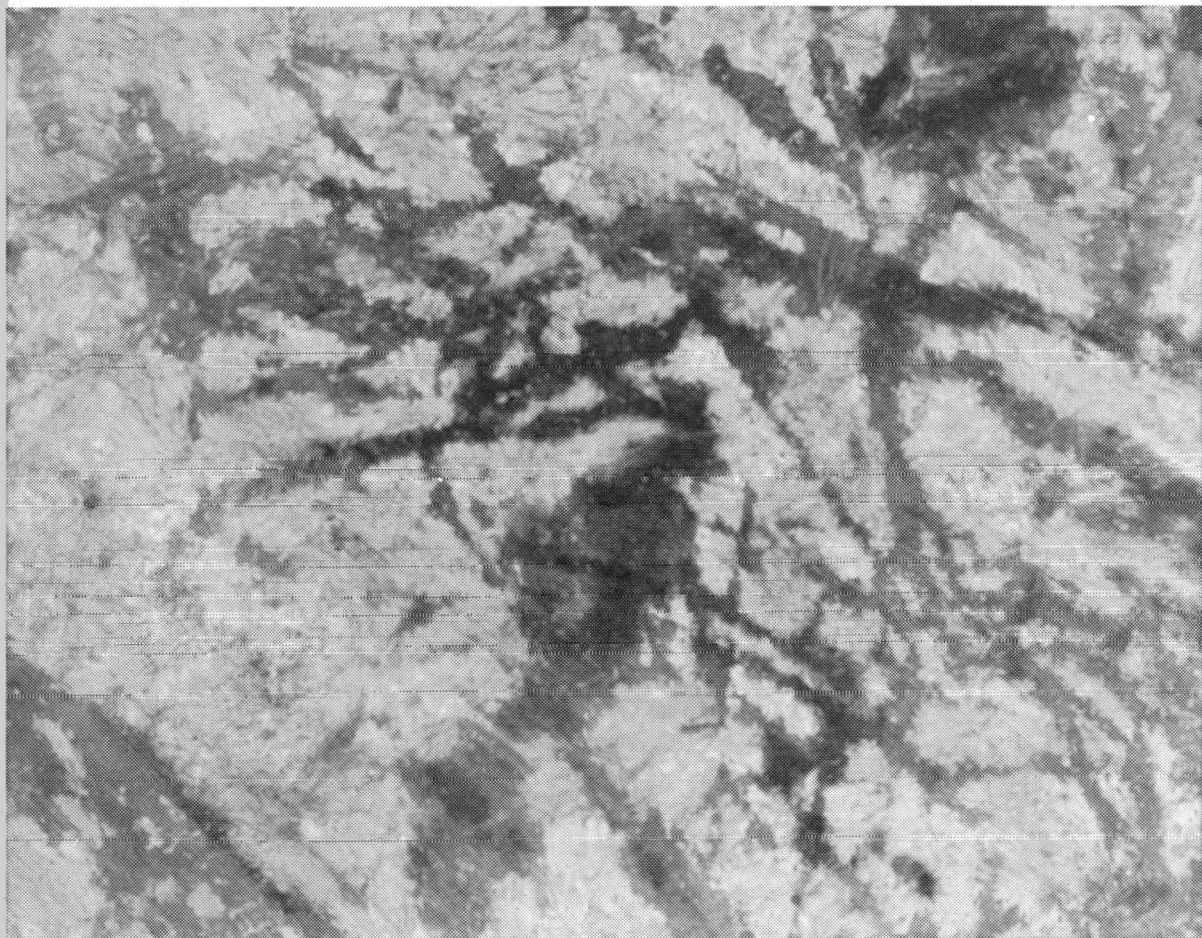


Timo Kolu

TYÖELÄMÄN LAATU 1977–1990

Hyvinvoinnin koettuja muutoksia työssä

Työolokomitean mietinnön liiteselvitys
Bilagedel till arbetsmiljökommitténs betänkande



Timo Kolu

TYÖELÄMÄN LAATU 1977 – 1990
Hyvinvoinnin koettuja muutoksia työssä

Työolokomitean mietinnön liiteselvitys
Bilagedel till arbetsmiljökommitténs betänkande

Kannen kuva: Kirsi Tiittanen

ISBN 951-47-3834-9

ISSN 0356-9470

 VALTION PAINATUSKESKUS • HELSINKI 1992

KUVAILEHTI

Julkaisija
Työministeriö, Tilastokeskus

Julkaisun päivämäärä
 29.11.1991

Tekijät (toimielimestä: toimielimen nimi, puheenjohtaja, sihteeri) Työolokomitea Puheenjohtaja Pertti Sorsa Pääsihteeri Pertti Siiki Timo Kolu	Julkaisun laji Komiteanmietintö
	Toimeksiantaja Valtioneuvosto
	Toimielimen asettamispvm 7.12.1989

