

Viime vuosikymmeninä työntekijöiden asema työelämässä on heikentynyt selvästi samalla kun säädelty kansantalous on tullut osaksi kilpailullista globaalitaloutta. Miten nämä muutokset kytkeytyvät toisiinsa?



Juha Siltala toimii Helsingin yliopiston Suomen historian professorina ja on erikoistunut psykohistoriaan. Hän tutkii työelämän muuttumista hyvinvointivaltioajasta hyperkilpailun aikaan työntekijöiden itsesäätelymahdollisuuksien kannalta.

Työelämän muutos ja työntekijöiden itsesäätelymahdollisuudet

Juha Siltala
Professori
Helsingin yliopisto

Toisen maailmansodan jälkeistä talouskasvun, täystyöllisyyden ja 1960-luvulta lähtien myös hyvinvointivaltioiden aikaa on luonnehdittu työntekijän "kulta-ajaksi". Vapaakauppakapitalismin seisahtuminen 1930-luvulla ja sodan motivoiminen paremmalla yhteiskunnalla johtivat tinkimisasetelmaan, jossa työntekijät saivat en-

tistä suuremman osan kansantulokasta. Tavoitteena oli paitsi yhteiskuntarauha myös talouden pitäminen vauhdissa kysyntää luomalla, joka oli inhimillisyyssnäkökohtien ohella myös tuloeroja tasaavan hyvinvointivaltion peruste.

Niin kauan kuin talous länsimaissa kasvoi 4-5 %:n vuosivauhtia, koulut-

tamattomankin työvoiman kysyntä teki mahdolliseksi vaihtaa työpaikkaa, jos edellinen kävi epämiellyttäväksi. Julkisen sektorin laajeneminen 1960-luvulla loi puolestaan akateemiselle työvoimalle koulutusta vastaavia vakinaisia virkoja.

Elämän käsikirjoitus oli lineaarinen nousu niin tulojen, asumistason kuin vapaa-ajankin osalta. Jälkikasvun odotettiin yltävän automaattisesti vanhempiin ylemmäs. Ei voitu kuvitella, että saavutettuja etuja voitaisiin ottaa pois: työelämän suhteet oli politisoitu institutionaaliseksi konfliktiksi, jossa tunnistettuja intressieroja säädeltiin työmarkkinaneuvotteluissa.

Lisätyön määrääminen samalla palkalla tai työvoiman supistaminen tuottavuuden noustessa ei ollut hoidettavissa puhtaasti tuotantotaloudellisena kysymyksenä, koska lakkoja ja vallankumousta pelättiin aivan oikeasti. Työelämän muutokset koodautuivat helposti ihmisoikeuskysymyksiksi.

Työmarkkinaneuvotteluihin kytkeytyi yhteiskunnallinen makropolitikka, joka välitti enemmistön toiveet talouden toimintaehdoiksi. Kytkeä oli mahdollinen kansallisissa talouksissa, joissa keskuspankki sääteli kansainvälistä rahaliikennettä. Täystyöllisyys ja työvoiman keskiluokkainen elintaso voitiin asettaa poliittisina tavoitteina talouden kansainvälisten tehostamis- ja keskittämispaineiden edelle.

Palkkatyöntekijän reviiiri hyvinvointivaltion työelämässä

Yksittäinen työntekijä saattoi näissä oloissa saavuttaa tunnustetun reviiirin, joka Matti Kortteisen mukaan merkitsee kokemusta työn vaihtosuhteen jonkinasteisesta hallinnasta oman osaamisen avulla. Reviiiri saattoi metallimiehelle olla siinä, että hän osasi käyttää sorvia nopeammin kuin työnjohtaja huomasi vaatia ja pystyi osaamisellaan voittamaan itselleen löysää aikaa, tai pankkitoimihenkilölle reviiirin saattoi muodostaa omien asiakkaiden piiri.

