

Työhyvinvoinnin aakkoset

Epämukavista työoloista ei yleensä makseta täyttä rahallista korvausta palkansaajille. Niillä on vaikutusta työntekijöiden kokemaan hyvinvointiin.

Petri Böckerman
Erikoistutkija
Palkansaajien tutkimuslaitos
petri.boeckerman@labour.fi

Työn taloustieteen perusoppikirjoissa ei keskustella juurikaan työhyvinvoinnista tai työoloista. Tähän on hyvin yksinkertainen syy. Useimmisissa oppikirjoissa otetaan lähtökohdaksi työmarkkinoiden toiminnasta keskusteltaessa ns. kompensoivien palkkaerojen teoria. Tämän teorian mukaan työmarkkinoilla esiintyvistä erilaisista haitoista ja vaaroista maksetaan työntekijöille täysimääräinen rahallinen korvaus. Käytännössä tämä merkitsee sitä, että huonoissa työoloissa työskentelevät henkilöt saavat muita korkeampaa palkkaa (esim. Dorman 1996).

Tämän aikanaan jo Adam Smithin esittämän näkemyksen mukaan työntekijöiden hyöty riippuu ainoastaan

kahdesta tekijästä. Koettu hyöty kasvaa palkan myötä ja puolestaan heikkenee huonoissa työoloissa. Epämukavista työoloista koituvan rahallisen korvauksen ollessa täysimääräinen työntekijöiden kokema hyöty on samalla tasolla kaikilla toimialoilla ja kaikissa ammateissa. Kompensoivien palkkaerojen teoria merkitsee samalla sitä, että työhyvinvointi ja työolot eivät ole kovinkaan kiinnostava tutkimuskohde.

Kompensoivista palkkaeroista on tehty paljon empiirisiä tutkimuksia. Työntekijöiden kokemaa hyötyä mitataan tavallisesti työtyytyväisyydellä. Joissakin tutkimuksissa on saatu tukea sille, että selkeitä työntekijän työssään koettavia vaaroja kompensoidaan korkeam-

Epäsuotuisista työoloista koituvia haittoja ei yleensä kompensoida korkeammilla palkkoilla.

man palkan muodossa. Kokonaisuutena arvioiden kompensoivat palkkaerot näyttävät kuitenkin toimivan epätäydellisesti.

Tämä ei ole yllättävä päätelmä sen vuoksi, että kompensoivien palkkaerojen teoria perustuu useille epärealistisille yksinkertaistuksille, jotka eivät tyypillisesti päde todellisilla työmarkkinoilla. Työntekijöillä ajatellaan olevan mm. täydellinen tietämys työpaikkojen ja työtehtävien ominaisuuksista. Työntekijät voivat tämän lisäksi teoriassa vaihtaa vapaasti työpaikkaa, mikä viime kädessä tasoittaa koetun hyvinvoinnin erot työpaikkojen ja työtehtävien välillä: jos joissakin työpaikoissa tarjotaan muita korkeampaa (matalampaa) palkkaa suhteessa vallitseviin työoloihin, niin työn tarjonta niihin lisääntyy (vähenee), mikä painaa palkkaa alas (ylös), kunnes palkoista ja työoloista muodostuvat hyvinvointierot poistuvat.

Useissa empiirisissä tutkimuksissa on havaittu, että kompensoitio näyttäisi toimivan pikemminkin päinvastoin kuin teoria ennustaa, koska työntekijöiden palkkataso on usein matalampi sellaisilla työpaikoilla, joissa esiintyy paljon haittoja ja vaaroja. Selityksenä tälle on se, että tuottavuudeltaan heikommät työntekijät valikoituvat matalapalkkaiseen sekä samalla vaarallisiin työpaikkoihin ja tehtäviin, eikä heillä ole neuvotteluvoimaa korkeamman rahallisen korvauksen saamiseksi (esim. Daniel ja Sofer 1998).

Kompensoivien palkkaerojen teoriaa voidaan myös arvioida käyttämällä hyväksi tietoja työtyytyväisyydestä. Tutkimuksissa on havaittu se, että henkilöiden välillä on suuria eroja työtyytyväisyyden tasossa ja sen avul-



Petri Böckerman kertoo, että työn taloustieteessä on virinnyt kasvavaa kiinnostusta työolojen tutkimukseen.