Julkaisun nimi
**Työelämän laatu 1977 – 1990. Hyvinvoinnin koettuja muutoksia työssä
 Arbetslivskvaliteten 1977 – 1990. Förändringar som upplevts i välfärden i arbetet
 Työolokomitean mietinnön liiteselvitys. Bilagadel till arbetsmiljökommiténs betänkande**

Julkaisun osat
Mietintö

Tiivistelmä
 Tutkimuksessa on tarkasteltu suomalaisen työelämän laatua ja siinä tapahtuneita muutoksia sekä osin vertailtu Suomen työelämän tilaa Ruotsin ja Norjan työelämän tilaan. Tutkimuksen tavoitteena on ollut yleiskuvan tuottaminen suomalaisen työelämän laadun koetuista muutoksista 1980-luvulla.

Työelämän laadun käsite on määritelty tarpeiden tyydytyksen ja hyvinvoinnin käsitteiden avulla. Työelämän laadun ulottuvuuksina käsitellään perustarpeiden tyydytysmahdollisuuksia, sosiaalisten suhteiden laatua ja itsensä toteuttamisen mahdollisuuksia työssä. Tutkimusmetodinä ovat vertailut ja kohderyhmän palkansaajat.

Tutkimuksen aineistona ovat olleet Suomen Tilastokeskuksen vuosina 1977, 1984 ja 1990 keräämät laajat haastatteluaineistot sekä Norjan ja Ruotsin tilastokeskusten vuosina 1989 ja 1990 keräämät aineistot. Tutkimuksessa käytetyistä aineistoista suppeimmassakin on haastateltu yli 3 500 palkansaajaa.

Tutkimuksen keskeisenä tuloksena voidaan pitää työelämän laadun eri ulottuvuuksilla toteutuneen muutoksen erisuuntaisuutta. Samanaikaisesti kun mahdollisuudet yksilölliseen itsensä toteuttamiseen ovat yleensä lisääntyneet ja mahdollisuuksien koetaan monessa suhteessa tasa-arvoistuneen on sosiaalisten suhteiden alueella kuitenkin tapahtunut negatiivista muutosta. Tulokset myös osoittavat, että työelämän sosiaalinen laatu on Ruotsissa ja Norjassa parempi kuin Suomessa. Käytännöllisenä johtopäätöksenä tutkimuksessa esitetään työelämän kehittämisohjelmien aloittamista kehityksen uudelleensuuntaamiseksi.

Julkaisun on laatinut erikoistutkija Timo Kolu Tilastokeskuksesta. Komitea kokonaisuudessaan ei ole ottanut kantaa siinä esitettyihin näkökohtiin.

Avainsanat (asiasanat)
Työelämän laatu, tarpeet, hyvinvointi, työympäristö, sosiaaliset suhteet, itsensä toteuttaminen, vertailut.

Muut tiedot
Julkaisu on Työolokomitean mietinnön 1991:37 liiteselvitys.

Sarjan nimi ja numero Komiteanmietintö 1991:38		ISSN 0356-9470	ISBN 951-47-3834-9
Kokonaissivumäärä 198	Kieli Suomi	Hinta	Luottamuksellisuus Julkinen
Jakaja Valtion painatuskeskus, Tilastokeskus		Kustantaja Työministeriö, Tilastokeskus	

