



Munich Personal RePEc Archive

Working conditions, job satisfaction and productivity

Petri, Böckerman and Pekka, Ilmakunnas

4 October 2020

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/103484/>
MPRA Paper No. 103484, posted 13 Oct 2020 07:20 UTC



TEOLLISUUDEN
PALKANSAAJAT

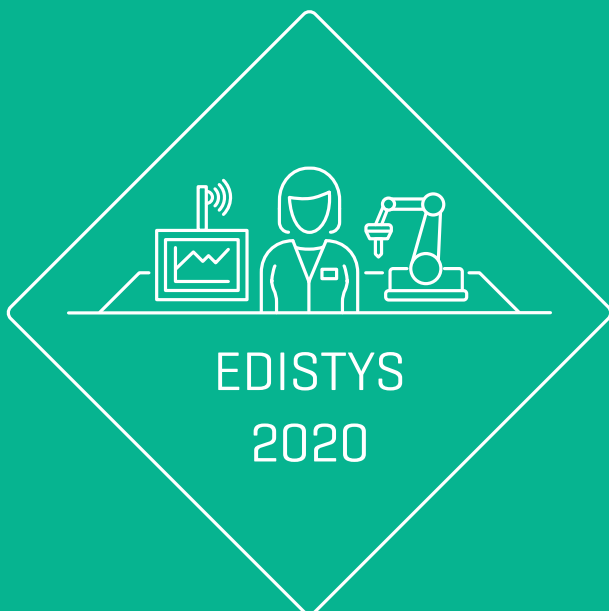
Edistys



Raportti

TYÖHYVINVOINTI KANNATTAÄ

Työolot, työtyytyväisyys
ja tuottavuus



EDISTYS
2020



Työhyvinvointi kannattaa. Työolot, työtyytyväisyys ja tuottavuus

PETRI BÖCKERMAN* JA PEKKA ILMAKUNNAS**

* Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu, Palkansaajien tutkimuslaitos ja IZA Institute of Labor Economics

** Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu

Julkaisija: Teollisuuden palkansaajat TP ry
978-952-7324-12-7 (nidos)
978-952-7324-13-4 (pdf)
Ulkoasu: Karmas Oy / Ferry Design Agency
Painatus: Top-Mainos Oy
Painettu Espoossa 2020



SISÄLLYS

6	KIRJOITTAJAESITTELYT
8	ESIPUHE <i>Merja Jutila Roon</i> Toimintatavoilla on merkitystä
10	RAPORTTI <i>Petri Böckerman ja Pekka Ilmakunnas</i> Työhyvinvointi kannattaa Työolot, työtyytyväisyys ja tuottavuus
10	1. Johdanto
13	2. Työolojen tutkimuksen haasteet
19	3. Työolot, palkka ja työtyytyväisyys
29	4. Työntekijöiden poissaolot, vaihtuvuus ja eläkkeelle jääminen
42	5. Työtyytyväisyys ja tuottavuus
45	6. Osallistavat johtamismenetelmät ja työntekijöiden hyvinvointi
51	7. Loppupäätelmät
53	8. Poliittikasuosituksia
54	Kirjallisuus
60	Liitteet



FT Petri Böckerman

Petri Böckerman on terveystaloustieteen professori Jyväskylän yliopistossa ja tutkija Palkansaajien tutkimuslaitoksessa. Hän on keskittynyt tutkimustyössään suomalaisten rekisteri- ja kyselyaineistojen käyttöön.

Lisätietoja on osoitteessa:
www.petribockerman.fi

Pekka Ilmakunnas, PhD

Pekka Ilmakunnas on emeritusprofessori Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulussa. Ennen 20-vuotista uraansa siellä hän toimi mm. professorina Turun kauppakorkeakoulussa, osastopäällikkönä Suomen Pankissa, Kansantaloustieteen valtakunnallisen jatkokoulutusohjelman johtajana, tutkimusohjaajana Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksessa sekä tutkijana USA:ssa, Saksassa ja Englannissa. Hänen tutkimusaiheensa ovat liittyneet muun muassa työmarkkinoihin, työoloihin, yritysrakenteen muutoksiin, yrittäjyyteen ja tuottavuuteen.





Merja Jutila Roon, PhD

Merja Jutila Roon on Teollisuuden palkansaajien pääsihteeri. Hän väitteli valtiotieteistä Yhdysvalloissa vuonna 2010. Aiemmin Jutila Roon on työskennellyt muun muassa apulaisjohtajana New Yorkin kaupungin yliopiston EU-tutkimuskeskuksessa ja tutkijana ajatuspaja Kalevi Sorsa -säätiossä.

ESIPUHE

Merja Jutila Roon

Toimintatavoilla on merkitystä

Marinin hallitusohjelmaan kirjatun TYÖ 2030 - Työn ja työhyvinvoinnin kehittämissohjelman tavoitteena on suomalaisen työhyvinvoinnin nostaminen maailman parhaaksi vuoteen 2030 mennessä. Ohjelman puitteissa pyritään muun muassa vauhdittamaan uuden teknologian hyödyntämistä ja toimintatapojen uudistamista yhteistyössä työpaikoilla.



Työntekijöiden kokema hyvinvointi vaikuttaa yritysten tuottavuuteen.

Työelämän kehittäminen on osa pidempää jatkumoa. Aikaisemmat kansalliset työelämän kehittämissohjelmat ovat muun muassa tukeneet toimintatapojen parantamista työpaikoilla ja jakaneet tietoa hyväksi todetuista käytännöistä eteenpäin. Keväällä 2020 globaalin pandemian vuoksi yleistynyt etätö on mullistanut työn tekemisen tapoja poikkeuksellisen nopeasti.

Suomessa on saatavilla poikkeuksellisen hyvät aineistot työolojen tutkimiseen. Tässä julkaisussa professorit Petri Böckerman ja Pekka Ilmakunnas kokoavat yhteen tuloksia tutkimuksistaan, joissa on tarkasteltu työolojen vaikutuksia työhyvinvointiin, työntekijöiden vaihtuvuuteen ja eläköitymiseen sekä yrityksen tuottavuuteen.



Tulokset paljastavat, että työpaikoilla tehtävillä valinnoilla on merkitystä. Työolot eivät vaikuta vain työtyytyväisyyteen vaan niillä on myös keskeinen merkitys työssä jaksamiselle ja työntekijöiden suorituskyvylle työtehtävissä. Siten työntekijöiden kokemaa hyvinvointia vaikuttaa myös yritysten tuottavuuteen.



***Työoloja parantamalla
voidaan myös pidentää
työuria.***

Böckermanin ja Ilmakunnaksen tutkimuksista selviää, että esimerkiksi osallistamiseen kannustavat johtamiskäytännöt parantavat työntekijöiden kokemaa hyvinvointia. Hyvät työolot näkyvät myös ikään-tyvien työntekijöiden halussa jatkaa työssä. Siten työoloja parantamalla voidaan myös pidentää työuria.

Globaalin pandemian sekä sen aiheuttamien taloudellisten vahinkojen vuoksi tuottavuuden kasvattamisen ja työurien pidentämisen merkitys ovat korostuneet entisestään. Työoloihin panostaminen on yksi keino, joka työntekijöiden hyvinvoinnin vahvistamisen lisäksi vastaa kumpaankin haasteeseen.

Ohjausryhmän työhön ovat osallistuneet tutkimusprofessori Tuomo Alasoini Työterveyslaitokselta, kehittämisspäällikkö Juha Antila SAK:sta, tutkija Juha Eskelinen Aalto-yliopistosta sekä työmarkkinaneuvos Päivi Järvinieniemi Työ- ja elinkeinoministeriöstä. Kiitämme heitä arvokkaasta palautteesta.

Helsingissä 1.9.2020

Merja Jutila Roon

RAPORTTI

Petri Böckerman ja Pekka Ilmakunnas

Työhyvinvointi kannattaa. Työolot, työtyytyväisyys ja tuottavuus

1. JOHDANTO

Työolot ovat työsuhteen keskiössä. Niillä tarkoitetaan erilaisia työympäristöön liittyviä tekijöitä, jotka vaikuttavat monin tavoin työntekijöiden hyvinvointiin. Osa niistä parantaa työssä viihtymistä, osa taas vähentää sitä. Työoloja ovat esimerkiksi työn luonne (esim. fyysinen ja henkinen raskaus), työpaikalla esiintyvät haitat ja vaarat ja niitä vähentävä työsuojelu, työajat, sekä työpaikan sosiaaliset suhteet. Työoloihin sisältyvät myös johtaminen, työn organisointi (esim. vaikutusmahdollisuudet työhön), palkitsemisjärjestelmät ja työpaikalla tarjottava koulutus. Työolojen vaikutusta työntekijöiden kokemaan hyvinvointiin voidaan mitata muun muassa työtyytyväisyydellä.

Työoloilla on potentiaalisia vaikutuksia sekä yksilö- että yritystasolla esimerkiksi poissaoloihin ja tuottavuuteen. Aineettomat tuotannontekijät kuten koetut työolot muodostavat huomattavan osan organisaation arvosta. Niitä on vaikeata kopioida,



sillä ne ovat piileviä, sitoutuneita organisaation historiaan, kulttuuriin ja työnteon prosesseihin sekä työntekijöiden asenteisiin.

Työolojen merkitys on korostumassa sekä kansantalouden ja työmarkkinoiden toiminnassa että laajemmassa yhteiskunnallisessa keskustelussa. Tähän on ainakin kolme keskeistä taustatekijää. Ensinnäkin vaurauden kasvaessa ihmiset kiinnittävät yhä enemmän huomiota elämänsä ei-rahallisiin aspekteihin kuten työoloi-



Työoloilla on potentiaalisia vaikutuksia sekä yksilö- että yritystasolla poissaoloihin ja tuottavuuteen.

hin. Ne vaikuttavat merkittävästi koettuun kokonaishyvintointiin, koska suurin osa palkansaajista kuluttaa huomattavan osan elämästään ja ikävuosistaan työelämässä. Toiseksi työssä jaksaminen ja siihen olennaisesti kytkeytyvät sekä fyysiset että psyykkiset työolot korostuvat väestön ikääntymisen myötä. Työoloilla voi olla huomattava vaikutus eläköitymisikään ja sitä kautta edelleen muun muassa julkisen talouden kestävyysvajeen kehittymiseen

tulevaisuudessa. Esimerkiksi työtehtävän autonomia voi tukea työssä jaksamista ja työuran pidentämistä. Tällöin työntekijällä on mahdollisuus itsenäisesti vaikuttaa työtehtävien sisältöön ja sitä kautta muokata työtehtäviä vastaamaan paremmin ikääntymisen myötä mahdollisesti heikentynyttä työkykyä. Kolmanneksi etätöyön yleistyminen asettaa haasteita työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiselle ja korostaa työolojen monipuolista kehittämistä tulevaisuudessa.

Suomessa on poikkeuksellisen hyvät mahdollisuudet työoloja koskevien kysymysten empiiriseen tutkimiseen. Edustavista kyselytutkimuksista saatavia tietoja voidaan yhdistää rekisteriaineistoihin käyttäen henkilöihin ja toimipaikkoihin liittyviä tunnisteita. Yhdistettyjen tutkimusaineistojen avulla voidaan rakentaa yhteyksiä subjektiivisten ja objektiivisten työhyvinvointia kuvaavien mittareiden välille. Subjektiivisia mittareita saadaan muun muassa Tilastokeskuksen työolotutkimuksesta ja objektiivisia mittareita puolestaan Tilastokeskuksen työntekijöitä sekä yrityksiä kansallisesti kattavasti kuvaavista rekistereistä.

Tämän raportin tarkoituksena on koota yhteen tuloksia tutkimuksistamme, joissa on tarkasteltu yhdistettyjen aineistojen avulla työolojen vaikutuksia muun muassa työntekijöiden kokemaan hyvinvointiin, työntekijöiden vaihtuvuuteen, tuottavuuteen ja eläköitymiseen. Työoloja ja niiden vaikutuksia työntekijöihin on tutkittu monen

tieteenalan piirissä, kuten taloustieteessä, psykologiassa, henkilöstöjohtamisessa ja sosiologiassa. Tutkittavat ilmiöt ovat eri aloilla hyvinkin samankaltaisia, mutta eri tieteenaloilla tutkimusten taustalla oleva teoreettinen viitekehys, käytetyt tutkimusmenetelmät ja tulosten tulkinnat voivat vaihdella. Vaikka oma näkökulmamme on taloustieteellinen, raportti on kuitenkin kirjoitettu laajemmalle yleisölle. Taloustieteen teoriaa ja menetelmiä ei siksi käsitellä yksityiskohtaisesti ja viittaamme jonkin verran myös muilla tieteenaloilla tehtyyn tutkimukseen. Yhtenä tutkimus-



***Esimerkiksi työtehtävän
autonomia voi tukea
työssä jaksamista ja
työuran pidentämistä.***

temme keskeisenä piirteenä, joka erottaa ne useimmista muilla aloilla tehdystä tutkimuksesta, on ollut se, että niissä yhdistetään kysely- ja rekisteriaineistoja ja pyritään mahdollisuuksien mukaan huomioimaan työntekijöiden valikoituminen erilaisiin työoloihin.

Reportin rakenne on seuraava. Luvussa 2 käsittelemme työoloja analysoivan tutkimuksen haasteita, kuten työntekijöiden valikoitumista. Luku 3 käsittelee työolojen yhteyttä palkkoihin ja työtyytyväisyyteen. Taustalla on taloustieteen vanha ajatus siitä, että huonot työolot tulisi kompensoida korkeamman palkan muodossa. Jos tämä ei päde, työolot vaikuttaisivat työtyytyväisyydellä mitattuun hyvinvointiin. Luvussa 4 käsitellään työntekijöiden reagointia työoloihin. Jos työolot heikentävät hyvinvointia, seurauksena voi olla lisääntyneet sairauspoissaolot tai työpaikan vaihdokset. Vanhemmilla työntekijöillä työolot voivat vaikuttaa myös eläkkeelle jäämisikään. Luvussa 5 kuvaamme tutkimusta, jossa tarkastellaan työntekijöiden hyvinvoinnin vaikutusta yrityksen menestymiseen. Huomion kohteena on työtyytyväisyyden ja tuottavuuden yhteys. Luvussa 6 huomion kohteena ovat osallistavat johtamisjärjestelmät kuten kannustava palkkaus ja tiimityö ja niiden vaikutukset työntekijöiden hyvinvointiin. Luku 7 kokoaa yhteen keskeiset tulokset ja luvussa 8 esitämme politiikkasuosituksia. Raportin liitteenä on kuvaus käyttämistämme aineistoista.



2. TYÖOLOJEN TUTKIMUKSEN HAASTEET

Käytännössä työolojen mittaaminen tai määrittäminen yksittäisen työpaikan tai työntekijän osalta ei ole yksiselitteistä. Kansainvälisessä tutkimuksessa käytetään toisinaan ammateille määriteltyjä yleisiä ominaisuuksia.¹ Useammin on kuitenkin käytetty työntekijöille kohdennettuja kyselytutkimuksia, joiden perusteella tiedetään työntekijän subjektiivinen kokemus työoloista.

¹ Ammatteja on kuvattu esim. USA:n työministeriön O*NET -luokittelussa (www.onetonline.org). Erilaisten tietojen, mukaan lukien kyselyjen, perusteella on määritelty tarkalla ammattijaottelulla ammattien ominaisuuksia.

Perimmäisenä kiinnostuksen kohteena työolojen tutkimuksessa on se, miten työolot vaikuttavat työntekijöiden hyvinvointiin. Myöskään hyvinvoinnin mittaaminen ei ole yksiselitteistä. Yksi yleisesti käytetty mittari on työntekijöiden itsensä kokema, subjektiivinen työtyytyväisyys.

Tässä raportissa käsiteltävissä tutkimuksissa on pääosin käytetty Tilastokeskuksen Työolotutkimusten aineistoa, jota kuvataan tarkemmin tämän raportin liitteessä. Työolotutkimukset sisältävät erittäin monipuolisia tietoja työntekijöiden kokemista työoloista ja työtyytyväisyydestä työpaikoilla, joten ne tarjoavat luotettavan lähtökohdan työolojen vaikutusten tutkimiseen suomalaisilla työmarkkinoilla.

