

**JYX**



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO  
UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

**This is a self-archived version of an original article. This version may differ from the original in pagination and typographic details.**

**Author(s):** Mustosmäki, Armi

**Title:** Pohjoismainen työelämän laatu Euroopan parasta : mutta kuinka kauan?

**Year:** 2017

**Version:** Published version

**Copyright:** © 2017 Työelämän tutkimus

**Rights:** In Copyright

**Rights url:** <http://rightsstatements.org/page/InC/1.0/?language=en>

**Please cite the original version:**

Mustosmäki, A. (2017). Pohjoismainen työelämän laatu Euroopan parasta : mutta kuinka kauan?. Työelämän tutkimus, 15(3), 281-286.

<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/85279/44276>

## Pohjoismainen työelämän laatu Euroopan parasta – mutta kuinka kauan?

Armi Mustosmäki

Vuosituhannen vaihteessa työelämän laatu oli kiinnostuksen kohteena sekä julkisessa keskustelussa että politiikan ja virkamiesten pyöreissä pöydissä. *“We do not need only more jobs, but better jobs”* muodostui sekä Euroopan unionin (EC2001) että OECD:n työllisyysstrategian (OECD 2003) keskeiseksi teemaksi.

Myös Suomessa työelämän laadun merkitys ja kehittämistavoitteet ovat perinteisesti olleet mukana hallitusohjelmissa. Esimerkiksi Jyrki Kataisen hallituksen aikana, työministeri Lauri Ihalainen valitsi työelämän laadun kehittämisen yhdeksi kolmesta hallituskauden päätavoitteista. Työelämästrategiaa kehitettiin yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa. Strategia valmistui vuonna 2012 ja strategian visiona oli tehdä suomalaisesta työelämästä Euroopan parasta vuoteen 2020 mennessä. Työelämän laatu on ymmärretty keskeiseksi tekijäksi kun tavoitellaan tuottavuuden ja kilpailukyvyn kehittämistä, korkeampaa työllisyysastetta, pidempiä työuria, ja elinikäistä oppimista ja työntekijöiden ja heidän perheidensä hyvinvointia. (Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020.)

Työelämän laadun kehittäminen ei kuitenkaan ole mikään uusi idea. Se juontaa juurensa 1960- ja 70-luvulle, maailmansotien sodan jälkeiseen kasvun aikaan. Teollistuneessa yhteiskunnassa raskaita, tylsiä ja jopa vaarallisia töitä korvattiin nousevilla palkoilla ja kohenevala elintasolla. Teknologian kehitys, talouden ja

työn palveluvaltaistuminen ja koulutustason nousu muuttivat niin työelämää kuin arvojakin. Vanha kompromissi, jossa huonot työolot hyväksyttiin ikään kuin vaihtokauppana kohenevasta elintasosta, alkoi murtua. Ajatus organisaatioiden ja työn kehittämisestä virisi poliitikkojen, johtajien, ammattiliittojen ja tutkijoiden piireissä. Uudet ajatukset, kuten yrittäjädemokratia, työntekijöiden osallistumismahdollisuudet ja työtyytyväisyys tuottavuuden edellytyksinä alkoivat levitä ympäri teollistuneita maita.

Pohjoismaat ovat olleet työelämän laadun kehittämisen edelläkävijöitä. Norja ja Ruotsi olivat ensimmäisten maiden joukossa, jotka alkoivat rakentaa erityisiä työelämän kehittämisohjelmia. (esim. Chernes & Davis 1975; Gustavsen 2007). Suomessakin työelämän kehittämisen aikakausi käynnistyi 1980-luvulla ja varsinaiset ohjelmat 1990-luvulla (Alasoini 2016a). Erityistä näissä kehittämisohjelmissa on se tapa, jolla ne yhdistävät eri toimijoita ja intressejä: eri ministeriöitä, työmarkkina- ja yrittäjäjärjestöjä sekä muita työelämän tutkimuksen ja kehittämisen organisaatioita.

