

# Parempia elin- ja työoloja kaikille eurooppalaisille

– Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäitiön johtaja Jorma Karppisen haastattelu



Euroopan unionilla on monenlaisia hyviä tavoitteita kansalaisten hyvinvoinnin ja työelämän parantamiseksi. Eurofound seuraa ja tutkii, kuinka niissä edistytään.

Heikki Taimio  
Erikoistutkija  
Palkansaajien tutkimuslaitos  
heikki.taimio@labour.fi

Haastattelu on tehty 23.12.2008

**E**uroopan elin- ja työolojen kehittämissäitiö eli lyhyesti Eurofound on aika vähän tunnettu Suomessa. Mikä se on?

”Se on EU:n virasto vastaavalla tavalla hallinnollisesti kuin Kemikaalivirasto Helsingis-

## Pitäisi suojella työllisyyttä muttei yksittäisiä työpaikkoja.

sä. Meitä on noin 100 henkeä Dublinissa ja toiset 100 henkeä ympäri Eurooppaa. Taloudellis-sosiaalisen tutkimuksemme tarkoitus on tuottaa informaatiota ja asiantuntemusta, joka parantaa työ- ja elinoloja Euroopassa.”

*Te esittelette näiden tutkimusten ja selvitystenne tuloksia EU:n muille toimielimille...*

”Kyllä, ja myös alan ammattilaisille ja muille eurooppalaisille. Yritämme tavoittaa kohderyhmämme erilaisten konferenssien, seminaarien, julkaisujen, Internet-sivujemme<sup>1</sup> ja myös julkisen sanan kautta. Järjestämme vuodessa kymmeniä konferensseja ja seminaareja, joissa esitellään meidän tutkimustuloksiamme. Euroopan parlamentille teemme paljon tilaustutkimuksia. Kun heillä on joku asia, esimerkiksi oli työaikadirektiivi, niin sitä varten tehtiin heille erikoisraportti. On tehty erikoisraportteja minimipalkasta, urakointitoiminnasta, alihankintaketjuista jne. Yleensä melkein kaikissa Komission raporteissa on viittauksia meidän työhömmme. Komissio käyttää meidän materiaalimme usein, kun se valmistelee direktiivejä ja kun se tekee omia julkaisujaan.”

*Eurofoundin ”kyljessä” toimii myös eräitä yksiköitä kuten EIRO (European Industrial Relations Observatory) ja European Restructuring Monitor, jotka keräävät itse havaintoaineistoa ja raportteja jäsenmaista. Mikä niiden asema on?*

<sup>1</sup> Ks. [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu).

”Me teemme kolmentyyppistä tutkimusta, joista yksi ovat observatoriot ja neljäs aktiviteetti on kommunikointi. Ensinnäkin observatoriot ovat saaneet hyvin julkisuutta ja niistä on tullut oikein brändejä. EIRO on Euroopan johdava työmarkkina-asioiden seuranta- ja tutkimuskeskus, joka seuraa ajankohtaisia asioita, kun toisaalta meidän laajemmat ja syvemmät tutkimusprojektimme selvittävät enemmän asioiden taustoja. EIRO julkaisee yli 1 000 erilaajuista artikkelia vuodessa, kun näitä syvempiä tutkimuksia tulee meiltä joitakin kymmeniä.

Kolmanneksi haastattelututkimukset ovat originaalia aluetta, jota kukaan muu ei tee. Sekä elämänlaatu- että työolotutkimus ovat haastattelututkimuksia, joissa mennään 27 EU-maahan ja sen lisäksi vielä yleensä muutamaan naapurimaahan. Me teemme itse yleensä noin 10 raporttia kustakin haastattelututkimuksesta, ja sen jälkeen annamme koko datasetin ihan vapaaseen käyttöön. Yleensä muut tutkimusorganisaatiot tekevät vielä kymmeniä tutkimuksia sen haastatteluaineiston perusteella. Eli sitä aineistoa kyllä pureskellaan, ilmeisesti juuri sen takia, että se on originaalia.”

### Enemmän ja parempia työpaikkoja

*Nyt on juuri päättyvässä säätiön viimeisin nelivuotinen työohjelma, ”Parempi työ ja parempi elämä muuttuvassa Euroo-*

*passa”. Se luotiin kaudelle 2005–08, joka seurasi EU:n vuonna 2004 tapahtunutta laajenemista. Samalla säätiö on pyrkinyt tukemaan EU:n Lissabonin strategiaa, jonka tavoitteena on tehdä Euroopasta maailman kilpailukykyisin tietopohjainen talous, parantaa työllisyysastetta ja työn laatua sekä edistää innovaatioita ja yrittäjyyttä sekä sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja osallisuutta. Millä tavalla olette nämä ottaneet huomioon toiminnassanne?*

”Kyllähän ne on kovasti otettu huomioon. Jos Lissabonin strategiaa ajattelee, niin sen tavoitehan on luoda enemmän ja parempia työpaikkoja, ja me tutkimme monin eri tavoin sekä työpaikkojen määrän että niiden laadun kehitystä. Euroopan laajuisesti voidaan sanoa, että Lissabonin strategia onnistui vuoteen 2007 asti. Se pystyi luomaan sekä enemmän että parempia työpaikkoja (kuviot 1 ja 2). Suomi oli kolmen tai viiden parhaan maan joukossa sen suhteen, että uusia työpaikkoja syntyi parhaiden työpaikkojen osastoon. Joissakin maissa oli polarisaatiota, joka tarkoittaa sitä, että uusia työpaikkoja oli syntynyt sekä parhaiden että huonoimpien työpaikkojen ryhmään.