Sisällysluettelo

Luku 1	
Työelämän laadun kehittämisen ympäristö	5
1. Tutkimuksen taustaa ja lähtökohtia	5
Aluksi	5
Työolot ja työelämän laatu	7
Arvomuutokset ja työ	10
2. Hyvinvoinnin tutkimisesta	14
Hyvinvoinnin ulottuvuudet työelämässä	15
Indikaattoreiden muodostamisesta	18
3. Tutkimuksen aineistot	20
4. Taloudellisen ja kulttuurisen kehityksen suuntaviivoja	21
Luku 2	
Perustarpeiden tyydytysmahdollisuudet ja niiden kehitys	26
1. Työympäristön koettu laatu Suomessa ja Pohjoismaissa	26
2. Voimakkaasti lisääntyneiden työympäristön haittojen muutokset	30
Haittojen määrittelystä	30
Haittojen yleisyys ja niissä tapahtuneet muutokset	32
Koetut haitat yhteiskunnallisen työnjaon funktiona	33
Muutokset työnjaon funktiona	34
Tyypillisimmille työympäristöhaitoille altistumisen todennäköisyys suomalaisten työssä	37
Melun, vedon ja kuumuuden mallit	37
Melun kokemisen mallit	38
Vedon ja kuumuuden kokemisen mallit	39
3. Työprosessin räsitustekijät	42
4. Työperäiset sairaudet ja tapaturmat	44
Yhteenveto työympäristön ja työprosessin räsitustekijöiden muutoksista	47
Luku 3	
Sosiaalisten suhteiden laatu suomalaisten työssä	49
1. Työn sosiaalisesta määrittelystä	49
Sosiaaliset ristiriidat yhteisyyden vastakohtana	53
2. Palkansaajien sosiaaliset suhteet Suomessa, Norjassa ja Ruotsissa	54
Yhteisyyssuhteista Pohjoismaissa	56
Vuorovaikutusmahdollisuudet ja vuorovaikutus	56

3. Sosiaaliset ongelmat ja työorganisaation piirteet	60
Organisaation koko ja sosiaalisten ristiriitojen esiintyminen	61
Tiedonkulun avoimuus ja sosiaalisten ristiriitojen esiintyminen	63
Työyhteisön tuki vähentää työpaikan ristiriitoja	69
Esimiestoiminnan ja työpaikan ilmapiirin yleinen tarkastelu	71
Ekskursio suomalaiseen johtamistapaan	75
Organisaatio ilmapiiri ja ristiriidat	78
Mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön ja sosiaaliset ristiriidat	82
Organisaatiomuutokset ja työpaikan sosiaaliset ongelmat	85
4. Makrososiaalinen järjestelmä ja sosiaaliset ristiriidat	87
Ongelmat pääaloittain	88
Sosiaaliset ristiriidat ammattiryhmittäin	88
Sosiaaliset ristiriidat ja kilpailuhenki työpaikan juridisen muodon mukaan	90
Työpaikan ongelmat ikäryhmittäin	93
5. Yhteenveto ja johtopäätöksiä	94
Luku 4	
Mielekkyyks ja kehitysmahdollisuudet suomalaisten työssä	99
1. Itsensä toteuttamisen tarpeiden kehitys Suomessa	99
2. Arvomutokset Suomessa	100
Työn merkityksellisyys tietotaloudessa	102
3. Itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien kehitys Suomessa	104
Työn autonomia	104
Kehitysmahdollisuudet ja toiminnan mielekkyyks	109
Kehittävät työn piirteet	111
Korvaamattomuus	114
4. Itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien muutokset suomalaisen työelämän rakenteissa 1980-luvulla	115
Itsensä toteuttamisen mahdollisuudet eri työntekijäluokissa	116
Itsensä toteuttamisen mahdollisuudet yksityisellä ja julkisella sektorilla	119
Itsensä toteuttamisen mahdollisuudet päätoimialoilla	121
Itsensä toteuttamisen muutokset eri ikäryhmissä	124
Itsensä toteuttamisen kehittyminen suomalaisten työssä	128
Luku 5	
Palkansaajien arvot ja niiden toteutuminen suomalaisten ja norjalaisten työssä	131
1. Perustarpeiden tyydytysmahdollisuudet ja niiden arvostaminen päätoimialoittain	134
Palkan, etenemismahdollisuuksien ja työympäristön merkitys sosioekonomisissa ryhmissä	135
Palkan, etenemismahdollisuuksien ja työympäristön merkitys eri ikäryhmissä	138
Palkan, etenemismahdollisuuksien ja työympäristön merkitys eri työnantajasektoreilla Suomessa ja Norjassa	142

2. Sosiaaliset arvot ja itsensä toteuttaminen	144
Sosiaalisen toiminnan mahdollisuudet ja sosiaalisuuden arvot ammattiryhmittäin	144
Työn sosiaalisiin piirteisiin suhtautuminen eri ikäryhmissä	146
Sosiaalisten tekijöiden merkitys eri työnantajasektoreilla	148
Yhteenveto palkansaajien arvoista ja niiden toteutumisesta Suomessa ja Norjassa	150
 Työelämän laatu 1977-1990 (Yhteenveto)	
- Hyvinvoinnin koettuja muutoksia työssä	153
 Arbetslivskvaliteten 1977-1990 (Sammandrag)	
- Förändringar som upplevts i välfärden i arbetet	164
 Lähteet:	175
Liitetaulukot	180

