautta kuin yritti proaktiivisesti etsiä työntekijälle kanavia vaikuttaa omaan työelämäänsä.¹¹ Työelämän laadun tutkimus painottuukin 2000-luvulla enemmän organisaation suuntaan, ja tällä kertaa hyvin vahvasti proaktiivisella otteella.

¹¹ Liitteessä 1 mainittua tarkastelunäkökulmaa ”fyysiset ja psyykkiset seuraamukset” ei käsitellä tässä analyysissä; mainittakoon kuitenkin, että 1990-luvun alussa sitä käsiteltiin 14 prosentissa artikkeleista, kun kiinnostus tätä aihetta kohtaan muulloin on ollut 10-12 prosenttia.

Työprosessiaspekti

Työelämän laatua käsittelevien artikkeleiden työprosessiulottuvuus sisältää kolme näkökulmaa: 1) ammattitaito ja kokemus, 2) työn luonne sekä 3) autonomia ja kontrolli. Ammattitaito on luonnollinen työelämän laadun tarkastelunäkökulma, koska työntekijän taitojen ja osaamisen hyödyntämistä pidetään itsestään selvänä päämääränä työelämän laadun kirjallisuudessa (esim. Green 2006). Työn luonne –tarkastelunäkökulmaa voidaan lähestyä Dahlin ja muiden (2009) käyttämän työn intensiivisyys –termin kautta, joka pitää sisällään työtahdin, työpaineen ja ylikuormituksen, tiukat ”deadline:t” ja työajat – toisin sanoen työn vaatiman ponnistuksen. Työn luonteeseen katson myös kuuluvaksi Karasekin (1979) mallin mukaisen työn vaatimus –termin ja työn järjestelyt (osa-aikaisuus, työaikajärjestelyt). Autonomia ja kontrolli –tarkastelukulma täydentää edellä mainittuja työprosessin määreitä. Erityisesti autonomian kehitystä on seurattu työprosessiteoriassa (Braverman 1974; Friedman 1977; Marchington & Parker 1990), mutta viime aikoina myös työelämän laadun analyyseissa. Psykologinen työelämän laadun tutkimus korostaa myös työntekijän omaa kontrollia (Karasek 1979). Sekä psykologinen että sosiologinen työn tutkimus on pitänyt aloitteellisuuden ja autonomian laajuutta työtehtävien suorittamisessa sekä mahdollisuutta oppimiseen ja päätöksentekoon tärkeimpänä työhyvinvoinnin lähteenä (Gallie 2003; Green 2006; Dahl ym. 2009; Kalleberg, Nesheim & Olsen 2009).



Kuvio 6 Työprosessiaspekti viisivuotiskausittain tarkasteltuna, % artikkeleista

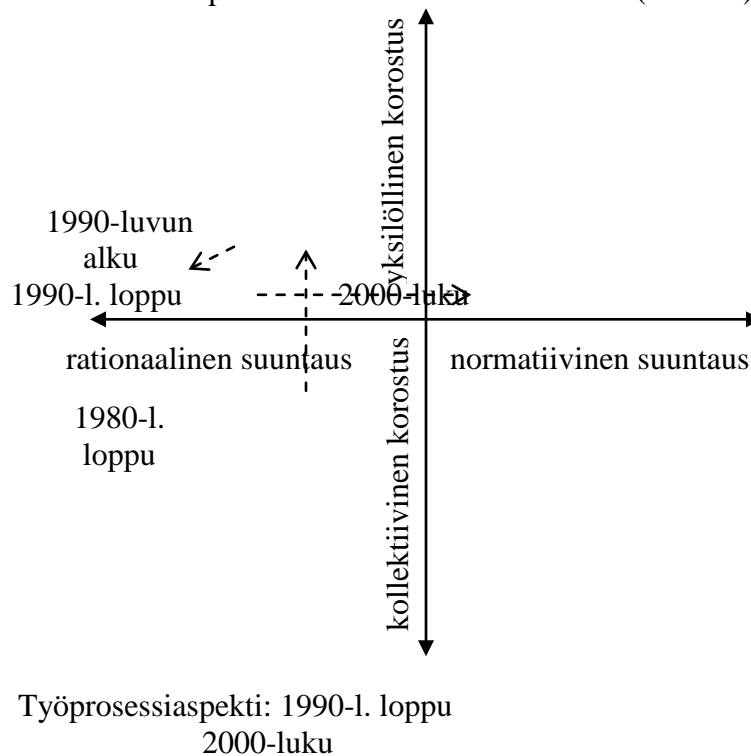
Työprosessiaspektin suhteen työelämän laadusta käyty keskustelu näyttää selvältä: kiinnostus on lisääntymään päin. Alhaisena pysyttelevä autonomian käsittely kuitenkin hämmästyttää. Työntekijään ei joko luoteta autonomisena toimijana tai teeman käsittely ei vaikuta relevantilta työelämän laadun kontekstissa. Työntekijän itseohjautuvuuden ja kontrollin lähes täydellinen puuttuminen vielä 2000-luvun johtamisalan artikkeleista ihmettyttää lähinnä sen takia, että kyseistä indikaattoria jotkut pitävät jopa tärkeimpänä maita erottelevana työelämän laadun ominaisuutena (Green 2006; Kristensen 2009). Onko kyseessä autonomian ambivalentti vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin jälkibyrokratisessa organisaatiossa (ks. esim. Sengupta et al. 2009), joka vaikuttaa

Työelämän laatu ja laadun arviointi

tutkimusaiheiden valintaan? Sen sijaan intressi työntekijän osaamisen ja kokemuksen tutkimukseen on jatkuvasti korostumassa, mitä alan kirjallisuus myös tukee (Morrison ym. 2005; Green 2006; Gallie 2007). Ammattitaidon korostus on perinteisesti vahva yhteiskuntatieteellisessä kirjallisuudessa lähtien Bravermanin (1974) työelämän ”heikentymisen” (de-skilling) teesistä. Kyseisestä korostuksesta voidaan päätellä, että johtamisalan tutkimuksessa tarkastellun työelämän laadun ja perinteisen työprosessiteorian intressit ovat osittain yhteneväiset.

Pohdinta ja johtopäätökset

Tämä artikkelianalyysi kartoitti työelämän laadun tutkimuksen konteksteja johtamisalan julkaisuissa vuosina 1984-2009. Noin tuhannen empiirisen artikkelin sisällönanalyysi tuotti erilaisia painotuksia eri vuosikymmenillä, ja myös vuosikymmenten alku- ja loppupuolien välillä. Artikkelien tarkastelunäkökulmat rajattiin teoreettisesti viiteen perspektiiviin: 1) rationaalinen, 2) normatiivinen, 3) kollektiivinen, 4) yksilöllinen ulottuvuus sekä 5) työprosessiaspekti. Näistä voidaan muodostaa seuraava kuvio, johon eri vuosikymmenien tutkimuspainotukset asettuvat seuraavasti (kuvio 7):



Kuvio 7 Työelämän laatua käsittelevien artikkeleiden teoreettiset ulottuvuudet ja painotukset eri vuosikymmeninä

Kokoavan kaavion (kuvio 7) valossa näyttää ensinnäkin siltä, että rationaalinen suuntaus oli vallalla 1980-luvun lopun ja 1990-luvun aikana. Kollektiivisuus-yksilöllisyys – akselin suhteen muutos ei ole mitenkään yksiselitteinen. Ainoa selvä muutos on kollektiivisuusaspektin väheneminen. Ikään kuin 2000-luvun managerialistinen

Työelämän laatu ja laadun arviointi

kirjallisuus pohtisi työelämän laatua työpaikan kollektiivisuus-yksilöllisyys – perspektiivin suhteen neutraalista näkökulmasta, tehtyään ekskursion yksilölliseen suuntaan 1990-luvulla. Kyse voi olla paitsi työelämän vastuun sysäämisestä yksilölle, myös jälkibyrokraattisesta rakenteiden ja ulkoisten auktoriteettien purkamisesta.

Työprosessiaspektin (joka pitää sisällään työntekijän ammattitaidon ja autonomian sekä työn luonteen) voimistuminen jälleen 2000-luvulla yhdessä perinteisen kollektiivisen ulottuvuuden marginalisoitumisen vahvistaa kuvaa työuran, työn laadun ja vastuun henkilökohtaistumisesta. Tässä suhteessa tutkimusnäkökulmien vaihtuminen ja voimistuvat diskurssit voivat kertoa todellisuudesta tai toimivat itseään toteuttavina ennustuksina. Julkunen (2008, 121) lainaa Douglas Ezzyn (2001) ajatusta, jonka mukaan jälkifordistiset johtamis- ja organisointiopit kuten yrityskulttuurit, joustava työ, tiimityö, osallistamisen tekniikat ja laatupiirit yhdessä kulutusta korostavan eetoksen kanssa luovat ja uusintavat individualismia. Toisin sanoen yksilöt joutuvat itse tekemään valintoja ja kantamaan vastuuta valinnoistaan. Julkunen (2008, 122) mukaan uusliberaali vallankäyttö muovaa meistä yksilöitä, joista jokaisella on velvollisuus ja oikeus kilpailla asemista ja resursseista, toteuttaa itseään ja tehdä itsestä menestys- ja kilpailusubjekti. Kuvaan kuuluu, että yksilöt ovat vastuussa omasta menestyksestään sekä epäonnistumisistaan ja samalla myös omasta työhyvinvoinnistaan ja rajojen asettamisesta työlleen (emt., 123).