Me tulemme jatkamaan tätä tutkimusta, koska hyvien vuosien jälkeen nyt mitä ilmeisimmin tulee tapahtumaan käänne. Me tulemme julkaisemaan tällaisia tuloksia tulevaisuudessa ilmeisesti noin kaksi kertaa vuodessa.”

*Se, että olisi tullut enemmän ja samalla parempia työpaikkoja, on hyvin mielenkiintoinen asia, koska aika yleisen käsityksen mukaan tämä työpaikkojen määrän lisäys, joka Euroopassa on viime vuosina tapahtunut ja joka on ollut parempi kuin vertailukohteena pidettävässä Yhdysvalloissa, olisi tapahtunut suosimalla ”huonoja” tai sanokaamme vähän tuottavia työpaikkoja. Se selittäisi myös samalla sen,*

miksi Euroopassa tuottavuuskehitys on ollut niin hidasta. Tämä kuva ei pidäkään paikkaansa, vai?

”Osittain on niin. Tämä hyvän työpaikan määritelmä on moniulotteinen asia. On totta, että Euroopassa työolojen joustavuus on lisääntynyt, tai jos siitä käyttää toista sanaa, niin prekaari työ, joka usein liitetään määrä- ja osa-aikaisiin työsuhteisiin sekä epävarmuuteen työpaikasta, on myös selväs-

ti lisääntynyt Euroopassa. Näille huomion pään työpaikoille on juuri

## Enää vain Irlannissa on tehty kolmikantasopimus.

tunnusomaista, että ne ovat määräaikaisia, ja niissä työsuhdeturva saattaa olla heikko. Ne voivat myös olla osa-aikaisia jne.

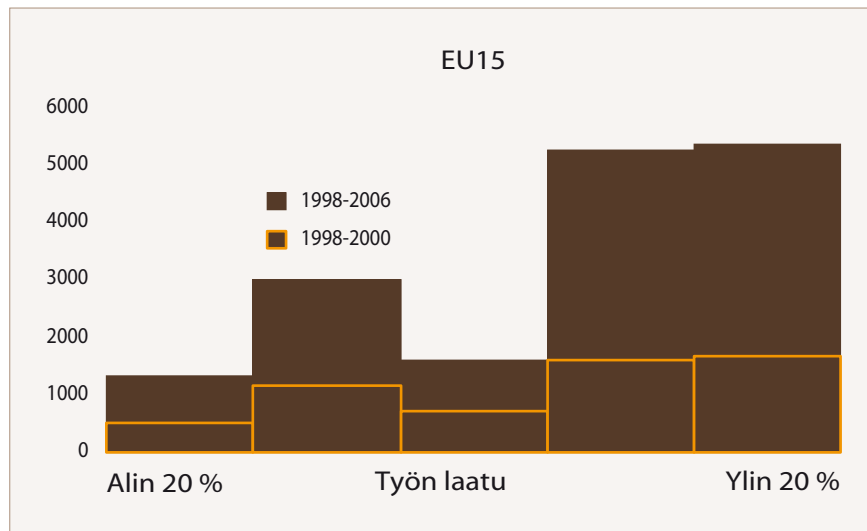
Voidaan sanoa, että ylisummaan Eurooppa on onnistunut, mutta kun mennään vähän syvemmälle, niin sieltä löytyy hyvin monenlaista aineistoa ja myös negatiivista kehitystä. Sama koskee tyytyväisyystutkimuksia. Jos eurooppalaisilta kysytään, niin keskimäärin 80 % on tyytyväisiä. Mutta jos kysytään lisää kysymyksiä, niin sieltä löytyy paljon tyytymättömyyttä.

Tämäntyyppisten työpaikkojen syntyminen on myös sitä joustavuutta, jota toisaalta kaivataan Euroopan työelämään. Euroopan työelämähän on aika jäykkää verrattuna monien kilpailijamaiden työelämään. Euroopassa tavoite on, että pitäisi suojella työllisyyttä mutta ei yksittäisiä työpaikkoja. Joustavuus voi johtaa siihen, että ihmisten täytyy vaihtaa työpaikkaa, mutta työpaikan vaihto pitäisi yrittää tehdä mahdollisimman varmaksi ja turvalliseksi, jotta siihen ei jää pitkäaikaisia katkoja ennen kuin uusi työ löytyy. Sitähän tämä flexicurity eli joustoturva paljolti on, että tämä kokonaiskuviota saadaan toimimaan.

### Työ, perhe-elämä ja kumppanuus

Teidän työohjelmakaudellanne 2005–2008 on ollut myös työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen tema. Tässä on var-

Kuvio 1. Työpaikkojen lukumäärän muutos (tuhansissa) EU15:ssä luokiteltuna viiteen eri laatu-luokkaan.