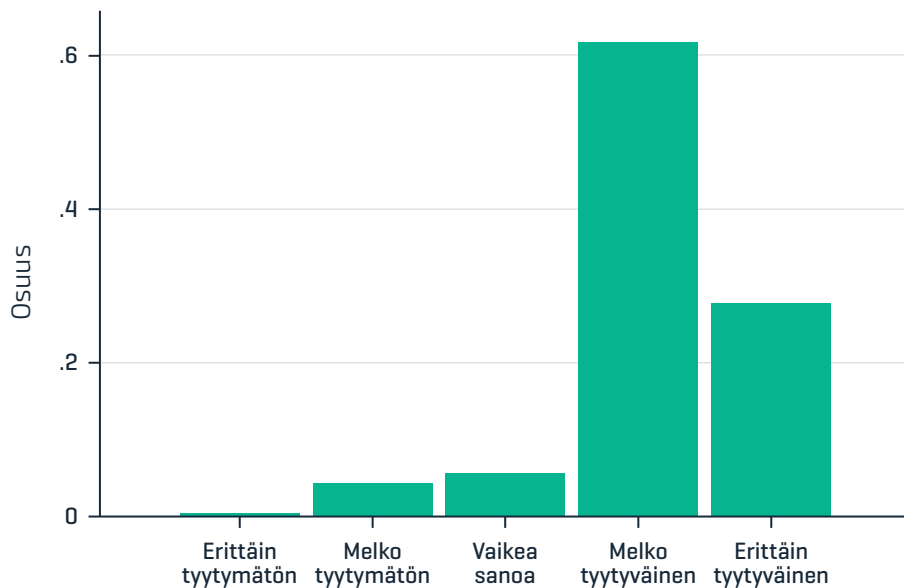


Huomattavan suuri osa vastaajista kokee olevansa erittäin tai melko tyytyväinen työhönsä.

Kuviossa 1 on esitetty työtyytyväisyyden jakauma vuonna 2013 Työolotutkimuksen aineistossa. Kyselyssä on annettu viisi vastausvaihtoehtoa. Huomattavan suuri osa, lähes 90 %, vastaajista kokee olevansa erittäin tai melko tyytyväinen työhönsä. Erittäin tyytymättömiä on alle prosentti. Työtyytyväisyyden jakauma eri vuosien Työolotutkimuksissa on hyvin samankaltainen.²

² Vuoden 2003 Työolotutkimukseen asti työtyytyväisyyskysymyksessä oli neljä vaihtoehtoa; tällöin "vaikea sanoa" kategoriaa ei ollut. Yhden vastausvaihtoehdon lisääminen näkyy yli ajan lähinnä pienenä siirtymänä "melko tyytyväinen" ja "melko tyytymätön" kategorioista "vaikea sanoa" ryhmään.


KUVIO 1
Työtyytyväisyyden jakauma



Työtyytyväisyys työntekijöiden hyvinvoinnin mittarina



Vaikka taloustieteessä ajatellaan yksilöiden pyrkivän mahdollisimman korkeaan hyvinvointiin ("hyötyyn"), ei oleteta, että sitä pystyttäisiin mittaamaan. Oleellista on, että ihmiset paljastavat mieltymyksensä käyttäytymisellään eli käytännössä tekemällä valintoja markkinoilla. Perinteisesti taloustieteessä onkin suhtauduttu epäilevästi subjektiivisten, henkilöiden itsensä raportoimien hyvinvoinnin mittarien käyttöön. Taloustieteessä ensimmäiset työtyytyväisyyden analyysit tehtiin 1970-luvulla (esim. Freeman, 1978). Laajemmin työtyytyväisyyden selitystekijöiden analysointi alkoi kuitenkin vasta 1990-luvulla (esim. Clark, 1996; Clark ja Oswald, 1996), kun laajempi kiinnostus subjektiivisten mittarien käyttöön heräsi. Samaan aikaan



syntyi myös onnellisuuden taloustieteellinen tutkimus. Sosiologian ja työpsykologian aloilla työtyytyväisyyttä oli tutkittu jo paljonkin aikaisemmin.

Taloustieteen tutkimuksessa on vakiintunut kaksi lähestymistapaa työtyytyväisyyteen. Yhtäältä työtyytyväisyyttä pidetään palkasta ja työoloista saatavan hyödyn mittana (esim. Clark, 1996; Clark ja Oswald, 1996). Toisaalta katsotaan, ettei työtyytyväisyys mittaa hyvinvointia, mutta korostetaan, että työtyytyväisyydellä pystytään kuitenkin selittämään ja ennakoimaan työmarkkinakäyttäytymistä, esimerkiksi työpaikan vaihdoksia (esim. Freeman, 1978; Hamermesh, 2001). Työtyytyväisyys heijastaa sellaisia työpaikan ominaisuuksia, joita objektiivisesti havaitut tekijät eivät mittaa. Työtyytyväisyyttä pystytään myös selittämään taloudellisesti kiinnostavilla tekijöillä. Työtyytyväisyyteen liittyy ongelmia, joita tutkimuksessa on vaihtelevasti pystytty ottamaan huomioon. Ei ole olemassa yksiselitteistä asteikkoa työtyytyväisyydelle eivätkä käytetyt vastausvaihtoehdot (usein esim. asteikolla 1-5) merkitse kaikille vastaajille samaa asiaa. Kyselyihin liittyy myös erilaisia harhoja.

Tutkimuksessa huomio on osittain siirtynyt työtyytyväisyydestä muihin työn ominaisuuksiin ja tulemiin. Työhyvinvointi voidaan nähdä moniulotteisena käsitteenä, josta työtyytyväisyys kattaa vain yhden osan (esim. Warr, 1999). Työn ominaisuudet vaikuttavat näihin kaikkiin ulottuvuuksiin. Toisaalta keskustelussa työn laadusta (esim. Green, 2006) laatuun voidaan sisällyttää työtyytyväisyyden rinnalla työssä tarvittava taitotaso, vaadittava työpanos, vaikutusmahdollisuudet, työhön liittyvät riskit ja palkka.



Objektiivisempia hyvinvoinnin mittareita ovat muun muassa työntekijän suoriutuminen, terveydentila, poissaolot sekä työpaikan vaihdokset. Tiedot näistäkin saattavat perustua työntekijän omaan arvioon, mutta kysely- ja rekisteriaineiston yhdistäminen antaa mahdollisuuden käyttää objektiivisempia, henkilöiden omista kokemuksista riippumattomia mittareita. Työpsykologiassa onkin toisinaan korostettu sitä, että työn ominaisuuksien tai yksilö- ja organisaatiotason tulemien olisi hyvä perustua muuhun kuin työntekijän omaan arvioon (esim. Bakker ja Demerouti, 2017).³

Työolojen vaikutuksen tutkimiseen liittyy merkittäviä haasteita, jotka on syytä huomioida tulosten tulkinnessa. Syy- ja seuraussuhteiden tutkiminen on hankalaa, koska työntekijät valikoituvat yrityksiin ja siksi myös erilaisiin työoloihin. Esimerkiksi fyysisesti raskaisiin töihin voi valikoitua henkilöitä, joiden kokemaan hyvinvointiin työn raskaus ei vaikuta. Tutkijan ideaalitulanteessa kokeellisessa tutkimuksessa arvottaisiin ne yritykset, joissa tehdään työhyvinvointia parantavia toimenpiteitä. Tällöin työntekijöiden hyvinvointia yrityksissä, joiden työolot ovat muuttuneet, voitaisiin verrata sellaisten työntekijöiden hyvinvointiin, joiden työpaikat eivät olleet toimenpiteiden piirissä. Toisena vaihtoehtona on etsiä sopiva vertailuryhmä jälkikäteen ns. tilastollisella kaltaistamisella. Työntekijöitä verrataan tällöin työntekijöihin, jotka ovat havaittujen ominaisuuksiensa, esimerkiksi iän ja koulutuksen, osalta muutoin samankaltaisia, mutta joiden työolot ovat erilaisia. Kolmanneksi empiirisessä tutkimuksessa voidaan pyrkiä käyttämään niin sanottuja “luonnollisia kokeita”, esimerkiksi lainsäädännön muutoksia, jotka vaikuttavat ainoastaan joihinkin yrityksiin (esimerkiksi kokorajan mukaan) ja niiden työoloihin.

Käytännössä näitä tutkimusasetelmia on vaikeata toteuttaa monien syiden tähden. “Arvottujen” yritysten sitouttaminen kokeelliseen tutkimukseen voi olla vaikeata, riittävän samankaltaisten vertailukohteiden löytäminen voi olla haastavaa ja työoloihin vaikuttaneita luonnollisia kokeita ei ole saatavilla tai toteutuneet muutokset ovat liian pieniä tilastollisesti merkitsevien vaikutusten löytämiseksi. Kokeellisiin tutkimuksiin vaikuttaa myös niin sanottu Hawthorne-ilmiö, joka tarkoittaa sitä, että työntekijät saattavat muuttaa käyttäytymistään, kun tietävät olevansa tutkimuksen kohteena. Lisäksi kaikissa edellä mainituissa tapauksissa vaikutusten havaitseminen vaatii tavallisesti pitkän seurantajakson, koska työntekijöiden kokema hyvinvointi vaikuttaa hitaasti objektiivisesti mitattavissa olevaan käyttäytymiseen, kuten työpaikan vaihdoksiin ja työtehtävässä suoriutumiseen.

³ Vaikuttavan ilmiön (esim. työolot) ja tuleman (esim. työpaikan vaihtojatukset) pohjautuminen saman henkilön arvioon johtaa ns. yhteisen lähteen harhaan (common source bias).

Kysely- ja rekisteriaineistojen yhdistäminen voi auttaa työntekijöiden valikoitumisongelman käsittelyssä. Esimerkiksi työntekijöiden työhistoria voidaan huomioida tarkasteltaessa osallistavien johtamismenetelmien vaikutuksia työntekijöiden kokemaan hyvinvointiin ja poissaoloihin. Rekisteriaineisto antaa myös paremmat mahdollisuudet käyttää työntekijöiden taustaominaisuuksia tilastollisessa kaltaistamisessa. Kuvaamme liitteessä kyselyaineistojen yhdistämismahdollisuuksia suomalaisiin rekisteriaineistoihin.



Työntekijöiden kokema hyvinvointi vaikuttaa hitaasti objektiivisesti mitattavissa olevaan käyttäytymiseen.

tekijöistä (suhdanteet, tuotantoteknologia) on haastavaa. Tämän lisäksi muutokset yritystasolla mitatussa keskimääräisessä työhyvinvoinnissa ja tuottavuusmitareissa ovat hitaita.

Samankaltaisia valikoitumisongelmia esiin-tyy, jos halutaan tutkia työolojen vaikutuksia yritysten menestymiseen. Yritystason tutkimuksen erityisenä haasteena on arvioida sitä, valikoituuko mukaan yrityksiä, joilla on parhaat taloudelliset edellytykset parantaa menestymistään työhyvinvoinnin avulla. Yrityksen menestyminen on myös huomattavan monitahoinen ilmiö, joten työolojen eristäminen muista yritysten toimintaan olennaisesti vaikuttavista



3. TYÖOLOT, PALKKA JA TYÖTYYTYVÄISYYS

Työn taloustieteessä on esitetty väittämä, jonka mukaan markkinoilla määräytyvät yksilöiden väliset palkkaerot heijastelevat osaltaan työhön liittyviä haittoja (esim. työpaikan likaisuus) ja vaaroja (esim. väkivallan uhka työpaikalla). Tällöin epämu- kavista työoloista maksettaisiin kompensatiota korkeamman palkan muodossa.

Kompensoivat palkkaerot

Näkemyksistä, että huonoista työoloista maksettaisiin korkeampaa palkkaa, on ensimmäisen kerran esitetty Adam Smithin vuonna 1776 julkaisemassa teoksessa *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. Väittämä on työolojen roolia koskevan taloustieteellisen tutkimuksen keskiössä (Rosen, 1986; Viscusi ja Aldy, 2003).

Kompensoivat palkkaerot perustuvat siihen, että työmarkkinoilla esiintyy riittävässä määrin kilpailua ja työntekijöiden vaihtuvuutta työpaikkojen välillä. Työntekijöiden hyvinvointi ("hyöty") nousee palkan kasvaessa ja vähenee vastaavasti epämukavien työolojen myötä. Työmarkkinoiden tasapainottumisen myötä työntekijöiden kokemaa hyvinvointia yhtäläistyy toimialojen ja ammattien välillä, eikä työntekijöiden ole mahdollista kasvattaa sitä vaihtamalla työpaikkaa. Työpaikalle viimeisenä palkattu työntekijä, joka ottaa vastaan riskialttiin työn, saa juuri riittävän rahallisen korvauksen, jotta hän suostuu hyväksymään työpaikan työolot.

Epämukavilla työoloilla saattaa kuitenkin olla huomattavia vaikutuksia myös työntekijöiden työtyytyväisyyteen erityisesti epätäydellisesti kilpailullisilla työmarkkinoilla. Työmarkkinat voivat poiketa kilpailullisesta teorialanteesta esimerkiksi jos palkanasetanta tapahtuu keskitetysti neuvotteluissa eikä yksilötasolla, tai jos työpaikan vaihdoksiin liittyy "kitkaa" (muuttokulut, työn etsintä jne.).

Suomen työmarkkinat ovat kompensoivien palkkaerojen näkökulmasta mielenkiintoinen tutkimuskohde, koska kattavat ja sitovat työehtosopimukset sisältävät periaatteessa valmiiksi monenlaisia korvauksia epämukavista työolosuhteista. Tästä huolimatta työntekijöiden subjektiiviset kokemukset työpaikan haitoista ja vaaroista voivat synnyttää vaatimuksia kompensoiviin palkkaeroihin, joita ei voida ottaa huomioon työehtosopimuksissa. Omakohtaiset, subjektiiviset kokemukset ovat keskeisiä, koska ne vaikuttavat muun muassa työntekijöiden halukkuuteen vaihtaa työpaikkaa.



Työpaikan haitat ja vaarat on tavallisesti määritelty varsin suppeasti siten, että ne käsittävät esimerkiksi ammattiin liittyvän tapaturmavaaran työpaikalla. Myöhemmässä tutkimuksessa on korostettu sitä, että kompensoivia palkkaeroja voi syntyä korvaamaan haitallisia työolosuhteita laajemmin tulkittuna, kuten autonomian puutetta työtehtävässä, työn aiheuttamaa stressiä, epävarmuutta työsuhteen kestosta tai epämukavia työaikoja.

Olemme tutkineet kompensoivia palkkaeroja käyttäen hyväksi Tilastokeskuksen Työolotutkimusta 1997 (Böckerman ja Ilmakunnas, 2004, 2006). Paitsi yksityiskohtaisia tietoja työntekijöiden kokemista työhön liittyvistä kielteisistä puolista, on aineistossa tietoja myös keskeisistä taustamuuttujista (kuten työntekijöiden koulutuksesta ja työkokemuksesta), jotka vaikuttavat olennaisesti työntekijöiden ansiotasoon.

Olemme käyttäneet indikaattoreita haitoille, vaaroille ja epävarmuustekijöille työssä. Työolotutkimuksen haittoja koskeva kysymys sisältää 19 erilaista haittatekijää.⁴ Kunkin haitan kohdalla olemme tulkinneet, että selvä haitta esiintyy, jos vastaaja katsoo kyseessä olevan tekijän aiheuttavan ”erittäin paljon” työtä haittaavaa rasitusta. ”Haitta”-indikaattori saa arvon yksi, jos ainakin yksi selvä haitta esiintyy ja muutoin arvon nolla. Työolotutkimuksessa on myös vaaroja koskeva kysymys, joka sisältää 10 erilaista vaaratekijää.⁵ Kunkin vaaran kohdalla olemme tulkinneet, että vaara esiintyy, jos vastaaja kokee kyseessä olevan tekijän selkeänä vaarana. ”Vaara”-indikaattori saa arvon yksi, jos ainakin yksi selvä vaara esiintyy ja muutoin arvon nolla. Epävarmuuksia koskevassa kysymyksessä on lueteltu 7 erilaista epävarmuustekijää.⁶ ”Epävarmuus”-indikaattori saa arvon yksi, jos työhön liittyy ainakin yksi epävarmuustekijä.

⁴ Mahdolliset haitat ovat: kuumuus, kylmyys, tärinä, veto, melu, savut ja kaasut, kosteus, puutteellinen ilmanvaihto, pölyt, likaisuus, heikko tai häikäisevä valaistus, ärsyttävät ja syövyttävät aineet, rauhatonmuus, yksipuoliset työliikkeet, epämukavat työasennot, kiire, raskaat nostamiset, tilaahaus, home.

