

**This is an electronic reprint of the original article.
This reprint *may differ* from the original in pagination and typographic detail.**

Author(s): Mustosmäki, Armi

Title: Tuottaako pohjoismainen malli hyvää työelämän laatua vielä tulevaisuudessakin?

Year: 2017

Version:

Please cite the original version:

Mustosmäki, A. (2017). Tuottaako pohjoismainen malli hyvää työelämän laatua vielä tulevaisuudessakin?. *Talous ja yhteiskunta*, 45(4), 34-38.

<http://www.labour.fi/ty/tylehti/ty/ty42017/ty42017pdf/ty42017Mustosmaki.pdf>

All material supplied via JYX is protected by copyright and other intellectual property rights, and duplication or sale of all or part of any of the repository collections is not permitted, except that material may be duplicated by you for your research use or educational purposes in electronic or print form. You must obtain permission for any other use. Electronic or print copies may not be offered, whether for sale or otherwise to anyone who is not an authorised user.

Tuottaako pohjoismainen malli hyvää työelämän laatua vielä tulevaisuudessakin?

Pohjoismaat ovat perinteisesti erottuneet työelämän laatuvertailuissa Euroopan ykkösinä. Taustalla vaikuttavat työmarkkinoiden palveluvaltaisuus ja korkea työvoiman osaamistaso, mutta myös erilaiset institutionaaliset tekijät, kuten työmarkkinoiden sääntely, ammattiyhdistysliikkeen asema ja sosiaalipoliittiset ratkaisut. Työelämän laatu voi kuitenkin heikentyä, kun näitä ankkureita kierretään tai kun ne eivät tavoita kaikkien alojen työntekijöitä. Organisaatioiden uudelleenjärjestelyt, ulkoistaminen ja alihankinta sekä uusien alojen ja työnteon uusien muotojen syntyminen saattavat heikentää työelämän laatua.

Vertailevien tutkimusten mukaan työelämän kehitys on ollut Pohjoismaissa, Suomi mukaan lukien, erilaista kuin muualla Euroopassa. Pohjoismaat erottuvat erityisinä, korkean työelämän laadun maina eurooppalaisissa vertailuissa (esim. **MUSTOSMÄKI** 2017).

Pohjoismaiden erityisyyttä on usein selitetty institutionaalisilla tekijöillä: työelämää sääntelevien instituutioiden kuten työmarkkinalainsäädännön, ammattiyhdistysliikkeen, kollektiivisten työehtosopimusten ja ammatteihin valmentavan koulutusjärjestelmän on ajateltu tuottavan hyvää työelämää (esim. **GALLIE** 2007). Tämän kaltaiset rakenteet myös vaimentavat globalisaation ja teknologisen kehityksen eriarvoistavia vaikutuksia. Kriitikot ovat tuoneet esiin, miten globalisaation ilmiöiden kuten maailmanlaajuisen kilpailun kiristymisen, teknologian kehityksen ja deregulaation katsotaan heikentävän instituutioiden merkitystä työelämän laatua suojelevina tekijöinä.

Tässä artikkelissa avaan tarkemmin maiden välisten työelämän laadun erojen ja institutionaalisten ankkureiden yhteyttä sekä toisaalta sitä, miten työelämän laatu voi heikentyä, kun institutionaalisia ankkureita kierretään tai kun ankkurit eivät tavoita kaikkien alojen työntekijöitä.

TYÖELÄMÄN LAATU JA INSTITUUTIONAALISET ANKKURIT

Institutionaaliset teoriat olettavat maiden eroavan toisistaan työelämän laadun suhteen, sillä samankaltaisilla muutos-paineilla voi olla erilaisia seurauksia maiden poliittisista, kulttuurisista, historiallisista ja institutionaalisista eroista johtuen. Pohjoismaiden erityisyyttä tarkasteltaessa huomio on kiinnittynyt erityisesti siihen, miten instituutiot vaikuttavat työnantajien strategioihin ja säätelevät työelämäsuhteita.