Kuvio 2. Työpaikkojen lukumäärän muutos (tuhansissa) uusissa jäsenmaissa luokiteltuna viiteen eri laatuluokkaan v. 2000–2008.



## Onnellisuusmittarilla suomalaiset jakavat ykkössijan tanskalaisten kanssa.

*maan suuria eroja eri maiden välillä, jos verrataan vaikka Pohjoismaita ja Keski- ja Etelä-Eurooppaa toisiinsa.*

”Yksi tekijä tässä on työllisyysasteen nostaminen Euroopassa ja ennen kaikkea naisten työllisyysasteen nostaminen, työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen ja työnantajien eri järjestelyt sen tukemiseksi. Yksi suuri tarkoitus Euroopassa on nostaa naisten työllisyyttä ja tehdä naisille mahdolliseksi työssä käynti, joka suomalaisesta näkökulmasta tuntuu vähän hassulta, kun täällä asiat on jo hoidettu niin hyvin.

Toinen tekijä tässä on työssä käyvien profiilin kehittäminen nuorempaan suuntaan, ts. syntyvyyden lisääminen. Voi sanoa, että Euroopassa syntyvyys on romahtanut viimeisten 20–30 vuoden aikana. Nykyään naiset synnyttävät keskimäärin reilusti alle kaksi lasta, kun 2,1 on suunnilleen vaatimus, jotta väki ei vähenisi. Työelämän tasapainoisuudella pyritään siis myös lisäämään syntyvyyttä ja naisten työssäkäyntiä.”

*Esimerkiksi lasten päivähoitojärjestelyt ovat hyvin puutteellisia monissa maissa kuten Isonsa-Britanniassa ja Italiassa. Pohjoismaat ovat tässä olleet edelläkävijöitä.*

”Kyllä, ehdottomasti edelläkävijöitä.”

*Onko sitten naisten työhön osallistumisessa tapahtunut nousua näissä muissa maissa?*

”Jonkun verran on tapahtunut, mutta Lissabonin strategian edellyttämiä ta-

voitteita ei ole saavutettu Euroopassa. Tietysti siihen on varmaan monta syytä. Yksi on tavallaan perinnesyyt. Tietyissä maissa pidetään edelleen tärkeänä, että äidit itse hoitavat lapsiaan. Se on kulttuuriperinne, ja sen muuttaminen on hidasta. Toisaalta taas jos työpaikat eivät pysty joustamaan erilaisissa työaikajärjestelyissä ja lasten hoidossa, niin silloin on usein hyvin vaikea osallistua työelämään.”

*Teidän työohjelmanne kolmas aihealue oli Työmarkkinasuhteet ja kumppanuus, joka tuntuisi suomalaisittain viittaavan kolmikantaisuuteen. Mitä sen suhteen on tapahtunut? Meillähän ei vielä ole mitään yleiseurooppalaista työehtosopimusjärjestelmää. Tosin EU:ssa kuunnellaan työmarkkinaosapuolia ilmeisen laajasti.*

”EU:ssa kuunnellaan työmarkkinaosapuolia, ja EU:han järjestää Eurooppa-tason sosiaalista dialogia, joka tarkoittaa toimialakohtaista ammatti- ja työnantajaliittojen välistä neuvottelua ja keskustelua. Täytyy kuitenkin sanoa, että trendi on jopa poispäin tästä kolmikantasta, eli työehtosopimusneuvottelut yhä useammassa Euroopan maassa käydään matalammalla tasolla. Suomessahan siitä luovuttiin vuonna 2007, vaikka tietysti Suomessa tämä kolmikanta pelaa siinä mielessä, että kyllä nämä kaikki kolme tahoja ovat tiiviissä yhteydessä ja keskustelevat ja miettivät asioita yhdessä. Sopimuksia ei kuitenkaan enää tehdä valtakunnan tasolla. Tällä hetkel-

lä Irlanti on ilmeisesti ainoa maa Euroopassa, jossa on vielä tehty pitkäaikainen kolmikantasopimus, jossa nämä kolme tahoja ovat keskenään sopineet palkka-kehityksestä ja monista muista työelämän asioista.

Varsinkin uusissa jäsenmaissa koko työehtosopimusjärjestelmä on vähemmän kehittynyt kuin vanhoissa Euroopan maissa. Siellä työpaikkakohtaiset tai jopa ihan yksilölliset sopimukset ovat eniten vallalla. Kolmikannalla on paljon hyviä näyttöjä ja hyviä puolia, että se voi toimia, mutta se ei tällä hetkellä näytä olevan se suunta, mihin Eurooppa olisi menossa.”