⁵ Mahdolliset vaarat ovat: tapaturmavaara, väkivallan kohteeksi joutumisen vaara, kemiallisista aineista aiheutuvat vaarat, sairauksien tartuntavaara, ihotautiin sairastumisvaara, rasitusvammat, mielenterveyden järkkäminen, vakava työuupumus, vaara että aiheuttaa tapaturman toiselle, vaara että turmelee arvokkaan laitteen tai työtuloksen.

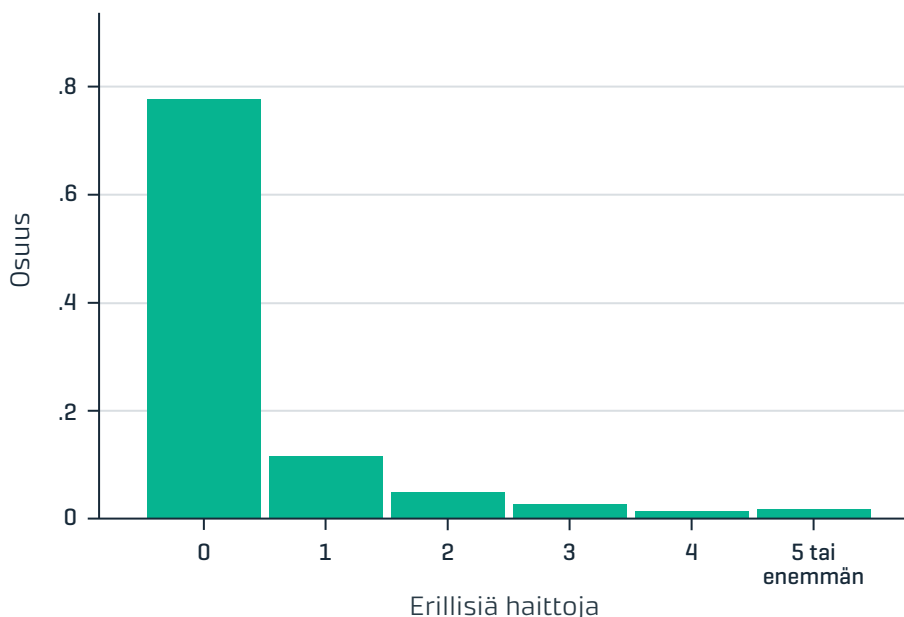
⁶ Mahdolliset epävarmuustekijät ovat: siirto toisiin tehtäviin, lomautuksen uhka, irtisanomisen uhka, työttömyyden uhka, työkyvyttömyyden uhka, ennakoimattomat muutokset, työmäärän lisääntyminen yli sietokyvyn.

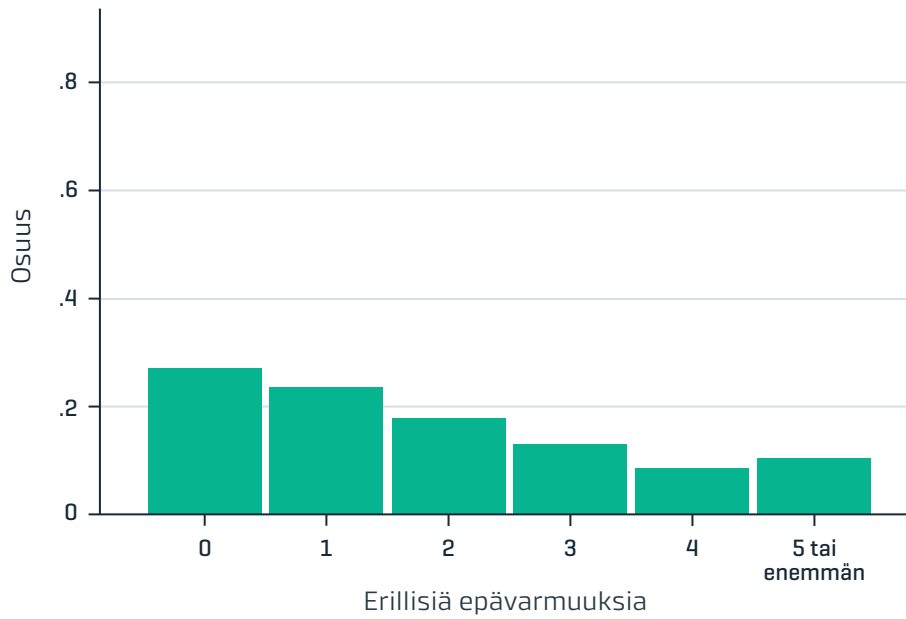
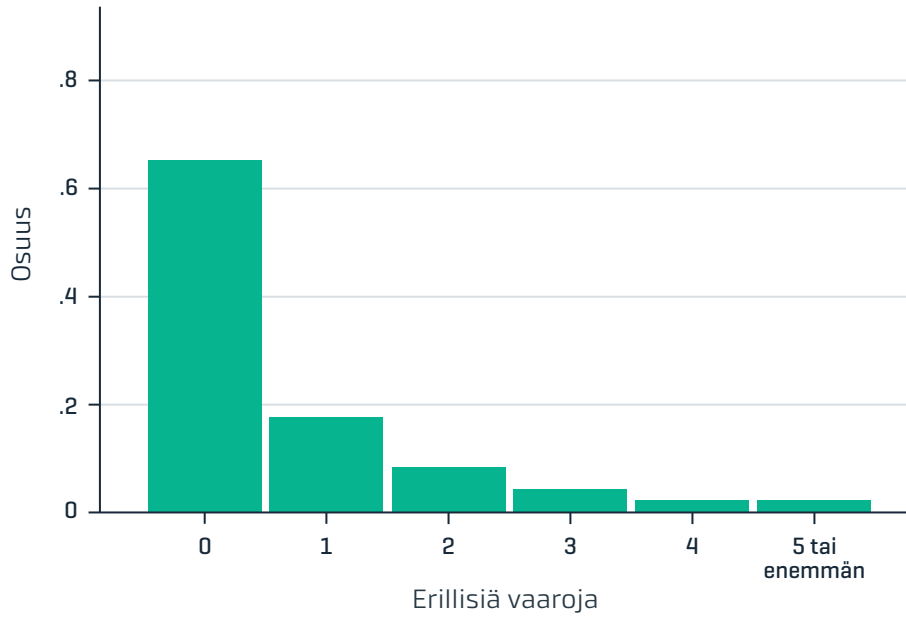
Epämukavat työolot kuten koetut haitat, vaarat ja epävarmuuden tuntemukset ovat yleisiä työpaikoilla. Kuviossa 2 on esitetty haittojen, vaarojen ja epävarmuuksien yleisyys vuonna 2013. Kun erillisiä kielteisiä tekijöitä ei ole, palkki kuviossa osoittaa osuuden työntekijöistä, jolle haitta-, vaara-, tai epävarmuusindikaattorin arvo on nolla. Kun kielteisiä tekijöitä on yksi tai enemmän, palkkien summa taas on osuus työntekijöistä, jolle kyseessä oleva indikaattori saa arvon yksi. Yli 20 prosentilla työntekijöistä on ainakin yksi haittatekijä, noin 35 prosentilla ainakin yksi vaaratekijä ja 67 prosentilla ainakin yksi epävarmuustekijä työssään. Jos haitta- tai vaaratekijöitä esiintyy, niitä on keskimäärin 2.

Yli ajan haittojen yleisyys on eri Työolotutkimuksissa lievästi laskenut ja vaarojen yleisyys on välillä hieman noussut, mutta jälleen laskenut. Epävarmuustekijöiden yleisyys on taas noussut. Epävarmuuden kokemisen yleistymiselle ei ole olemassa

KUVIO 2

Työhön liittyvien haittojen, vaarojen ja epävarmuuksien yleisyys





yhtä yksittäistä taustatekijää, mutta yhtenä mahdollisena tekijänä on teollisuudessa tapahtunut tuotantoketjujen pirstaloituminen sekä työntekijöiden osaamisvaatimusten samanaikainen kasvaminen, jotka molemmat voivat aiheuttaa erityisesti ikääntyneille työntekijöille epävarmuuden kokemuksia.



Yli 20 prosentilla työntekijöistä on ainakin yksi haittatekijä, noin 35 prosentilla ainakin yksi vaaratekijä ja 67 prosentilla ainakin yksi epävarmuustekijä työssään.

kysymystä yleisestä työtyytyväisyydestä ja toisaalta siitä, kokevatko vastaajat palkkansa oikeudenmukaiseksi. Mikäli epämurkavilla työoloilla ei ole vaikutusta palkkaan, mutta sen sijaan niillä on negatiivinen yhteys työtyytyväisyyteen ja työntekijän todennäköisyyteen kokea palkka oikeudenmukaiseksi, voidaan päätellä, että työhön liittyvät haittatekijät eivät tule kompensoiduksi suomalaisilla työmarkkinoilla. Sama pätee silloin, jos työolot heijastuvat palkkaan, mutta siitä huolimatta myös siihen, että palkka koetaan epäoikeudenmukaiseksi. Jos taas työolot eivät merkittävästi selitä kumpaan, voidaan päätellä, että epämurkavat työolot eivät ole sellainen tekijä, jonka kompensointia palkassa pidettäisiin erityisen tärkeänä. Viimeisenä vaihtoehtona on se, että epämurkavat työolot vaikuttavat merkittävästi palkkaan, mutta eivät lainkaan työtyytyväisyyteen tai koettuun palkan oikeudenmukaisuuteen. Tällöin palkanmuodostus kompensoi riittävästi työoloja.

Tulokset osoittavat, että työntekijöiden kokemista haitoista ja vaaroista ei yleisesti näytettäisi maksettavan kompensoivia palkkaeroja työmarkkinoilla. Taulukossa 1 on esitetty yhteenveto eräistä tekijöistä, jotka ovat yhteydessä palkkaan, yleiseen työtyytyväisyyteen tai siihen, että palkka koetaan oikeudenmukaiseksi.⁷

⁷ Taulukon tulokset perustuvat julkaisuun Böckerman ja Ilmakunnas (2006). Böckerman ja Ilmakunnas (2004) tutkivat laajempaa joukkoa työhön liittyviä tekijöitä.



TAULUKKO 1
Työolojen yhteys palkkaan ja työtyytyväisyyteen

	Tuntipalkka	Työtyytyväisyys	Palkka oikeudenmukainen
Vuorotyö	++	+	+
Haittoja	0	--	--
Vaaroja	0	0	--
Ei mahdollisuutta taukoihin	0	--	--
Ulkotyö	+	0	-
Epävarmuustekijöitä	0	--	0
Työ fyysisesti raskas	0	--	0
Työ henkisesti raskas	0	--	--

0: ei tilastollisesti merkitsevä; +: tilastollisesti merkitsevä positiivinen yhteys 10% tasolla;
++: tilastollisesti merkitsevä positiivinen yhteys 5% tasolla; -: tilastollisesti merkitsevä
negatiivinen yhteys 10% tasolla; --: tilastollisesti merkitsevä negatiivinen yhteys 5% tasolla.

Lisäksi eräät muuttujista, jotka kuvaavat epämurkavia työoloja, saavat odotusten vastaisen etumerkin. Esimerkiksi työntekijät, joilla ei ole vaikutusmahdollisuuksia työpaikallaan, saavat muita alhaisempaa palkkaa (Böckerman ja Ilmakunnas, 2004).



Työntekijät, joilla ei ole vaikutusmahdollisuuksia työpaikallaan, saavat muita alhaisempaa palkkaa.

Kompensoivien palkkaerojen teoria antaa päinvastaisen ennustuksen.

Työolotutkimukseen perustuvat tulokset tukevat siten näkemystä, jonka mukaan koetuilla työoloilla on ainoastaan vähäinen merkitys työntekijöiden palkkojen määrätymisessä. Toisin sanoen työmarkkinoilla ei näytettäisi yleisesti ottaen maksettavan merkittäviä rahallisia korvauksia epämurkavista työoloista.

Työtyytyväisyyttä koskevat tulokset osoittavat sitä vastoin sen, että epämurkavat työolot heikentävät tuntuvasti yleistä työtyytyväisyyttä. Esimerkiksi työntekijät, joilla ei ole etenemismahdollisuuksia ja joihin kohdistuu jonkinlaista syrjintää työpaikalla, ovat muita työntekijöitä tuntuvasti tyytymättömämpiä (Böckerman ja Ilmakunnas, 2004). Lisäksi epämurkavat työolot merkitsevät sitä, että työntekijät ovat tyytymättömiä erityisesti nykyiseen palkkaansa.



Epämurkavat työolot heikentävät tuntuvasti yleistä työtyytyväisyyttä.

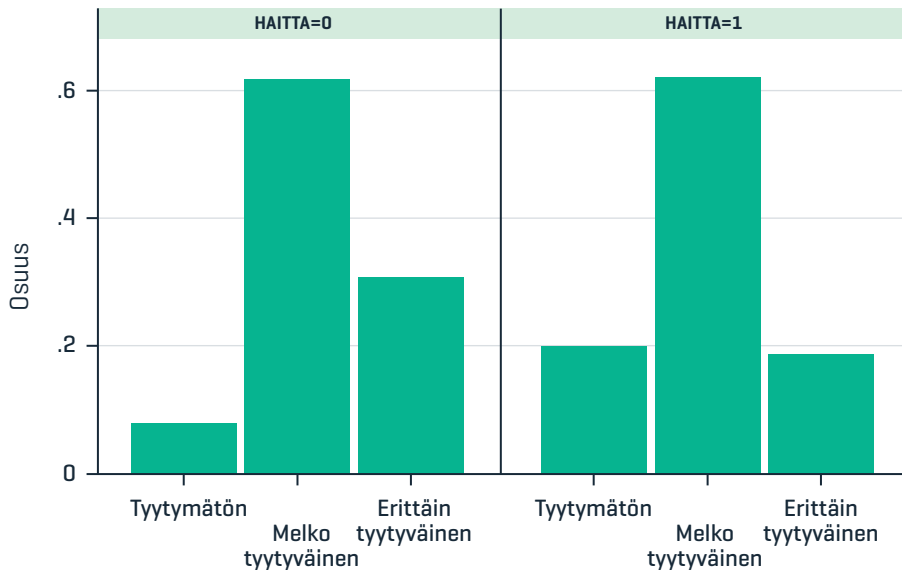
Kuvio 3 havainnollistaa työhön liittyvien haittojen ja vaarojen yhteyttä työtyytyväisyyteen vuoden 2013 Työolotutkimuksen aineistolla. Työtyytyväisyys on luokiteltu kolmeen ryhmään: erittäin tyytyväinen, melko tyytyväinen ja tyytymätön (summa ryhmistä ”ei osaa sanoa”, ”melko tyytymätön” ja ”erittäin tyytymätön”). Kuvio osoittaa, että haittojen, vaarojen tai epävarmuuksien esiintyminen on yhteydessä alhaisempaan erittäin tyytyväisten ja korkeampaan tyytymättömien osuuteen.