Suomalaisten suuri tarina kirjallisuudessa on ollut pääsy torpparista isännän mielivallan alta isännäksi omalle maalle. Palkkatyöläisen selviämiskokemus on ollut pätevytyminen oman reviiirin haltijaksi ja vapautuminen välittömästä kontrollista ja hierarkkisista nöyrytyksistä.

Psykologisesti reviiiri on ilmeisesti merkinnyt separaatio- ja individuaatiotematikan kertaamista työyhteisössä, toimivaa ratkaisua kaikista kehityspatologioista riippumatta toistuvaan kysymykseen omista rajoista suhteessa toisten vaatimuksiin. Reviiiri on ollut se turvallinen tukikohta, josta käsin on voitu olla kanssakäymisissä toisten kanssa omaa itseään menettämättä.

Reviiirien ansiosta ihmiset ovat voineet olla asiallisessa yhteistyössä vaikka eivät ole pitäneet

toisistaan saati kokeneet, että työtoverit ymmärtäisivät heitä. Samalla tavoin kuin hyvinvointivaltion universaalit oikeudet vasta mahdollistivat yksilölliset elämäntyyliä valinnat ("byrokraattinen individualismi"), samalla tavoin ns. jäykät rakenteet työelämässä mahdollistivat joustot ihmisten kesken: kun oli tarpeeksi löysyyttä, ei syntynyt hiertäviä kiistoja taakan jakamisesta.

Työssä jaksaminen ja ennen aikainen eläköityminen nousi ongelmaksi, kun löysät otettiin työelämästä pois.

Hyperkilpailu kriisiyttää työelämän

Säädelyjen kansantalouksien ja makropolitikan aika päättyi USA:ssa jo 1970-luvulla ja Euroopassa myöhemmin, kun nousevia palkkoja ja hyvinvointivaltiota kannatellut kasvu taittui massakulutuskonjunktin saturoitumiseen. Entisellään jatkuneet palkka-vaatimukset johtivat inflaatioon, jota alettiin lääkittää monetaristisella talouspolitiikalla keskiluokkaisen palkkatason ja hyvinvointivaltion hinnalla. Kun in-

flaatio ja työttömyys ryöstäytyivät valloilleen samanaikaisesti vastoin keynesiläistä oppia, pyrittiin parantamaan markkinamekanismin toimivuutta työvoiman osalta ja suosimaan pääomien kertymistä voittoasteen laskun paikkaamiseksi.

Usklassiset talousopit edellyttivät pääomaliikkeiden vapauttamista siinä toivossa, että talous itseään säätelevänä järjestelmänä kohdentaisi yhteiskunnan varallisuuden tuottavimmalla tavalla. Vapautetut pääomat loivat kuitenkin kansainvälisen sijoituskasinon,

joka alkoi kilpailuttaa niin yhtiöitä kuin niiden sijaintipaikkoja vertailukelpoisia pääomatuottoja standardina käyttäen. Tämä johti globalisaatiokriittikoiden mukaan palkkojen ja työehtojen polkemiseen ("race to the bottom") ja globalisaation luonnonvoimaisuutta

epäilevienkin tutkijoiden mielestä ainoan vaihtoehdon politiikkaa ruokkiviin puhetapoihin ("disabling myth")

Työvoima menetti pitkälti kollektiivisen tinkimisvoimansa ja työmarkkinoista tuli yksilöllistä kilpailua. Työhön jäi vain tuottavimmaksi katsottu työvoima, muut alityöllistyivät tai syrjäytettiin taloudellisesta vaihdosta.

Yritysten ja organisaatioiden vakain avainhenkilöstö on joutunut joustamaan työajoissa, kun pienempi porukka tekee isomman porukan työt tulos- ja laatumittausten puristuksessa. Itsesäätelylle oleellinen raja oman ajan ja työajan välillä katoaa niiltä, joilla palkka vielä riittää. Ylitöistä tulee jokapäiväinen normi eikä erillisillä korvauksilla korostettu poikkeus.