Pohjoismaat erottuvatkin Euroopan parhaina maina erilaisissa työelämää koskevissa vertailuissa, oli kyse sitten työelämän laadusta, uusista työn organisoimien muotojen yleisyydestä, työaikojen joustavuudesta, tai naisten osallistumisesta työmarkkinoille.

## Pohjoismaissa työelämän laadun kehitys erityistä

Artikkeliväitöskirjassani olen tarkastellut Pohjoismaista työelämän laatua ja sen muutosta vertailevasta näkökulmasta. Maatason vertailujen lisäksi tutkin työelämän laadun ajallista muutosta, eroja eri työntekijäryhmien eli eri ammattiasemassa olevien naisten ja miesten välillä sekä eri palvelualojen välisiä eroja. Tutkimuksessani työelämän laatu on sateenvarjokäsite, joka kokoa alleen työntekijöiden arviot kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksista, työn kiireisyydestä ja työn epävarmuudesta (ks. myös Gallie 2007; Green 2006).

Tutkimuksen osa-artikkeleissa on käytetty eurooppalaisia ja suomalaisia työoloaineistoja. Eurooppalainen työolotutkimus (EWCS) on joka viides vuosi tehtävä lomake-tutkimus, joka on tarjonnut arvokasta tietoa työhön liittyvistä laadullisista näkökohdista vuodesta 1990 lähtien. Vuonna 2005 mukana oli jo 27 Euroopan maata ja yli 100 kysymystä. Osa lomakkeen sisällöstä on pyritty pitämään muuttumattomana, jotta ajallisten muutosten seuraaminen säilyisi mahdollisena. Tutkimuksessa on lisäksi käytetty suomalaista Tilastokeskuksen työolotutkimus-sarjaa vuosilta 1977–2013 sekä erään EU-tutkimushankkeen puitteissa kerättyä Quality of life in a Changing Europe 2007-hankkeen aineistoa.

Teoreettisesti tutkimus ammentaa institutionaalista teoriasta (mm. Gallie 2007). Siinä missä universaalit teoriat työelämän muutok- sista, olettavat muutokset kaikkialla samanlaisiksi, kuten työelämän laadun heikkenevän ja työmarkkinoiden jakautuvan hyviin ja huonoihin töihin, institutionaaliset teoriat olettavat että samankaltaisilla muospaineilla voi olla erilaisia seurauksia maiden poliittisista, kulttuurisista, historiallisista ja institutionaalisis- ta eroista johtuen.

Erityisesti Pohjoismainen malli erottautuu rakenteiden ja instituutioiden suhteen muus- ta Euroopasta (Gallie 2003; 2007; Kasvio ym.

2012). Työmarkkinalainsäädännön, vaikutus- valtaisen ammattiyhdistysliikkeen, kollektiivisten työehtosopimusten ja ammatteihin valmentavan koulutusjärjestelmän ajatel- laan tuottavan hyvää työelämää. Instituutiot myös suodattavat globalisaation ja teknolo- gian muutoksen kielteisiä vaikutuksia työ- elämän laadulle sekä hillitsevät polarisaatio- riskejä. Pohjoismaisen mallin kestävyyttä ei kuitenkaan voi pitää itsestäänselvyytenä, sil- lä työelämää sääteleviin instituutioihin koh- distuu merkittäviä muospaineita. Siksi en- simmäinen tutkimuskysymys on, että onko Pohjoismainen työelämän laatu edelleen hyvää?

Tulokset osoittavat, että Pohjoismaissa työelämän muutos on ollut erilaista muuhun Eurooppaan verrattuna. Pohjoismaat muo- dostavat erityisen, korkean työelämän laa- dun ryhmän. Maiden välisen vertailun mu- kaan Pohjoismaisilla työntekijöillä on hyvät mahdollisuudet kehittää ja käyttää ammatti- taitoaan sekä vaikuttaa työn tekemisen tapoi- hin. Pohjoismaat ovat ainut maaryhmä missä työelämän laatu on pysynyt korkealla tasolla.