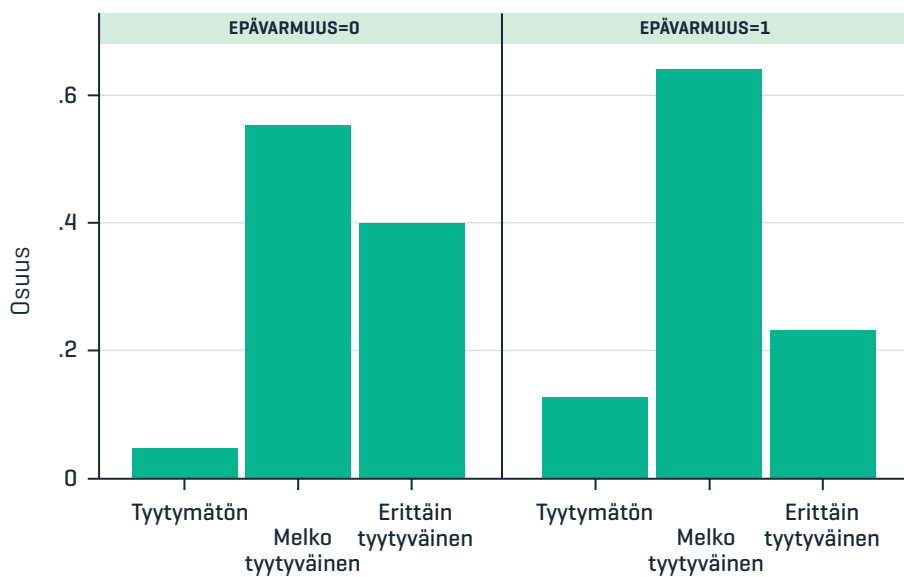
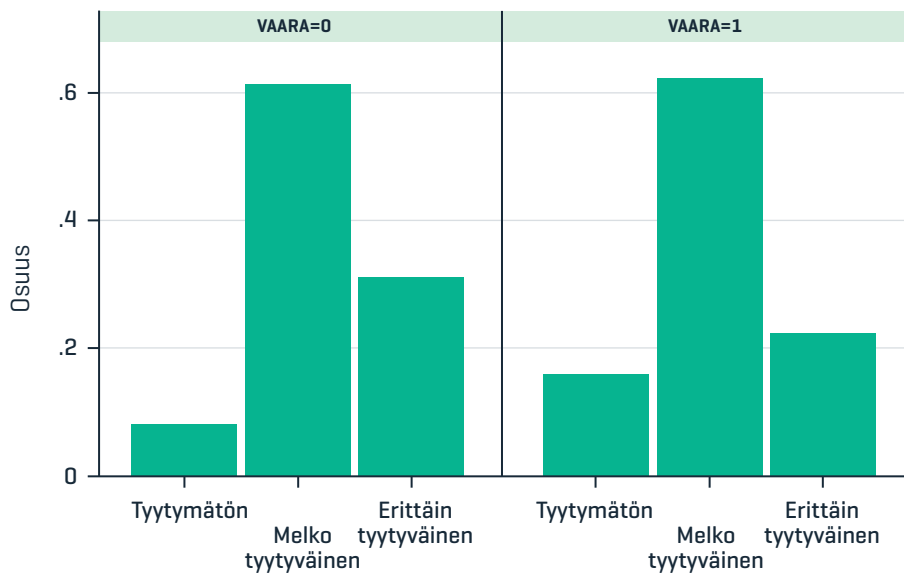
Kompensoivien palkkaerojen osalta niiden tarkalla mittaustavalla on merkitystä tulosten kannalta. Vaikka edellä mainituissa tutkimuksissamme ei ole löydetty tukea kompensoivien palkkaerojen hypoteesille, voi syynä olla se, että yksilöiden havaitsemattomat ominaisuudet voivat vaikuttaa esimerkiksi valikoitumiseen erilaisiin työoloihin. Böckerman, Ilmakunnas ja Johansson (2011) käyttävät

paneeliaineistoa, jossa on tietoa työtyytyväisyydestä (EHP-aineisto, jota on kuvattu liitteessä) ja yhdistävät kyselyaineiston rekisteritietoon toimipaikalla toteutuneesta epävarmuudesta, jota mitataan toimipaikan työntekijöiden vaihtuvuudella. Tulokset osoittavat, että objektiivisesti mitatulla epävarmuudella näyttäisi olevan jonkin verran palkkoja nostava vaikutus suomalaisilla työpaikoilla. Kyseisessä tutkimuksessa aineiston paneeliominaisuus (tieto sekä epävarmuustekijästä että palkasta on eri vuosilta) auttaa ottamaan huomioon havaitsemattomia tekijöitä, jotka voivat olla yhteydessä valikoitumisessa tietynlaisiin työoloihin. Vastaavasti käyttäen hyväksi suomalaista kaksosaineistoa (ks. liite) on saatu tuloksia, joiden perusteella varsin kapeasti määritellyillä työpaikan haitoilla voi olla palkkoja nostava vaikutus (Böckerman, Ilmakunnas ja Vainiomäki, 2018). Kaksosaineiston avulla voidaan huomioida yhteisen perhetaustan ja genetiikan vaikutusta henkilön palkkaan.

KUVIO 3

Haittojen, vaarojen ja epävarmuuksien yhteys työtyytyväisyyteen







4. TYÖNTEKIJÖIDEN POISSAOLOT, VAIHTUVUUS JA ELÄKKEELLE JÄÄMINEN

Työtyytyväisyydellä on vaikutusta työntekijöiden käyttäytymiseen myös laajemmin arvioituna. Jos työolot heijastuvat alhaiseen työtyytyväisyyteen eikä palkka riitä kompensoimaan tätä, voivat työntekijät reagoida eri tavoin, kuten poissaoloin, työpaikkaa vaihtamalla tai jäämällä työmarkkinoiden ulkopuolelle. Viimeksi mainittu tapahtuu vanhempien työntekijöiden osalta varhaisella eläkkeelle jäämisellä.

Eri näkökulmia työoloihin ja työntekijöiden käyttäytymiseen

Taloustieteen näkökulma on, että työntekijät vertailevat hyvinvointiaan eri vaihtoehtoissa, joissa palkka ja työolot vaihtelevat. Ansiot ja positiiviset työn ominaisuudet parantavat hyvinvointia, negatiiviset työn ominaisuudet alentavat sitä. Työntekijä vertailee hyvinvointiaan esimerkiksi nykyisessä työpaikassa verrattuna mahdollisiin muihin työpaikoihin tai vanhemmat työntekijät nykyisessä työssä verrattuna eläkkeellä oloon. Jos työolot heikentävät hyvinvointia eikä palkka riitä kompensoimaan tätä, voivat työntekijät reagoida eri tavoin: poissaoloin, työpaikkaa vaihtamalla tai jäämällä työmarkkinoiden ulkopuolelle. Tämä ajatus ei vaadi sitä, että hyvinvointi olisi mitattavissa, vaan olennaista on se, miten työntekijät omilla valinnoillaan paljastavat arvostuksensa. Työtyytyväisyyttä voidaan kuitenkin myös ajatella mittarina työssä koetusta hyvinvoinnista.

Työpsykologiassa on käytetty muun muassa Karasekin (1979) työn vaatimusten ja työn hallinnan mallia (job demands - control, JDC), Siegristin (1996) mallia ponnistelujen ja palkkioiden epäsuhdasta (effort - reward imbalance, ERI) ja Bakkerin ym. (2017) työn vaatimusten ja resurssien mallia (job demands - resources, JD - R).

JDC mallissa tarkastellaan työntekijälle asetettujen vaatimusten ja työhön liittyvien hallintamahdollisuuksien keskinäistä yhteyttä. Jos työntekijälle asetetut vaatimukset kasvavat, mutta samalla hänen mahdollisuutensa hallita työtään eivät parane tai heikkenevät, seurauksena on esimerkiksi terveydentilan heikkeneminen tai stressin lisääntyminen. Tämä voi heijastua poissaoloihin tai työpaikan vaihtamiseen. ERI-mallissa työntekijä vertaa työn vaatimaa panosta siihen, miten palkitsevaa työ on. Palkitsevuutta on paitsi palkka, myös kannustus ja arvostus. Jos työn vaatimukset ovat liian suuret sen palkitsevuuteen verrattuna, stressi lisääntyy, mikä voi johtaa halukkuuteen vaihtaa työpaikkaa. JD - R malli laajentaa JDC -mallia lisäämällä tarkasteltavien työn vaatimusten joukkoa ja sisällyttämällä työntekijän resurssisiin erilaisia fyysisiä, psyykkisiä ja organisaatioon liittyviä seikkoja, jotka auttavat työntekijää saavuttamaan työtavoitteensa ja vähentämään työn vaativuuden tunnetta.



Tarkasteluun on lisätty stressin lisäksi myös positiivisia tunteita kuten motivaatio ("työn imu").

JDC, ERI ja JD - R -mallit eroavat toisistaan muun muassa sen suhteen, mihin työn vaatimuksia rinnastetaan: työn hallintaan, arvostukseen ja palkkioihin, vai resursseihin laajasti käsitettynä ja sen suhteen, miten työn vaatimuksia mitataan. Yhteistä niille ja myös taloustieteen ajatuksille on se, että työn ja työpaikan ominaisuuksilla ennustetaan olevan vaikutuksia työntekijöiden käyttäytymiseen. Empiirisen tutkimuksen kannalta kaikki teorit johtavat useisiin samantapaisiin selittäviin muuttujiin työntekijöiden käyttäytymiselle. Eri tekijöiden painotuksessa ja tulosten tulkinnassa on kuitenkin eroja. Esimerkiksi taloustieteessä palkalla on selvästi keskeisempi rooli.



**Työolot vaikuttavat
työtytymättömyyteen
ja tyytymättömyys on
yhteydessä poissa-
oloihin.**

Huonot työolot voivat aiheuttaa sairautumisia, mutta myös alttiutta jäädä pois töistä lievienkin oireiden takia.⁸ Böckerman ja Ilmakunnas (2008) tutkivat vuoden 1997 Työolotutkimuksen aineistolla sairauspoissaolojen ja työolojen yhteyttä sekä suoraan että usean yhtälön mallilla, jossa ensin selitetään työoloja (haitat, vaarat, epävarmuus) yrityksen ominaisuuksilla ja työntekijän ammatilla. Työolot taas vaikuttavat työtytymättömyyteen ja tyytymät-

tömyys on yhteydessä poissaoloihin. Kun poissaolokertojen lukumäärää selitetään suoraan työoloilla, edellä mainitut tekijät ovat tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä poissaoloihin. Usean yhtälön mallissa työhön liittyvillä haitatekijöillä on selkein yhteys työtytymättömyyden kautta poissaolokertoihin.

Vuodesta 2003 Työolotutkimuksissa on ollut kysymyksiä myös sairauspoissaolojen kestoista. Niissä on kysytty 1-3 päivää, 4-9 päivää ja 10 tai enemmän päiviä kestäneiden poissaolojaksojen lukumäärät vuoden aikana. Lisäksi pisimmistä, vähintään 10 päivää kestäneistä poissaolojaksoista kysytään kokonaispäivät yhteensä. Poissaolopäiviä voidaan arvioida karkeasti luvulla $2 \times (1-3 \text{ päivää kestäneiden poissaolojen lukumäärä}) + 6.5 \times (4-9 \text{ päivää kestäneiden poissaolojen lukumäärä}) + \text{poissaolopäivät yhteensä}$ vähintään 10 päivää kestäneissä poissaoloissa.⁹ Ilmakunnas (2010) on tutkinut sekä poissaolokertojen lukumääriä että poissaolojen kestoja vuoden 2003 Työolotutkimuksella. Työoloilla (haitat, vaarat, epävarmuus) on selkeä positiivinen yhteys molempiin poissaolomittareihin. Jos itse arvioitu terveydentila huomioidaan, ei työoloilla kuitenkaan ole tilastollisesti merkitsevää yhteyttä poissaolojen kesto-
toon. Tuloksia voidaan tulkita siten, että työoloilla on vaikutuksia nimenomaan lyhyisiin poissaoloihin, joita suurin osa poissaoloista on. Myös Böckerman, Johansson ja Kauhanen (2011) havaitsivat, että työoloilla on tilastollisesti merkitsevä yhteys todennäköisyyteen, että henkilöllä on ollut sairauspoissaoloja.

⁸ Esimerkiksi Farrell ja Stamm (1988) ja Duijts ym. (2007) ovat katsauksia eri aloilla tehtyyn tutkimukseen poissaoloista.

⁹ Vaihtoehtoisena mittarina olemme eräissä tutkimuksissa käyttäneet rekisteritietoa Kelan korvaamista sairauspoissaoloista. Tämä aineisto kattaa ainoastaan poissaolot, joiden kesto on yli yhdeksän päivän omavastuujan.



Kuviossa 4 havainnollistetaan sairauspoissaolojen ja työtyytyväisyyden yhteyttä Työolotutkimuksen 2013 aineistolla. Kuviossa sivulla 34 on kaikkien poissaolopäivien jakauma vuoden aikana. Sivulla 35 on poissaolojaksojen lukumäärän jakauma jaksojen pituuden mukaan niille, joilla on ollut vähintään yksi poissaolo. Työhönsä erittäin tyytyväisten joukossa on selvästi enemmän niitä, joilla poissaoloja ei ole ja vähemmän niitä, joilla on paljon poissaoloja. Niiden joukossa, joilla poissaoloja on ollut, työhönsä tyytyväisillä jaksot ovat lyhyempiä.

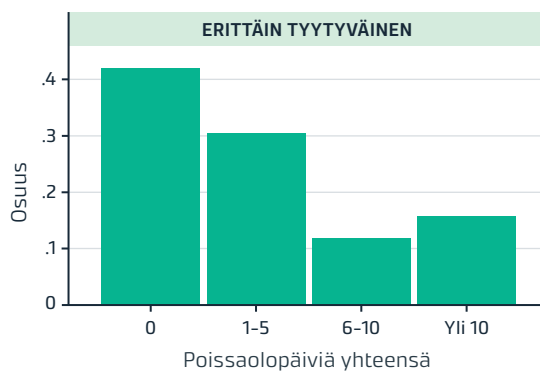
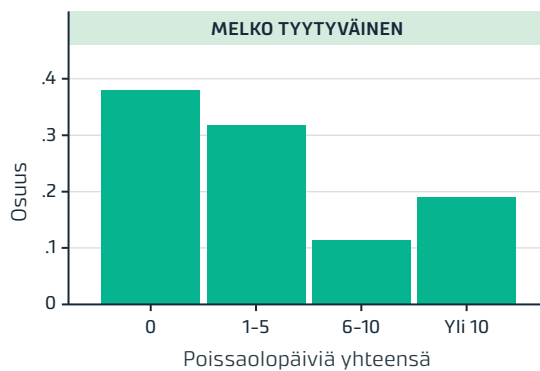
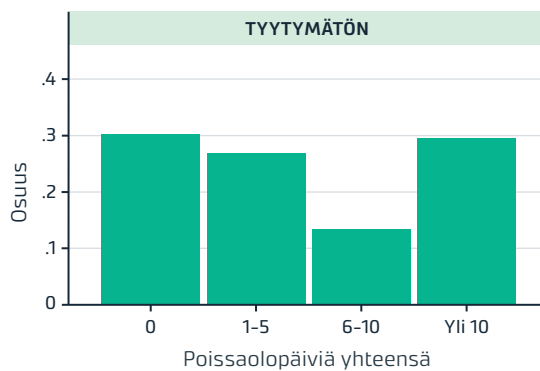
Toinen tapa reagoida epätyytyttäviin työoloihin on työpaikan vaihtaminen.¹⁰ Yhdistämällä vuoden 1997 Työolotutkimukseen vastanneet työntekijät pitkittäiseen rekisteriaineistoon samoista henkilöistä, Böckerman ja Ilmakunnas (2009) tutkivat työolojen vaikutusta tällaisiin vaihdoksiin. Malleissa, joissa työpaikan vaihtoaikomuksia tai toteutuneita vaihdoksia selitettiin työoloilla, selkeimmät tulokset saatiin, kun selitettävänä oli työpaikan vaihtoaikomukset tai työn etsintä. Yksittäisistä työoloista haitat, epävarmuustekijät, kannustuksen puute ja etenemismahdollisuuksien puute osoittautuivat selkeimmin vaihtoaikomuksia tai työn etsintää selittäviksi tekijöiksi. Toteutuneiden työpaikan vaihtojen selittäminen työoloilla oli vaikeampaa ja tulokset olivat osin odotusten vastaisia. Tämä johtuu osittain siitä, että työpaikan vaihdokset toteutuvat työoloja koskevaa kyselyajankohtaa myöhemmin ja siitä, että työntekijästä riippumattomista syistä haluttu työpaikan vaihdos ei toteudu.¹¹

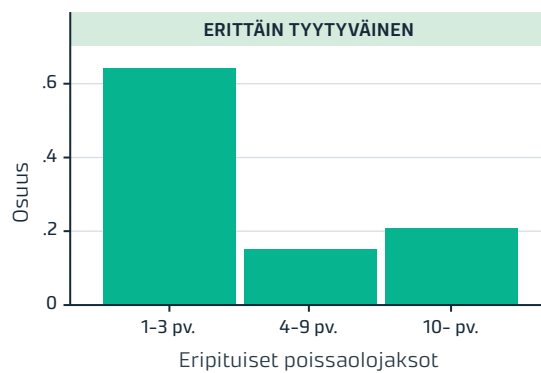
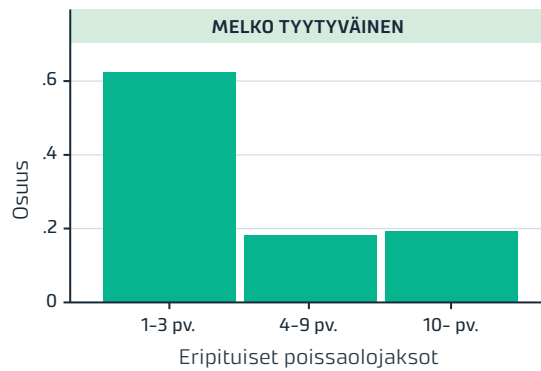
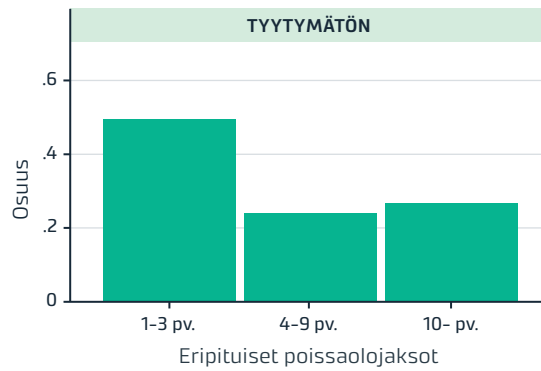
Taulukossa 2 on esitetty keskeisten työoloja kuvaavien mittareiden niin sanotut marginaalivaikutukset työpaikan vaihdoksiin. Selitettävät tekijät ovat binäärisiä, toisin sanoen vaihtoaikomuksia, työn etsintää tai toteutuneita vaihdoksia joko on tai ei ole. Marginaalivaikutukset kuvaavat sitä, miten jonkin työolon esiintyminen vaikuttaa selitettävän muuttujan todennäköisyyteen prosenttiyksikköinä. Esimerkiksi haittojen 7 %:n marginaalivaikutus työpaikan vaihtoaikomuksiin tarkoittaa, että kun työpaikalla esiintyy haittatekijöitä, vaihtoaikomusten todennäköisyys on 7 %-yksikköä suurempi kuin ilman haittoja. Vastaavasti vaarojen 1.3 %:n marginaalivaikutus työpaikan vaihtoaikomuksiin tarkoittaa, että työntekijän vaihtoaikomusten

¹⁰ Esim. Gronberg ja Reed (1994), Cotton ja Tuttle (1986) ja Griffeth ym. (2000) ovat katsauksia eri aloilla tehtyyn vaihtuvuutta käsittelevään kirjallisuuteen. Usein mukana on työoloja kuvaavia muuttujia tai työtyytyväisyys.