2000-luvun uusien painotuksien tulkinnessa auttaa terminologia, jossa kuvataan yksilöä kollektiivin osana. Suomalaisia mobiilipalvelujen sisällöntuottajien henkilöstöpolitiikkaa koskevassa analyysissään Huhtala (2004, 256) huomasi työntekijöiden luonteen korostuksen. Luonne tarkoittaa tässä yhteydessä ”hyvää tyyppiä”, ammattilaista, joka sopii organisaatioon ja tiimiin. Hyvän tyyppin ei tarvitse olla erityisen ulospäin suuntautunut tai puhelias vaan sellainen, joka kykenee työskentelemään, neuvottelemaan ja tekemään yhteistyötä toisten kanssa ja joka on sosiaalisesti herkkä erilaisten tilanteiden ja ihmisten suhteen (emt.). Kuittisen (2006) mukaan henkilöstön kehittämisessä teknisen kompetenssin rinnalle on nousemassa henkilökohtaisten luonteenpiirteiden selvittäminen ja muokkaaminen, jolloin motivoituneisuus, tunneäly, aloitteellisuus ja kommunikaatiotaidot ovat tärkeitä uralla etenemisessä. Lisäksi jatkuvaan arviointiin sisältyy ajatus keskeneräisyydestä, joka pakottaa yksilön jatkuvasti kehittämään kompetenssejaan. Väitänkin, että aiemmin työmarkkinasuhteiden näkökulmasta tarkasteltu kollektiivisuus on vain muuttanut muotoaan ja siirtynyt yrityskulttuurin ja yritysten tarjoamien resurssien hahmoon managerialistisessä diskursissa.

Suomalaisessa työelämän laadusta käytävässä keskustelussa painotetaan edelleen rationaaliseen eetokseen lähtöisin olevaa tuottavuusnäkökulmaa. Kansainvälinen artikkelianalyysi ei tue tällaisen näkökulman vahvistamista. Päinvastoin: nyt on vallalla vahva työpaikan ilmapiirin, kulttuurin ja oman kokemuksen korostamisen trendi. Tuottavuutta ei korosteta managerialistisessä kirjallisuudessa sinänsä vaan se on esillä vain vajaassa kymmenessä prosentissa työelämän laatua käsittelevissä artikkeleissa. Tämän vuosituhannen artikkeleissa työn tuottavuus ei näyttäisi olevan itseisarvo vaan oheistuote, kun on kysymys työelämän laadusta, ja tässä ominaisuudessa kyseinen tarkasteluperspektiivi tuntuu säilyvän. Voimme edelleen pitää tuottavuutta Jenkinsin (1983, 2) tavoin alisteisena työelämän laadun premissille, jonka ”...yleisenä päämääränä

Työelämän laatu ja laadun arviointi

on järjestää organisaatiot, johdon menettelytavat ja työtehtävät kykyjen ja osaamisen maksimaaliseen hyväksikäytön avulla niin, että voitaisiin luoda haastavampaa ja tyydyttävämpää työtä ja parantaa organisaation tehokkuutta”. Utilitaristinen lähestymistapa on kansainvälisessä yrityskulttuurin ja johtamisalan kirjallisuudessa edelleen alisteinen humanistiselle lähestymistavalle, kun on kysymys työelämään laadusta.

Lähteet

- Abrahamson, E. (1997) 'The Emergence and Prevalence of Employee Management Rhetorics: The Effect of Long Waves, Labor Unions, and Turnover, 1875 to 1992', *Academy of Management Journal* 40(3): 491-533.
- Barley, S. R. & Kunda, G. (1992) 'Design and Devotion: Surges of Rational and Normative ideologies of Control in Managerial Discourse' *Administrative Science Quarterly* 37(3): 363-399.
- Bauer, M. W. (2000) Classical Content Analysis: a Review. In M. W. Bauer & G. Caskell (eds.) *Qualitative Researching with Text, Image and Sound. A Practical Handbook*. London: SAGE Publications Ltd., pp. 131-151.
- Braverman, H. 1974. *Labor and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York and London: Monthly Review Press.
- Brown, A., Forde, C., Spencer, D. & Charlwood, A. (2008) 'Changes in HRM and job satisfaction, 1998-2004: evidence from the Workplace Employment Relations Survey', *Human Resource Management Journal* 18(3): 237-256.
- Cherns, A. B. & Davis A. B. (1975) Assessment of the State of Art, in L. E. Davis, A. B. Cherns and Associates (eds.) *The Quality of Working Life*. New York: The Free Press, pp. 12-54.
- Dahl, S.-Å., Nesheim, T. & Olsen, K. M. (2009) Quality of Work – concept and measurement. Working Papers on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe. REC-WP 05/2009.
- Foucault, M. (1977) *Discipline and Punish*. Harmondsworth: Penguin.
- Ezzy, D. (1997) 'Subjectivity and the Labour Process: Conceptualising "Good work"', *Sociology* 31: 427-444.
- Ezzy, D. (2001) 'A Simulacrum of a Workplace Community: Individualism and Engineered Culture', *Sociology* 35(3): 631-650.
- Friedman, A. L. (1977) *Industry and Labour*. London: Macmillan.

Työelämän laatu ja laadun arviointi

- Gallie, D. (2003) 'The Quality of Working Life: Is Scandinavia Different?' *European Sociological Review* 19(1): 61-79.
- Gallie, D. (2007) 'The quality of work life in comparative perspective'. Kirjassa D. Gallie (toim.) *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford: Oxford University Press, ss. 205-232.
- Green, F. (2006) *Demanding Work: The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton and Oxford: Princeton University Press.
- Huhtala, H. (2004) *The Emancipated Worker? A Foucauldian Study of Power, Subjectivity and Organising in the Information Age*. Commentationes Scientiarum Socialium. Helsinki: The Finnish Society of Sciences and Letters.
- Huzzard, T. (2003) The Convergence of the Quality of Working Life and Competitiveness: A Current Swedish Literature Review. Stockholm: National Institute for Working Life.
- Jenkins, D. (1983) 'Quality of Working Life: Trends and Directions', in H. Kolodny and H. van Beinum (eds.) *The Quality of Working Life and the 1980s*. New York: Praeger Publishers.
- Julkunen, R. (2008) *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.
- Kalleberg, A. L., Nesheim, T. & Olsen, K. L. (2009) 'Is Participation Good or Bad for Workers? Effect of Autonomy, Consultation and Teamwork on Stress Among Workers in Norway', *Acta Sociologica* 52(2): 99-116.
- Karasek, R. (1979) 'Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign', *Administrative Science Quarterly* 24(2): 285-308.
- Kasvio, A. (1994) Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet. Tampere: Gaudeamus.
- Kristensen, P. H. (2009) 'The Co-evolution of Experimentalist Business Systems and Enabling Welfare States: Nordic Countries in Transition', Kirjassa P. H. Kristensen ja K. Lilja (toim.) *New Modes of Globalizing: Experimentalist Forms of Economic Organization and Enabling Welfare Institutions – Lessons from Nordic Countries and Slovenia*. Helsingin Kauppakorkeakoulun julkaisuja B-100, ss. 7-96.
- Kuittinen, M. (2006) 'Johtaminen psykologisena vallankäyttönä', *Psykologia* 03/2006: 176-184.
- Kunda, G. (1992) *Engineering Culture*. Philadelphia: Temple University Press.

Marchington, M. & Parker, P. 1990. *Changing Patterns of Employee Relations*. New York: Harvester Wheatsheaf.

Martel, J-P. & Dupuis, G. (2006) 'Quality of Work Life: Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of a New Model and Measuring Instrument', *Social Indicators Research* 77: 333-368.

Morrison, D. Cordery, J., Girardi, A. & Payne, R. (2005) 'Job design, opportunities for skill utilization, and intrinsic job satisfaction', *European Journal of Work and Organizational Psychology* 14(1): 59-79.

Nadler, D. A. & Lawler, E. E. (1983) 'Quality of work life: Perceptions and direction', *Organizational Dynamics* 11(3): 20-30.

Palmer, I., Benveniste, J. & Dunford, R. (2007) 'New Organizational Forms: Towards a Generative Dialogue', *Organization Studies* 28(12): 1829-1847.

Peetz, D. (2006) *Brave New Workplace – How Individual Contracts Are Changing Our Jobs*. Crows Nest, N. S. W.: Allen & Unwin.

Reed, M. (1989), *The Sociology of Management*. Hemel Hempstead: Harvester Wheatsheaf.

Sengupta, S., Edwards, P. K. & Tsai, C.-J. (2009) 'The Good, the Bad, and the Ordinary: Work Identities in "Good" and "Bad" Jobs in the United Kingdom', *Work and Occupations* 36(1): 26-55.