Lisäksi tarkastelut työelämän laadun muu- toksesta eri ammattiasemien mukaan tuke- vat institutionaalisen teorian oletuksia siitä, että työelämän laadun polarisaatoriskit ovat Pohjoismaissa muuta Eurooppaa pienemmät. Ylemmissä ja alemmissä ammattiasemassa olevien väliset erot työelämän laadun mitta- reilla eivät ole suurentuneet – sen sijaan erot ovat pienentyneet Suomessa 1977–2013. Työntekijäasemassa olevat ovat ottaneet kiin- ni toimihenkilö- ja asiantuntija-ammateissa toimivia kehitymis- ja vaikuttamismahdol- lisuuksien suhteen. Samaan aikaan esimer- kiksi Iso-Britanniassa, havaitaan työelämän laadun rapautumista ja polarisaatiota (esim. Felstead, Gallie & Green 2015). Iso-Britannia määrittäykin liberaalin mallin edustajaksi, jossa työmarkkinoita säätelevät instituutiot eivät ole saavuttaneet yhtä vahvaa asemaa ja siten työnantajilla nähdään olevan enemmän valtaa sanella toimintansa ehtoja.

Tarinaa Pohjoismaista työelämän laadun mallimaana kuitenkin muodostuu myös varjoja: työn kiireisyyden kokemukset ja koettu työn epävarmuus ovat lisääntyneet merkittävästi. Samalla näistä kielteisistä kehityssuunnista on tullut yhtäläisesti eri ammattiasemassa olevia työntekijöitä koskettavia ongelmia. Nämä tulokset antavat viitteitä siitä, ettei institutionaalinen kehys kuitenkaan onnistu torjumaan kaikkia globalisaation ja teknologian kehityksen muospaineita.

### **Naisystävällisen hyvinvointivaltion paradoksi**

Pohjoismaita pidetään yleisesti sukupuolten tasa-arvon mallimaana. Julkiset palvelut ja laajat työn ja perheen yhdistämistä helpottavat hyvinvointivaltion politiikat helpottavat naisten osallistumista työmarkkinoille (esim. Anttonen 1994; Julkunen 1994). Institutionaalinen teoria kuitenkin esittää pohjoismaisen mallin perhepolitiikan olevan itse asiassa ongelmallinen naisille työelämässä: segregoituneista työmarkkinoista ja perhevapaista johtuen naisten olisi vaikeampi päästä kiinni hyviin (yksityisen sektorin) työpaikkoihin, johtaviin aseisiin ja korkeille palkoille. Tätä mekanismia on kutsuttu kirjallisuudessa naisystävällisen hyvinvointivaltion paradoksiksi (Mandel & Semyonov 2006). Teoria myös olettaa, että perhepoliittisilla etuuksilla on erityisen haitallisia vaikutuksia korkeammin koulutetuille naisille. Tämän on arvioitu vaikuttavan työnantajien haluun palkata naisia korkeaa osaamista vaativiin tehtäviin ja esimies- ja johtamisasemiin, sillä heillä on mahdollisuus jäädä (pitkille) perhevapaille, osa-aikatyöhön tai naisten arvellaan muuten panostavan vähemmän työhönsä (Estévez-Abe 2009; Mandel & Shalev 2009).

Teorian ohjaamana kysyinkin onko sukupuolten välinen ero työelämän laadun mittareilla Pohjoismaissa suurempi kuin muualla Euroopassa? Lisäksi tarkastelin väitettä korkeammin koulutettujen ja ylemmissä ammatti-

asemissa olevien naisten epäsuotuisasta asemasta ja kysyin onko sukupuolten välinen ero työelämän laadun suhteen suurempi ylemmissä ammattiasemassa olevilla verrattuna työntekijäasemassa oleviin palkansaajiin?