¹¹ Böckerman ym. (2013) tulkitsevat, että muuttujat, jotka ovat positiivisessa yhteydessä työpaikan vaihtoaikoihin tai työn etsintään, mutta negatiivisessa yhteydessä toteutuneisiin vaihdoksiin, selittävät vastentahtoista työpaikalla pysymistä.

KUVIO 4
Työtyytyväisyys ja sairauspoissaolot





todennäköisyys on 1.3 %-yksikköä suurempi kuin ilman työntekijän kokemia vaaroja. Työpaikan vaihtoaikomuksiin vaikuttavat voimakkaimmin epävarmuustekijät, työn henkinen raskaus, etenemismahdollisuuksien puute sekä syrjinnän kokeminen työpaikalla. Tulokset korostavat psyykkisen työympäristön merkitystä työpaikan vaihtoaikomusten määrittäjänä. Taulukosta nähdään se, että työntekijän kokemilla epämukavilla työoloilla, kuten haitoilla ja vaaroilla, on yleisesti suurempi vaikutus työpaikan vaihtoaikomuksiin kuin työn etsintään. Tulosta voidaan tulkita siten, että ainoastaan osa työntekijöiden raportoimista aikomuksista realisoituu objektiivisena työmarkkinakäyttäytymisenä, toisin sanoen uuden työpaikan etsintänä.

TAULUKKO 2 Työolojen yhteys työpaikan vaihtoihin

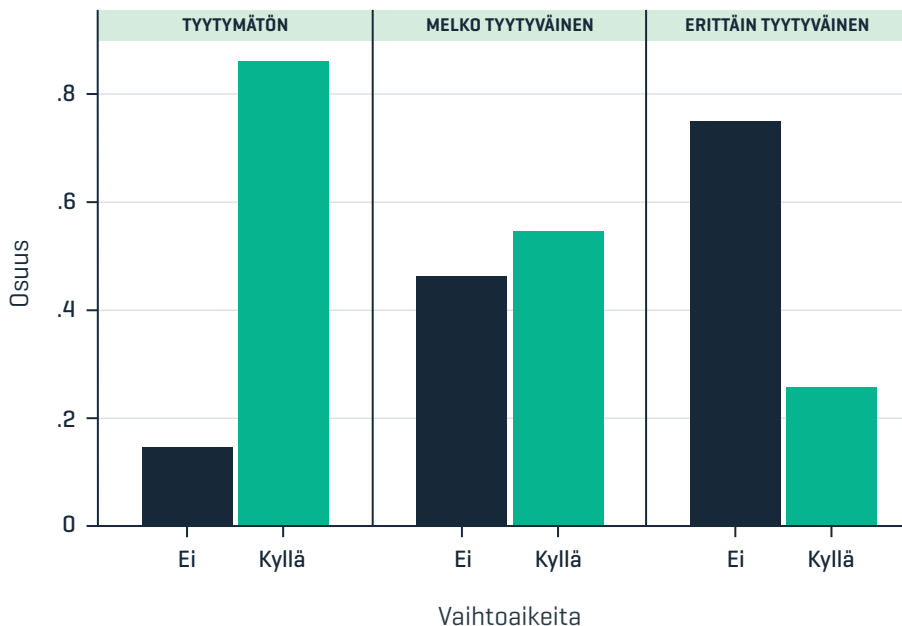
	Vaihto- aikomuksia	Työn etsintä 6 kk aikana	Työn etsintä 4 vko aikana	Toteutunut työpaikan vaihdos
Haittoja	7.0 % ***	0.6 %	1.8 % **	2.4 %
Vaaroja	1.3 %	1.8 %	0.0 %	-4.1 %
Epävarmuustekijöitä	9.7 % ***	2.5 % **	1.4 % **	0.8 %
Ei kannustusta	5.3 % **	4.2 % ***	1.3 % *	-4.8 % **
Henkisesti raskas työ	10.4 % **	0.4 %	0.6 %	7.6 % *
Ei etenemismahdollisuuksia	8.4 % ***	4.0 % ***	1.7 % ***	-6.0 % ***
Syrjintää	9.9 % ***	6.3 % ***	0.9 %	3.7 % *
Vuorotyö	0.4 %	0.3 %	-0.1 %	-5.9 %

Luvut ovat ns. marginaalivaikutuksia eli muuttujan vaikutuksia tuleman todennäköisyyteen prosenttiyksikköinä. ***: tilastollisesti merkitsevä 1 % tasolla; **: tilastollisesti merkitsevä 5 % tasolla; *: tilastollisesti merkitsevä 10 % tasolla.

Toisena tapana mallittaa työolojen ja työpaikan vaihdosten yhteyttä voidaan käyttää usean yhtälön mallia, jossa työolot ovat yhteydessä työtyytyväisyyteen, joka taas heijastuu työpaikan vaihtamisaikomuksiin, joista osa toteutuu. Tässä tapauksessa työoloilla ei siis ole suoraa vaikutusta toteutuneisiin työpaikan vaihdoksiin, vaan vaikutus tulee vaihtoaikomusten välityksellä. Böckerman ja Ilmakunnas (2009) havaitsivat, että erilaisista vaihtoaikomusten mittareista työpaikan etsimisellä kyselyä edeltävän neljän viikon aikana on selkein yhteys toteutuneisiin vaihdoksiin.

Kuvio 5 havainnollistaa työtyytyväisyyden yhteyttä työpaikan vaihtoaikomuksiin vuoden 2013 aineistolla. Vaihtoaikomukseksi on tulkittu se, että työntekijä vaihtaisi toiseen työpaikkaan joko samalla tai toisella ammattialalla, jos hän voisi tehdä sen samalla palkalla. Kuvio osoittaa selvästi, että tyytymättömyys työhön on yhteydessä suurempaan halukkuuteen vaihtaa työpaikkaa.

KUVIO 5
Työtyytyväisyys ja työpaikan vaihtoaikomukset



Työoloilla on merkitystä myös työuran loppupäässä. Taloustieteilijät näkevät eläkkeelle siirtymisen pohjimmiltaan yksilön rationaalisena valintana, jossa työntekijät punnitsevat aktiivisesti valintojensa hyötyjä ja toisaalta kustannuksia. Ikääntyneiden työn tarjontaan ja eläkkeelle jäämisen ajankohtaan vaikuttavat yhtäältä vapaa-ajan



Työpaikan vaihtoaikomuksiin vaikuttavat voimakkaimmin epävarmuus-tekijät, työn henkinen raskaus, etenemis-mahdollisuuksien puute sekä syrjinnän kokeminen työpaikalla.

arvostus ja toisaalta käytettävissä olevien tulojen tarjoamat kulutusmahdollisuudet. Molemmat ovat myös yhteydessä työ- ja toimintakykyyn. Perusmallia on myös mahdollista laajentaa, jolloin voidaan ottaa huomioon työympäristöön liittyviä näkökohtia (Filer ja Petri, 1988). Työoloilla on merkitystä, koska työntekijät saavat ainoastaan harvoissa tapauksissa täysimääräisen rahallisen korvauksen korkeamman palkan muodossa erilaisista työpaikoilla esiintyvistä haitoista ja vaaroista (Böckerman ja Ilmakunnas, 2006). Koetut työolot voivat siksi vaikuttaa tilastollisesti ja taloudellisesti merkittävästi sekä eläkeaikomukseen

että myöhempään eläkkeelle siirtymiseen.¹² Käytännössä työpaikan vaihtoon ja eläkkeelle jäämiseen vaikuttavat tekijät ovat suurelta osin samoja (esim. Beehr 1986).

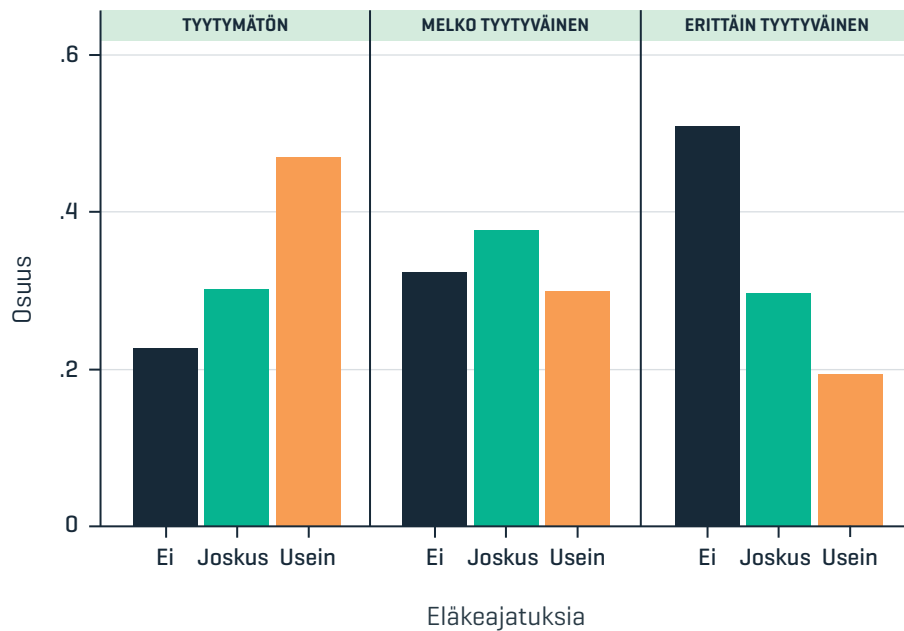
Böckerman ja Ilmakunnas (2020) tarkastelevat koettujen työolojen merkitystä eläkkeelle siirtymiseen. Tutkimuksessa hyödynnettiin Tilastokeskuksen Työolotutkimusten 2003 ja 2008 työoloja kuvaavien muuttujien lisäksi seurantatietoja henkilön työmarkkina-aseman todellisista muutoksista Tilastokeskuksen ja toisaalta Eläketurvakeskuksen rekisteriaineistoista.¹³ Tutkimuksessa käytettiin hyväksi useamman yhtälön mallia, jossa työolot vaikuttavat työtyytyväisyyteen, joka puolestaan vaikuttaa eläkeaikomusten välityksellä toteutuvaan eläkkeelle jäämiseen. Mallilla onkin yhtymäkohtia Beehrin (1986) esittämään ajatukseen eläkkeelle jäämisestä prosessina. Siihen sisältyvät eläkkeelle jäämisen suunnittelu ja suunnitelmien toteuttaminen.

¹² Browne ym. (2019), Knardahl ym. (2017) ja Topa ym. (2009) ovat katsauksia eri aloilla tehtyyn eläkkeelle jäämistä käsittelevään kirjallisuuteen. Usein mukana on työoloja kuvaavia muuttujia tai työtyytyväisyys.

¹³ Työolojen ja eläkkeelle jäämisen yhteyttä on tutkittu Työolotutkimusten aineistoilla myös teoksen Järnefelt, toim. (2016) artikkeleissa.

Kuvio 6 havainnollistaa tyytyväisyyden yhteyttä eläkeaikomuksiin vuoden 2008 Työolotutkimuksen aineistolla. Kuviossa ovat mukana 50 vuotta täyttäneet ja eläkeajatus on määritelty sen mukaan, miten usein vastaajalla on ollut ajatuksia jäädä eläkkeelle jo ennen vanhuuseläkeikää.¹⁴ Kuvio osoittaa selvästi, että työhönsä tyytymättömät ajattelevat varhaista eläköitymistä usein ja erittäin tyytyväiset harvoin.

KUVIO 6
Tyytyväisyys ja ajatukset jäädä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää



¹⁴ Vastaajat ovat ajatelleet eläkkeelle jäämistä ennen vanhuuseläkeikää usein (mukaan lukien ne, jotka ovat jo jättäneet eläkehakemuksen), ajatelleet sitä joskus tai eivät ole ajatelleet sitä. Kysymys on tässä muodossa esitetty Työolotutkimuksissa 2003 ja 2008. Vuodesta 2013 kysymyksen muotoilu on hieman erilainen. Useimmilla vanhuuseläkeiän alaraja on ollut 63 vuotta, mutta julkisen sektorin työntekijöillä on myös tätä alhaisempia ns. henkilökohtaisia eläkeikäiä.



Työhönsä tyytymätömät ajattelevat varhaista eläköitymistä usein ja erittäin tyytyväiset harvoin.

Taulukko 3 esittää keskeisten työolomuutujien marginaalivaikutukset todennäköisyyksiin, että työtyytyväisyys on erittäin hyvä, ajatuksia varhaisesta eläkkeelle jäämisestä on usein ja että työntekijä jatkaa töissä yli 63. ikävuoden (tai sitä alemman ns. henkilökohtaisen eläkeiän).

Tulokset osoittavat, että koetut haitalliset työolot eli työssä esiintyvät haitat ja vaarat vaikuttavat merkittävästi ikääntyneiden työntekijöiden työtyytyväisyyteen alentaen, mikä puolestaan vaikuttaa eläkeaikomuksia lisäävästi. Kun työntekijät ajattelevat usein jäävänsä eläkkeelle ennen vanhuuseläkeikää, osa näistä aikomuksista myös realisoituu aikaisena eläkkeelle jäämisenä seurantajakson aikana.

Osallistavat johtamisjärjestelmät, kuten tiimityö ja kannustava palkkaus, vaikuttavat puolestaan toiseen suuntaan (näitä muuttujia on kuvattu jäljempänä luvussa 6). Ne lisäävät työtyytyväisyyttä, mikä vähentää eläkeaikomuksia ja lisää todennäköisyyttä jatkaa töissä vanhuuseläkeiän jälkeen.

TAULUKKO 3
Työolojen yhteys eläkkeelle jäämiseen

	Työtyytyväisyys erittäin hyvä	Eläkeajatuksia usein	Töissä jatkaminen alhaisimman eläkeiän jälkeen
Haittoja	-8.5 % ***	2.0 % ***	-0.6 % ***
Vaaroja	-8.1 % ***	1.9 % ***	-0.6 % ***
Osallistavat johtamismenetelmät	13.9 % ***	-3.2 % ***	1.0 % ***

Luvut ovat ns. marginaalivaikutuksia eli muuttujan vaikutuksia tuleman todennäköisyyteen prosenttiyksikköinä. ***, tilastollisesti merkitsevä 1 % tasolla; **, tilastollisesti merkitsevä 5 % tasolla; *, tilastollisesti merkitsevä 10 % tasolla.