### Sosiaalinen yhteenkuuluvuus ja onnellisuus korkeinta Pohjoismaissa

*Onko teidän työohjelmanne neljännellä alueella, sosiaalisessa yhteenkuuluvuudessa tapahtunut myönteistä kehitystä? Uudet jäsenmaat ovat varmaankin osoittaneet haasteeksi tässä suhteessa.*

”Eurooppahan on hyvin heterogeeninen. Euroopan eri osissa nämä asiat ovat hyvin, hyvin eri lailla (kuvio 3). Tietysti ero vanhojen ja uusien jäsenmaiden välillä on suuri, ja vastaavasti ero Etelä- ja Pohjois-Euroopan välillä on hyvin suuri. Sosiaalisen yhteenkuuluvaisuuden osalta Pohjoismaat ovat kärjessä. Täällä yhteiskunta toimii ja sen instituutiot toimivat. Se lisää varmaan yleistä luottamusta ja turvallisuuden tunnetta, ja ihmiset sen takia myös luottavat toisiinsa.”

*Tämä näkyy sillä tavalla, että luotetaan viranomaisiin, poliisiin, oikeuslaitokseen ja jopa ehkä poliitikkoihinkin enemmän kuin muualla Euroopassa.*

”Kyllä, ja sellaisiin tärkeisiin instituutioihin kuin esimerkiksi eläkejärjestelmään. Yleensä Euroopassa luottamus kansaliseen eläkejärjestelmään on yllättävän

heikko. Voisi sanoa, että alle 50 prosenttia eurooppalaisista luottaa oman maansa eläkejärjestelmään, mikä suomalaiselta kannalta tuntuu ihan hassulta.”

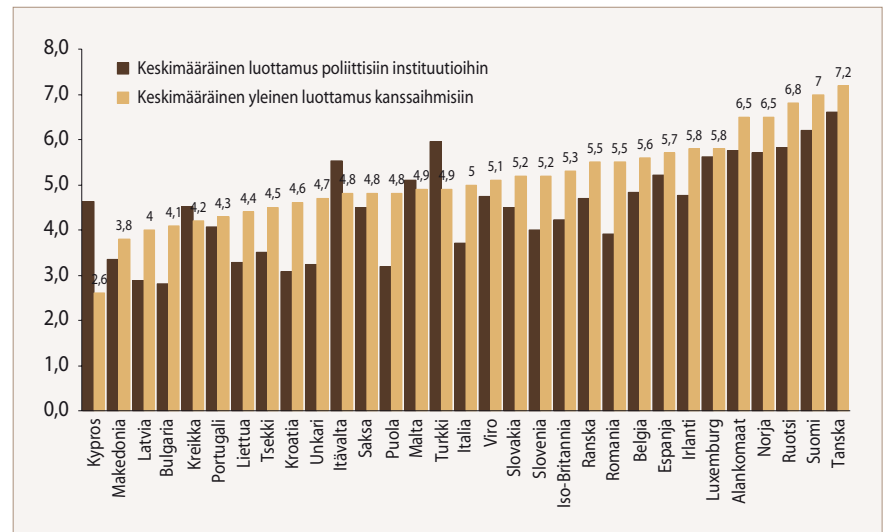
*Eurofound on juuri toteuttanut 2. elämänlaatu tutkimuksen kaikissa EU-maissa ja Norjassa. Elämänlaatua mitattiin siinä onnellisuudella ja tyytyväisyydellä elämään. Meidän kannaltamme kaikkein mielenkiintoisinta on se, että systemaattisesti Pohjoismaat sijoittuivat siellä kärkeen (kuvio 4). Mikä on Eurofoundin selitys tälle?*

”Kyllä yksi selitys sille ihan varmasti on se, että yhteiskunta toimii. Yhteiskunnan instituutiot ovat luotettavia, ja ihmiset luottavat toisiinsa. Se varmasti lisää tyytyväisyyttä elämään ja onnellisuutta. Ehkä siinä on jollakin lailla tällainen psykologinen tekijä. Ihmiset ovat tottuneet elämään aika kovissa olosuhteissa, ja kun he ovat onnistuneet kehittämään toimivan yhteiskunnan, se luo tyytyväisyyttä ja onnellisuutta. Tavallaan se tavoitetaso on sitten siinä, mitä on saatu aikaan, eikä yritetä tavoitella mitään ihan mahdollisia.”

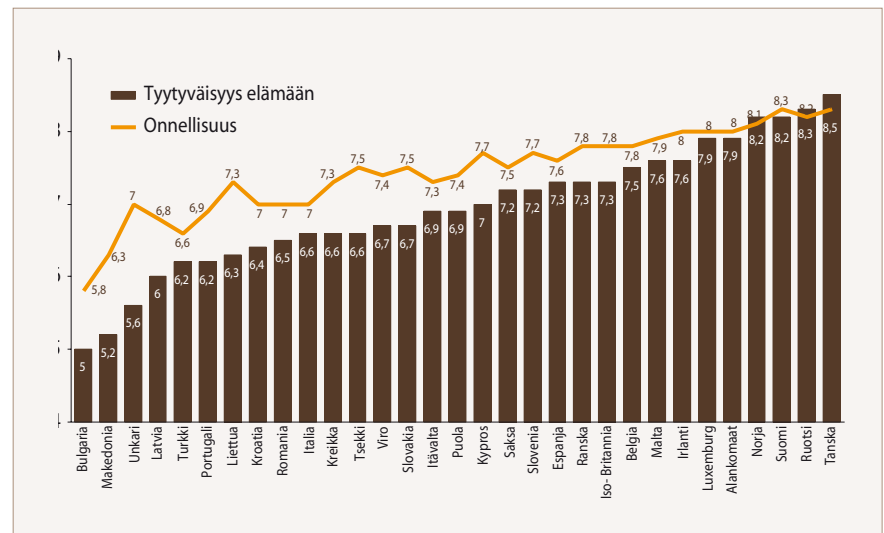
*Joissakin muissa tällaisissa elämänlaatu- ja onnellisuustutkimuksissa on puolittain vitsinä heitetty, että näyttäisi riittävän, kun on saavutettu tällainen pohjoismainen 1960-luvun elintaso, niin sen jälkeen on sitten enää vaikea elintaso nostamalla parantaa onnellisuutta. Näkykö tällainen elintason ja onnellisuuden välinen yhteys teidän tutkimuksissanne?*