Toisella tapaa työajoissa joustaa määrällisesti työllistetty puskurityövoima, joka otetaan tarvittaessa käyttöön mutta on sidoksissa henkisesti työhön myös muulloin ollessaan lähtövalmiina tai päivittäessään osaamistaan. Vähiten koulutetut yli 45-vuotiaat poistuvat käytännössä työvoimasta kokonaan jos joutuvat työttömiksi. Vaikka heidänkin osaamiselleen olisi käyttöä

Oman työn hallinta on merkinnyt palkkatyöläiselle reviiiriä, jossa itsesäätely on mahdollista.

esimerkiksi kotitalous- ja hoivatyössä, markkinaehdoilla näistä töistä ei muodostu tarpeeksi tuottavia työpaikkoja.

Työpaikka sosiaalisesti omistettuna reviiirinä ja oikeuksien järjestelmänä on kriisiytynyt. Entisessä järjestelmässä työpaikka oli paljon muutakin kuin markkinasopimus tiettyjen tehtävien hoitamisesta; se oli sosiaaliturvan, identiteetin, elämänkaaren ja päiväjärjestyksen normalisoiva rakenne. Kun pääomatuottojen vertailu – nyt myös julkisen puolen yrityskirjanpidossa – pakottaa ohentamaan organisaatioita ja verkottamaan tehtäviä alihankkijoille, kiinteät sitoumukset katsotaan yritykselle tai organisaatiolle sopeutumisasiitteeksi.

Reviiri – ymmärrettynä psykologiseksi sopimukseksi työn vaihtosuhteesta ja rajoista itsen ja toisten välillä – on entistä vaikeampi luoda oloissa, joissa markkinat tulevat talon sisään ja panevat työntekijät valvomaan toisiaan itseohjautuvissa tulosityksiköissä (”tiimeissä”). Työn mittaus personoituu konkreettisten suoritusten arvioinniksi ja työehtoneuvottelut epäpolitisoituvat henkilötasolle, jolloin kyse onkin työntekijän riittämättömyydestä eikä enää rakenteellisesta ristiriidasta. Asiat mielletään itsestä riippuviksi eikä konflikteja viitsitä nostattaa omassa tiimissä.

Työvoimalta viedään se suojakelmu, jonka sosiaalivaltiollisesti kesytetty kapitalismi antoi vapauttessaan työn myynnin osittain markkinariskeistä. Aggressiot ja turhautumat aikoinaan kannavoinut kollektiivinen työmarkkinakonflikti on paljolti muuttunut työntekijöiden väliseksi ihmishuhdekysymykseksi ja sairasteluksi (”henkilökemiat”, työpaikkakiusaaminen).

Konflikteja äidytetään organisaatioiden ja tuloslaskentamallien pysyvä muutos, sillä se estää työntekijöitä saamasta kovaa maata jalkojensa alle. He eivät voi keskittyä työhönsä joutuessaan jatkuvasti taistelemaan asemastaan suh-

teessa toisiin. Ilmiö ei rajoitu vain välittömästi saaneerausuhan alaisiin työpaikkoihin, vaan työn arvostettavat piirteet, nimenomaan oman tahdin säätely, ovat katoamassa myös vakinaisista viroista ja asiantuntijatoistakin.

Kun työelämässä ei voi saavuttaa tilannetta, jossa voisi vaatia osaamisensa ja ansioituneisuutensa nojalla kunnioitusta, haave reviiiristä siirretään työelämän jälkeiseksi. ”Työpaikkojen kahvipöytäkeskusteluissa vertaillaan vuorotteluvapaan ja osa-aikavapaan eroja ja etuja. 50-vuotisjuhliain viettävää onnitellaan: enää kuusi vuotta ja voit hakea osa-aikaeläkkeelle. Yksilölliselle varhaiseläkkeelle pääsystä juhlitaan aivan kuin hän olisi saavuttanut jotakin. Kolmekymppiset, juuri työelämään päässeet nuoret säästävät eläkevakuutusta. 35-vuotias pankkiiri

suosittelee naistenlehdessä muillekin ratkaisuaan: nopeasti miljonääriksi ja sen jälkeen koti-isäksi. Enää vain yksi kymmenestä suomalaisesta aikoo jaksaa työelämässä 65-vuotiaaksi, vaikka suurten ikäluokkien poistuminen työmarkkinoilta edellyttäisi julkisen keskustelun mukaan aivan päinvastaista trendiä. Suurista ikäluokista vain joka viides mies ja joka kolmas nainen ei v. 1998 ollut harkinnut ennenaikaista eläkettä.