Spector, P. E. (1997) *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.

LIITE 2. Artikkelikäsikirjoitus

Flexible specialisation and the introduction of firm-level bargaining in Finnish engineering shops

Markku Sippola¹²

Abstract

Flexible specialisation is a production concept that has been discussed since the classic *Second Industrial Divide* by Piore and Sabel, drawing the demarcation line between old, Fordist mass production and a new strategy of producing customised products with skilled labour using flexible, multi-use equipment. Although management scholars are continuously introducing new concepts in order to optimise the labour process and make the most of workers, there is hardly any doubt that the concept of flexible specialisation captures a lot of what the present-day ideal of post-Fordist production should comprise. The labour process organised by the principles of flexible specialisation can be the only option for restraining industrialists from relocating even the remaining Nordic production to foreign countries. This paper tests and gives evidence on the argument that such a production model functions well in a regime characterised by 'negotiated responsibility'. It is also noticed that an increase in the scope of local bargaining does not make production any more 'flexibly specialised'.

Introduction

According to many scholars, we have witnessed a historical trajectory from the era of Fordist mass production to neo-Fordist flexible production during past decades (Piore and Sabel 1984; Kasvio 1994; Boxall and Purcell 2003). The basic concept underlying new organisational forms has been that of *flexible specialisation*. The concept draws upon a cooperative network of small and medium sized firms producing customised products for differentiated consumer demands. In the face of economic crises, companies need to either postpone investments in mass production or start craft production, the rationale of which is based on economies of scope rather than on economies of scale. Additionally, flexible specialisation is capable of upgrading processes, where it stresses the potential of new technology in increasing functional flexibility and skills in order to offer more rewarding work.

Although employers increasingly opt for global tendencies of total quality management and lean production, as well as policies of human resource management, the Finnish management style is still based on consensual relations and co-determination. While advocating functional flexibility, systems based on new forms of work organisation to some extent necessitate locally negotiated conditions of labour. Positively taken, local-level collective bargaining can be an effective instrument to maintain employment and allow companies to find flexible solutions to cope with the increasing pressures from the product market. From a critical point of view, local solutions of collective bargaining can

¹² University of Jyväskylä, Finland. Address of correspondence: markku.m.sippola@jyu.fi

be viewed as forms of ‘disorganised’ decentralisation of the centralised industrial relations system that has been the backbone of the Nordic model. In the worst scenario for the trade unions, local bargaining practices can be viewed as substitutes for local union bodies.

When enterprises seek to maintain the competitiveness of production in the north of Europe, and the need of Nordic employers for retaining their core labour force, the connection between flexible specialisation and local bargaining is especially worth of scrutiny. There is also a theoretical reason for assuming that these phenomena are related to each other. Flexible specialisation can be a product strategy that also presumes flexibility on the part of the workforce (Hyman 1987; Barrett and Rainnie 2002), where managerial desire for increasing flexibility through local bargaining can be seen as a corollary of strategy planning.

In the Finnish context, local bargaining is typically cultivated within three domains of work organisation: wage incentives, flexible working hours and job descriptions. The idea of local bargaining has become more widespread since the early 1990s, and the usage of wage incentives through firm-level bargaining has increased in the 2000s. Nordic practices of *co-determination* overlap the idea of firm-level bargaining, although the former activity is originally considered an extension to employee consultation. Co-determination laws have provided Finnish employees with relatively strong rights to participate in company decision-making, which allow them a relatively high level of influence. Nowadays, the concept of local bargaining is strongly advocated especially by the Confederation of Finnish Industries (EK) while the term of co-determination has given way to the former concept. Also, it is noted that the EK bears an unfavourable attitude towards centralized collective bargaining.

What is the position of the local union organisation in case of local bargaining? How flexible specialisation relates to local bargaining? Is firm-level flexibility achieved by local bargaining, particularly when considering wage negotiations at the local level? This study, which is based on case studies of five engineering shops located in the North Karelia region of Finland, seeks to answer to these questions.

The paper is organised as follows. The first chapter familiarises the reader with the Finnish labour market regime, characterised by a simultaneous prevalence of delegated responsibility and flexible specialisation. Local bargaining in the Finnish context is outlined in the second chapter. These accounts are followed by the introduction to data (five engineering shops) and method (the interview). After that, the analysis section includes two chapters: the first one discusses the scope of flexible specialisation in the case study companies, and the second one scrutinises these workplaces in the light of local bargaining. The conclusion chapter sums up the findings.

Flexible specialisation in a regime characterised by ‘delegated responsibility’?

Työelämän laatu ja laadun arviointi

Since the late 1980s, there has been a myriad of contributions to the debate on *post-Fordism*.¹³ This term describes a variety of new approaches to markets, consumers and workers in the new global marketplace, where governments are relatively “unable” to control the economy (Knudsen 1995, 145; Boxall and Purcell 2003, 96). According to many scholars, there seems to be a historical trajectory from the era of Fordist mass production to neo-Fordist flexible production (e.g. Leborgne and Lipietz 1988; Gough 1996), between which the ‘second industrial divide’ served as a theoretical bifurcation (Piore and Sabel 1984). The basic concept underlying new organisational forms is that of *flexible specialisation*. Piore and Sabel drew upon the use of flexible manufacturing arrangements in the Emilia-Romagna region of Italy, where a cooperative network of small and medium sized firms produced customised products for differentiated consumer demands.

Although the term on one hand refers to the production politics in a network of enterprises, on the other it has repercussions for the labour process in individual firms. Flexible specialisation is implemented in its fullest sense when it is “built around the ideas of organizational decentralization and innovative production techniques managed on a daily basis by multi-skilled and flexible workers themselves” (Boxall and Purcell 2003, 96). Additionally, flexible specialisation offers a new basis for upgrading processes and stresses the potential of new technology in increasing functional flexibility and skills in order to offer more rewarding work (Wood 1989; Barrett and Rainnie 2002). This particular form of industrial organisation is capable of generating new types of jobs, employment relations and, and processes of wage determination (Christopherson and Storper 1989).

The implementation of flexible specialisation is by no means restricted to the textile and garment industries, typical of *Emilia-Romagna* region in Italy, but can be cultivated in wide range of geographical regions and industries such as tool-making in Japan and mini-mills in the US steel industry (Christopherson and Storper 1989). In a sense, flexible specialisation is more versatile than, for example, the theses of ‘new production concepts’ (Kern and Schumann 1984) and the concept of ‘diversified quality production’ (Sorge and Streeck 1988), which mainly refer to the German automobile industry. Although the scope of the latter term is very similar to that of flexible specialisation, it is more specific and does not allow for as much variation within the scope of the term as does the concept of flexible specialisation.

Piore and Sabel’s approach to flexible specialisation comes close to the current debate on Varieties of Capitalism (VoC). This comes out as they discuss the *regimes of flexible specialisation* (Piore and Sabel 1984, 279). One such regime would be a restricted one, consisting of isolated communities of producers in fierce, primitive competition with their rivals (this resembles the VoC classification of liberal market economies); another

¹³ Dicken (2003, 108-110) prefers using the term ‘after-Fordism’, presenting neutrality in a tension between post-Fordism (the new technologies create quite different forms of production organisation) and neo-Fordism (automated control systems are applied within a Fordist structure). According to him, the phenomena under the new era of after-Fordism are crystallised in a catchword of flexibility.

Työelämän laatu ja laadun arviointi

would be coordinated by national social-welfare regulation, where the provision of research and training facilities would be a public responsibility (this reminisces about the VoC characterisation of coordinated market economies). Also, such regimes have overlaps with Whitley's (1999, 89-90) "work systems", a framework of institutional contexts, conceptualised as distinctive patterns of interconnected characteristics of (a) task organization and control, (b) workplace relations between social groups, and (c) employment practices and policies. The work systems are specified in the following table (Table 1).

Table 1 Characteristics of work-system types (Whitley 1999, 92)

Characteristics	Work-system type				
	Taylorist	Delegated responsibility		Flexible specialization	
		Negotiated	Paternalist	Artisanal	
	Patriarchal				
Task fragmentation	High	Low	Low	Low	Low
Worker discretion and involvement	Low	High	Considerable	High	Limited
Managerial control of work organization	High	Some	Considerable	Some	High
Separation of managers from workers	High	Low	Variable	Low	High
Employment commitment to employment security to core workforce	Low	Considerable	High	Limited	Limited
Rewards tied to: evaluation of performance	Standardized jobs	Skills	Personal performance and abilities	Skills and personal evaluation	Personal

It is apparent that the Nordic labour process falls into the negotiated form of delegated responsibility. However, one would argue that the distinction between the 'delegated responsibility' and flexible specialisation types of work system is rather speculative. It is also evident that the labour process in Finnish engineering shops displays flexible specialisation. What is more, Whitley's (1999) approach ignores the possibility that such industrial *districts* would exist in which flexibly specialised production can be compounded by a relatively remarkable union control in small firms, as was the case in the Third Italy (Piore and Sabel 1984, 271).