Pohjoismaiset instituutiot vaikuttavat työnantajien strategioihin niin, että työelämän laadusta tulee hyvää.

Perustaen näkemyksensä teoriaan kapitalismin kansallisista muunnelmista brittiläinen tutkija **DUNCAN GALLIE** (2007) esittää, että Pohjoismaat edustavat koordinoitua markkinatalouksia, joissa institutionaalinen kehys tuottaa hyvää työelämän laatua: koulutusjärjestelmä kouluttaa ammattitaitoisia työntekijöitä, minkä yhdessä säänneltyjen työmarkkinoiden kanssa oletetaan vaikuttavan työnantajien strategioihin ja tapoihin käyttäen työvoimaa. Koordinoituissa markkinatalouksissa kilpailuetua

haetaan työntekijöiden kehittämisen ja koulutuksen kautta ja uudet työn organisoinnin muodot ovat yleisempiä. Lisäksi organisaatioiden oletetaan sitoutuvan työntekijöihin ja pidemmän aikavälin investointeihin. Pohjoismaissa ammattiyhdistysliikkeellä on varsin vakaa asema ja työmarkkinalainsäädäntö yhdessä työttömyys- ja sosiaaliturvan kanssa suojelee melko tasapuolisesti eri työntekijäryhmiä.

Sen sijaan liberaaleissa markkinatalouksissa, erityisesti Isossa-Britanniassa ja USA:ssa, markkinoiden toimintaan puuttumista vältetään, ja siten vältetään myös työmarkkinoiden sääntelyä. Koulutusjärjestelmä tarjoaa hyvin yleisiä taitoja, ja markkinaohjautuvuus jättää työnantajille enemmän valtaa sanella toimintansa ehtoja ja käyttää työvoimaa joustavasti. Teorian mukaan työnantajat ovat haluttomampia kouluttamaan työntekijöitä, jotka liikkuvat helposti sääntelemättömillä työmarkkinoilla. Lisäksi matalamman taitotason työvoiman käyttö vaikeuttaa työn organisoinnin ja työn sisältöjen uudistamista, mikä johtaa työn yksitoikkoistumiseen ja standardoimiseen. Työntekijöiden muodollinen vaikutusvalta päätöksenteossa on rajallinen. Pohjoismaat erottuvat edukseen erityisinä, korkean työelämän laadun maina. Maiden välisen vertailun mukaan pohjoismaisilla työntekijöillä on hyvät mah-



ARMI MUSTOSMÄEN mukaan taloudessa ja työelämässä nähtävillä on monia prosesseja, jotka heikentävät pohjoismaista mallia ja instituutioiden työntekijää suojelevaa vaikutusta.

EUROOPPALAINEN TYÖOLOAINEISTO (EWCS)

Eurooppalainen työoloaineisto (EWCS) on laaja, viiden vuoden välein kerättävä työntekijöiden työoloja kartoittava kyselyaineisto.¹ Tässä artikkelissa maiden välisiä eroja havainnollistetaan vuoden 2015 EWCS aineiston avulla. Pohjoismaisen työelämän laatua ja organisaatiomuutosten yleisyyttä vertaillaan eri työpoliittisia regiimejä edustaviin Euroopan maihin: Iso-Britannia, Saksa, Espanja, Puola.

dollisuudet kehittää ja käyttää ammattitaitoaan sekä vaikuttaa työn tekemisen tapoihin (kuvio 1).

Työntekijöiden hyvät vaikutus- ja kehittymismahdollisuudet ovat kiinteästi yhteydessä maan tuotantorakenteeseen ja työvoiman ammattitaidon tasoon. Korkeammin koulutettujen ja ylemmissä asemassa olevien työ on usein itsenäisempää ja sisältää enemmän kehittämis- ja vaikuttamismahdollisuuksia. Näin ollen työntekijöiden koulutustason noustessa sekä teknologian kehityksen ja työn palvelu- ja tietovaltaistumisen myötä myös vaikutusmahdollisuuksien oletetaan lisääntyvän.