”Kyllä elintason ja onnellisuuden välillä on ihan selvä yhteys. Kaikki korrelaatiot osoittavat sen. Muita tekijöitä, jotka selvästi vaikuttavat tyytyväisyyteen elämään ja onnellisuuteen, on hyvä koulutus ja hyvät perhesuhteet. Perhesuhteilla on suuri merkitys onnellisuudelle, ja eurooppalaisilla yleisesti ottaen tämä on hyvin tärkeä tekijä, ja näyttää siltä, että

Kuvio 3. Eurooppalaisten luottamus yhteiskunnan instituutioihin ja kanssaihmiin maittain.



Kuvio 4. Eurooppalaisten onnellisuus ja tyytyväisyys elämään maittain.



Pohjoismaissa myös nämä perhesuhteet pelaavat paremmin kuin monessa muussa maassa.”

*Se on ehkä vähän yllättävää, koska olemme ehkä tottuneet ajattelemaan, että jos-sain Espanjassa tai Italiassa perhesuhteet ovat paljon tiiviimmät, ja on laajempi se piiri kuin mitä meillä.*

”Kuitenkin pohjoismaalaiset ihmiset tuntuvat olevan tyytyväisiä perhe-elämäänsä. Suomen kannaltahan tässä tut-

kimuksessa ehkä – suomalaiset kun ovat urheilukansaa – yksi merkittävä tulos on se, että Suomi tässä onnellisuudessa ja sen indeksin arvossa nousi jaettuun ykkösasemaan. Tanskan kanssa Suomi sai skaalalla ykkösestä kymppiin indeksi-arvoksi 8,3, joka on Euroopan korkein. Suomalaiset ja tanskalaiset ovat tämän mukaan yhtä onnellisia.”

*On ilmeisesti olemassa kulttuurieroja siinä, miten tällaisiin kysymyksiin vastataan.*



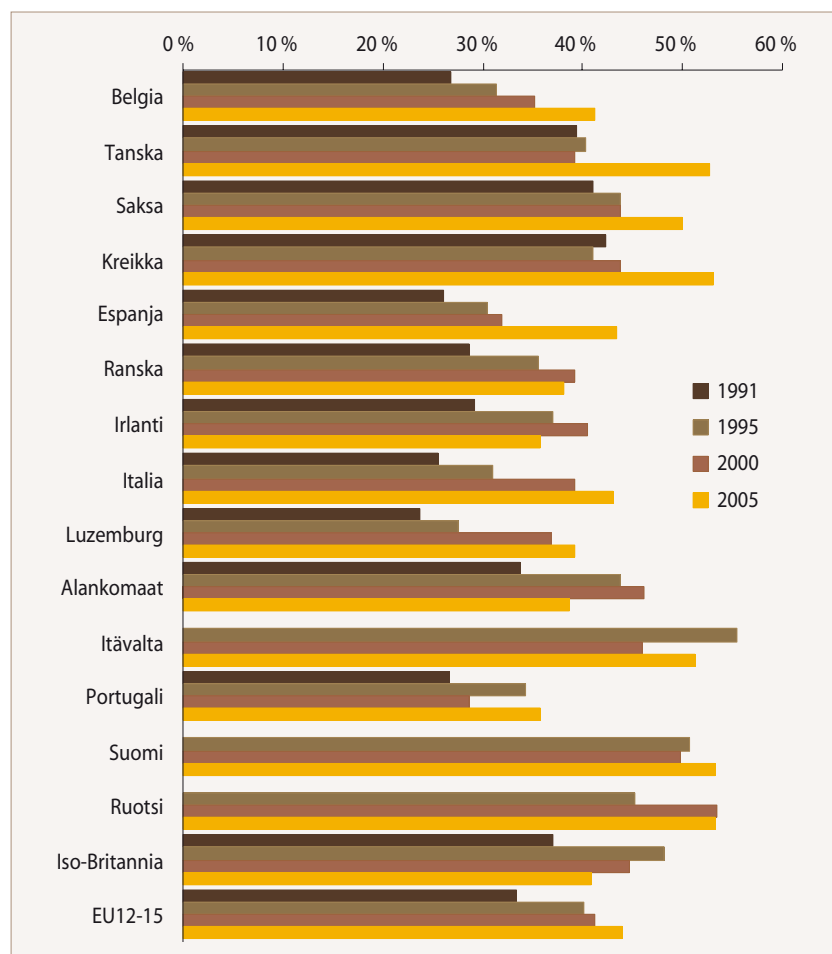
”Ihan varmasti kulttuurieroja on. Sitä on jonkun verran selvitettykin, mutta ihan tarkkaa vastausta siihen ei ole. Tietysti kun nämä ovat subjektiivisia näkemyksiä, niin se selvittäminen ei olekaan ihan yksinkertaista. Kyllä tässä ehkä suomalaisten tietynlainen vaatimattomuus ja realismi myös näkyvät. Suomalaiset ovat onnellisia, kun he saavuttavat tietyn tason ja aseman, ja tietyt asiat ovat kunnossa. He eivät yritä saavuttaa kuuta taivaalta, vaan tyydytään siihen, että eletään hyvin. Yllättävän isoja nämä erot Euroopassa kuitenkin ovat. Tällä asteikolla yhdestä kymmeneen indikaattorin arvot heiluvat 5:n ja 8,3:n välillä. Taas on niin, että Kaakkois-Euroopassa ovat ne matalimmat arvosanat, eli siellä indikaattorin arvot pyörivät jossakin 5:n ja 6:n paikkeilla, kun taas kaikissa Pohjoismaissa arvot ovat yli 8:n.