Suurin osa suomalaisista palkansaajista on tyytyväisiä työhönsä.

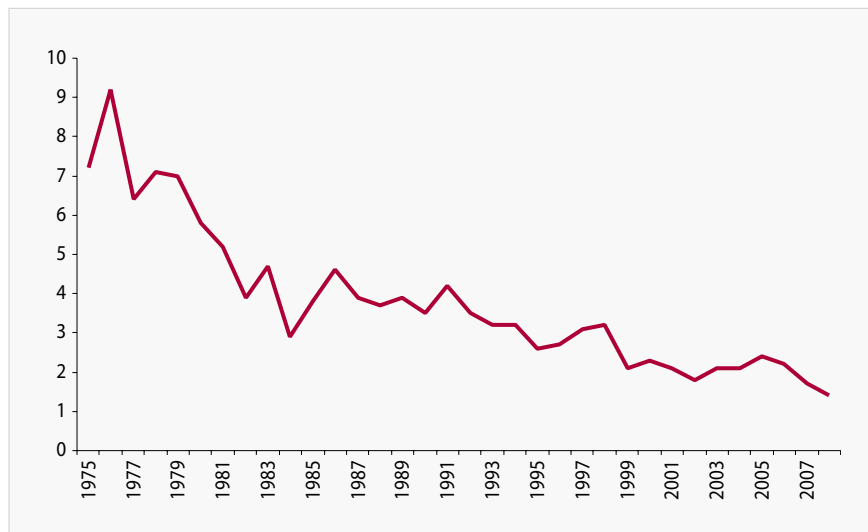
la voidaan myös ennustaa esimerkiksi työntekijöiden irtisanoutumisaikkeitä sekä todellisia työpaikan vaihdoksia (esim. Böckerman ja Ilmakunnas 2009). Tämän lisäksi työpaikoilla esiintyvät erilaiset epämukavuudet murentavat selvästi työtyytyväisyyttä. Nämä havainnot eivät ole sopuosinnassa kompensoivien palkkaerojen kanssa. Siksi työoloilla ja työhyvinvoinnilla on väliä.

Miten työoloja voidaan mitata?

Työhyvinvointia ja työoloja voidaan mitata sekä objektiivisilla että subjektiivisilla mittareilla. Yksinkertainen objektiivinen työoloja kuvaava mittari on työtaturmat. Kuvio 1 havainnollistaa palkansaajien kuolemaan johtaneiden työpakkaturmien kehitystä Suomessa vuosina 1975–2008. Työtaturmat ovat alentuneet ajanjakson aikana murto-osaan. Tämän mittarin perusteella työoloissa on siis tapahtunut todella merkittävää parantumista.

Työtaturmat ovat luonnollisesti hyvin kapea mittari työoloille. Se peittää alleen paljon työpaikkaan liittyviä piirteitä kuten työpaikalla vallitsevat sosiaaliset suhteet, joilla on ilmeisiä vaikutuksia työhyvinvointiin. Työtaturmissa on lisäksi suuria eroja esimerkiksi eri toimialojen välillä. Kuolemaan johtavat työtaturmat ovat olleet yleisempiä teollisuudessa verrattuna palvelualoihin. Tutkimuksissa on myös havaittu, että työtaturmat kehittyvät myötäsyklisesti. Toisin sanoen ne yleistyvät selvästi korkeasuhdantei-

Kuvio 1. Palkansaajien kuolemaan johtaneet työpakkaturmat vuosina 1975–2008, 100 000 palkansaajaa kohden.



Lähde: Tilastokeskus.

den aikana. Tähän vaikuttavat osaltaan työvoiman koostumuksessa tapahtuvat muutokset.

Yksityiskohtainen tieto työoloista ja niiden kehityksestä perustuu tavallisesti erilaisiin subjektiivisiin mittareihin, joissa arvio työoloista ja niiden kehityksestä perustuu työntekijöiden itsensä raportoimiin tietoihin. Suomessa työoloja on kartoitettu vuodesta 1977 alkaen erityisellä työolotutkimuksella, joka on Tilastokeskuksen säännöllisin väliajoin tekemä kyselykysely (Lehto ja Sutela 2008). Aineiston koko vaihtelee 3 000 ja 6 000 henkilön välillä, ja sen avulla saadaan edustava kuva suomalaisten työoloista. Kyselyssä on arvokasta mm. se, että suurin osa siihen sisältyvistä kysymyksistä on pysynyt samoina. Tämän ansiosta aineiston avulla voidaan tarkastella työolojen kehitystä viimeisten vuosikymmenten aikana.