Korkea koulutustaso ei yksin selitä sitä, miksi Pohjoismaissa on muita maita parempilaatuinen työelämä.

Pohjoismaissa työmarkkinat ovat palveluvaltaiset ja työvoima korkeammin koulutettua kuin Euroopassa keskimäärin. Tutkimuksissamme (esim. **OINAS ET AL.** 2012) olemme kuitenkin havainneet, että Pohjoismaat säilyttävät erityis asemansa kehittämis- ja vaikuttamismahdollisuuksien suhteen myös sen jälkeen, kun on maiden väliset erot työvoiman ja työmarkkinoiden rakenteissa on kontrolloitu. Näin voimme olettaa hyvien vaikutusmahdollisuuksien taustalla olevan myös muita tekijöitä.

KIIRE JA EPÄVARMUUS – MIKÄ SELITTÄISI TYÖELÄMÄN KIELTEISIÄ KEHITYSSUUNTIA?

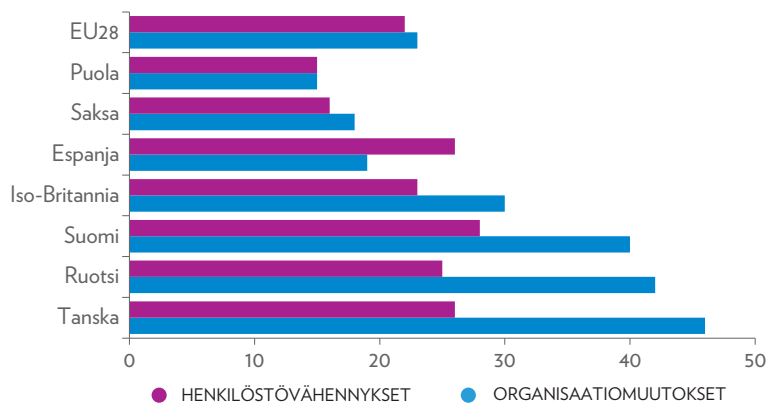
Samaan aikaan kuitenkin useissa tutkimuksissa on havaittu, että työn kiireisyys ja koettu työn epävarmuus ovat lisääntyneet merkittävästi Suomessakin. Aiempien tutkimuksiemme mukaan näistä kielteisistä kehityssuunnista on tullut

yhtäläisesti eri asemassa olevia työntekijöitä koskettavia ongelmia (esim. **MUSTOSMÄKI ET AL.** 2017). Nämä tulokset ovat ristiriidassa institutionaalisten teorioiden kanssa, jotka olettavat esimerkiksi ammattiliittojen ja työpolitiikan suojelevan työntekijöitä työn intensivoitumiselta. Lisäksi työnantajien oletettiin suosivan pidempiä, siten työntekijälle turvallisempia työsuhteita

ja irtisanomissuojan ja työttömyysturvan vähentävän työntekijöiden kokemaa työn epävarmuutta.