Yksi selittävä tekijä, joka vaikuttaa erittäin moneen asiaan, on koulutus. Hyvä koulutus lisää ehdottomasti ihmisten tyytyväisyyttä ja onnellisuutta. Tietysti korkea koulutus johtaa moneen hyvään asiaan. Se antaa kortin yleensä korkeampaan elintasoon, parempaan työpaikkaan ja parempaan toimeentuloon ja useimmiten myös toimivampaan yhteiskuntaan. Pohjoismaissa koulutustaso on korkea verrattuna oikeastaan mihin tahansa muuhun Euroopan maahan.”

*Se kiinnittää huomiota, että tulonjakotutkimuksissa Suomi ja Tanska ovat usein olleet kärjessä tasaisimman tulonjaon maina.*

”Näin on. Se varmasti lisää sosiaalista yhteenkuuluvuutta ja koheesiota ja on tärkeä positiivinen tekijä näiden tulosten saavuttamiseksi.

Kuvio 5. Työn intensiteetin kehittyminen EU-15-maissa v. 1991–2005 (jakauma työntekijöiden kiireisyyden ja työn intensiteetin mukaan).



Yksi asia, jota tässä on myös tutkittu, on optimismi, usko tulevaan, luottamus tulevaan. Se tietysti on asioiden kehittymisen kannalta ihan äärimmäisen tärkeä tekijä. Sehän on myös tekijä, jossa Pohjoismaat Suomi mukaan lukien ovat

Euroopan kärjessä. Usko tulevaan on paljon voimakkaampaa täällä kuin Euroopassa keskimäärin. Jos Euroopassa keskimäärin vain noin 50 prosenttia ihmisistä näkee, että heidän elämänsä ja yhteiskunta ympärillä kehittyvät positiiviseen suuntaan, niin Pohjoismaissa se on noin 75 prosenttia.”

**Myös työolot ovat Pohjoismaissa hyvät**

*Työoloista on tehty kyselytutkimuksia eri maista viime vuosina. Ovatko Pohjoismaat siinäkin kärjessä?*

Suomalaiset eivät yritä tavoittaa kuuta taivaalta, vaan he tyytyvät siihen, että eletään hyvin.

”Kyllä sitäkin vertailua on tehty kovasti, ja siinä on yhteys toinen toisiinsa. Jos työelämä on kehittynyt ja hyvää, niin ihmiset yleensäkin ovat tyytyväisempiä elämäänsä. Pohjoismaat sijoittuvat siinä myös erittäin hyvin. Työelämän kehittyneisyyttä voi tietysti mitata monella eri tekijällä. Yksi on osallistuminen päätöksentekoon, ja johtamistavat ja -tyyli ovat osallistuvia ja mukaan ottavia. Myös työelämän joustot lähtien ehkä joustavasta työajasta, jolla pyritään sovittamaan työtä ja perhe-elämää yhteen, erilaiset kannustavat palkkausjärjestelmät, tiimityö, rotaatio työpaikalla, tietotekniikan käyttö ja tämäntyyppiset tekijät – kaikilla näillä mittareilla mitattuna Suomi on aivan Euroopan johtavia maita niin kuin myös muut Pohjoismaat.”