Tulokset ovat samansuuntaisia kuin aiemmassa empiirisessä tutkimuksessa. Niissä on kuitenkin tutkittu työolojen ja työtyytyväisyyden yhteyttä joko eläkeaikomuksiin tai eläkkeelle jäämiseen, mutta harvoin molempiin, tai toisaalta vain eläkeaikomusten yhteyttä eläkkeelle jäämiseen. Tutkimuksessamme on sen sijaan tutkittu



***Työntekijöiden
epämukaviksi kokemat
työolot voivat aiheuttaa
merkittäviä
kustannuksia yrityksille.***

koko ketjua työoloista työtyytyväisyyteen, työtyytyväisyydestä eläkeaikomuksiin ja aikomuksista eläkkeelle jäämiseen. Tämä on mahdollista käyttäen yhdistettyjä aineistoja. Tutkimuksessa tarkasteltiin myös yhdessä sekä työolojen että johtamisen vaikutuksia, mitä aiemmassa tutkimuksessa ei ole tehty.

Tuloksia poissaoloista, työpaikan vaihdoksista ja eläkkeelle jäämisestä voidaan tulkita taloustieteen näkökulmasta siten, ettei palkka riitä kompensoimaan epämukavuuksia työoloissa. Karasekin teorian hengessä voidaan taas tulkita, että työntekijöiden mahdollisuudet hallita työtään eivät vastaa heidän kokemiensa työn vaatimuksia. Se, että työtytymättömyydellä on vaikutuksia työntekijöiden käyttäytymiseen osoittaa, että työntekijöiden epämukaviksi kokemat työolot voivat aiheuttaa merkittäviä kustannuksia yrityksille.



5. TYÖTYTYTYVÄISYYS JA TUOTTAVUUS

Elintason paraneminen on pitkällä aikavälillä riippuvainen lähes kokonaan talouden tuottavuuden kehityksestä. Tuottavuuteen vaikuttavat lukuisat tekijät, muun muassa tuotantoteknologia. Työn organisoinnilla ja työntekijöiden tyytyväisyydellä työhönsä voi olla myös vaikutusta yritysten tuottavuuteen ja taloudelliseen menestymiseen pitkällä aikavälillä. Psykologiassa on esitetty laajalti tunnettu niin sanottu ”onnellinen/tuottava työntekijä” -hypoteesi (“happy/productive worker” thesis). Sen mukaan työhönsä tyytyväiset työntekijät ovat tuottavampia ja suoriutuvat tehokkaammin työtehtävistään (esim. Wright ja Cropanzano, 2007). Aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa on käytetty tavallisesti itse raportoitua tuottavuutta tai esimiehen arviota alaisen suoriutumuksesta tai vastaavasti palvelualoilla asiakastyytyväisyyttä.



Tutkimuksissa on käytetty tavallisesti tietoja ainoastaan muutamista yrityksistä tai kapeilta toimialoilta. Tämän vuoksi tulosten yleistäminen koskemaan koko taloutta on haasteellista. Psykologiassa yksilötason tutkimuksista kootut meta-analyysit (esim. Iaffaldano, ym. 1985; Judge ym., 2001) osoittavat, että tyytyväisyyden ja erilaisten työssä suoriutumista kuvaavien mittarien välillä on positiivinen korrelaatio, joka ei ole kuitenkaan kovinkaan korkea. Yritystason tutkimuksissa on löydetty voimakkaampi positiivinen korrelaatio tyytyväisyyden ja kannattavuuden tai tuottavuuden välillä (Harter ym., 2002; Krekel ym., 2019).



Tyytyväiset työntekijät ovat paremmin sitoutuneita ja tukevat yrityksen pitkän aikavälin strategisia tavoitteita.

Tyytyväisyys voi vaikuttaa positiivisesti tuottavuuteen useamman mekanismin välityksellä. Tyytyväiset työntekijät ovat paremmin sitoutuneita ja tukevat yrityksen pitkän aikavälin strategisia tavoitteita. Tyytyväiset työntekijät ovat myös harvemmin poissa töistä (Böckerman ja Ilmakunnas, 2008) ja ovat vähemmän alttiita vaihtamaan työpaikkaa (Böckerman ja Ilmakunnas, 2009). Sekä työpaikan vaihdokset että sairauspoissaolot aiheuttavat yrityksille paitsi kustannuksia, myös mer-

kittäviä haasteita tuotannon tehokkaalle organisoinnille ja voivat tämän vuoksi heikentää tuottavuutta. Tyytyväisyyden ja tuottavuuden välinen yhteys voi kuitenkin olla kaksisuuntainen (esim. Riketta, 2008). Tyytyväiset työntekijät voivat olla tuottavampia, mutta toisaalta jo hyvin menestyvät yritykset saattavat olla valmiimpia parantamaan työoloja. Menestyvillä yrityksillä on myös taloudellisia resursseja työntekijöiden viihtyvyyden parantamiseen. Syy-seuraus -suhteiden selvittäminen on siksi vaikeaa.

Böckerman ja Ilmakunnas (2012) tarkastelevat työntekijöiden keskimääräisen tyytyväisyyden ja toimipaikan tuottavuuden välistä yhteyttä Suomessa käyttäen hyväksi kansallisesti edustavia aineistoja.¹⁵ Tutkimus perustuu eurooppalaisen elinolututkimuksen (ECHP) aineistoon, joka on yhdistetty teollisuuden toimipaikkarekisteriin (ECHP-aineistoa on kuvattu liitteessä). ECHP:stä saadaan tieto

¹⁵ Keskimääräinen tyytyväisyys perustuu melko pieneen havaintomäärään kussakin toimipaikassa. Mairesse ja Greenen (1999) ovat osoittaneet, että ko. muuttujan kerroin on alaspäin harhainen, mutta sen keskivirhe ei ole.

keskimääräisestä työtyytyväisyydestä toimipaikalla ja toimipaikkarekisterin aineiston avulla tuottavuutta voidaan mitata arvonlisäyksellä tehtyä työtuntia kohden sekä kokonaistuottavuudella. Lisäksi aineistoon on yhdistetty yksilötason rekisteriaineisto (FLEED). Yhdistetyn aineiston avulla voidaan siten objektiivisten tuottavuusmittareiden lisäksi vakioida toimipaikan keskimääräisiä ominaisuuksia, kuten toimipaikan ikärakenne, jotka vaikuttavat aiemman empiirisen tutkimuksen perusteella merkittävästi yritysten ja toimipaikojen tuottavuuteen (esim. Ilmakunnas ym., 2010).



Työntekijöiden keskimäärin kokema työtyytyväisyys vaikuttaa positiivisesti tuottavuuteen.

Tutkimuksessa havaitaan, että työntekijöiden keskimäärin kokema työtyytyväisyys vaikuttaa positiivisesti tuottavuuteen (Böckerman ja Ilmakunnas, 2012). Vaikutus ei ole kuitenkaan kovinkaan suuri kvantitatiivisesti arvioituna. **Toimipaikan työntekijöiden keskimääräisen työtyytyväisyyden kasvu yhdellä yksiköllä (ECHP-kyseleissä työtyytyväisyyttä kysytään asteikolla 1-6) kasvattaa toimipaikan työn tuottavuutta teollisuudessa 3.5 %.** Vaihtoehtoiset estimoinnit, joissa pyrittiin eri tavoin ottamaan huomioon työtyytyväisyyden yhteys havaitsemattomiin toimipaikan ominaisuuksiin, tuottivat korkeampia arvioita.¹⁶ Toimipaikan keskimääräisen työtyytyväisyyden kasvattaminen yhdellä yksiköllä on kuitenkin vaikeaa, koska suurin osa työntekijöistä on jo tyytyväisiä työhönsä (vrt. Kuvio 1). Työtyytyväisyyden ja työssä viihtymisen parantamisessa pitäisi tämän vuoksi kiinnittää erityistä huomiota työpaikkoihin, joissa työntekijöiden kokema työtyytyväisyys on poikkeuksellisen matalalla tasolla, koska näillä työpaikoilla on potentiaalisesti suuremmat mahdollisuudet parantaa työntekijöiden keskimääräistä työtyytyväisyyttä. Aineistossa suurin vaihtelu työtyytyväisyydessä onkin toimipaikkojen välillä, kun taas toimipaikkojen sisällä yli ajan työtyytyväisyys muuttuu vain vähän.

¹⁶ Böckerman ja Ilmakunnas (2012) pyrkivät löytämään syy-seuraus-suhteen työtyytyväisyyden ja tuottavuuden välillä käyttäen useaa vaihtoehtoista estimointimenetelmää. Perusmalli on kiinteiden vaikutusten malli, jossa voidaan eliminoida havaitsemattomat, mutta vakioiset toimipaikkatason tuottavuuteen vaikuttavat tekijät, jotka ovat korreloituneita työtyytyväisyyden kanssa. Ns. instrumenttimuuttujamenetelmässä käytetään muuttujaa eli instrumenttia, joka on korreloitunut työtyytyväisyyden mutta ei tuottavuuden kanssa, puhdistamaan havaitsemattomat tekijät, jotka vaikuttavat sekä tyytyväisyyteen että tuottavuuteen. Tällaisena instrumenttina ko. tutkimuksessa käytetään tyytyväisyyttä asuinoloihin. Instrumenttimuuttujamenetelmällä saatu työtyytyväisyyden vaikutus tuottavuuteen on suurempi kuin tekstissä mainittu 3.5 %.



6. OSALLISTAVAT JOHTAMISEN MENETELMÄT JA TYÖNTEKIJÖIDEN HYVINVOINTI

Yhtenä työolona olemme käsitelleet tutkimuksissa johtamista. Sillä voi olla suoria vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin, mutta se voi myös vaikuttaa siihen, miten negatiiviset työhön liittyvät tekijät pääsevät vaikuttamaan hyvinvointiin. Olemme erityisesti tarkastelleet osallistavien johtamismenetelmien esiintymistä. Työntekijöiden osallistumista tukevat johtamisjärjestelmät (niin sanottu "high involvement management" tai "high performance work system") koostuvat useista, toinen toisiaan täydentävistä osatekijöistä, jotka liittyvät muun muassa palkkaukseen, työn organisaatioon ja koulutukseen (esim. Appelbaum ym., 2000).

Johtamismenetelmien vaikutuksia voidaan tutkia käyttäen Tilastokeskuksen Työolotutkimusta, johon on yhdistetty rekisteritietoja työntekijöistä.¹⁷ Indikaattori näille johtamismenetelmille koostuu neljästä osatekijästä: i) työpaikalla tarjottava koulutus; ii) informaation jako; iii) tiimityö; iv) kannustava palkkaus.¹⁸ Jos vähintään kaksi osatekijää esiintyy työssä, katsomme, että työntekijä on osallistavan johtamisen piirissä. Tällöin johtamisindikaattori HPWS (High Performance Work System) saa arvon yksi ja muutoin arvon nolla.

Kuviossa 7 on esitetty osuus työntekijöistä, joka on osallistavien johtamismenetelmien piirissä työpaikallaan vuoden 2013 Työolotutkimuksen mukaan. Selvästi yleisin menetelmä on koulutus ja harvinaisin tiimityö. Kuvion oikeanpuoleisin palkki (HPWS) on indikaattori sille, että työntekijä on vähintään kahden johtamiskäytännön piirissä. Tällaisia on vajaa 40 prosenttia työntekijöistä. Vastaavasti enemmistö työntekijöistä eli yli 60 prosenttia on ainoastaan yhden tai ei yhdenkään osallistavasta johtamiskäytännön piirissä. Esitetyt indikaattorit pystytään laskemaan ainoastaan 2000-luvun Työolotutkimuksista. Tällä ajanjaksolla ei ole tapahtunut suuria muutoksia johtamismenetelmien yleisyydessä.

Tutkimuksen keskeisenä haasteena on se, että parhaimmat ja tuottavimmat työntekijät valikoituvat yrityksiin ja/tai työtehtäviin, joissa on työntekijöiden osallistavista tukevia johtamiskäytäntöjä. Tämän vuoksi tutkimuksessa otetaan huomioon työntekijöiden työmarkkinahistoria (ml. aiempi palkkataso), joka kuvastaa työntekijöiden “kyvykkyyttä” ja sitä kautta yritysten halukkuutta valikoida työntekijöitä osallistavien johtamismenetelmien piiriin.

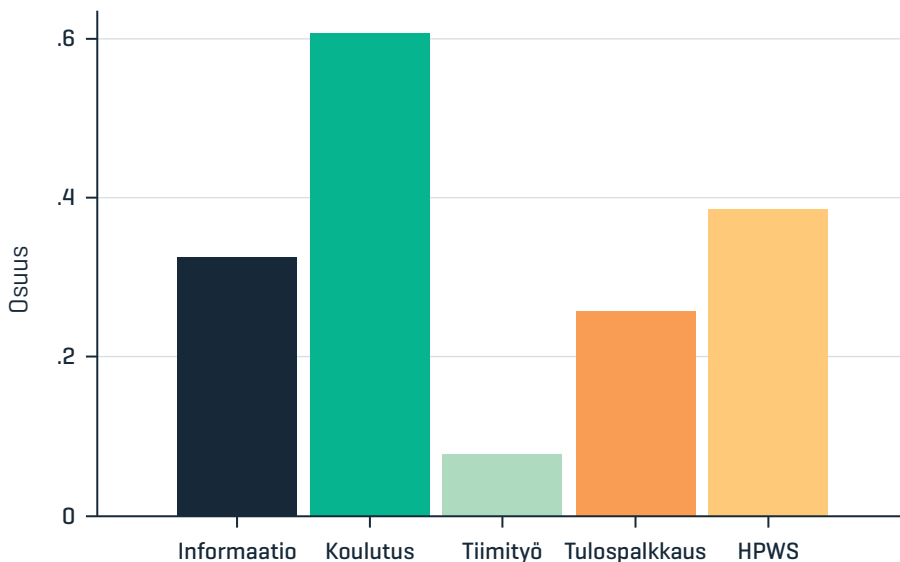
Tutkimustulokset vuoden 2003 Työolotutkimuksen aineistolla osoittavat, että työntekijöiden osallistavista tukevat johtamiskäytännöt kasvattavat merkittävästi työntekijöiden saamaa palkkaa (Böckerman, Bryson ja Ilmakunnas, 2013). Jos johtamiskäytäntöjä on enemmän kuin yksi (ts. HPWS-indikaattori saa arvon yksi), palkan nousu on noin 18 %.¹⁹ Tällä tuloksella voi olla erilaisia selityksiä. Osallistavat

¹⁷ Ks. esim. Bloom ja van Reenen (2011) ja Combs ym. (2006) johtamisjärjestelmien yritystason vaikutuksista. Yksilötason vaikutuksia on tutkittu huomattavasti vähemmän.

¹⁸ i) On saanut palkallista koulutusta viimeisen 12 kuukauden aikana; ii) Saa tietoja työtä koskevista muutoksista jo suunnitteluvaiheessa; iii) tekee työtä tiimissä, jolla on yhteinen tehtävä ja mahdollisuus suunnitella työtään sekä joka ainakin jossain määrin valitsee itse esimiehensä ja päättää itse työnjaosta; iv) on tulospalkkajärjestelmän piirissä ja voi omalla työsuorituksellaan vaikuttaa palkkioihin.

¹⁹ Eri johtamiskäytännöillä on hieman erilainen palkkavaikutus ja se kasvaa johtamiskäytäntöjen lukumäärän kasvaessa.

KUVIO 7
Osallistavien johtamismenetelmien yleisyys



johtamiskäytännöt voivat johtaa tuottavuuden nousuun, mikä heijastuu palkkoihin, varsinkin jos tuottavuuden nousu ylittää johtamisjärjestelmistä aiheutuvat kustannukset. Toisaalta yritykset voivat nostaa palkkoja vähentääkseen työntekijöiden vaihtuvuutta, mikä olisi haitallista esimerkiksi tiimityössä. Korkeampi ansio voidaan myös tulkita kompensoivaksi palkkaeroksi suuremmasta vastuusta, jonka työntekijät joutuvat kantamaan. Tulokseen voi vaikuttaa työntekijöiden valikoituminen johtamisjärjestelmien piiriin. Tätä tutkimuksessa pyrittiin ottamaan huomioon muun muassa tilastollisella kaltaistamisella ja kontrolloimalla työntekijöiden aiempi työhistoria.