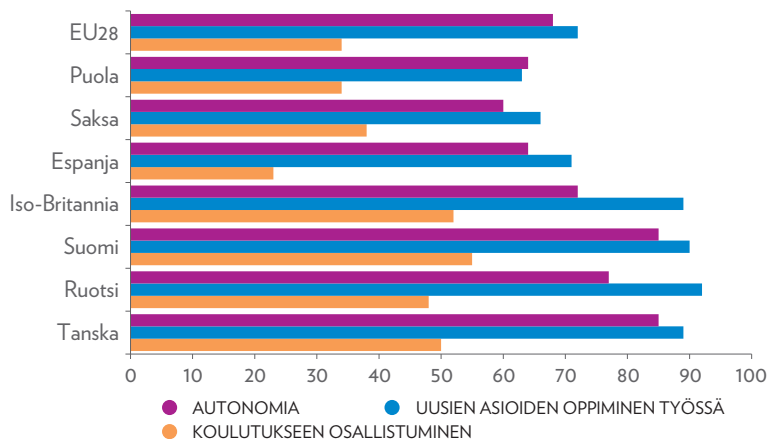
Kriitikot ovatkin tuoneet esille, että institutionaalinen teoria antaa staattisen ja yhtenäisen kuvan instituutioiden hyvää työelämää tuottavasta vaikutuksesta eikä onnistu havaitsemaan muutoksia (**CROUCH ET AL.** 2009; **VIDAL JA HAUPTMEIER** 2014). Makrotason edusta-

Kuvio 1. Työelämän laatu eri Euroopan maissa.



Lähde: Eurooppalainen työoloaineisto (EWCS).

Kuvio 2. Henkilöstövähennyksien ja organisaatiomuutosten yleisyys eri Euroopan maissa.



Lähde: Eurooppalainen työoloaineisto (EWCS).

viin aineistoihin perustuvia tutkimuksia on kritisoitu siitä, että ne eivät havaitse taloudellisten suhdanteiden ja johtamisen vaikutusta työelämän laatuun (esim. **SENGUPTA ET AL.** 2009). Onkin väitetty, että instituutiot itse asiassa sitovat toimijoita paljon oletettua vähemmän ja niitä voidaan eri tavoin vältellä.

Case-tutkimuksen menetelmin on havaittu, miten globaalin talouden paineet ohjaavat rationalisoimaan prosesseja ja tehostamaan organisaatioiden toimintaa. Organisaatiomuutosten myötä voidaan yhä uusille aloille tuoda globaaleja ja tietoteknologiaa hyödyntävän työn organisoinnin malleja. Kansainvälisessä tutkimuskirjallisuudessa puhelinpalvelukeskukset ovat usein esitetty esimerkki globaalin, rajat ylittävää tietoteknologiaa hyödyntävän työn organisoinnin mallista, jota on pidetty työelämän laadun kannalta ongelmallisena. Esimerkiksi pankkialalla ja puhelinoperaattoriyrityksissä palvelutyötä on järjestelty uudelleen puhelinpalvelukeskuksiin, jonne voidaan pienemmillä kustannuksilla palkata työntekijöitä, joilla ei ole välttämättä alan koulutusta tai kokemusta. Näin työnantaja voi kiertää pohjoismaiseen malliin liittyviä rakenteita, kuten tiukkoja työehtosopimuksia (esim. **BATT ET AL.** 2009).

Työntekijän palkkaamisen sijaan työtä ulkoistetaan ja alihankitaan eli ostetaan toisilta yrittäjiltä (ks. myös **FLECKER JA MEIL** 2010; **HAIDINGER ET AL.** 2014). Institutionaalisen teorian kehyksessä ilmiöitä on tulkittu niin, että työn uudelleenorganisointi siirtää työtä organisaation reunamille tai ulkopuolelle – ja siten heikentää instituutioiden suojaavaa vaikutusta. Näillä muutoksilla voi olla negatiivisia vaikutuksia työntekijöiden kokemaan työelämän laatuun.

Eurooppalaisessa työoloaineistossa 2015 työntekijöiltä kysyttiin, ”onko viimeisten kolmen vuoden aikana työpaikallanne tapahtunut rakenteellisia muutoksia tai uudelleenjärjestelyjä, jotka ovat merkittävästi vaikuttaneet työhönne”.² Pohjoismaat johtavat tilastoja ahkerimpina organisaatiouudistajina (kuviot 2): Suomessa, Ruotsissa ja Tanskassa yli 40 prosenttia vastaajista vastasi, että uudelleenjärjestelyt työpaikalla olivat vaikuttaneet merkittävästi heidän työhön-

sä. Erityisen yleisiä uudelleenjärjestelyt olivat julkishallinnossa sekä sosiaali- ja terveysalalla (**EUROFOUND** 2016).