Tarkastellessani sukupuolten välisiä eroja Euroopassa, havaitsin että erot työelämän laadun mittareilla ovat kaventuneet kaikissa maaryhmissä. Pohjoismaissa ero naisten ja miesten välillä työelämän laadussa on kuitenkin suurin. Pohjoismaat ovat myös ainut maaryhmä missä vaikutusmahdollisuudet työssä ovat naisilla heikommat kuin miehillä. Kun laajensin tarkastelua eri ammattiasemassa oleviin miehiin ja naisiin havaitsin, että erot ovat melko suuria ja pysyviä erityisesti alempien toimihenkilöiden ja työntekijäasemassa olevien miesten ja naisten välillä. Nämä tulokset tukevat oletuksia Pohjoismaisen naisystävällisen hyvinvointivaltion paradoksaalisuudesta. Sen sijaan tukea eivät saa oletukset korkeakoulutettujen naisten vaikeuksista päästä hyviin työpaikkoihin: siinä missä ero ylempien toimihenkilömiesten ja naisten kohdalla oli huomattava 1970-luvulla, 2010-luvulle tultaessa eroa ylemmissä toimihenkilöasemissa työskentelevien miesten ja naisten välillä ei enää ollut: naiset olivat saavuttaneet miehet työn kehittämis- ja vaikutusmahdollisuuksien suhteen, mutta myös kiireen ja epävarmuuden suhteen.

### **Institutionaaliset ankkurit eivät aina tavoita uusien alojen työntekijöitä**

Väitöstutkimukseni yhteenvedossa pohdin valitun metodologian, institutionaalisen teorian ja aineiston rajoja ja sitä miten ne vaikuttavat siihen millaisia tutkimustuloksia voi löytää. Teorian on arvioitu antavan staattisen ja yhtenäisen kuvan instituutioiden kattavasta ja suojaavasta vaikutuksesta. Kriitikot ovat myös esittäneet, ettei kyseisen viitekehysten ohjaama tutkimus onnistu havaitsemaan muutosta. (esim. Crouch ym. 2009; Vidal & Hauptmeier

2014). Aiempi tutkimus onkin painottanut, että tutkimusmetodologiaa tulisi kehittää tunnistamaan myös sitä miten institutionaaliset ankkureiden, kuten ammattiyhdistysliikkeen ja ammatteihin valmentavan koulutusjärjestelmän vaikutukset, eivät tavoita kaikkia työntekijöitä ja työpaikkoja ja miten institutionaalista kehystä vältellään ja kierretään.

Myös tämä tutkimus antaa viitteitä siitä, ettei Pohjoismainen institutionaalinen kehys välttämättä suojele yhtäläisesti vanhojen ja uusien nopeasti syntyvien alojen työntekijöitä (ks. myös esim. Lloyd & Payne 2013; Lillie & Sippola 2013). Kansainvälisessä kirjallisuudessa puhelinpalvelukeskukset ovat usein esitetty esimerkki globaalin, rajat ylittävää tietoteknologiaa hyödyntävän työn organisoinnin mallista, jota on pidetty työelämän laadun kannalta ongelmallisena.

Myös tämän tutkimuksen valossa verrattaessa perinteisempiin hoitoalan, vähittäiskaupan ja pankki- ja sijoitusalan työntekijöihin, puhelinpalvelukeskusten työntekijät kokivat enemmän kiirettä ja heillä oli vähemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työn tekemisen tapaan, sisältöihin, sekä vähäisemmät mahdollisuudet käyttää luovuutta työssään. Selitystä tälle haettiin johtamisstrategioista, ja työn tehostamisen tavoista. Erityisesti huomio kiinnittyy niihin tapoihin miten työtä eri tavoin siirtyy institutionaalisen kehyksen reunamille ja ulkopuolelle. Työtä järjestellään uudelleen vanhojen organisaatorakenteiden ulkopuolelle, esimerkiksi puhelinpalvelukeskuksiin, joihin voidaan palkata työntekijöitä uusilla heikommilla työehdoilla.