*Meillä on kuitenkin moitittu, että johtamisessa on jotakin mätää, ja siihen ollaan tyytymättömiä. Viimeisimmässä Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa ”kiire, henkilöstön riittämättömyys, epävarmuus tulevaisuudesta ja avoimuuden puute ovat lisääntyneet varsinkin julkisella sektorilla.” Työelämän ongelmat ovat kasvaneet 2000-luvulla erityisesti valtiosektorilla. Valtiolla työskentelevät kokevat, että työolot ovat selvästi huonontuneet: henkilöstöä on liian vähän työtehtäviin nähden ja työilmapiirin avoimuus ja kannustavuus ovat vähentyneet. Valtion työntekijät pelkäävät ennakkoimattomia muutoksia nyt enemmän kuin muilla sektoreilla. Todennäköisesti tällä ilmapiirin huonontumisella on yhteyttä*

*paljon julkisuudessaakin esillä olleisiin henkilöstön supistamistoihin. Onko tällaista muutosta tapahtunut myös muissa maissa? Liittyykö se globalisaatioon tai markkinoiden paineisiin tai julkisen sektorin säästötoimiin?*

”Varmaan ne kaksi voimakkainta tekijää, jotka sitä aiheuttavat, ovat globalisaatio ja ikäprofiilin muuttuminen eli ikääntyminen. Suomessa globalisaation ja ikääntymisen vaikutus on se, että julkisella sektorilla pyritään paljon korkeampaan tehokkuuteen ja



## Muutosjohtaminen on vaikeuksissa, kun muutokset ovat ennakoimattomia, nopeita ja rajuja.

työn tuottavuuteen kuin mikä ehkä on ollut tilanne aikaisemmin. Juuri globalisaatio lisää kilpailupainetta, joka lisää myös julkisen sektorin tehokkuuspainetta. Toisaalta kun ikäprofiili muuttuu, ja Suomessahan oikeastaan ollaan jo siinä tilanteessa, että ihmisiä poistuu enemmän työmarkkinoilta kuin tulee sinne, valtio tavallaan haluaa tehdä osuutensa niin, että se ei ottaisi näistä työmarkkinoille tulevista liian suurta osuutta, vaan suurempi osuus jäisi muiden eli lähinnä yksityisen sektorin käyttöön. Sehän on johtanut siihen, että tietoisesti yritetään pienentää valtion työntekijöiden määrää. Sama trendi, ongelma ja paineet ovat myös muissa Euroopan maissa. Niissä sitä ei ehkä ole oikein niin selkeästi osattu pukea kehitysohjelmien muotoon.

Nämä kaksi tekijää ovat vaikuttaneet tähän epävarmuuden ja kiireisyyden lisääntymiseen sekä työn intensiteetin kasvuun. Työn intensiteetin kasvu on ihan selkeä trendi (kuvio 5). Se näkyy kaikissa meidän muutaman vuoden välein tehtävissä tutkimuksissamme.”

*Sekä yksityisellä että julkisella sektorilla?*

”Kyllä, se on molemmilla, ja ehkä julkisella sektorilla se on voinut kehittyä no-

peammin kuin yksityisellä sektorilla viime vuosina. Tietysti lähtötasot olivat erilaiset, ja sen takia julkisella sektorilla muutos on ollut vielä nopeampaa.”

*Yksi osa tätä on se, että kiireen ja henkilöstöhallinnon johtaminen ei ole ollut parasta mahdollista. Ihmiset ovat tyytymättömiä siihen, että johtajat antavat asioiden mennä siihen pisteeseen, että se tuntuu kiireenä ja stressinä tai sitten jopa irtisanomisina joidenkin osalta – tai pelkona irtisanomisista. He toivoisivat, että johtajat pystyisivät jotenkin käsittelemään tai hoitamaan tämän asian niin, että näitä ongelmia ei tulisi.*

”Tavallaan asioiden ennakointi ja ennakointijärjestelmien parantaminen olisi tässä aivan avainasemassa, jotta nähtäisiin kehityssuunnat riittävän aikaisin, ja niihin ehdittäisiin reagoida ilman, että tällaisia jyrkkiä muutoksia tarvitsisi tehdä. Toisaalta ihan nämä viime kuukaudet ovat osoittaneet, että tämä maailma on mennyt yhä vain vaikeammaksi ja vaikeammaksi tuon suhteen.”

*Muutokset ovat olleet erittäin nopeita, aivan käsittämättömiä.*

”Kun ne ovat niin nopeita ja rajuja, niin ei niitä oikein kukaan pysty sillä tavalla

ennakoimaan, että kaikki muutokset tapahtuisivat pehmeästi ja suunnitellusti. Usein joudutaan vain reagoimaan, ja silloin tietysti joudutaan sellaisiin ratkaisuihin, jotka henkilöstön mielestä ovat epäoikeudenmukaisia ja huonoja, mutta ehkä niiden välttäminenkin ei olisi ollut mahdollista. Meidän yksi tutkimusalueemmehan on tutkia muutosjohtamista Euroopassa. Me teemme kymmeniä tapaustutkimuksia vuodessa siitä, mitä muutoksia on toteutettu. Siinä yritetään katsoa tätä kolmikantanäkökulmaa. Mitä paikalliset viranomaiset voivat tällaisessa tilanteessa tehdä, miten siitä ammattiyhdistysliike ja työnantajat neuvottelevat ja suunnittelevat sitä yhdessä.”

### Lähivuosien haasteet erilaisia

*Eurofoundin seuraavan nelivuotiskauden 2009–2012 työohjelma on nimeltään ”Eurooppa työssä: parempi elämä ja mahdollisuudet kaikille”. Mikä siinä on päätavoite?*

”Eikös tuo ole jo ihan hyvä tavoite? Vähän uudella tavalla olemme yrittäneet laittaa otsikkomme eurooppalaisten tavoitteiden tai arvojen mukaisiksi. Tämä mahdollisuudet kaikille on yksi näitä Euroopan keskeisiä tavoitteita. Paremmat ja ainakin tasapuoliset mahdollisuudet kaikille on yksi tärkeä Euroopan tavoite. Me kehitimme tämän uuden nelivuotisohjelman kolmen tutkimusalueen ympärille.