Suomi erottuu myös maana, jossa henkilöstövähennykset ovat olleet yleinen ilmiö työpaikoilla. Vuonna 2015 useampi kuin joka neljäs suomalainen vastaaja (28 prosenttia) sanoi työpaikallaan vähennettyn henkilöstöä viimeisten kolmen vuoden aikana.

SUOMALAISEN TYÖOLOAINEISTON (2013) mukaan henkilöstövähennykset ovat yleistyneet tuntuvasti taantumassa. Myös muut suurehko muutokset työpaikalla, kuten muutokset esimiehissä ja johdossa tai tietojärjestelmissä, ovat yleisiä. Yli puolet (60 prosenttia) palkansaajista on myös sitä mieltä, että työn tuloksellisuuteen ja tuottavuuteen perustuvan arviointi on lisääntynyt. Työn ostamista ulkopuolelta oli lisätty noin joka neljännen vastaajan työpaikalla (**SUTELA JA LEHTO** 2014, 45–49).

Organisaatiomuutokset, henkilöstövähennykset ja työn monitorointi ovat yhteydessä epävarmuuden ja kiireen kokemuksiin.

Organisaatiomuutokset ja henkilöstövähennykset ovat yhteydessä kiirekokeuksiin ja työelämässä koettavaan kasvavaan epävarmuuteen (esim. **EUROFOUND** 2016). Organisaatiomuutoksia tehneissä ja henkilöstövähennyksiä kohdanneissa toimipaikoissa työntekijät kokevat enemmän epävarmuutta, stressiä, ja ettei heillä ole aikaa tehdä kaikkea työtehtäviä annetussa ajassa. Myös lisääntynyt työn monitorointi selittää kiirekokemuksia (**RUSSELL JA MCGINNITY** 2014). Jatkuvien muutosten ja uudistusten takia työntekijät pelkäävät työn muuttuvan sellaiseksi, jota he eivät enää hallitse. Myös uudistukset, joissa ihmiset joutuvat hakemaan uudestaan (omia) tehtäviään, ovat työntekijöille stressaavia.

Uudet palvelualat - HEIKOT INSTITUTIONAALISET ANKKURIT

Yksi institutionaalisen teorian kohtaama kritiikki on myös se, että sen on nähty perustuvan teollisen yhteiskunnan rakenteille (**BOSCH JA LEHNDORFF** 2005). Pohjoismainen malli ei välttämättä suojele yhtäläisesti vanhojen ja uusien sektoreiden työntekijöitä. Monet institutionaali-

sista ankkureista, esimerkiksi ammattiyhdistysliike ja työehtosopimukset, ovat vahvoja perinteisillä aloilla, kuten teollisuudessa ja kuljetuksessa. Uusilla nopeasti syntyvillä aloilla, kuten media-alalla ja vapaa-ajan hyvinvointi- ja liikuntapalveluissa ammatillinen järjestäytyminen ei ole kovin yleistä eikä ammatteihin valmentavalla koulutusjärjestelmällä välttämättä ole keskeistä ammatti-identiteettiä rakentavaa merkitystä.

Brittitutkijat **LLOYD JA PAYNE** (2013) vertailivat kansainvälisen kuntosaliketjun työn organisointia sen toimipisteissä Norjassa ja Iso-Britanniassa eivätkä havainneet näiden välillä institutionaalisen teorian olettamia eroja. Sen sijaan heidän mukaansa johtamisstrategiat, työn tehostamisen ja työntekijöiden kontrolloinnin tavat olivat varsin identtisiä eri maissa. Samankaltaisia tuloksia on saatu myös esimerkiksi hotellisiivoajien työstä eri maissa (**VANSELOW ET AL.** 2010).