Itsesäätely välittävänä mekanismina

Suuntausta ei voi kääntää pakolla vaan ottamalla paremmin huomioon se, että



Oman työn hallinta ja erityisesti mahdollisuus vaikuttaa omaan työtahtiin ovat avaimia työhyvinvoinnin parantamiseen, sanoo Juha Siltala.

työssä tuotetaan myös kokemusta miinan jatkuvuudesta ja koherenssista sekä tavoitellaan autonomiaa säätelämällä eri tavoin ansioiden ja palkintojen suhdetta. Jos itsesäätely ei onnistu, pako jää ainoaksi keinoksi.

Suomessa kiire, uupumus ja suorainen pahoinvointi työyhteisöissä kasvoi koko 1990-luvun ajan. Työtahdin kiristymisen ja työn epävarmuuden myötä työuupumuksesta on tullut kaikkia ammattialoja ja molempia sukupuolia koskeva terveysriski. Tekniikka ei näytä keventäneen vaan tehostaneen työtä. Kiire on selkeimmin kasvanut työympäristön häiritsejä. Useampi oli vuonna 2000 kuin 1988 ja 1994 sitä mieltä, että työtä on enemmän kuin ehtii tehdä, se on henkisesti raskasta ja työtahti on kireä.

Vuonna 1997 julkaistu Raija Kalimon tutkimus 2300 työssä olevasta osoitti,

että yli puolet tunsi jonkinasteista työuupumusta. Noin joka viides oli erittäin väsynyt, ja noin seitsemän prosentin työuupumus luokiteltiin vakavaksi kaikkine oireineen. Pohjattoman väsynyt työntekijä kyynistyy työnsä ja kadottaa itsetuntonsa. Uupumusasteisesta väsymyksestä kärsivä ei virkisty vapaa-aikana, vaan uupumus jatkuu löysempinäkin jaksoina. Kyyninen työntekijä ei saa sisäistä palkintoa tekemästään, eikä työ näin ollen yhdistä häntä työtovereihin eikä asiakkaisiin. Itsetunnon heikkeneminen kielii epäilystä, ettei enää hallitse työtään. Hän ei saa töitään aikaiseksi, takertuu yksityiskohtiin, tulee epävarmaksi ja lopulta piittaamattomaksi. Uupunut on ärtyissä, tyytymätön melkein kaikkeen, ahdistunut, huolestunut, kärsii unihäiriöistä ja epämääräisistä toiminnallisista vaivoista. Uupusriskiä kasvattavat ylipitkä työviikko, työajoiltaan epäsäännöllinen työ, irtisanomiset ja lomautukset sekä sijaiskielto. Vakavasti uupuneet miehet haaveilevat eläkkeelle pääsystä. "Pelkästä rahan laskemisesta pitäisi siirtyä työvoimasta huolehtimiseen", totesi Kalimo (Helsingin Sanomat 5.12.1993). 28.10.1997 Helsingin Sanomat kirjoitti: "Joka viides työntekijä tuntee olevansa pahasti uupunut. Väsynyt ja kyyninen työntekijä sairastaa ja mielii eläkkeelle".