### **Pohjoismaisen mallin tulevaisuuden haasteet**

Työelämän laatu ja työelämää säätelevät instituutiot ovat edelleen ajankohtaisia ja poliittisia – tosin eri tavalla kuin vuosituhaten taitteessa. Pohjoismainen malli, siis sekä neuvotteluun perustuvat työmarkkinasuhteet ja sopimuksel-

lisuus, tasa-arvo, työelämän kehittämisen perinne kuin hyvinvointivaltiokin ovat pudonneet pois hallituksen agendalta. Tämän hetken hallitus on ensimmäinen 20 vuoteen, jonka ohjelma ei sisällä yhtään suoraa työelämän kehittämisen tavoitetta (Alasoini 2016b) tai sukupuolten tasa-arvoa edistävää tavoitetta (Ratkaisujen Suomi 2015).

Tämän tutkimuksen merkittävin anti julkiselle keskustelulle ja tutkimukselle on huomion kiinnittäminen siihen onko institutionaalilla kehyksellä merkitystä Pohjoismaisen työelämän laadun ja sukupuolten tasa-arvon kannalta sekä siihen miten työmarkkinat ja kautuvat hyviin ja huonoihin töihin.

Naisystävällisen hyvinvointivaltion paradoksin esiin nostamisella on merkitystä erityisesti keskustelun herättäjänä: tämä tutkimus tuo myös esiin, ettei sukupuolten tasa-arvo työelämässä ole vielä saavutettu Pohjoismaissa. Naisystävälliseksi mielletyillä poliitikoilla voi olla epäsuotuisia seurauksia naisille itselleen ja politiikan vaikutukset vaihtelevat eri ryhmien kesken. Työ- ja perhepolitiikan vaikutuksia tulisi tarkastella huomioiden eri sosio-ekonomisessa olevien työntekijät. Kuitenkin muutoksia koskevat tulokset haastavat virittämään jatkotutkimusta ja päivittämään teorian oletuksia.

Tulokset ovat kiinnittäneet huomiota myös siihen, miten kansainvälisesti vertailen Pohjoismainen työelämän laatu on ollut korkealla tasolla. Tutkimukseni johtopäätösten mukaan huomio tulee kuitenkin kiinnittää myös siihen mikä hyvää työelämää on tuottanut ja siihen mikä sitä uhkaa. Globalisaatio ja teknologian kehitys lisäävät mahdollisuuksia työn uudelleen järjestelyyn ja instituutioiden kiertämiseen. Globaalin talouden paineet ohjaavat rationalisoimaan prosesseja ja tehostamaan organisaatioiden toimintaa. Työntekijän palkkaamisen sijaan työtä ulkoistetaan ja ostetaan toisilta yrittäjiltä (ks. myös Flecker & Meil 2010; Haidinger ym. 2014). Uudet innovaatiot, esimerkiksi alustojen ja applikaatioiden kautta välittyvä työ työntää työtä institutionaali-

sen kehyyksen ulkopuolelle. Vaikka jonkin alan tai sektorin uusi, erityinen työn organisoinnin tapa voi näyttäytyä paikallisena ratkaisuna, paikalliset prosessit ja käytännöt laajetessaan horjuttavat ja murentavat Pohjoismaista hyvää työelämää tuottavaa ja eriarvoisuutta hillitsevää mallia.