Tutkimus osoittaa myös, että osallistavat johtamisjärjestelmät lisäävät sairauspoissaolojaksojen lukumääriä (Böckerman, Bryson ja Ilmakunnas, 2012). Poissaolojaksoja on keskimäärin 1.35 ja osallistavien johtamisjärjestelmien vaikutus niihin on 0.15 eli jaksojen lukumäärä kasvaa 11 %. Lisäys tulee lyhyiden, 1-3 päivää kestävien

sairauspoissaolojaksojen kasvusta, mutta pitkien poissaolojaksojen muutos ei ole tilastollisesti merkitsevä. Eri johtamiskäytännöillä ja niiden yhdistelmillä on hieman erilaisia vaikutuksia. Selkeimmät vaikutukset on kannustepalkkauksella joko yksin tai yhdistettynä muihin johtamiskäytäntöihin.²⁰ Tutkimuksessa pyrittiin ottamaan huomioon työntekijöiden valikoituminen kontrolloimalla heidän työ- ja sairauspoissaolohistoriansa.²¹

Kuvion 8 yläosassa on esitetty yhteys poissaolopäivien ja johtamismenetelmiä kuvaavan HPWS-indikaattorin välillä vuoden 2013 Työolotutkimuksen aineistolla. Työntekijöillä, jotka ovat osallistavien johtamisjärjestelmien piirissä (HPWS-indikaattori saa arvon 1), on enemmän lyhyitä poissaolojaksoja (1-3 päivän pituisia) vuoden aikana. Sen sijaan pitkiä poissaolojaksoja (vähintään 10 päivää kestäviä) heillä on vähemmän. (Kuviossa ei ole kontrolloitu henkilöiden ominaisuuksia. Kun ne on kontrolloitu, pitkien poissaolojaksojen muutos ei tutkimuksessa ollut merkitsevä.)

Poissaoloja koskevaa tulosta voidaan selittää sillä, että osallistumista tukevat johtamismenetelmät ovat työntekijän kannalta vaativia, mikä voi johtaa lyhyisiin



Työntekijöiden osallistumista tukevat johtamiskäytännöt parantavat työntekijöiden kokemaa hyvinvointia.

poissaoloihin.²² Toisaalta näihin johtamismenetelmiin liittyy olennaisena osatekijänä työntekijöiden kouluttaminen työpaikalla. Tämän ansiosta työntekijät ovat monitaitoisia. Tällöin työntekijöiden on helpompaa korvata toinen toisiaan lyhyellä aikavälillä. Tämä alentaa lyhyiden poissaolojen kustannuksia työnantajille, jolloin voi olla järkevää kasvattaa työtehoa lyhyiden poissaolojen kustannuksella esimerkiksi tuotantotavoitteiden saavuttamiseksi. Työntekijöiden

osallistumista tukevat johtamiskäytännöt eivät kuitenkaan muuta pitkien poissaolojen kustannuksia yrityksille. Tutkimustulokset osoittavat myös, että työntekijöiden osallistumista tukevat johtamiskäytännöt parantavat yleisesti ottaen työntekijöiden

²⁰ Erilaisia yhdistelmiä johtamisjärjestelmistä kutsutaan "nipuiksi" (bundles).

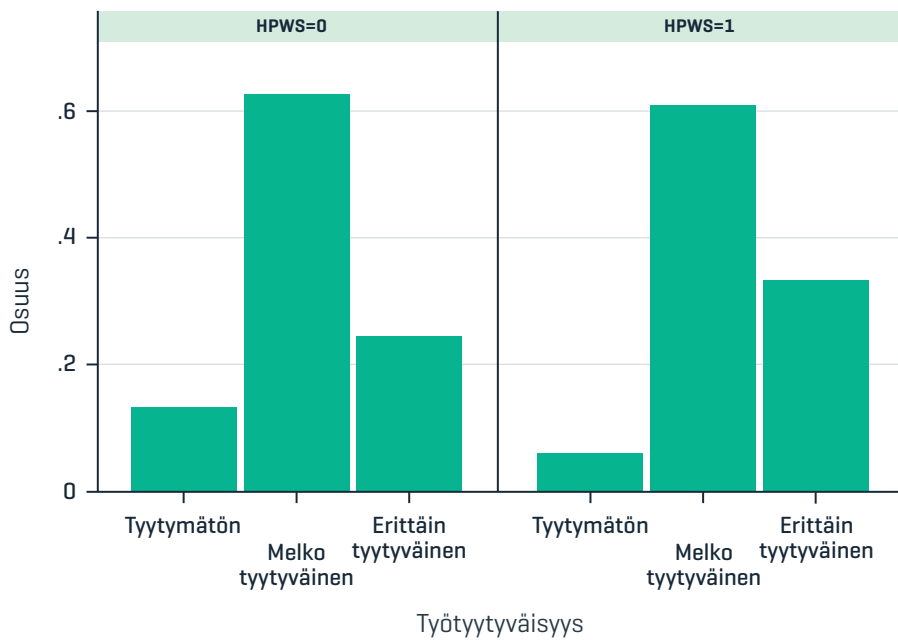
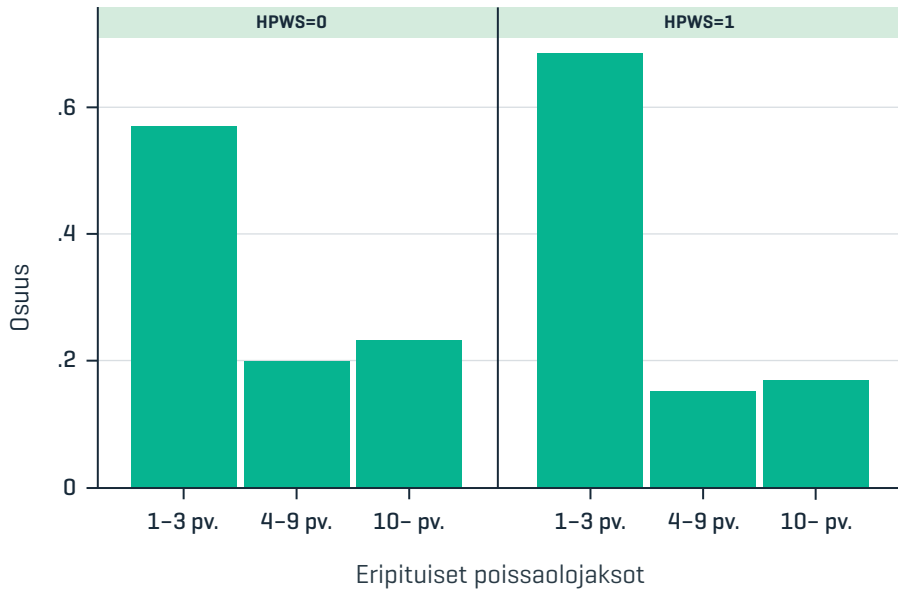
²¹ Työolotutkimuksessa on tieto poissaoloista vain kyselyä edeltävän vuoden ajalta. Poissaolohistoria kontrolloitiin käyttämällä Kelan tietoja maksetuista sairauspäivärahoista.

²² Toisaalta työtehtävien yhteensovittamisen vaikeudet voivat osaltaan vaikuttaa siihen, että osa työntekijöistä joutuu hoitamaan työtehtäviään sairaana (Böckerman ja Laukkanen, 2010a, 2010b).



KUVIO 8

Poissaolot ja tyytyväisyys johtamiskäytäntöjen mukaan



kokemaa hyvinvointia, muun muassa parantavat työtyytyväisyyttä ja vähentävät koettua väsymystä (Böckerman, Bryson ja Ilmakunnas, 2012; Böckerman ja Ilmakunnas, 2020). Kuvion 8 alaosassa on esitetty työtyytyväisyyden ja johtamisjär-



Esimiehen tarjoamalla tuella on merkittävä positiivinen vaikutus työntekijöiden kokemaan hyvinvointiin.

organisaatioissa tämä on sisäistetty vain kohtalaisesti, sillä MEADOW-aineiston perusteella ainoastaan noin 40 % kyselyn vastaajista koki saavansa tarvittaessa tukea esimieheltään.

jestelmien yhteys vuoden 2013 aineistolla. Osallistavien johtamisjärjestelmien piirissä olevien joukossa on selvästi enemmän niitä, jotka ovat erittäin tyytyväisiä työhönsä.

Vastaavasti MEADOW-aineistolla (ks. liite) tehty tutkimus osoittaa, että myös esimiehen tarjoamalla tuella on merkittävä positiivinen vaikutus työntekijöiden kokemaan hyvinvointiin (Böckerman, Bryson, Kauhanen ja Kangasniemi, 2020). Suomalaisissa



7. LOPPUPÄÄTELMÄT

Suomalaisissa tutkimuksissa on hyödynnetty Tilastokeskuksen kokoamien kansallisesti edustavien kyselyaineistojen yhdistämistä Tilastokeskuksen rekisteriaineistoihin. Kyselyaineistot (esimerkiksi Tilastokeskuksen keräämä Työolotutkimus) sisältävät monipuolista tietoa työntekijöiden kokemista työoloista ja johtamiskäytännöistä.

Tutkimukset ovat osoittaneet, että:

- a) Suurin osa työntekijöistä on Suomessa tyytyväisiä työhönsä.
- b) Koetuista haitoista ja vaaroista ei yleisesti ottaen makseta työntekijöille rahallista korvausta korkeamman palkan muodossa.
- c) Epämukavat työolot heikentävät merkittävästi työtyytyväisyyttä ja johtavat poissaoloihin työpaikalta.
- d) Epämukavat työolot ja työntekijöiden tyytymättömyys työhönsä kasvattavat työntekijöiden vaihtuvuutta ja johtavat ennalta-arvaamaan eläköitymiseen työuran loppupäässä.
- e) Työntekijöiden keskimääräinen työtyytyväisyys vaikuttaa positiivisesti toimipaikan tuottavuuteen.
- f) Työntekijöiden osallistumista tukevat johtamismenetelmät (kannustepalkkaus, tiimityö, työpaikkakoulutus, informaation jakaminen työntekijöille) parantavat työntekijöiden kokemaa työhyvinvointia, mutta voivat johtaa vastaavasti lisääntyneisiin poissaoloihin lyhyellä aikavälillä.



8. POLITIIKKASUOSITUKSIA

Tutkimusten perusteella työoloilla on huomattava merkitys työntekijöiden työtyytyväisyydelle ja työntekijöiden kokemaa hyvinvointi vaikuttaa puolestaan muun muassa yritysten keskimääräiseen tuottavuuteen.

Työolojen merkitys työmarkkinoiden toiminnalle ja yleisimminkin kansantaloudelle on korostumassa. Julkisen talouden kestävyysvaje merkitsee sitä, että sekä työhön osallistumista että työn tuottavuutta on molempia parannettava. Työoloilla on keskeinen merkitys työssä jaksamiselle ja toisaalta myös palkansaajien suoriutumiselle työtehtävissä. Hyvät työolot kannustavat osaltaan osallistumaan työmarkkinoille. Työoloja parantamalla voidaan myös pidentää työurien pituutta ja ehkäistä varhaista eläköitymistä, joka aiheuttaa huomattavia kustannuksia julkiselle taloudelle ja eläkejärjestelmälle. Hyvät työolot tukevat myös palkansaajien terveyttä pitkällä aikavälillä, ja voivat sitä kautta hillitä osaltaan terveydenhuoltomenojen tulevia kasvupaineita. Työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen on myös arvo itsessään ja oikeudenmukaisen yhteiskuntapolitiikan perusta.

Parempiin työoloihin panostaminen aiheuttaa yrityksille huomattavia kustannuksia ja työolojen parantaminen on haastavaa. Näiden kustannusten vastapainona yritysten tulisi ottaa myös huomioon työolojen positiiviset vaikutukset muun muassa taloudelliseen menestykseen. Tämä vaatii yritysjohtolta pitkäjännitteistä, strategista suunnittelua ja laajapohjaista panostamista työntekijöiden hyvinvointiin ja osaamiseen.

Työolojen merkittävä parantaminen yrityksissä on mahdollista ainoastaan työntekijöiden ja työnantajien keskinäisellä yhteistyöllä. Tämä on olennaista, koska työolojen parantaminen vaikuttaa vasta vuosien myötä työhyvinvointiin ja sitä kautta taloudellisen tuloksellisuuden mittareihin.

KIRJALLISUUS

Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., Kalleberg, A. (2000). *Manufacturing Advantage: Why High-Performance Work Systems Pay Off*. Ithaca, NY: Cornell University Press.

Bakker, A.B., Demerouti, E. (2017). "Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward." *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3): 273-285.

Beehr, Terry A. (1986). "The process of retirement: A review and recommendations for future investigation." *Personnel Psychology*, 39(1): 31-55.

Bloom, N., Van Reenen, J. (2011). "Human resource management and productivity." Ashenfelter, O., Card, D. (toim.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 4B. Elsevier, Amsterdam, 1697-1767.

Browne P., Carr, E., Fleischmann, M., Xue, B., Stansfeld, S.A. (2019). "The relationship between workplace psychosocial environment and retirement intentions and actual retirement: a systematic review." *European Journal of Ageing*, 16(1): 73-82.

Böckerman, P., Bryson, A., Ilmakunnas, P. (2012). "Does high involvement management improve worker wellbeing?" *Journal of Economic Behavior and Organization*, 84(2): 660-680.

Böckerman, P., Bryson, A., Ilmakunnas, P. (2013). "Does high involvement management lead to higher pay?" *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)*, 176(4): 861-885.

Böckerman, P., Bryson, A., Kauhanen, A., Kangasniemi, M. (2020). "Does job design make workers happy?" *Scottish Journal of Political Economy*, 67(1): 31-52.

Böckerman, P., Ilmakunnas, P. (2004). "Heijastuvatko epämukavat työolot työntekijöiden palkkoihin vai työttyytyväisyyteen?" *Talous ja yhteiskunta*, No. 3: 23-26.

Böckerman, P., Ilmakunnas, P. (2006). "Do job disamenities raise wages or ruin job satisfaction?" *International Journal of Manpower*, 27(3): 290-302.



- Böckerman, P., Ilmakunnas, P. (2008). "Interaction of working conditions, job satisfaction, and sickness absences: Evidence from a representative sample of employees." *Social Science and Medicine*, 67(4): 520-528.
- Böckerman, P., Ilmakunnas, P. (2009). "Job disamenities, job satisfaction, quit intentions, and actual separations: Putting the pieces together." *Industrial Relations*, 48(1): 73-96.
- Böckerman, P., Ilmakunnas, P. (2012). "The job satisfaction-productivity nexus: A study using matched survey and register data." *Industrial and Labor Relations Review*, 65(2): 244-262.
- Böckerman, P., Ilmakunnas, P. (2020). "Do good working conditions make you work longer? Analyzing retirement decisions using linked survey and register data." *The Journal of the Economics of Ageing*, 100192.
- Böckerman, P., Ilmakunnas, P., Johansson, E. (2011). "Job security and employee well-being: Evidence from matched survey and register data." *Labour Economics*, 18(4): 547-554.
- Böckerman, P., Ilmakunnas, P., M. Jokisaari, M. ja Vuori, J. (2013). "Who stay unwillingly in a job? A study based on a representative random sample of employees." *Economic and Industrial Democracy*, 34(1): 25-43.
- Böckerman, P., Ilmakunnas, P., Vainiomäki, J. (2018). "Using twins to resolve the twin problem of having a bad job and a low wage." *The Manchester School*, 86(2): 155-177.
- Böckerman, P., Johansson, E. & Kauhanen, A. (2012). "Innovative work practices and sickness absence: What does a nationally representative employee survey tell?" *Industrial and Corporate Change*, 21(3): 587-613.
- Böckerman, P., Laukkanen, E. (2010a). "What makes you work while you are sick? Evidence from a survey of workers." *The European Journal of Public Health*, 20(1): 43-46.