Yksinkertainen subjektiivinen mittari työhyvinvoinnille on työtyytyväisyys, joka kertoo vastaajan yleisestä tyytyväisyydestä työhönsä. Tämän mittarin perusteella suurin osa suomalaisista palkansaajista on hyvin tyytyväisiä työoloihinsa. Lähes 80 prosenttia työntekijöistä on erittäin tai melko tyytyväisiä työhönsä (taulukko 1).

Yleinen työtyytyväisyys ei kuitenkaan kerro koko totuutta työoloista. Työtyytyväisyys koostuu monista eri osatekijöistä, jotka vaihtelevat suuresti työntekijöiden välillä. Esimerkiksi suurin piirtein puolet työntekijöistä koki työolotutkimuksen perusteella vuonna 2008, että työ on henkisesti erittäin tai melko raskasta (Lehto ja Sutela 2008).

Subjektiivisten mittareiden käyttö taloustieteellisessä tutkimuksessa on yleistynyt nopeasti 1990-luvulta alkaen. Perinteisesti taloustieteilijät ovat suhtautuneet varsin skeptisesti subjektiivisiin mittareihin.

Talututkimuksissa on yleistynyt nopeasti 1990-luvulta alkaen. Perinteisesti taloustieteilijät ovat suhtautuneet varsin skeptisesti subjektiivisiin mittareihin.

Taulukko 1. Palkansaajien tyytyväisyys työhönsä vuonna 2008 eli vastaus kysymykseen: Kuinka tyytyväinen olet nykyiseen työhösi?

| Tyytyväisyys nykyiseen työhön | N | %-osuus |
|-------------------------------|-------|---------|
| Erittäin tyytyväinen | 1 103 | 25,11 |
| Melko tyytyväinen | 2 807 | 63,91 |
| Vaikea sanoa | 253 | 5,76 |
| Melko tyytymätön | 209 | 4,76 |
| Erittäin tyytymätön | 19 | 0,43 |
| Ei osaa sanoa | 1 | 0,02 |

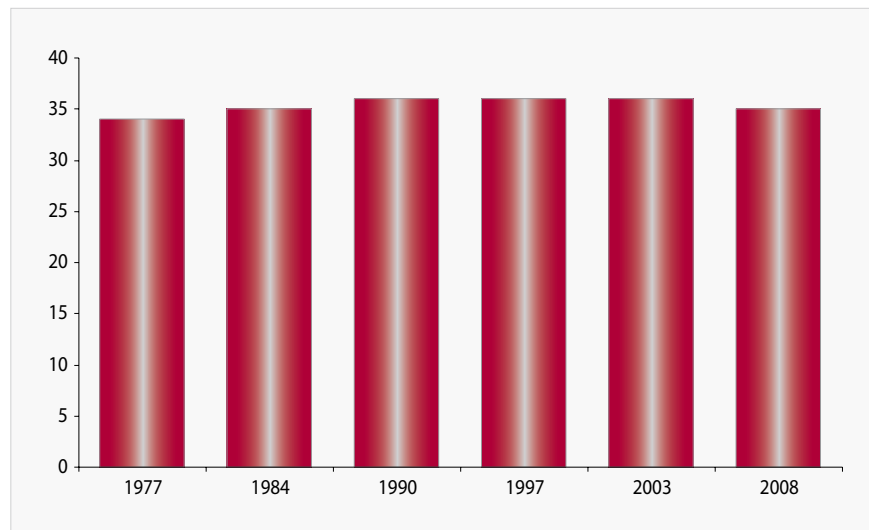
Lähde: Lehto ja Sutela (2008).

Fyysisesti raskaan työn osuus on alentunut viime vuosikymmeninä.

visten mittareiden käyttöön empiirisesä tutkimuksessa. Syynä tähän on ennen kaikkea ns. paljastettujen preferenssien teoria, jonka Paul Samuelson esitti vuonna 1938. Teorian mukaan vasta henkilöiden tekemät valinnat paljastavat heidän todelliset makunsa. Henkilöiden itsensä ilmoittamalla tiedoilla ei olisi tämän perusteella juurikaan arvoa tutkimuksessa ja erityisesti ennustettaessa henkilöiden käyttäytymistä työmarkkinoilla. Tämän vastaisesti on kuitenkin havaittu, että yksinkertaisinkin subjektiivinen mittari koetuille työoloille eli työtyytyväisyys on hyödyllinen esimerkiksi selitettäessä työntekijän irtisanoutumista työpaikalta tai poissaoloja työstä.