A simple dichotomisation between negotiated responsibility and flexible specialisation poses a further problem, questioning Whitley's (1999) perception of the concept. As already discussed, flexible specialisation can occur in different institutional settings, in which capital finds anyway their strategy by means of which they able to utilise the

difference between the regimes, as is occurring between the Nordic and Baltic States (e.g. Sippola 2009). In Peck's (1992) terms the capitalist can employ either spatial (relocation) or *in situ* – restructuring local employee relations – labour strategy, depending on respective relationship between local social relations and labour supply. Although Whitley's account of different work systems is rather a heuristic simplification of the reality in work organisations, it is worth scrutiny whether forms of flexible specialisation really imply an escape from the forms of delegated responsibility. A hypothesis is, however, that flexible specialisation is possible, and even flourishes, under delegated responsibility.

Local bargaining

Local bargaining is used in 44 percent of Finnish workplaces, 28 percent of which there are difficulties to apply the terms of agreement. Local wage agreements are slightly more common than agreements concerning working hours. However, difficulties to apply the terms of wage agreements are more widespread than those of working-hours agreements. (Ihalainen *et al.* 2007, 130; SAK:n luottamusmieskysely... 2010.). In a study commissioned by the key employers' associations and trade union federations in Finland, the idea of local-level bargaining was generally supported by both employer and employee representatives, although this form of agreement involved a few controversies (Local bargaining... 2008):

- Around 50 percent of private sector employee representatives answered in the negative to the question “Is the status of local bargaining parties sufficiently equitable?” whereas around 80 percent of employer representatives answered in the affirmative. This hints at an unequal treatment of the parties at the bargaining table.
- Furthermore in the private sector, employee representatives bore much more negative attitude towards the extension of the scope of local bargaining than representatives of management. Over 50 percent of the employee representatives regarded current scope as sufficient, whereas the same proportion of the representatives of management wished for an increased scope for bargaining.

If one party at the local bargaining table considers the partners equitable and the other does not, this is a controversy that requires a case study. The same can be said about the fact that employee representatives bear much more negative attitude towards the extension of the scope of local bargaining than managers do. In the present research, these themes are embedded in the research questions. Moreover, the case study companies have been chosen from a sector with a long tradition of collective bargaining – the metalworking sector.

To those not familiar with the labour relations systems in the Nordic countries, the proliferation of firm-level bargaining might not provoke any particular ambitions. But scholars devoted to the Nordic variation of the ‘coordinated market economy’ might regard this as an end of the era of coordinated wage bargaining. For example, Finnish

Työelämän laatu ja laadun arviointi

industrial relations system has traditionally (for 40 years) been characterised by centralised (nation-level) incomes policy agreements, so-called TUPOs, complemented by collective bargaining at sectoral level. TUPOs and industrial agreements set strict boundaries for local bargaining in Finland. According to Timonen (1993, 31), the industry comprises legally most important level of agreement. At the local level, it is possible to conclude agreements substituting or complementing the industrial agreement. Agreements completely replacing nationally concluded agreements are very rare in Finland. Therefore, there has been less emphasis on firm-level bargaining, although negotiations at local level have increased since early 1990s (Local bargaining... 2008).

Co-determination can be seen as a form of local bargaining, although the former implies more a sort of consultation. For example, dismissals and lay-offs are subject to co-determination between the management and employee representatives in Finland, although sometimes it seems rather obscure whether real co-determination occurs in case of dismissals – the employer is able to dismiss anyway on economic basis. In any case, demarcation line between local bargaining and co-determination is blurring at firm level.

Firm-level collective agreement is more common in countries, where bargained issues are scattered between federation and firm level. In such countries as Great Britain, Italy, France, Belgium and the Netherlands, agreements are concluded mainly at federation level and complemented at the firm level (Kauppinen 1989, 389-390). Moreover in Great Britain, Italy and France, there is little legislation regulating collective bargaining agreements. According to a country comparison made by Hakanen et al. (1996, 50), there are more differences between firms than countries in conditions of labour and bargaining practices. In most of the countries under scrutiny, most important clauses of collective agreement were submitted to a general ballot, and a group of delegates elected from the rank and file workers acted as a representative body. By contrast in Finland, senior shop steward held negotiations alone with the management.

The current trend in the Finnish industrial relations system is the inclination of the Confederation of Finnish Industries (EK) to deregulate the formerly centralised national collective bargaining regime and advocate local-level bargaining. The Federation of Finnish Technology Industries (FFTI) – the counterpart for the union federation, the Finnish Metalworkers' Union – expresses its opinion very clearly. The chairman of the FFTI board, Jorma Eloranta, calls for firm-level, individual, fair, and stimulating formation of wages, and in case “everybody gets the same wage irrespective of the fact whether he or she works well or badly, it has repercussions for productivity” (Helsingin Sanomat 23 July 2010). That is why he demands that the “exceptionally rigid” system of wage formation in Finland should be reformed, and “the world that is regulated by collective agreements requires a throughout re-consideration” (ibid.). Eloranta further claims that “how we manage to keep Finland as an attractive destination for investment in such a manner that manufacturing would retain here? The rigid functioning of industrial relations is one of the obstacles here, it has also led to closures”. Although these arguments can be perceived as a part of political game at the beginning of autumn's bargaining round, it however poses a serious question: is flexibly specialised production

possible in such a regime of industrial relations as in Finland? Can the problems of productivity resolved by means of ‘less rigid’ firm-level bargaining?

The vice deputy president responsible for industrial relations at the FFTI, Risto Alanko, elaborates further on the reasoning the chairman of FFTI board. He claims that the level of the labour costs in 2008-2009 “was detached” from the development of Finnish productivity, indicating that there is no room for wage increases in the face of increasing international competition (Kauppalehti 11 Aug 2010).

Although the issues of wage and remuneration are increasingly brought up in the bargaining agenda, flexible working hours remains the main subject of local bargaining (Local bargaining...2008). In fact in the metalworking industry, company-specific pay and conditions are put forward as the number one goal, as the FFTI enumerates its “must-win battles” in its web pages www.teknologiateollisuus.fi. Also, world-class skills, expertise, networking and innovation are named as key goals, which refers to the prerequisites of flexible specialisation. Such strategic foci indicate that the FFTI has opted for restructuring employee relations *in situ*, reflecting “capital’s periodic need to reconstruct the employment relation”, where “firms do not consider relocation until the possibilities for *in situ* adjustment have been exhausted” (Peck 1992, 334-335).

Research setting

A case study method is used in the current research. Compared to surveys, case studies have two advantages: they allow processual, contextual and generally longitudinal analysis of actions and meanings within organisation and they assist in understanding social processes in their organisational and environmental contexts (Hartley 1994, 212). They may also contribute to building theory and generating hypotheses in inductive process (*ibid*, 213). Although quantitative studies are able to discern current trends in local bargaining by categorising answers to specific questions for both managers and shop stewards, those are not capable of full explanation for why such tendencies prevail, and what are the underlying processes behind the phenomena. The case study method is capable of filling this gap.

The Finnish companies chosen for study are from the North Karelia region, close to the border between Finland and Russia. The region has traditionally been worst off in term of unemployment in Finland, the unemployment rate accounting for 15.6 percent of the workforce in February 2010. An average unemployment rate in Finland is currently at 9 percent. The local environment is not most favourable for business activity, since the markets and suppliers are distant and transportation is consequently more expensive than in South-West of Finland. On the other hand, the closeness of Russian border is expected to offer some added value to the firms operating here due to great market opportunities. Wages do not radically differ from other regions because industry-level agreements are usually extended to all workers in Finland. What is more, firms face the challenge of attracting skilled workers, for the Eastern corner is located in the periphery of Finland,

Työelämän laatu ja laadun arviointi

and professional workers prefer Helsinki (the capital) region if they wish develop their careers.

My method has been the interview. The interviews were conducted in Spring 2010. For each company, two managers – from the ranks of managing director, personnel manager, production manager or plant manager – has been selected and interviewed. The selection of managers to be interviewed was contingent upon size and organisational structure of the company. Senior shop steward at each shop was also interviewed, as well as 4-8 employees, depending on the size of the site. The duration of the manager interviews was between 45 and 75 minutes, shop stewards were interviewed for about one hour, and the interviews with employees took 30-45 minutes. The conclusions on the state of flexible specialisation were mainly drawn on the basis of manager interviews, whereas the scope and extent of local bargaining were judged by the accounts provided by both managers and shop stewards. The rationale of interviewing employees was mainly to verify that the workers were really equipped with multitude of skills and autonomy (in terms of pace and order of tasks) necessary for flexibly specialised production.

The research permit to the Finnish companies was obtained in a following way. There were altogether 15 companies operating in the metal and plastic industry with which I contacted. This was a total number of the firms in this sector in North Karelia comprising the firms that had 50 workers or more. The list of the companies was acquired from a database provided by the Regional Council of North Karelia. Five firms out of the original number of fifteen granted us a permission to do research in their factory. Some firms refused due to downsizing or poor economic performance, others refused because they already participated in other research or developmental programs. The final sample of five firms consisted of those firms that have managed relatively well in the current economic crisis. Presumably they were also firms that have succeeded organise their production and labour management in a way that would exhibit a ‘best practice’ for other firms in the sector.