### Kirjallisuus

- Alasoini, T. (2016a) Workplace Development Programmes as Institutional Entrepreneurs: Why They Produce Change and Why They Do Not. Aalto University publication series: Doctoral dissertations. 12/2016.
- Alasoini, T. (2016b) Hallituksen työelämäreformi ja hyvä työelämän laatu. *Talous ja yhteiskunta* 1/2016, 18–22.
- Anttonen, A. (1994) Hyvinvointivaltion naisystävälliset kasvat. Teoksessa A. Anttonen, L. Henriksen & R. Nätkin (toim.) *Naisten hyvinvointivaltio*. Vastapaino.
- Crouch, C., Schröder, M. & Voelzkow, H. (2009) Regional and sectoral varieties of capitalism. *Economy and Society* 38 (4), 654–678.
- EC (2001) European Commission. Employment and social policies: a framework for investing in quality. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM (2001) 313 final, 20 June 2001, Brussels.
- Estévez-Abe, M. (2009) Gender, Inequality, and Capitalism: The “Varieties of Capitalism” and Women. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 16 (2), 182–191.
- Felstead, A., Gallie, D. & Green, F. (toim.) (2015) *Unequal Britain at work*. Oxford university press.
- 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. (2003) The Quality of Working Life: Is Scandinavia Different? *European Sociological Review*, 19 (1), 61–79.
- Lectio praecursoria*
- Armi Mustosmäen yhteiskuntapolitiikan väitöskirja *How Bright Are the Nordic Lights? Job Quality Trends in Nordic Countries in a Comparative perspective* tarkastettiin Jyväskylän yliopistossa 10.6.2017. Väitöskirja on ilmestynyt yliopiston julkaisusarjassa *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research* numerona 586 ja on saatavilla internet-osoitteessa <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-7103-8>
- Gallie, D. (toim.) (2007). *Employment Regimes and the Quality of Work*. New York: Oxford University Press.
- Green, F. (2006) *Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton: Princeton University Press.
- Gustavsen, B. (2007) Work Organization and ‘the Scandinavian Model’. *Economic and Industrial Democracy* 28 (4), 650–671.
- Haidinger, B., Schönauer, A., Flecker, J. & Holtgrewe, U. (2014) Value chains and Networks in Services: Crossing Borders, Crossing Sectors, Crossing Regimes? Teoksessa M. Hauptmeier & M. Vidal (toim.) *Comparative Political Economy of Work*. Hampshire, UK: Palgrave Macmillan.
- Julkunen, R. (1994) Suomalainen sukupuolimalli -1960-luku käänteenä. Teoksessa A. Anttonen, L. Henriksen & R. Nätkin (toim.) *Naisten hyvinvointivaltio*. Vastapaino.
- 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.
- 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
- Mandel, H. & Semyonov, M. (2006). A Welfare State Paradox: State Interventions and Women’s Employment Opportunities in 22 Countries. *American Journal of Sociology* 111 (6), 1910–1949.

Mandel, H. & Shalev, M. (2009) Gender, Class, and Varieties of Capitalism. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 16 (2), 161–181.

Työelämän kehittämisstrategia vuoteen 2020. (lainattu 28.6.2017) <[http://www.tyoelama2020.fi/files/35/tyoelaman\\_kehittamisstrategia\\_final.pdf](http://www.tyoelama2020.fi/files/35/tyoelaman_kehittamisstrategia_final.pdf)>

OECD Employment Outlook 2003: Towards more and better jobs. OECD, Paris.

Ratkaisujen Suomi. 2015. Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma 29.5.2015.

[http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi\\_FI\\_YHDISTETTY\\_nettili.pdf/801f523e-5dfb-45a4-8b4b-5b5491d-6cc82](http://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1427398/Ratkaisujen+Suomi_FI_YHDISTETTY_nettili.pdf/801f523e-5dfb-45a4-8b4b-5b5491d-6cc82)

Vidal, M. & Hauptmeier, M. (2014) *Comparative Political Economy of Work and Labour Process Theory: Towards a Synthesis*. Teoksessa: Hauptmeier, M. & Vidal, M. (toim.) (2014) *Comparative Political Economy of Work*. Hampshire, UK: Palgrave Macmillan.