Uudet alat ja työnteon uudet muodot jäävät usein työntekijää suojelevien instituutioiden ulkopuolelle.

Toisaalta globalisaation mukanaan tuomat uudet ilmiöt voivat perinteisilläkin aloilla kuten rakennusalalla osoittaa, miten instituutiot eivät välttämättä suojele työntekijöitä yhtäläisesti. Olkiluoto 3:n rakennustyömaalla tehtyjen tutkimusten mukaan ulkomaisten lähetettyjen työntekijöiden muita heikommat työehdot ja pitkät valvontaa hankaloittavat alihankintaketjut ovat esimerkki siitä, miten uusien työvoiman käyttötapojen kautta on mahdollista kiertää Pohjoismaisia institutionaalisia rakenteita (**LILLIE JA SIPPOLA** 2010).

Kiinnostava, joskin vasta vähän tutkittu ilmiö, on digitalisaatio ja alustojen kautta välittyvä työ ja se, miten ilmiö laajetessaan tulee vaikuttamaan työn tekemisen ehtoihin ja työelämän laatuun. Työtä ei tehdä työehtosopimuksen sääntelemänä eivätkä työn tekemistä määrittelevä työaikainsäädäntö, työehtosopimukset, kollektiiviset palkkaratkaisut tai mahdollisuudet järjestäytyä. Työnantajan velvol-

lisuudet tarjota työntekijälle työtiloja ja -välineitä, koulutusta tai työterveyshuoltoa eivät myöskään sido työn välittäjää tai tilaajia (DEGRYSE 2016; DRAKOUPIIL JA FABO 2016). Institutionaalisen teorian kehysten kautta tulkittuna ”alustatalous” tai ”joukkoistettu työ” ohjaa työtä perinteisen kokoaikaisen palkkatyösuhteen ja siten myös työntekijää suojelevan kehysten ulkopuolelle.

MILTÄ NÄYTTÄÄ TYÖELÄMÄN LAADUN TULEVAISUUS?

Pohjoismaista työelämää rakenteistavaa ja sääntelevää mallia on pidetty monin tavoin erityisenä (esim. KASVIO ET AL. 2012), ja sen ajatellaan tuottavan ja yllä-

pitävän korkeaa työelämän laatua (esim. MUSTOSMÄKI 2017).

Pohjoismaisen korkean työelämän laadun mallin kestävyyttä ei voi kuitenkaan pitää itsestäänselvyytenä. Työelämää säänteleviin instituutioihin kohdistuu merkittäviä muutospainetta. Esimerkiksi työehtosopimusjärjestelmää ja työlain-säädäntöä pyritään joustavoittamaan ja purkamaan. Samaan aikaan jäykkäkin pidetyistä rakenteista huolimatta Pohjoismaat ovat Euroopan aktiivisimpia organisaatiouudistajia, ja olemassa olevia rakenteita myös kierretään. Nämä näkökulmat auttavat myös selittämään yleistyneitä kiireen ja epävarmuuden kokemuksia, jotka muuten eivät istu kuvaan

Pohjoismaista työelämän laadun huippumainana. Pohjoismaisen työn tulevaisuutta pohdittaessa onkin syytä kiinnittää huomiota myös niihin prosesseihin, jotka laajetessaan rapauttavat työntekijää suojelevaa pohjoismaista mallia, asettaen sen tulevaisuuden vaakalaudalle. ■

Viitteet

- 1 Ks. <https://www.eurofound.europa.eu/fi/surveys/european-working-conditions-surveys>.
- 2 Tässä yhteydessä organisaatiomuutokset sisältävät ulkoistamisen, fuusioitumisen toisen organisaation kanssa tai yrityskaupan, lomauttamisen, liiketoiminnan laajentumisen tai uudelleenjärjestelyt organisaatiomuutosmielessä.