Table 2 Characteristics of the Finnish (North Karelian) plants chosen for study

	Conveyor	Spare Parts	Light Parts	Elevator	Wood Harvest
Firm structure	vertical	vertical	vertical (family company)	vertical (family company)	horizontal
Company size, employees	50	100	75	450	50.000
Operates in x countries	1	1	1	4	160
Market orientation	Finnish export industries	Finnish export industries, global market	Finnish export industries, global market	Finnish export industries	global market
The year of start	1993*	1993*	1985	1974	1972
Turnover 2008 m€	1.6 – 8.5	0.8 – 1.6	8.5 - 17	>17	>17
Size of the site	50	50	75	100	400

Työelämän laatu ja laadun arviointi

Proportion of union members	almost all	almost all	over a half of the workers	over a half of the workers	almost all
Research and development	Some planning of own in saw machines	A few persons involved in the R&D	A few persons participate in R&D	Planning is an inseparable part of the process	R&D located in another unit in Finland

*) Operation started at Conveyor already in 1973 and at Spare Parts in 1975, but both firms went into bankrupt in 1992-1993. However, both plants continued operation with former business concepts in 1993.

Two firms were established during the 1970s and one in the 1980s, a period which was favourable time for Finnish export industries. These companies have suffered from the recession at the beginning of the 1990s, and those established in the 1970s even went bankrupt but started their operation again within one year. Two of the case study firms have been founded at the beginning of the 1990s, during the worst recession. The historical record of these North Karelian companies therefore displays the turbulence of the industry on one hand, but also the ability of these firms to adapt to the changing business environment, which confirms that these companies cultivate flexibly specialised “strategy of permanent innovation” and “accommodation of ceaseless change” (Piore and Sabel 1984).

The sector in question, the metalworking, is a flagship industry in the current policy of sectoral collective bargaining in Finland. In 2009, the yearly wage increase of 0.5 percent negotiated between the FFTI and the Finnish Metalworkers’ Union was set by the Confederation of Finnish Industries as a backdrop against which all other industries’ agreements were concluded. The FFTI negotiates collective agreements with five different sub-sectors, embracing 250,000 workers altogether.

Flexible specialisation at the case companies

How to operationalise the extent of flexible specialisation? According to the central thesis underlying flexible specialisation (Piore and Sabel 1984), firms seek to adapt to the product market rather than control it. Within this strategy, three areas are highlighted:

1. flexible, or multi-use, equipment,
2. skilled workers, and
3. customised products (production politics restricted to the forms of competition to those favouring innovation)

The managing director at *Conveyor* asserted that the firm’s production organisation is best perceived in terms of flexible specialisation. Other accounts of the firm support this view. The firm has own research and development, which is launched whenever a new offer arrives. Job content at this engineering shop has genuinely enlarged and rotation encouraged between different jobs, except for machinists, who form the most professional part of the workforce. A few years on-the-job training is needed for new employees to get acquainted with one’s job, which implies that the workers are relatively multi-skilled and highly qualified. According to the workers, understanding of the drawings is as relevant as welding skills at the shop. There are no foremen, since all the

Työelämän laatu ja laadun arviointi

workers take responsibility of single jobs and also perform quality checking. Often when the firm has to make a bid, project leaders go to the workers and consult them on what would be an appropriate working schedule for certain jobs. Thus, the workers in certain positions have real control over the labour process. Products are highly customised.

The degree of flexible specialisation is probably the highest at *Spare Parts* as compared with the other case study companies. The nature of work has changed from manual to computer-based one, jobs have been enlarged, and the products are nowadays highly customised. Although there have been several owners, the business concept has remained more or less the same. The lesson to be learned from those times is that the company cannot compete with mass production of standardised spare parts coming from the Far East. In the words of the managing director, they “experienced a China syndrome already twenty years ago.” The skills base has widened a lot during the last decades. On the other hand, the management has great possibilities to monitor the workers, but obviously they have not got any motivation to do that. The process control system collects very specific information on the performance of the workers, which allows the management for considerable control over the shop-floor workers.

Light Parts is an example of a workplace that has flexible working practices in terms of working hours and bonus payment, but the labour process itself cannot be characterised as flexibly specialised as expected when making first contacts with the management. True, the company produces highly customised products. However, *Light Parts* has departments in which the use of multi-use equipment is modest, which does not entirely meet one of the key requirements of flexible specialisation – the use of flexible, multi-use equipment. On the other hand, the managing director asserts that multi-skilled labour is a key feature of the plant, which in the main, is evident.

In fact, a labour management strategy drawing upon flexible specialisation is considered the only way to keep the production competitive in the CME context. An excerpt from a discussion with a production manager at *Elevator* reveals this: “The competitive edge in Finland is based on the idea that an employee must use their brains.” However, although the products are to a large extent customised and there is flexible, multi-use equipment in use, there are differences between departments in skill utilisation of workers, and the labour process itself is transformation from an engineering shop to a factory (assembly) line. The number of workers has grown steadily since the 1990s, and even though the company is still owned by a family, the family-type work organisation does not work any more. Therefore, a “size effect” is already seen at the factory, which implies that the firm is not any more as flexibly specialised as it has previously been.

Wood Harvest is the biggest factory in the sample. It had 400 workers in February 2010. There were temporal layoffs in 2009, but in the beginning of 2010 the factory again started operation in full capacity and the layoffs were cancelled. In this year, the company has received a lot of offers and it intends to build new office and canteen facilities as well as a center for visitors. The situation of the company hints at a successful transition from economic recession to sustainable growth, and a successful adaptation of skilled labour to new production requirements. *Wood Harvest* does not fit into the features of flexible

specialisation (flexible equipment, skilled workforce, customised products) as well as the smaller firms in this research do. When looking into the production process itself, the size of the factory simply does not allow for such flexibility as in smaller engineering shops, since the former has evidently a larger division of labour. Besides, an assembly line type composition system has been introduced in the beginning of the 2000s at Wood Harvest, which has been a clear turn from an engineering shop into a production plant.

Local bargaining at the case companies

Conveyor

The firm started co-determination process in 2008, when the recession began, and the management invited all the workers to a general meeting. The process continued with consultation talks with chief shop steward. Plant manager insisted that the managing director really takes care of the workers, which is seen in the fact that the firm does not start lay-offs before the ultimate point when such activity cannot be delayed any more. The managing director reminisces about the event in 2008:

Interviewee: As we had the lay-offs, we gathered together, and told everybody what is the situation and in addition to that provided information in written form. No one had anything to ask about.

Interviewer: Was the procedure successful?

Interviewee: In our opinion, yes. It did not take a long time.

Interviewer: How long time it took, then?

Interviewee: The meeting took about one hour. We told the workers the situation, what is going on, and then announced that we have a normal six-week period of negotiations ahead. Although we did not have anything to agree on thereafter.

Conveyor has a very limited scope for local bargaining. The plant manager mentioned only one subject of local bargaining, concerning working schedules. The management of the firm has introduced a new monitoring system for working hours that makes the starts and ends of the day more elastic: the workers can come to the workplace between 7.00-7.30 and leave 15.30-16.00. Once they discussed the issue of working time banking, but according to the shop steward the theme “did not catch on” – “the gentlemen [indicates the workers] were against any kind of flexibility”.

The firm seems to be quite conventional with regards to employee participation in the Finnish context. However, the employer has not joined the employers’ association, which makes it difficult for the union representatives to consult their federation:

Interviewee: We haven’t had any disputes for a long time. We have contacted, though, the federation a couple of times. We have agreed upon those matters, we haven’t forwarded these issues... On the other hand, the employer has not organised, and therefore we have not been able to take any issues to that level to be agreed. We need to settle these things in some other way here.

Työelämän laatu ja laadun arviointi

Interviewer: Is it a disadvantage in some way that the employer does not belong...

Interviewee: Sure, in my opinion, the employer should be associated with an employers' association. I have no idea of where the reluctance to join an association comes from.

Conveyor was the smallest company in the sample, and although there were few issues put forward in the bargaining table, and the workers seem to have a considerable shop-floor power, the workers' representative intuitively seems to be afraid of any increase in local bargaining:

Interviewer: Should wages be agreed upon nowadays more individually, or is it a good thing that an industry-level agreement exists as a basis.

Interviewee: I think that it is a good thing that there is [industry-level] agreement as a foundation. I am of the opinion that these small firms would be in a weak position in terms of these bargaining issues.

Spare Parts

There was quite a simple agenda for *co-determination* at Spare Parts at the moment: lay-offs and dismissals. Two workers had recently been dismissed, and different options for laying off the workers had been experimented. The chief shop steward exhibited high trust in the managing director in handling the situation in the co-determination process that began in late 2008; according to him the managing director "did his best". He maintained that the management's arguments had made well known to the employees' party and the process itself had been a two-way dialogue. They had intentions to start negotiations on job specifications and job evaluation.

