

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

**Author(s):** Nätti, Jouko; Anttila, Timo

**Title:** Työelämän laatua etsimässä

**Year:** 2012

**Version:** Published version

**Copyright:** © 2012 Työelämän tutkimus

**Rights:** In Copyright

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

**Please cite the original version:**

Nätti, J., & Anttila, T. (2012). Työelämän laatua etsimässä. *Työelämän tutkimus*, 10(2), 117-118.  
<https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87277>

## Työelämän laatua etsimässä

Työelämän laatu nousi yhteiskuntapoliittisen keskusteluun 2000-luvun alun Euroopassa. Poliittisten julkilausumien mukaisesti Euroopasta piti kehittyä maailman johtava talousalue ja jotta tavoitteeseen päästäisiin, tulisi tuottavuuden ohella tavoitella työelämän laadun kohentamista. Työelämän laatu on ollut Suomessakin ajankohtainen puheenaihe. Työ- ja elinkeinoministeriö on valmistellut yhteistyötahojen kanssa uutta työelämän kehittämisstrategiaa, jossa keskeiseksi tavoitteeksi on asetettu ”Suomeen Euroopan paras työelämä”. Työelämän laatu nähdään yhtenä avaimena kohti pidempiä työuria, työntekijöiden hyvinvointia sekä korkeampaa tuottavuutta.

Tiedämme kuitenkin suhteellisen vähän, missä määrin ja miten työelämän laatu on Suomessa ja Euroopassa muuttunut. Sen arviointi on ollut haasteellista johtuen peruskäsitteiden – kuten itse työelämän laatu – kirjavasta tulkinnasta, laadun muodostavien komponenttien määrän ja sisällön vaihtelusta sekä työelämän muutoksista.

Perinteisesti työelämän laatua koskevis- sa vertailuissa Pohjoismaat muodostavat eurooppalaisen huipun. Pohjoismaiden menestystä on selitetty institutionaalisilla tekijöillä, erityisillä työelämän kehittämistoimilla sekä konsensusuhenkisinä työelämäsuhteilla. Pohjoismaiset valtiot, työnantajat ja ammattiliitot ovat yhdessä sitoutuneet työelämän kehittämistoimiin. Työelämän laadun kannalta keskeisiä instituutiota ovat muun muassa työmarkkinalainsäädäntö, kollektiiviset työ-

ehtosopimukset, työttömyysturva sekä ammatteihin valmentava koulutusjärjestelmä. Pohjoismaisen sääntelyn on oletettu vaikuttavan myös työnantajien tapaan käyttää työvoimaa. Työelämän kehittäminen on perustunut sosioteknisten menetelmien perinteeseen, jossa on korostettu työntekijöiden osallistumista, osallistumisesta ja yhteistoimintaa.

Empiirissä tutkimuksissa pohjoismaiset työntekijät saavatkin muita eurooppalaisia enemmän työpaikkakoulutusta ja heillä on paremmat mahdollisuudet kehittää itseään ja ammattitaitoaan työssä sekä vaikuttaa työtään koskevaan päätöksentekoon. Joidenkin tutkimusten mukaan myös työn ja muun elämän välisen tasapainon kokemus on muuta Eurooppaa korkeammalla tasolla. Työtyytyväisyyden mittareilla Tanska johtaa tilastoja muiden Pohjoismaiden sijoituessa keskiarvon yläpuolelle vaihtelevassa järjestyksessä.

Voiko kansainvälistyvässä taloudessa säilyttää erityisasemia? Maailmanlaajuisen kilpailun kiristymisen ja markkinoiden toimintaa rajoittavan sääntelyn purkautumisen nähdään heikentävän instituutioiden mahdollisuutta suojata työtä. Myös Suomessa ja muissa Pohjoismaissa institutionaalisiiin rakenteisiin kohdistuu paljon muospaineita. Ruotsissa tutkijat ovat epäilleet, onko heikkenevällä hyvinvointivaltiolla mahdollisuuksia pitää yllä entisenkaltaisia rakenteita, joiden on ajateltu osaltaan tuottavan hyvää työelämää?

Tämän lehden kirjoituksissa työelämän laatua tarkastellaan useasta näkökulmasta. Duncan Gallie arvioi tuotantoregiimiteorian toimivuutta maiden välisten työn laadun erojen selittämisessä. Gallien huomion kohteena ovat työn autonomia ja kehittävyys, pääaineistona on European Social Survey. Gallien keskeinen havainto on, että tuotantoregiimiteorian mukainen erottelu koordinoituihin ja koordinoimattomiin maaryhmiin on liian karkea. Gallien tulosten mukaan Pohjoismaat eroavat hyvin selvästi kaikista muista maista työntekijöiden vaikutus- ja kouluttautumismahdollisuuksien suhteen. Maaryhmien välisiä eroja ei voida vastoin tuotantoregiimiteorian oletuksia selittää riittävästi työnantajien mieltymyksillä ja strategioilla, vaan huomioon on otettava työnantajien ja työntekijöiden väliset voimasuhteet.

Tuomo Alasoini tarkastelee työelämän laadun kehitystä Euroopassa, ja Pohjoismaiden erityisyyttä eurooppalaisen työolotutkimusaineiston valossa. Alasoinin mukaan työelämän laatu ei ole Euroopassa kokonaisuutena juurikaan muuttunut parempaan suuntaan. Sama pätee myös Pohjoismaihin, joissa tosin poikkeuksena ovat työn tarjoamat

oppimis- ja vaikutusmahdollisuudet, joissa Pohjoismaainen erityisyys on vuosina 1995–2010 edelleen korostunut. Tältä osin Alasoinin tulos on samansuuntainen kuin Galliella.

Erkki Laukkanen soveltaa katsauksessaan saksalaista hyvän työn (DGB) indeksiä Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometriaineistoon. Laukkasen tulosten mukaan valtaosa suomalaisista palkansaajista sijoittuu ”kohdalaisen työn ryhmään” ja vain pieni osa joko huonon tai hyvän työn ryhmään toisin kuin Saksassa, jossa vaihtelu on selvästi suurempaa. Laukkasen mukaan työn laatua tulisi arvioida nykyistä laaja-alaisemmilla mittareilla.

Jatkossa tarvitsemme edelleen sekä työelämän laadun käsitteellistä että empiirisiin aineistoihin perustuvia tutkimuksia, joissa analysoidaan työelämän laadun trendejä systemaattisesti erilaisissa hyvinvointiregimeissä ja kapitalismin variaatioissa. Yhtä tarpeellista on kohdistaa tarkastelu eri työntekijäryhmiin ja pohtia, millaista työelämää on tarjolla eri toimialoilla ja sektoreilla, naisille ja miehille.

*Jouko Nätti ja Timo Anttila*