

## Työolojen kehityssuuntauksia

Tilastokeskus on vuodesta 1977 seurannut suomalaista työelämää kattavin haastattelututkimuksin. He ovat tarkastelleet työelämän kehityssuuntia eriytyneesti ammattialoittain, sukupuolittain ja ikäryhmittäinkin. Kehitys on monisuuntaista, mutta kolmen vuosikymmenen aikana on tapahtunut merkittävä toimihenkilöistyminen ja koulutusasteen nousu. Suomen koulutusaste on Euroopan huippua, etenkin naisten osalta.

Lehto nimeää 1980-luvun työllisyyden, tietotekniikan ja osaamisen kasvun vuosikymmeneksi, 1990-lukua leimasivat lama, epävarmuus ja etenkin julkisella sektorilla kiire; uusi vuosituhat lähti käyntiin uuden kasvun ja uusien ristiriitojen merkeissä. Näitä uusia ristiriitoja ovat kaksijakoiset kehityssuuntaukset, esimerkiksi 1980-luvulla kehitettiin työpaikoilla turvallisuutta, mutta nyt vaaditaan joustoa. Palkansaajat toivovat työsuhteiden turvallisuutta ja työnantajat niiden joustoa, myös työajasta käydään samaan kiistaa. Liikkuvuuden vaatimukset ovat kasvaneet julkisellakin sektorilla, mutta palkansaajat toivovat pysyviä työsuhteita, jotta voivat suunnitella elämäänsä. Tuottavuutta ja tehokkuutta korostetaan, laadunkin kustannuksella, vaikka palkansaajat toivovat riittävästi aikaa, jotta voivat tehdä työnsä hyvin ja kehittää omaa osaamistaan. Pelättävissä onkin työvoiman polarisaation syveneminen kahtia. Työvoima saattaa jakautua osaan, jonka osaaminen on organisaation kannalta keskeistä ja osaan, jonka osaamista tarvitaan osittain ja joskus. Jälkimmäisellä, kausivaihteluihin vastaavalla osalla ei ole mahdollisuutta kehittää osaamistaan suunnitelmallisesti. Myös yksilöllistäminen, yksilöiden työsuoritusten mittaaminen ja yksilöllinen palkkaus näkyvät työpaikoilla. Tämä muutos on heikentänyt tiimityötä ja yhdessä tekemistä ja oppimista.

Suomessa työsuhteiden kesto on hyvää eurooppalaista keskitasoa. Suomessa myös on eniten naisia esimiehenä, eli tasa-arvo sukupuolten välillä toteutuu melko hyvin. Myös kehittymismahdollisuudet työssä ovat kasvaneet ja palkansaajat arvostavat tätä itsensä kehittämisen mahdollisuutta enemmän kuin uralla etenemistä. Suomessa hierarkiat työpaikoilla ovat matalia eivätkä esimiehet pidä suurta etäisyyttä työntekijöihin. Toisaalta työpaikkakiusaaminen on yleistynyt (myös menneisyydessä eli kyse on myös asian esilläolosta julkisuudessa) ja tuottavuusarvioinnin yleistyminen on lisännyt kiireen ja epävarmuuden tuntua etenkin aloilla, joilla työn tuotoksia on vaikea osoittaa. Tämä on erityisen ongelmallista julkisella sektorilla ja asiantuntija- ja ihmissuhdetyössä. Lehto toteaa, että mittaamiskulttuuri lisää paineita.

Kiire on alkanut haitata työn tekoa etenkin valtiosektorilla ja kunnissa. Valtion puolella myös työntekijöiden näkökulmasta tulevaisuudesta on muuttunut. Leipä ei ole enää kapea, mutta pitkä; se on leventynyt, mutta muuttunut epävarmaksi ja joissakin paikoissa epäoikeudenmukaisesti jaetuksi. Valtiolla myös työilmapiiri on heikentynyt ja esimiestuki suorastaan romahtanut.

Työssä viihtymistä lisää naisilla eniten hyvät suhteet työtovereihin, miehillä nämä suhteet ovat toisena heti työn itsenäisyyden jälkeen. Tästä syystä työelämän sosiaalisissa kysymyksissä tapahtuvat muutokset ovat merkittäviä. Myös lisääntynyt tiimityö edellyttää hyviä sosiaalisia suhteita, yhteisiä päämääriä ja mahdollisuutta vaikuttaa työn tavoitteisiin. Tiimityössä on kuitenkin tapahtunut muutos heikompaan suuntaan: yhä harvempi pitää tiimityötä tuloksellisenä tai pystyy vaikuttamaan tiimin toimintaan ja tavoitteisiin. Kannustavuudessa on ollut laskua ja avoimuus työpaikoilla on laskenut, työyhteisöissä ei myöskään tunneta toinen toisen palkkoja. Ristiriitojen määrä ja kilpailuhenki ovat lisääntyneet, Sutelan mukaan kiireellä on selkeä yhteys työpaikkakiusaamiseen.

Lehto, Anna-Maija ja Sutela, Hanna: Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977-2008, Tilastokeskus 2008