Spare Parts had got local agreement on work schedules, which made it possible for the employees working in the evening shift to make four 10-hours shifts per week and have free time on Fridays. Also, an issue that was locally agreed is that the employer treats the workers to free coffee during the coffee breaks. At a small engineering shop as Spare Parts, the demarcation line between local bargaining and co-determination is especially blurring, as an excerpt from an interview with the shop steward reveals:

Interviewer: Have you observed an increase in local bargaining?

Interviewee: It is a double-edged matter, that an increase in certain issues of local bargaining is a good thing.

Interviewer: Are flexible wages such an issue?

Interviewee: Well, flexibility in wages is a good thing, if it is directed upwards.

Interviewer: An overall principle is that wage increases are allowed to be agreed locally, isn't it?

Interviewee: Exactly.

Interviewer: Are you ready to be flexible in, say, working hours?

Interviewee: We have already been flexible in working hours, we are ready to do 3 days a week. And also 4 days and 5 days a week. It depends upon the job situation of the following month.

Työelämän laatu ja laadun arviointi

Although the management at Spare Parts has introduced a comprehensive system for controlling the production, the potential of controlling the labour process is not discerned in the bargaining table. Instead, the small size of the company seems to support consensual industrial relations at the enterprise. This is seen in an excerpt from the interview with the shop steward: "...they [management] respect the union here, and they indeed always request the opinion of the union in different issues, when has been necessary to interpret things".

Light Parts

Although most of the information and consultation of workers goes through the chief shop steward at Light Parts, there are only few issues of co-determination and local bargaining. One reason for an almost total absence of co-determination is that there have not been any lay-offs during the recession 2008-2009 at the factory. Neither there have been any negotiations on temporary agency work, part-time work, job specifications, nor job evaluation. One issue of local bargaining between the management and union representatives was the clause of general wage increase in the federation level collective agreement, allocation of which was determined at the local level. The workers at Light Parts decided to allocate the 0.5 percent wage increase equally for everybody. Working time banking has been another question of local bargaining, which was up for discussion at the interview with the chief shop steward:

Interviewer: How about... if you have working time banking in use, have you got any negotiations on that?

Interviewee: We have discussed the limits [of the bank], in a busy period, when we were in hurry, we lifted the limits of hours banked, but we returned back to the current system of plus-minus 40 hours. [...] We have had talks why some people have got that many hours on credit, we had discussed that.

In fact at Light Parts, there is a special group devoted to the working time banking, which is titled "group for profit related pay". The group involves three members of management and four employee representatives. It meets four times a year, when it discusses work organisation related matters, bonus payment and the banking of working hours. The emphasis of these meetings is on the follow-up of a firm-level agreement on profit related pay and banking of working hours. The system of profit related payment and banking of working hours are intertwined. If a worker has signed an agreement on profit related pay, he is supposed to join the bank. The managing director assured that the ones not involved in the bank are the first ones to be laid off when needed – fortunately for the workers no lay-offs were needed during the current recession.

Although the function of this group falls between the procedures of co-determination and local bargaining, it is not based on union representation. This group, in the words of the chief shop steward, "has nothing to do with the trade union". The managing director confirms this: "[The group] has representatives from the ranks of employees. It has been freely elected by the workers. It does not hold any representation by the trade union shop steward. True, he is also a member of the group, but not the basis of that mandate. They

Työelämän laatu ja laadun arviointi

were all elected members.” This reflects the *HRM participation* type of employee involvement strategy, which allows the management for accommodation to an *anticipated* worker resistance (Ackers et al. 1992). According to Ackers et al. (ibid.), “[m]anagement would like to take advantage of the weakened state of its workplace trade union, short of trying to destroy it completely. It wants to communicate directly with the shopfloor the need for more flexible working practices and for performance related pay.” Therefore, the introduction of flexible pay and working hours serves better the purposes of HRM than the flexibly specialised production itself.

The pay system at Light Parts would serve as a normal profit-related pay arrangement unless it contained a so-called “obstructionist’s coefficient”. If a maximum bonus accounts for 100 percent, the coefficient for those “who do not support our mutual activities” may have 40-80 percent of the maximum. In monetary terms, it may happen that “an obstructionist” may get a bonus of 800 euro per annum while other workers gain 2000 euro. Although the “obstructionist’s coefficient” has not been used yet, it serves as an effective deterrent for those not easily complying with the common values. What are the obstructionists like? The answer can be read between the lines of the managing director’s answer to a question concerning disagreements with the union:

Interviewer: What kinds of big disagreements do you have with unions? What are the reasons for disagreement?

Interviewee: What they can be, well we have such, how we can get rid of the obstructionists and losers. Or if one has got a long sick-leave and he needs to be dismissed, how can you, they start making noise. But we have not had any disputes with the unions, since we have got such an atmosphere that we won’t quarrel with anybody here. Even though we would have the right to do that, but I think so that a lame agreement is better than a strong disagreement. And I calculate with these in such way that a small firm like us cannot afford such a situation if the guys from Hakaniemi [the headquarters of the union federation] enter here. They can obstruct our activity...

There is no doubt that the management has initiated this quasi-representative body and the respective agreement (including the obstructionist’s coefficient) in order to make work organisation more flexible in terms of pay and working hours. In fact, as the managing director argues, local – or rather individual – bargaining has been a long time a means of achieving numerical flexibility within the company: during the last recession at the beginning of the 2000s, mainly functionaries consented to working a few months without pay. The managing director sets white-collar workers as a prime example how to exchange labour law-based holiday pay for vacation. Some workers have followed the suit of the functionaries and applied for personal leave – without any other compensation but the holiday pay.

Elevator

As for Elevator, the difference between co-determination and local bargaining is unclear. Some topics under the rubric of co-determination might as well belong to the sphere of

Työelämän laatu ja laadun arviointi

local bargaining and vice versa. In fact, the degree of local bargaining is quite low, although there is a considerable number of issues taken into co-determination between the management and union representatives.

Working time banking is a clear topic of local bargaining at Elevator, and another theme that the production manager mentioned in this connection were weekend shifts for machinists. Co-determination at this company seem to be rather *ad hoc*, not systematically organised. Still, the list of issues for co-determination procedures is quite long: dismissals, lay-offs, temporary agency workers, job specifications, job evaluation, wage structures, and flexible working hours. In fact, it is not clear whether the chief shop steward told about local bargaining when asked a question concerning co-determination procedures:

Interviewee: As such, we have not had co-determination talks, but in between we had a higher pace, was it in 2007, when we had temporary agency workers. That time we had negotiations between the shop steward and production manager, mainly...

Interviewer: How did they go?

Interviewee: The agreement was not renewed. It was about... we had Latvian temporary agency workers, and their wages were a bit obscure. [...]

Interviewer: In a manner, you were able to participate in decision-making in that the agreement was not renewed. At least your effort had an impact...

Interviewee: I am not sure, whether my efforts had any influence or not. However, the agreement was not renewed.

The ‘agreement’ was made between Elevator and 4-5 Latvian workers. The representative of the management gave a different explanation for why the work of these Latvians was terminated. He asserted that it was difficult for them to continue due to communication problems and lack of appropriate skills. Although the issue of temporary agency work is clearly a subject of local bargaining, the process itself at Elevator resembles co-determination in the sense that workers’ representatives were rather consulted, not agreed with, upon this issue.

Another excerpt from the chief shop steward’s interview supports the idea that the terms of co-determination and local bargaining were used interchangeably at Elevator:

Interviewer: Have you got co-determination procedures on job specifications, job evaluation, and the like?

Interviewee: As we put our wage structures into practice, I don’t remember in which year, then we had such... [...] It was about a half-year process on that theme. Then about the same time, there was a similar one on flexible working hours. The white-collar workers approved it but the workers did not. From that time, it has been almost forgotten, sometimes it has been talked about, flexible working hours, but...

The reason why the workers did not accept the employer’s offer concerning flexible working hours was the fact that the latter had initiated the negotiations and wished for determining its terms. Indeed, some features of paternalism typical of fast-growing

Työelämän laatu ja laadun arviointi

family enterprise were seen in the bargaining culture of the factory. When asked about bargaining atmosphere, the production manager answered:

“Sure, we have been able to agree upon all sensible matters. But if the point of departure is like that we know already at the starting-point that one is taking away from another without giving any substitution, one will not gain one’s end. In such a case it is better not to start any negotiations. [...] Whenever we had to dismiss, we had not negotiated on that, we just fixed who will retain one’s job and who not.”

In other words, even though dismissals and lay-offs are subject to co-determination with the employees’ party, in real terms the employer is not required to consult employees with regards to labour cuts. This refers to a *modern paternalism* type of management style, a social partnership in which “unions are more likely to play a role in influencing than determining decisions, with involvement taking the form of consultation as opposed to negotiation” (Kessler & Purcell 2003, 316-317).