Työntekijä lakkaa olemasta subjekti kun ei enää voi ahkeroida eikä oppimalla vaikuttaa työtahtiinsa. Hänestä tulee ulkoisten paineiden uhri, ja reaktio on sen mukainen. Kun ponnistuksen ja palkinnon välinen suhde koetaan epäreiluksi, työntekijät koettavat minimoida sitä mitä antavat vähentämällä sisäistä sitoutumistaan työhön ja kyynistymällä. Se puolestaan johtaa ristiriitaan ammattieettisen minäihanteen kanssa etenkin hoito- ja opetusaloilla.

Työterveyslaitoksen tutkijat Jussi Vahtera ja Mika Kivimäki tutkivat henkilöstöleikkausten vaikutusta Raision kaupungin henkilöstön sairastavuuteen 1990-luvulla,¹ He totesivat odotetusti suurimmat sairauspoissaolot niillä ammattialoilla, joilta väkeä oli leikattu eni-

ten. Kaikkiaan henkilöstöä oli supistettu 14 prosenttia, ja sairauslomat olivat lisääntyneet naisilla 2,5-kertaisiksi, miehillä kaksinkertaisiksi. Sairauspoissaolot söivät säästöistä 10–15 %. Monissa kaupungeissa niitä oli enemmän kuin Raisiossa, Nokiassa peräti 22 päivää vuodessa. Ylivoimaiseksi selittäjäksi osoittautui työmäärän lisääntyminen. Seuraavaksi eniten vaikutti se, ettei työntekijä enää voinut vaikuttaa työhönsä entiseen tapaan. Myös yksipuolisuus ja epävarmuus olivat lisääntyneet. Yksityiselämän muutokset eivät lisänneet poissaoloja merkittävästi, mutta suhde puolisoon kärsi ja tupakointi lisääntyi. Kyse ei ollut moraalisen ryhdin repsahtamisesta, sillä alkoholin käyttöä hillittiin ja lenkillekin ponnistauduttiin entistä kurinalaisemmin.

Vielä kiintoisampi oli havainto, että työmäärän lisäys näyttää murtavan vastustuskyvyn vasta siinä vaiheessa, kun työntekijät joutuvat kiireessä tekemään huonompaa jälkeä kuin työ itse asiassa vaatisi – tai sitten työ vaatii enemmän kuin työntekijä osaa. Näyttää siltä, että ammatti-identiteetin rapiseminen heikentää vastustuskykyä.

Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön parantaa työssä jaksamista ratkaisevasti. Kun työntekijältä puuttuu sekä esimiehen/työtovereiden antama tunnustus että työn itsensä antama kokemus osaamisesta, elimistö reagoi stressillä ja terveys pettää.

Stressi liittyy kahteen kolmasosaan sairauspoissaoloista, ja stressin taustalla on useimmiten työn hallinnan menetyt. Empowerment, suoritusportaan valtuuksien lisääminen, on päivän iskusana. Suoritusportaan vastuuta on lisätty, jotta työ rikastuisi ja palkitsisi sisällöllisesti.

Mutta yksi puuttuu ja sen mukana kaikki: mahdollisuus vaikuttaa omaan työtahtiin. Se on työolobarometrien

kin mukaan heikentynyt 1990-luvulla selvästi, etenkin julkisella sektorilla. Työolobarometriin mukaan toivo katosi julkiselta sektorilta 1993, kun supistusten kierre alkoi ja pienemmälle porukalle sälytettiin isomman porukan työt keskinäisen syytelyn ilmapiirissä. Kuntasektorilta leikattiin 8 % työvoimasta 1991–1994, ja 1997 alle 35-vuotiaiden osuus kuntasektorilla oli 24 %, yksityisellä 37 %. Kunta-ala jäi ylikuormitettujen, ikääntyvien kutsumusnaisten alueeksi. Näillä ei ollut edes lakovoimaa, koska he eivät työvaltaisilla aloillaan voineet estää suurten pääoma-investointien tuottoa paperityöläisten tavoin.

¹ Työterveyslaitoksen tutkijat olivat haastatelleet Raision palkolliset 1990, juuri laman kynnyksellä. Uusintahaastattelu tehtiin ja sairauslomat katsottiin 1995.