Ensimmäinen tutkimusalue tutkii työmarkkinoita makrotasolla: ”Työllisyyden kasvu ja työvoiman tarjonnan ja kysynnän tasapainottaminen”. Tavoitteena on saada työpaikkojen kasvua ja sellaisella tavalla, että siinä pystytään tasapainottamaan ammatillisesti, alueellisesti ja sektorikohtaisesti työvoiman tarjonta ja kysyntä. Työvoiman kysynnän kasvu lisää

## Suomalaiset eivät yritä tavoittaa kuuta taivaalta, vaan he tyytyvät siihen, että eletään hyvin.



työpaikkojen määrää. Tarjontahan loppujen lopuksi palautuu aika paljolti koulutuskysymykseksi niin, että ihmiset saadaan hankkimaan sellainen koulutus, joka vastaa tulevaisuuden ammatteja ja työoloja. Tämän suhteen Euroopassa rakennemuutosta tapahtuu jatkuvasti, ja voisi sanoa, että se on aikamoinen haaste Euroopalle kokonaisuutena. Saataisiin ihmisille sellainen koulutus, että se vastaa uusia työpaikkoja, ja toisaalta myös elinaikainen kouluttaminen saataisiin ihmisille tavaksi, ja sille järjestettäisiin organisaatioita ja instituutioita, jotka pystyvät kouluttamaan ihmisiä ammatista toiseen. Tietyt ammatit ja toimialat vain katoavat Euroopasta, mutta uusia tulee tilalle. Niihin tarvitaan päteviä ja osaavia ihmisiä.”

*Välitön haaste tulee kuitenkin olemaan sen notkahdus työllisyydessä, joka on nyt alkanut.*

”Kyllä, ehdottomasti. Saa nyt nähdä, miten syvä tästä taantumasta tulee, ja kehittykö siitä ihan lama. Merkit ovat erittäin huonot tietysti sen takia, että se näyttää olevan todella globaali ilmiö. Useassa Euroopan maassa vuonna 2009 talous supistuu 2-5 prosenttia. Jos se menee siihen haarukkaan, niin sen työllisyysvaikutukset tulevat kyllä olemaan aika rajuja.”

*Teidän uudessa työohjelmassanne on kaksi muutakin osaa...*

”Ensimmäinen oli tällainen makronäkökulma, ja toinen on sitten sellainen, jonka otsikkona on ”Enemmän ja parempia työpaikkoja ja korkeampi tuottavuus kumppanuuden kautta”. Siihen on yritetty tiivistää ainakin kolme tekijää: työn laadun parantaminen, työn tuottavuuden parantaminen ja sosiaalinen kumppanuus. Työn laadun merkityksen nyt jokainen tajuaa. Sillä on suuri merkitys sekä yksilölle, firmoille että

yhteiskunnalle, ja jos se paranee, niin varmaan melkein kaikki asiat paranevat.

Työn tuottavuus on nyt nousemassa Euroopassa hyvin tärkeäksi tekijäksi lähinnä ikääntymisen vuoksi. Koska aktiivinen työvoima on selvästi vähentymässä, niin jotta me pystyisimme ylläpitämään sekä elintasoja että erilaisia sosiaalisia instituutioita Euroopassa, niin työn tuottavuuden täytyy kasvaa. Tietysti työn tuottavuuden pitäisi kasvaa kestäväällä tavalla, joka perustuu esimerkiksi työn laadun paranemiseen. Yksi asia, jota me tutkimme, on työn laadun ja tuottavuuden väliset yhteydet. Meillä on sellainen näkemys, että jos laatu paranee, niin myös työn tuottavuus paranee, tai ainakin on mahdollista parantaa molempia yhtä aikaa.

Toinen alue on työmarkkina-asiat, joita tutkitaan. EIRO on osa sitä tutkimusta, miten kollektiivisia työmarkkinaneuvotteluita käydään, miten sopimuksia syntyy ja mihin ne johtavat.

Kolmas alue on syrjäytymisen estäminen ja siten ihmisten saaminen mukaan työelämään sekä kestävät yhteiskunnalliset turvaverkot. Toisin sanoen me tutkimme ihmisten työllistettävyyden parantamista ja toisaalta Euroopan hyvinvointivaltiomallin kestävyys, jatkuvuus ja toimivuus on yksi haasteista. Miten tämä Euroopan sosiaalinen malli tai hyvinvointivaltio pystytään pitämään hengissä ja toimivana? Ikääntymisenhän on tietysti yksi tekijä, joka lisää paineita siihen, ja myös nettomiellessä pienenevä työvoima. Siinä aika paljon yksilön kannalta katsotaan sitä asiaa, miten Euroopan instituutiot, sosiaaliturva ja hyvinvointivaltio kehittyvät.” ■