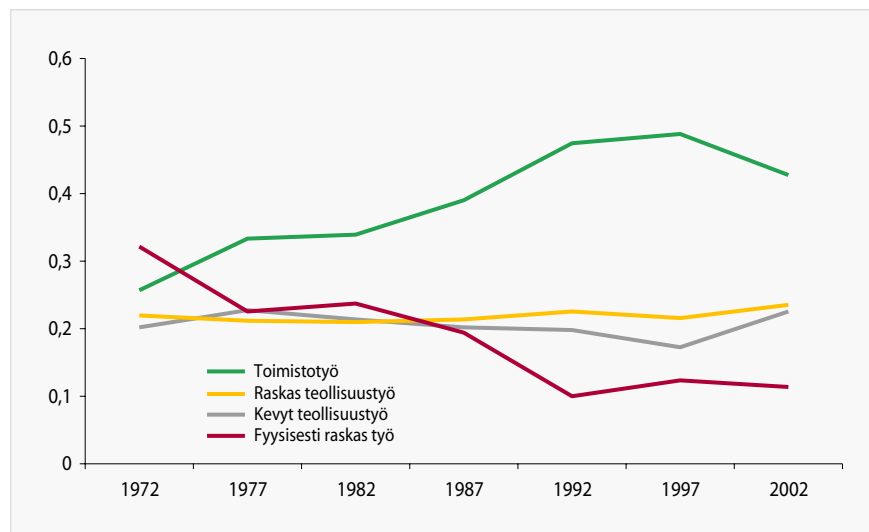
Työoloja kuvaavien subjektiivisten mittareiden tulkinnan kanssa on kuitenkin syytä olla varovainen. Tästä voidaan esimerkkinä tarkastella työn ruumiillisen rasittavuuden kehitystä Suomessa vuosina 1977–2008 työolotutkimuksen valossa. Kyselytutkimuksen perusteella selviää, että työnsä fyysisesti erittäin tai melko raskaaksi kokevien osuus on pysynyt likimain muuttumattomana vuosina 1977–2008 (kuvio 2). Tämä on ilmiselvässä ristiriidassa sen kanssa, että muiden lähteiden perusteella tiedetään ruumiillisesti kevyen toimistotyön osuuden kasvaneen samana ajanjaksona voimakkaasti. Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen keräämän FINRISKI-tutkimuksen perusteella fyysisesti vähän rasittavan kevyen toimistotyön osuus on kasvanut voimakkaasti ja fyysisesti raskaan työn osuus on vastaavasti alentunut (kuvio 3).

Kuvio 2. Työn ruumiillinen rasittavuus eli niiden palkansaajien osuus, jotka kokevat, että työ on fyysisesti erittäin tai melko raskasta.



Lähde: Lehto ja Sutela (2008).

Kuvio 3. Työn fyysinen rasittavuus FINRISKI-aineiston perusteella.



Molemmissa aineistoissa tietoa on kysytty vastaajilta itseltään. Erona on kuitenkin se, että FINRISKI-tutkimuksessa työn fyysinen raskaus on ankuroitu kunakin vuotena tiettyihin ammatteihin, jotka ulkopuoliset asiantuntijat ovat arvioineet fyysisesti raskaiksi. Tämän vuoksi aineistoon perustuva subjektiivinen kysymys pystyy jäljittelemään ammattirakenteen objektiivista kehitystä. Työolotutkimuksessa työn fyysistä raskautta ei ole sitä

vastoin kiinnitetty mihinkään objektiiviseen mittariin. Tällöin vastaajat pitivät esimerkiksi vuonna 2008 fyysisesti raskaina sellaisia työtehtäviä, jotka he olisivat luokitelleet vuonna 1977 fyysisesti keveiksi. Työolotutkimuksiin perustuvat vertailut toisin sanoen tuottavat arvokasta tietoa työn fyysisestä raskaudesta ainoastaan kunakin tutkimusvuotena, mutta ne eivät ole erityisen hyödyllisiä tarkasteltaessa työelämän muutosten pitkää kaarta.