Wood Harvest

According to the industrial relations manager at Wood Harvest, the factory has a long tradition of local bargaining since the 1970s. All agreements “have not always been good”, but they have been approved due to a strong pressure from the employees’ side. A few agreements dealt with wages. Also a few locally bargained agreements have been terminated. The shop steward portrays the firm-level agreements at Wood Harvest: “We have plenty of local agreements, oh dear, if I start giving a list of those, flexible working time is one of these, then as concerns wages system, we have adopted it in our own manner and agreed upon it, [...] there are probably 5-6 written agreements.”

One plant agreement that can be considered beneficial for the employees has been a profit-related compensation, evenly given to all employees. It took many years during the 1990s for the management to experiment a piece-rate based agreement in order to notice that it will not work. Consequently, the current wages agreement was concluded. The employee representative regarded the plant-level agreements as useful for workers:

Interviewer: Have these local agreements been a good thing on the whole?

Interviewee: Yes, otherwise we had not concluded them. At least, it is not our intention to conclude any bad agreements, since they are meant for improving [the conditions of labour]... At the moment, we are driving a hard bargain, we have talked about an agreement on working time banking, but we have not arrived at an agreement on that, since the conditions offered to us are not acceptable. They have brought up the compensation for, on what condition we work on Saturdays, for example, and we put these hours onto the bank, which are the limits of banking, all these are still open questions.

A specific issue for local bargaining has been the initiative action of employees. The shop steward says: “Now as we have this initiative action, we also have this continuous

Työelämän laatu ja laadun arviointi

improvement, we needed to fix the amount of compensation and for what will be paid, and what are the task descriptions and stuff.”

Until the recession 2008 the use of temporary agency work used to be a sensitive subject of conversation with the employees’ party. According to the industrial relations manager, the reason for this attitude was the traditions of strong labour union movement and the “decent years”, when such flexibility was not necessary. However, the industrial relations manager has been systematically preparing the ground for bringing temporary agency work into use, and she had observed that the attitudes of employee representatives had smoothed in this issue in the current situation. The manager was amazed at the negative stance taken by employees towards agency work, since such form of employment was commonplace in her previous workplace at the beginning of the 2000s. Still, the negative stance of the shop steward was unambiguous:

Interviewer: What kind of attitude the workers have towards such an issue as temporary agency work?

Interviewee: Definitely negative. Temporary agency work is against the sense of human dignity, it must be forbidden entirely by the law. It means that we are going back to the era of tenant farmers, in fact it is worse than tenancy. In case agency work will be brought into use here, there will be such a strict opposition that it is better not to come to work for a while.

Besides the strong tradition of local bargaining – which is now at a standstill because of the reluctant attitude of the employees’ side to get involved in negotiations upon temporary agency work – there is a complementary co-determination tradition in Wood Harvest. One subject of consultation or co-determination between the management and union representatives has been the timing of the jobs at the factory. All timings made by job inspectors are subject to verification and approval by shop stewards. In this process, the opinions of the workers are heard, besides which the shop stewards will check the calculations. This gives evidence on a relatively high level of workers’ control over the labour process. Employee evaluation in general had caused industrial action on the part of the company’s functionaries: there was recently a walk-out among white-collar workers for strengthening their demands in this matter, which only resulted in a court case against the union in the Industrial Relations Court. As regards the blue-collar workers at the plant, industrial action for such demands took place a long time ago, where it took years for the management to yield in this matter.

Achieving flexibility through wage bargaining at the enterprise level

Wages remain the most important subject of negotiations. Wage negotiations provide us an excellent test case of how to achieve flexibility through firm-level bargaining. Shop stewards are themselves uncertain of whether they support wage differentials or equal distribution of wages. Both parties to industrial relations agree that wage differentials are necessary, but here is no clear solution how to make it. In our sample, especially young workers were more inclined to negotiating wages individually, based on performance. In

Työelämän laatu ja laadun arviointi

fact, previous industry level agreement directed collective bargaining towards wage bargaining at the local level. The agreement prescribed that one percent of the wages has to be distributed *unevenly* to workers, otherwise all workers would have been provided only 0,5 percent increase in salary. According to one management representative, the uneven distribution caused “an awful disagreement” among workers, which hinted at a negative attitude towards including such clauses in industry level agreement. At Light Parts, where bonuses are made possible by a local agreement, distribution of bonuses are a sensitive issue, and the production manager is not eager to use the option to give sanctions allowed by the system. Thus, even the employers’ side acknowledges the difficulty to negotiate wages locally.

However, why negotiate wages locally, if one can make the same thing by manipulating working hours and making schedules more “flexible”? That is probably why working time banking appears to be such a central issue for the Federation of Finnish Technology Industries, the employers’ association of the metalworking sector. A few employers reported that they have consulted their federation concerning this issue. The employer gains by the introduction of working time banking, as production manager at Elevator explains:

“We have attempted to introduce banking of working hours for workers already a long time. When our company started lay-offs, the men were on holiday for one week, and the balance of the hours was set at minus 40 hours, one week’s working time. Now they have been paying back those hours. ... [The bank] is not yet officially functioning. It has not been yet approved [by the employees’ party]. Overtime pay is such a big amount of money, which is difficult thing in organising the factory work. But it does not succeed if we dictate that one has to use it.”

So, the real reason for advocating working hours bank are the huge costs of overtime and weekend pay in the Finnish system. It is not surprising, either, that the Federation of Finnish Technology Industries is actively putting forward the idea of working hour banking. In the words of the production manager at Elevator, such a system might provide managements a wider room for manoeuvring in human resource management, since it would make possible to save some money from wages fund to be paid back as a production bonus. A conclusion can be drawn, that *in aspiring after flexibility through wage bargaining the managements’ aim is more likely to reduce costs rather than to make production more flexibly specialised per se.*

Even in such a plant where there is a long tradition of local bargaining and the workers have benefited a lot from it, the management desires for more local agreements. Before long, the employers will take the initiative on their hands in local bargaining unless the industry-level agreements will not set the landmarks for this activity. Both management and labour participate in negotiating the ‘frontier of control’ on work-related issues, although I assume management has a more determinant role. I agree with the notion of management as “agents for, or bearers of, an economic logic that demands that labour is controlled and directed” (Reed 1989, 12). Naturally workers also seek to gain control over the labour process, or at least are involved in defining its frontiers. There does not

seem to be any ‘size effect’ observed here, which is consistent with Heikkilä and Piekkola’s (2004) findings. According to their study, employees in large firms were afraid of losing their bargaining power and tended to resist local bargaining, and so were the ones operating in ‘uncompetitive’ domestic market.

Although workers at the localities may benefit at least in the short run from local bargaining, the employee representatives do not see this tendency in a favourable light. The shop steward at Wood Harvest elaborates on this: “[Local bargaining] is not a good deal, especially as for small workplaces, which have not consolidated shop steward systems, they will lose. A strong mainstay is required in these local agreements.” ‘A strong mainstay’ here refers to the sectoral agreements, typical of the Finnish industrial relations system, which safeguard minimum standards for labour conditions in a corresponding industry. The shop steward at the smallest firm in our sample, Conveyor, was exactly of the same opinion; he insisted on the strength of the union as a backbone of the durability of the Finnish system. Strong unions in large companies are able to negotiate issues locally, but weaker unions at small engineering shops are not able to stand up to managerial hegemony. Yet, this is the same opinion as a shop steward of a firm representing the same sector in other case study expressed (Ihalainen *et al.* 2007, 135).

In sum, there is no “one fits for all” solution to wages bargaining, but in practice, these processes will be continued in a form or another. However, this activity should occur within limits set by industry-level organisations. Along the lines laid down by the industrial relations director at the FFTI, wages have to be stimulating, and in some way related to performance. The analysis of local bargaining and co-determination processes gives evidence on the fact that important issues are locally bargained, even though these negotiations could not be called “official” local bargaining. This evidence refers to the state of affairs that local-level negotiations are held irrespective of the fact that any initiative has been taken by either the employer or employee representative to start bargaining (see also Ilmonen *et al.* 2000, 122). Given the fact that local bargaining occurs in any case, if only tensely unionised big workplaces have the power and authority to negotiate wages, workers at more sparsely unionised small workplaces might see little rationale for joining a union, but paradoxically, they will also find themselves as vulnerable to the managements’ unilateral decisions with regard to wages and labour conditions.

Conclusion

This story started with an account of flexible specialisation as a production politics that would allow Nordic manufacturers to make profits drawing upon a labour strategy based on skilled workers, flexible / multi-use equipment and customised products. The thread of this paper develops towards local bargaining as a tool for making better use of flexible specialised labour. The following questions were concerned:

1. What is the position of the local union organisation in case of local bargaining?

Työelämän laatu ja laadun arviointi

2. How flexible specialisation relates to local bargaining?
3. Is firm-level flexibility achieved by local bargaining, especially by means of wage negotiations at the local level?