- Böckerman, P., Laukkanen, E. (2010b). "Predictors of sickness absence and presenteeism: Does the pattern differ by a respondent's health?" *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 52(3): 332-335.
- Clark, A.E., Oswald, A.J. (1996). "Satisfaction and comparison income." *Journal of Public Economics*, 61(3): 359-381.
- Combs, J., Liu, Y., Hall, A., Ketchen, D. (2006). "How much do high-performance work practices matter? A meta-analysis of their effects on organizational performance." *Personnel Psychology*, 59(3): 501-528.
- Cotton, J.L., Tuttle, J.M. (1986). "Employee turnover: A meta-analysis and review with implications for research." *Academy of Management Review*, 11(1):55-70.
- Duijts, S.F.A., Kant, I., Swaen, G.M.H., van den Brandt, P.A., Zeegers, M.P.A. (2007). "A meta-analysis of observational studies identifies predictors of sickness absence." *Journal of Clinical Epidemiology*, 60(11): 1105-1115.
- Farrell, D., Stamm, C.L. (1988). "Meta-analysis of the correlates of employee absence." *Human Relations*, 41(3): 211-227.
- Filer, R.K., Petri, P.A. (1988). "A job-characteristics theory of retirement." *Review of Economics and Statistics*, 70(1): 123-128.
- Freeman, R.B. (1978). "Job satisfaction as an economic variable." *American Economic Review: Papers and Proceedings*, 68: 135-141.
- Greene, F. (2006). *Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton: Princeton University Press.
- Griffeth, R.W., Hom, P.W., Gaertner, S. (2000). "A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium." *Journal of Management*, 26(3): 463-88.
- Gronberg, T.J., Reed, W.R. (1994). "Estimating workers' marginal willingness to pay for job attributes using duration data." *Journal of Human Resources*, 29(3): 911-31.
- Hamermesh, D. (2001). "The changing distribution of job satisfaction." *Journal of Human Resources*, 36(1): 1-30.



Harter, J.K., Schmidt, F.L., Hayes, T.L. (2002). "Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis." *Journal of Applied Psychology*, 87(2): 268-79.

Iaffaldano, M.T., Muchinsky, P.M. (1985). "Job satisfaction and job performance: A meta-analysis." *Psychological Bulletin*, 97(2): 251-73.

Ilmakunnas, P., van Ours, J., Skirbekk, V., Weiss, M. (2010). "Age and productivity." Garibaldi, P., Martins, J.O., J. van Ours, J. (toim.), *Ageing, Health, and Productivity: The Economics of Increased Life Expectancy*, Oxford: Oxford University Press, 133-240.

Judge, T.A., Thoresen, C.H., Bono, J.E., Patton, G.K. (2001). "The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review." *Psychological Bulletin*, 127(3): 376-407.

Järnefelt, N., toim. (2016). *Työolot ja työurat: tutkimuksia työurien vakaudesta ja eläkkeelle siirtymisestä. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 08/2016.*

Kaprio, J., & Koskenvuo, M. (2002). Genetic and environmental factors in complex diseases: the older Finnish Twin Cohort. *Twin Research and Human Genetics*, 5(5), 358-365.

Karasek, Robert A. (1979). "Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job design." *Administrative Science Quarterly*, 24(2): 285-308.

Knardahl, S., Johannessen, H.A., Sterud, T., Härmä, M., Rugulies, R., Seitsamo, J., Borg, V. (2017). "The contribution from psychological, social, and organizational work factors to risk of disability retirement: a systematic review with meta-analyses." *BMC Public Health*, 17:176.

Krekel, C., Ward, G., De Neve, J.-E. (2019). *Employee wellbeing, productivity and firm performance. CEP Discussion Paper No 1605.*

Lehto, A.-M., Sutela, H. (1998) *Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolotutkimusten tuloksia 1977-1997.* Helsinki: Tilastokeskus.

Lehto, A.-M., Sutela, H. (2004) *Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2003.* Helsinki: Tilastokeskus.

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

Lehto, A.M., Sutela, H. (2014). Työolojen muutokset 1977-2013. Helsinki: Tilastokeskus.

Mairesse, J., Greenan, N. (1999). "Using employee-level data in a firm-level econometric study." Haltiwanger, J.C., Lane, J.I., Spletzer, J.R., Theeuwes, J.M., Troske, K.R. (toim.), *The Creation and Analysis of Employer-Employee Matched Data*. Amsterdam: North-Holland, 489-512.

Riketta, M. (2008). "The causal relation between job attitudes and performance: A meta-analysis of panel studies." *Journal of Applied Psychology*, 93(2): 472-481.

Rosen, S. (1986). "The theory of equalizing differences." Ashenfelter, O. ja Layard, R. (toim.), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 1. Amsterdam: Elsevier, 642-92.

Siegrist, J. (1996). "Adverse health effects of high effort - low reward conditions at work." *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1): 27-43.

Sutela, H., Pärnänen, A., Keyriläinen, M. (2019). Digiajan työelämä - Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2018. Helsinki: Tilastokeskus.

Topa, G., Moriano, J.A., Depolo, M., Alcover, C.-M., Morales J.F. (2009). "Antecedents and consequences of retirement planning and decision-making: A meta-analysis and model." *Journal of Vocational Behavior*, 75(1): 38-55.

Viscusi, W. K., Aldy, J. E. (2003). "The value of a statistical life: A critical review of market estimates throughout the world." *Journal of Risk and Uncertainty*, 27(1): 5-76.

Warr, P. (1999). "Well-being and the workplace." Kahneman, D., Diener, E., Schwartz, N. (toim.), *Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology*. New York: Russell Sage Foundation, 392-412.

Wright, T.A., Cropanzano, R. (2007). "The happy/productive worker thesis revisited." *Research in Personnel and Human Resource Management*, 26: 269-307.



LIITTEET

LIITE: Tutkimusaineistot

Tilastokeskuksen Työolotutkimukset sisältävät erittäin monipuolisia tietoja työntekijöiden kokemista työoloista ja työtyytyväisyydestä työpaikoilla. Niissä on lisäksi runsaasti työntekijöitä kuvaavia taustamuuttujia, joista osa on peräisin Tilastokeskuksen ylläpitämistä rekistereistä. Työolotutkimuksen käytön etuna on myös se, että aineistossa on monipuolisesti tietoja muun muassa johtamiskäytännöistä ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksista työpaikalla. Tämän ansiosta on mahdollista tarkastella työolojen ja osallistavien johtamismenetelmien yhteisvaikutuksia, joihin on kiinnitetty kasvavaa huomiota kansainvälisessä tutkimuskirjallisuudessa.

Työolotutkimus



Työolotutkimus on Tilastokeskuksen tekemä laaja, kansallisesti edustava käyntihaastattelututkimus. Se on tehty vuosina 1977, 1984, 1990, 1997, 2003, 2008, 2013 ja 2018. Tutkimukset muodostavat kansainvälisesti vertaillen poikkeuksellisen pitkän aikasarjan. Työolotutkimukset kattavat 41 vuotta suomalaista työelämää. Tutkimusten otoskoko on vaihdellut 3800 hengestä suurimmillaan 7000 henkeen. Työolotutkimuksen aineisto perustuu työvoimatutkimuksen perusaineistoon, josta tehdään palkansaajakuntaa edustava satunnaisotos.

Työolotutkimus on toistettu poikkileikkausaineisto. Tutkimuksessa kartoitetaan laajasti palkansaajien fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista työympäristöä sekä kerätään monipuolisia tietoja mm. työtehtävien sisällöstä, työmarkkina-asemasta, työehdoista, perheen ja työn yhteensovittamisesta, työterveydestä sekä työorganisaatioiden uusista piirteistä. Tiedot kerätään henkilökohtaisilla käyntihaastatteluilla käyttäen standardoitua kysymyslomaketta.



Tässä raportissa käsitellään tutkimuksia, jotka ovat käyttäneet Työolotutkimuksia vuosilta 1997, 2003 ja 2008 (Lehto ja Sutela, 1998, 2004, 2008). Näitä myöhemmät Työolotutkimukset ovat vuosilta 2013 ja 2018 (Lehto ja Sutela, 2014; Sutela ym., 2019). Näitä myöhempiä tutkimuksia emme ole käyttäneet tutkimuksessa, koska kyselyiden jälkeinen seuranta-aika on vielä suhteellisen lyhyt.

Työolotutkimukset voidaan myös yhdistää Tilastokeskuksen rekistereihin (esim. FLEED) henkilötunnusten perusteella, jolloin voidaan tarkastella muun muassa Työolotutkimuksesta havaittavien työolojen vaikutuksia rekisteritiedoista havaittavaan työntekijöiden vaihtuvuuteen. Rekisteritietoja voidaan myös käyttää apuna tilastollisessa kaltaistamisessa tai muutoin kontrolloimaan valikoitumista erilaisiin työoloihin.

FLEED

◆◆◆◆◆◆◆◆◆◆ FLEED (Finnish Longitudinal Employer-Employee Data) on yhdistetty työntekijä-työnantaja-aineisto, joka perustuu Tilastokeskuksen ja muiden viranomaisten rekisteritietoihin. Se kattaa kaikki 15-70-vuotiaat Suomessa asuvat henkilöt. Aineisto sisältää monipuolista tietoa henkilöistä ja tiedon heidän työnantajastaan (toimipaikka ja yritys). Työnantajatiedon avulla FLEED voidaan yhdistää erilaisiin yritys- ja toimipaikkakohtaisiin rekisteriaineistoihin esimerkiksi tuottavuuden laskemiseksi. FLEED on nyttemmin korvattu FOLK-aineistolla.

Työolotutkimusten lisäksi olemme käyttäneet eurooppalaisen kotitalouspaneelin (ECHP) Suomen aineistoa, jossa on myös työtyytyväisyyttä koskeva kysymys, MEADOW-aineistoa, jossa on tietoa muun muassa johtamismenetelmistä sekä kaksosaineistoa, jossa on jonkin verran tietoa koetuista työoloista.

Eurooppalainen elinolotutkimus (ECHP)

Eurooppalainen elinolotutkimus (European Community Household Panel, ECHP) on osa EU-maiden tilastointijärjestelmää. Aineistot sisältävät tietoja laajasti elinolojen osa-alueilta Euroopan unionin (EU) jäsenmaista. Tietojen vertailtavuus on varmistettu standardisoiduilla tutkimusvaiheilla.

Eurooppalainen elinolotutkimus on kotitaloustiedustelu, jota kerättiin vuosina 1996-2001. Tutkimusaineisto on edustava otos suomalaisista kotitalouksista ja heidän jäsenistään. Tutkimusten otoskoko on noin 6000 henkeä. Tutkimusaineisto on paneeliaineisto eli siinä seurataan samoja kotitalouksia koko aineiston keräämisajan. Tutkimusaineisto sisältää perustietoja henkilöiden taustatekijöistä ja tulokehityksestä sekä esimerkiksi työtyytyväisyydestä, jonka avulla voidaan arvioida monipuolisesti työntekijöiden hyvinvointia.

Suomalainen kaksosaineisto

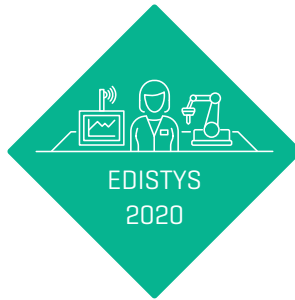
Suomalainen kaksosaineisto on kerätty vuosilta 1975, 1981 ja 1990 (Kaprio ja Koskenvuo, 2002). Alkuperäinen aineisto sisälsi lähes kaikki Suomessa ennen vuotta 1958 syntyneet epäidenttiset ja identtiset kaksoset. Kaksosaineisto sisältää laajamittaisia tietoja kaksosten terveydestä. Tämän lisäksi kaksosaineisto sisältää myös jonkin verran tietoja kaksosten kokemista työoloista. Henkilötunnusten avulla kaksosaineisto on yhdistetty Tilastokeskuksen FLEED-aineistoon. Kaksosia vertaamalla voidaan muun muassa vakioida perhetaustan vaikutus palkkaan. Työolojen osalta lopullinen tutkimusaineisto koostuu noin 700 kaksosparista.



MEADOW



MEADOW (Measuring the Dynamics of Organisation and Work) on Tilastokeskuksen vuonna 2012 keräämä kyselyaineisto työelämän käytännöistä. Kohdejoukkona olivat kaikki yli 10 henkeä työllistävät organisaatiot sekä yksityisellä että julkisella sektorilla. Kysely koski sekä organisaatioita että niiden työntekijöitä. Vastausprosentti oli 76, mikä on poikkeuksellisen korkea. Aineisto sisältää monipuolisia tietoja työntekijöiden viihtyvyydestä työpaikoilla ja muun muassa yrityksen johtamismenetelmistä.



EDISTYS ON TEOLLISUUDEN PALKANSAAJAT TP RY:N JULKAISUSARJA

Edistys visioi tulevaisuutta, tuottaa uusia näkökulmia yhteiskunnalliseen keskusteluun ja esittää konkreettisia ratkaisuehdotuksia poliittisen päätöksenteon tueksi. Julkaisusarjan jatkuvia teemoja ovat työn ja työelämän murros, koulutus ja osaaminen, teknologinen kehitys ja innovaatiovetoinen kasvu sekä teollisuuden kilpailukyky.

Sarjan aiempia julkaisuja:

KUINKA LISÄTÄ TYÖLLISYYTTÄ AKTIIVISELLA TYÖVOIMAPOLITIIKALLA?
Suosituksia Suomelle (Raportti 4, 2020)

Lasse Laatonen: TYÖMARKKINANEUVOTTELUT 2019–2020. Suomen mallin
sekä neuvottelu- ja sovittelujärjestelmän tulevaisuus (Katsaus, 1/2020)

TEKNOLOGINEN KEHITYS JA KATOAVA KESKILUOKKA: Mihin työntekijät
päätyvät? (Raportti 3, 2020)

VAIKUTUSARVIOINNIT OSAKSI PÄÄTÖKSENTEKOA. Miten varmistamme
politiikassa, että teemme oikeita asioita (Raportti 2, 2019)

Lasse Laatonen: SOPIMISEN EDISTÄMINEN TYÖMARKKINOIDEN
MURROKSESSA (Analyysi, 2/2019)

KOHTI VAHVEMPAA OSALLISUUTTA: Miten hallintoedustuslaki toimii
työpaikoilla käytännössä (Analyysi 1/2019)

KOULUTUKSEN DIGILOIKKA. Miten onnistumme suomalaisten osaamisen
päivittämisessä (Raportti 1, 2018)

Julkaisut ovat luettavissa TP:n Edistys-sivuilla osoitteessa:

www.tpry.fi/edistys



TEOLLISUUDEN PALKANSAAJAT

Teollisuuden palkansaajat TP ry on jäsenliittojensa yhteistyö- ja vaikuttamisjärjestö. TP:ssä on 14 ammattiliittoa kaikista kolmesta palkansaajien keskusjärjestöstä. TP:n liittojen edustamilla aloilla työskentelee noin 400 000 palkansaajaa.

www.tpry.fi

Ammattiliitto Pro

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

Erytysalojen toimihenkilöliitto ERTO ry

Ilmailualan Unioni IAU ry

Insinööriliitto IL ry

Paperiliitto

Rautatiealan Unioni RAU ry

Suomen Ekonomit ry

Suomen Konepäällystöliitto ry

Suomen Merimies-Unioni SMU ry

Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL

Sähköliitto

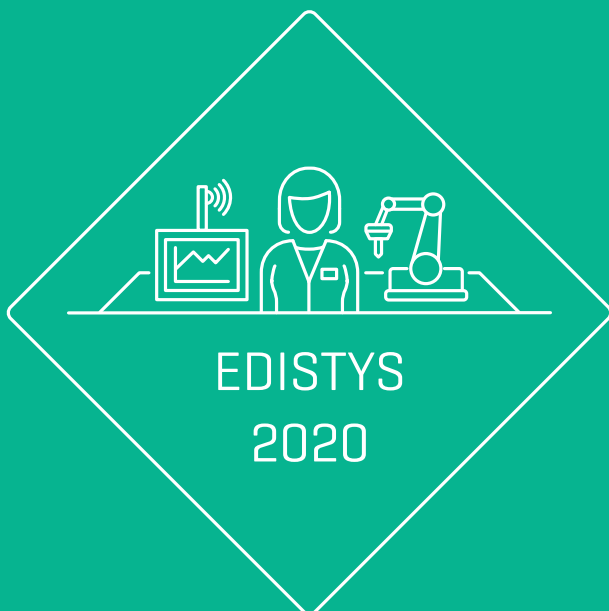
Tekniikan akateemiset TEK

Teollisuusliitto ry

KUVAT

Shutterstock.com
© GoodStudio

Julkaisija: Teollisuuden palkansaajat TP ry
978-952-7324-12-7 (nidos)
978-952-7324-13-4 (pdf)
Ulkoasu: Karmas Oy / Ferry Design Agency
Painatus: Top-Mainos Oy
Painettu Espoossa 2020



EDISTYS
2020



**TEOLLISUUDEN
PALKANSAAJAT**