Kirjallisuus

- BATT, R. & HOLMAN, D. & HOLTGREWE, U. (2009), The Globalization of Service Work: Comparative Institutional Perspectives on Call Centers. Introduction to a Special Issue of the Industrial & Labor Relations Review, 62, 453–488.
- BOSCH, G. & LEHNDORFF, S. (2005), Introduction: Service Economies – High Road or Low Road. Teoksessa Bosch, G. & Lehndorff, S. (Eds.): Working in the Service Sector: a Tale from Different Worlds, London: Routledge, 1–31.
- CROUCH, C. & SCHRÖDER, M. & VOELZKOW, H. (2009), Regional and Sectoral Varieties of Capitalism, Economy and Society, 38, 654–678.
- DEGRYSE, C. (2016), Digitalisation of the Economy and Its Impact on Labour Markets, ETUI Working Paper 2016.
- DRAHOKOUPIL, J. & FABO, B. (2016), The Platform Economy and the Disruption of the Employment Relationship, ETUI Policy Brief 5/2016.
- EUROFOUND (2016), Sixth European Working Conditions Survey – Overview Report, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- FLECKER, J. & MEIL, P. (2010), Organisational Restructuring and Emerging Service Sector Value Chains – Implications for Work and Employment. Work, Employment and Society, 24:4, 1–19.
- GALLIE, D. (Ed.) (2007), Employment Regimes and the Quality of Work, New York: Oxford University Press.
- HAIDINGER, B. & SCHÖNAUER, A. & FLECKER, J. & HOLTGREWE, U. (2014), Value Chains and Networks in Services: Crossing Borders, Crossing Sectors, Crossing Regimes? Teoksessa Hauptmeier, M. & Vidal, M. (Eds.): Comparative Political Economy of Work, Hampshire, UK: Palgrave Macmillan.
- KASVIO, A. & GONÄS, L. & SKORSTAD, E. (2012), In Search of the Nordic Working Life Model; Introduction to the Thematic Issue, Nordic Journal of Working Life Studies, 2:4, 1–19.
- LILLIE, N. & SIPPOLA, M. (2010), Edunvalvonnan ongelmat Olkiluoto 3-rakennustyömaalla, Sosiologia, 47:2, 97–111.
- LLOYD, C. & PAYNE, J. (2013), Changing Job Roles in the Norwegian and UK Fitness Industry: in Search of National Institutional Effects, Work, Employment & Society, 27:1, 3–20.
- MUSTOSMÄKI, A. (2017), How Bright Are the Nordic Lights? Job Quality Trends in Nordic Countries in a Comparative Perspective, Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 586.
- MUSTOSMÄKI, A. & OINAS, T. & ANTTILA, T. (2017), Abating Inequalities? Job Quality at the Intersection of Class and Gender in Finland 1977–2013, Acta Sociologica, 60, 228–245.
- OINAS, T. & ANTTILA, T. & MUSTOSMÄKI, A. & NÄTTI, J. (2012), The Nordic Difference: Job Quality in Europe 1995–2010, Nordic Journal of Working Life Studies, 2:4, 135–152.
- RUSSELL, H. & MCGINNITY, F. (2014), Under Pressure: The Impact of Recession on Employees in Ireland, British Journal of Industrial Relations, 52, 286–307.
- SENGUPTA, S. & EDWARDS, P.K. & TSAI, C.-J. (2009), The Good, the Bad, and the Ordinary: Work Identities in “Good” and “Bad” Jobs in the United Kingdom. Work and Occupations, 36:1, 26–55.
- SUTELA, H. & LEHTO, A.-M. (2014), Työolojen muutokset 1977–2013, Helsinki: Tilastokeskus.
- VIDAL, M. & HAUPTMEIER, M. (2014), Comparative Political Economy of Work and Labour Process Theory: Towards a Synthesis. Teoksessa Hauptmeier, M. & Vidal, M. (Eds.) (2014): Comparative Political Economy of Work. Hampshire, UK: Palgrave Macmillan.