Yhdistetyt aineistot tutkimuksessa

Pohjoismaisten rekisteriaineistojen vahvuuksia voidaan käyttää monella tapaa hyväksi työhyvinvointia käsittelevissä tutkimuksissa. Pohjoismaissa on mahdollista yhdistää kyselytutkimuksista saatavia tietoja kattaviin rekisteriaineistoihin, joissa on tietoja sekä henkilöistä että heidän työnantajistaan. Aineistoja voidaan yhdistää toisiinsa käyttämällä henkilöihin ja toimipaikkoihin liittyviä tunnisteita. Tällä tavalla voidaan muodostaa monipuolisia yhdistettyjä aineistoja, jotka soveltuvat mainiosti myös työhyvinvointia koskevien kysymysten tarkasteluun. Näiden aineistojen avulla voidaan rakentaa erityisesti yhteyksiä subjektiivisten ja objektiivisten työhyvinvointia kuvaavien mittareiden välille. Tämä on arvokasta mm. sen tähden, että pelkästään subjektiivisten mittareiden antamaan kuvaan työoloista on syytä suhtautua ainakin joissakin tapauksissa varauksella.

Työhyvinvointia käsittelevässä tutkimuksessa on esimerkiksi tarkasteltu toistuvasti työtyytyväisyyden yhteyttä tuottavuuteen. Aihe on ollut esillä myös julkisessa keskustelussa. EU:n Lissabonin strategiassa on esitetty, että hyvät työolot parantavat yritysten taloudellista menestystä. Työtyytyväisyyden ja työssä suoriutumisen välinen yhteys on todettu lukuisissa aiemmissa tutkimuksissa (ks. Judge ym. 2001).

Taloustieteilijät suhtautuvat epäillen ajatukseen siitä, että työoloilla voisi olla merkittävää vaikutusta tuottavuuteen. Työtyytyväisyys parantaa määritelmällisesti työntekijän kokemaa hyötyä työpaikalla. Jos työtyytyväisyyden kohottaminen parantaisi olennaisesti myös yrityksen tuottavuutta ja sitä kautta taloudellista kannattavuutta, niin se merkitsisi, että molempien osapuolten lopputulema paranisi ilman, että siitä olisi kenellekään haittaa. Tämä vaikuttaa aivan liian suoraviivaiselta ratkaisulta.

Työtyytyväisyys näyttäisi parantavan tuottavuutta.

Aiemmassa tutkimuksessa on kuitenkin useita puutteita. Tutkimuksissa on usein käytetty tavalla tai toisella itse raportoitua tuottavuutta. Esimerkiksi palvelualoilla on saatettu käyttää asiakastyytyväisyyttä tai esimiehen arviota alaisen suoriutumisesta. Subjektiivisen mittarin käyttäminen sekä kiinnostuksen kohteena olevan selittäjän että selitettävän muuttujan paikalla saattaa olla kuitenkin vaarallista, koska samat havaitsemattomat tekijät voivat vaikuttaa niihin molempiin. Aiemmissa tutkimuksissa on myös jouduttu rajautumaan tavallisesti ainoastaan muutamiin yrityksiin tai kaapeisiin toimialoihin. Tällöin saatuja tuloksia on vaikeata yleistää.

Suomalaisen yhdistetyn aineiston avulla voidaan vankistaa aiempien tutkimusten päätelmiä. Henkilöitä koskeva kyselyaineisto työtyytyväisyydestä voidaan yhdistää rekisteriaineistoon niistä toimipaikoista, joilla henkilöt työskentelevät. Tämän ansiosta tutkimuksissa voidaan käyttää taloustieteen vakiintuneita tuottavuusmittoja, esimerkiksi työn tuottavuutta, jolla tarkoitetaan toimipaikassa tuotettua arvonlisäystä tehtyä työtuntia kohden. Tämän ansiosta tuloksia ei voida kritisoida siitä, että ne perustuisivat pelkästään subjektiiviseen arvioon tuottavuudesta.