With regards to the first research question, the key finding is that the extent to which employees are able to benefit from local bargaining depends on bargaining power, which stems from unionisation rate of the shop and the length of bargaining tradition. After a stormy decade (the 1990s) of repeated walk-outs and pressure on the side of the union, the management of one case study company complied with a local wage agreement that satisfied the workers; On the part of the management, the agreement obtained at the end of the 1990s does not fit well for today's business environment, and wishes for a more flexible agreement. Another case company offers an illuminating example of introduction of both a flexible working time regime and a profit related pay system; While bargaining has ostensibly occurred in co-determination with the workers, a relatively weak bargaining power (a half of the workers have unionised) and a relatively young union organisation hint at managerial prerogative in this connection. The rest of the case study companies fall between these two extreme cases, where the degree of advantage of local bargaining seems to be relative to the union strength.

The second research question needs further elaboration. The degree of flexible specialisation seemed to correlate and negatively with organisation size, but the variation is so small that any conclusions on the relationship between the extent of flexible specialisation and degree of local bargaining cannot be drawn (see Table 3).

Table 3 Local bargaining, co-determination and the degree of flexible specialisation at the case study workplaces.

	Conveyor	Spare Parts	Light Parts	Elevator	Wood Harvest
Union organisation	almost all belong to the union	almost all belong to the union	over a half of are members	over a half are members	almost all belong to union
Issues of local bargaining	flexible working time	work schedules, free coffee during the breaks	bonus payment, flexible working hours, working time banking	working time banking, weekend shifts for machinists	bonus payment, flexible working time, working time banking, initiative action
Level of local bargaining	X	X	XX	X	XXX
Issues of participation/co-determination	dismissals, lay-offs	dismissals, lay-offs	a follow-up of profit-related pay, work process related matters	dismissals, lay-offs, temporary agency work, job specifications, job evaluation, wage structures, flexible working hours	order situation, future prospects
Level of co-determination	X	X	XX	XXX	XX

Työelämän laatu ja laadun arviointi

The extent of flexible specialisation	xxx	xxx	xx	xx	xx
---------------------------------------	-----	-----	----	----	----

The observation that flexible specialisation remains as the production strategy in these engineering shops irrespectively of the scale and scope of in-firm negotiations hints at the fact that attempts to increase local bargaining may have other goals than the desire for making the labour process ‘more flexibly specialised’. Obviously, the Finnish employers are seeking *in-situ* restructuring of employment relations (Peck 1992). As theory suggests, flexible specialisation is more naturally cultivated in the smallest firms of the sample. It is also noteworthy that either local bargaining or co-determination, or both, are higher the bigger the worksite, while both are at particularly high level at the biggest firm (Wood Harvest) in this sample. Firm-level bargaining at Wood Harvest goes even “too far” in the opinion of the management, where the agreements are “too beneficial” for the employees’ party. Therefore, a probable goal of the management for gaining a footing in local bargaining may refer to the breaking off the hegemonic position of a strong union in big workplaces such as Wood Harvest. Managements prefer obtaining cheaper labour (numerical flexibility) to empowering and engaging flexible, multi-skilled employees for doing their best (functional flexibility).

As to the third research question, workplace-level bargaining serves as a means for increasing worker effort, discretion and participation in workplace decision-making. This is clearly an advantage for both employers and employees. Both the positive view and negative view to local bargaining are evidenced. On one hand, by means of local bargaining as well as *co-determination*, the employers have found flexible solutions as to wages and working time that are advantageous for both the company and the workers. On the other, the employers wish to introduce the issues of profit-related pay and temporary agency work at the bargaining table, but the workers are reluctant to bring up these topics in negotiations. In the case study workplaces, the initiative to local bargaining is without exception taken by the management.

Obviously, Finnish companies are increasingly enthusiastic of shaping employment relations, wages and other terms of employment at the local level in order to respond tightening global competition, where they regard the traditional model of centralised national income agreements (TUPOs) as obsolete. Still, the Finnish consensual system of industrial relations serves as a framework that allows for production policies favouring innovation. That is why one would argue that flexible specialisation and firm-level bargaining should ultimately go hand in hand. The classic text by Piore and Sabel (1984, 288) supports this view. Consequently, flexible specialisation prerequisites cooperative labour relations, and naturally in the Nordic context, these are maintained through collective bargaining and co-determination.

References

Työelämän laatu ja laadun arviointi

Ackers, P., Marchington, M., Wilkinson, A. and Goodman, J. (1992) 'The use of cycles? explaining employee involvement in the 1990s' *Industrial Relations Journal* 23(4): 268-283.

Barrett, R. & Rainnie, A. (2002) What's So Special About Small Firms? Developing an Integrated Approach to Analysing Small Firm Industrial Relations' *Work, Employment and Society* 16(3): 415-430.

Boxall, P. & Purcell, J. (2003) *Strategy and Human Resource Management*. Basingstoke and New York: Palgrave Macmillan.

Christopherson, S. & Storper, M. (1989) 'The Effects of Flexible Specialization on Industrial Politics and the Labor Market: The Motion Picture Industry', *Industrial & Labor Relations Review* 42(3): 331-347.

Dicken, P. (2003) *Global Shift: Reshaping the Global Economic Map in the 21st Century*. New York: The Guilford Press.

Gough, J. (1996) Not flexible accumulation – contradictions of value in contemporary economic geography. 1. Workplace and interfirm relations. *Environment and Planning A* 28 (11), 2063-2079.

Hakanen, V., Kauppinen, T., Repo, P. & Tähtinen, A. (1996) Työlakien ja työehtosopimusten soveltaminen Suomessa, Ruotsissa, Saksassa, Ranskassa ja Britanniassa. Helsinki: Työministeriö.

Hartley J. F. (1994) Case Studies in Organizational Research. In C. Cassell & G. Symon: *Qualitative Methods in Organizational Research. A Practical Guide*. London: SAGE Publications, 208-229.

Heikkilä, A. & Piekkola, H. (2004) Explaining the Desire for Local Bargaining: Evidence from a Finnish Survey of Employers and Employees. Discussion papers No. 910. Helsinki: The Research Institute of the Finnish Economy.

Hyman, R. (1987) Strategy or Structure? Capital, Labour and Control. *Work, Employment and Society* 1 (1), 25-55.

Ihalainen, E., Kivelä, M., Uhmavaara, H. & Kairinen, M. (2007) Sovittaisiinko paikallisesti? Paikallinen sopiminen eräillä toimipaikoilla haastattelujen ja henkilöstökyselyjen valossa. *Työpoliittinen tutkimus* 335. Helsinki: Työministeriö.

Ilmonen, K., Jokivuori, P., Kevätsalo, K. & Juuti, P. (2000) Luottamus ja paikallinen sopiminen. *Publications in Sociology* 66. Jyväskylä: University of Jyväskylä.

Työelämän laatu ja laadun arviointi

Kasvio, A. (1994) Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet (The new society of work. The changes and developmental possibilities of Finnish working life). Jyväskylä: Gaudeamus.

Kauppinen, T. (1989) Ammattiyhdistysliikkeen ja työehtosopimusjärjestelmän tulevaisuus. Helsinki: Työministeriö.

Kern, H. & Schumann, M. (1984) Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion. München: H. C. Beck.

Kessler, I. and Purcell, J. (2003) 'Individualism and Collectivism in Industrial Relations', in P. Edwards (ed.), *Industrial Relations Theory and Practice*, Blackwell Publishing Ltd.

Knudsen, H. (1995) Employee Participation in Europe. London: SAGE Publications.

Leborgne, D. & Lipietz, A. (1988) New technologies, new modes of regulation. Some spatial implications. *Environment and Planning D: Society and Space* 6, 263-280.

Local bargaining: a matter of necessity and trust – studies of actual practice (2008) Helsinki: Finnish Work Environment Fund. Available at http://www.akava.fi/files/539/Local_bargaining_a_matter_of_necessity_and_trust.pdf [7 August 2010]

Peck, J. (1992) 'Labor and Agglomeration: Control and Flexibility in Local Labor Markets', *Economic Geography* 68(4): 325-347.

Piore, M. & Sabel, C. (1984) *The Second Industrial Divide*. New York: Basic Books.

Reed, M. (1989) *The Sociology of Management*. Hemel Hempstead: Harvester Wheatsheaf.

SAK:n luottamusmieskysely 2009 (2010). Tutkimustieto 1/2010.

Sippola, M. (2009) A low road to investment and labour management? The labour process at Nordic subsidiaries in the Baltic States. *Jyväskylä studies in education, psychology and social research* 377. University of Jyväskylä Publication Unit.

Sorge, A. & Streeck, W. (1988) Industrial Relations and Technical Change: The Case for an Extended Perspective, in R. Hyman and W. Streeck (eds.) *New Technology and Industrial Relations*. Oxford: Basil Blackwell.

Timonen, S. (1993) Paikallinen sopiminen yrityksissä. Tutkimus työehtosopimusten luonteisten paikallisten ratkaisujen mahdollisuuksista. *Työpoliittinen tutkimus* 56. Helsinki: Työministeriö.

Työelämän laatu ja laadun arviointi

Whitley, R. (1999) *Divergent Capitalism: The Social Structuring and Change of Business Systems*. Oxford: Oxford University Press.

Wood, S. (1989) The transformation of work? In S. Wood (Ed.) *The transformation of work? Skill, flexibility and the labour process*. London: Unwin Hyman, 1-43.