Yhdistetyt kysely- ja rekisteriaineistot ovat myös edustavia. Tällöin saadaan lähtökohtaisesti koko kansantaloutta koskevia tuloksia. Yhdistettyjen aineistojen avulla voidaan myös vakioida tuottavuuteen vaikuttavia toimipaikan ominaisuuksia kuten ikä- ja koulutusrakennetta

(esim. Ilmakunnas ja Maliranta 2005). Tämä ei ole ollut tavallisesti mahdollista aiemmissa tutkimuksissa, mikä saattaa osaltaan selittää sitä, että työtyytyväisyyden ja työssä suoriutumista kuvaavien mittareiden välillä on havaittu varsin vahva positiivinen korrelaatio. Sellaisia tutkimuksia, joissa tarkasteltaisiin työtyytyväisyyden vaikutuksia tuottavuuteen yhdistetyillä aineistoilla ei ole vielä montakaan (esim. Böckerman ja Ilmakunnas 2012), mutta tulokset viittaavat siihen, että työtyytyväisyys parantaisi ainakin jonkin verran tuottavuutta.

Miten työolot kehittyvät jatkossa?

Työoloja käsittelevällä tutkimuksella on useita haasteita. Tutkimuksissa tulisi rakentaa yhteyksiä subjektiivisten ja objektiivisten työoloja kuvaavien mittareiden välille. Tämä on tärkeää, koska pelkästään subjektiiviset mittarit työolojen kehityksestä saattavat joissakin tapauksissa tuottaa epäluotettavia päätelmiä.

Työoloja tarkastelevissa tutkimuksissa on jäljitetty lähinnä eri tekijöiden välisiä yhteyksiä. Tämän rinnalla olisi olennaista pyrkiä erittelemään tarkemmin myös syy- ja seuraussuhteita. Ainoastaan tätä kautta olisi mahdollista muodostaa pitäviä politiikkasuosituksia. Työolot muuttuvat jatkuvasti. Tämän tähden on ensiarvoisen tärkeää, että työoloista kerätään säännöllisin väliajoin riittävän yksityiskohtaisia tietoja, joita voidaan edelleen käyttää tarkemmassa tutkimuksessa hyväksi.

Kotimaisessa keskustelussamme työoloista ovat korostuneet ääri-laidat. Toisaalta on esitetty, että työolot ovat jatkuvasti heikentyneet ja suurin piirtein kaikilla on kurjaa töissä. Nämä äänenpainot ovat saaneet poikkeuksellisen paljon palstatilaa julkisuudessa. Tämän vastapainona on puolestaan väitetty, että työolot ovat muuttuneet ainoastaan vähän, eivätkä ne ole ainakaan merkittävästi huonontuneet.

Tilastokeskuksen keräämän työolotutkimuksen rikas tietosisältö puolestaan paljastaa sen, että työoloja kuvaavat mittarit ovat liikkuneet eri suuntiin. Työhyvinvoinnissa on tapahtunut joillakin osa-alueilla todella merkittävää parantumista, mutta joillakin toisilla osa-alueilla työolot ovat puolestaan heikentyneet. Monipolvisesta kokonaiskuvasta on vaikeata tiivistää yksinkertaisia otsikoita, jotka pureutuisivat tajuntaan. Tulevaisuudessa eräs työoloihin liittyvä tekijä varmasti korostuu. Työn ja vapaa-ajan hämärtyminen johtaa siihen, että työolot ovat yhä selvemmin osa myös muuta elämää. ■

KIRJALLISUUS

Böckerman, P. & Ilmakunnas, P. (2009), Job Disamenities, Job Satisfaction, Quit Intentions, and Actual Separations: Putting the Pieces Together, *Industrial Relations*, 48, 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*, ilmestyy.

Daniel, C. & Sofer, C. (1998), Bargaining, Compensating Wage Differentials, and Dualism of the Labor Market: Theory and Evidence for France, *Journal of Labor Economics*, 16, 546–575.

Dorman, P. (1996), *Markets and Mortality. Economics, Dangerous Work, and the Value of Human Life*, Cambridge: Cambridge University Press.

Ilmakunnas, P. & Maliranta, M. (2005), Technology, Worker Characteristics, and Wage-productivity Gaps, *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 67, 623–645.

Judge, T.A. & Thoresen, C.J. & Bono, J.E. & Patton, G.K. (2001), The Job Satisfaction-job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review, *Psychological Bulletin*, 127, 376–407.

Lehto, A.-M. & Sutela, H. (2008), *Työolojen kolme vuosikymmentä*, Helsinki: Tilastokeskus.