Luku 1

Työelämän laadun kehittämisen ympäristö

1. Tutkimuksen taustaa ja lähtökohtia

Aluksi¹

Työsuojelun juhluvuoden komitean toimeksiannossa on hahmoteltu niitä ongelmia ja haasteita, joihin työelämän olisi tulevaisuudessa kyettävä vastaamaan. Talouden kansainvälistyminen ja yritysten ja pääomien suurempi liikkuvuus edellyttävät niin yrityksiltä kuin työntekijöiltäkin kasvavaa **sopeutumiskykyä**. Jotta esitettyihin haasteisiin ja **muutospaineluihin** voitaisiin vastata perustellusti komitea päätti selvittää työelämän nykytilaa suomalaista työelämää koskevan tutkimuksen avulla. Yhtenä tavoitteena oli suomalaista työelämää koskevan ajallisesti vertailevan tiedon saaminen päätöksenteon perustaksi. Tätä tarkoitusta varten edellytettiin Tilastokeskuksen 1977 ja 1984 toteuttaman työolotutkimuksen uudistamista. Toisaalta tutkimuksen tulisi tuottaa myös tietoa työelämän ajankohtaisista ongelmallisista erityiskysymyksistä. Tämä tutkimus on toteutettu komitean toimeksiannosta.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on antaa **kuva suomalaisen työelämän tilasta** ja siinä tapahtuneista muutoksista 1980-luvulla niin työolojen kuin työelämän laadunkin kannalta. Juuri työelämän laadun näkökulma nähtiin tutkimusta valmistelevässä jaostossa tarvittavana näkökulman laajenuksena aiempiin työolotutkimuksiin verrattuna. Työelämän laadun näkökulman soveltaminen on mahdollista myös aiemmissa työolotutkimuksissa kootun aineiston suhteen. Kuitenkin osin on uutta tutkimusta varten kehitetty myös nykyisen työelämän ongelmiin entistä paremmin pureutuvia kysymyksiä. Tämän raportin lisäksi Anna-Maija Lehto on käsitellyt eräitä työelämän ongelma-alueita samojen tilastollisten aineistojen avulla. Hänen tarkasteluissaan painottuvat erityisesti sukupuoleen liittyvät kysymykset, jonka vuoksi niitä ei tässä raportissa juurikaan käsitellä.

Tutkimuksessa pyritään paikantamaan suomalaisen työelämän ongelmakohtia ja löytämään niiden syitä. Lähestymistapa on hyvinvointiteoreettinen: ongelmakohtien etsintä perustuu tiettyihin ihmisten hyvinvointia koskeviin tutkimuksiin ja käsityksiin. Tällä tavoin toteutettu tutkimus ei välttämättä anna monipuolista kuvaa suomalaisen työelämän parhaista puolista. Voidaan kysyä pi-

¹ Kiitokset kaikille tutkimuksen toteuttamisessa mukana olleille Tilastokeskuksen ihmisille.

täisikö sen antaakaan ja olisiko tällainen tehtävä laajuutensa puolesta mahdollinen? Näinkin toteutettuna tutkimuksessa on jouduttu pitäytymään varsin yleisen tason kysymyksenasetteluissa. Teoreettisessa mielessä lähestymistavassa on kysymys sosiaalisen järjestelmän (itse) säätelyjärjestelmän luonteesta. Tieto järjestelmän ongelmista toimii palautemekanismina, jonka avulla järjestelmän toimintaa voidaan pyrkiä kehittämään siten, että ongelmia ja haittoja voidaan vähentää. Yleensä yhteiskunta toimii ja sen täytyy toimia positiivisten palautteiden varassa. Ongelmakohtien tiedostaminen on kuitenkin tärkeää, jotta syvenevät kielteisen kehityksen kehät voitaisiin välttää.

Hyvinvointiteoreettinen näkökulma ei ole ollut mitenkään tyypillinen lähestymistapa työelämän ongelmiin. Tyypillisemmin on huomiota kiinnitetty tuottavuuteen ja tehokkuuteen vaikuttaviin seikkoihin miettimättä enemmän mikä merkitys niillä on ihmisten hyvinvoinnin kannalta. Toki hyvinvointia painottavaa tutkimusta on tehty. Esimerkiksi Veikko Teikari ja Matti Vartiainen ovat kehittäneet psykologista lähestymistapaa, jossa hyvinvointi ja tuottavuus on pyritty yhdistämään. Tässä tutkimuksessa hyvinvointitutkimuksen lähtökohdat on omaksuttu tarveteoreettisesta traditiosta ja erityisesti Erik Allardtin Pohjoismaita koskevasta hyvinvointitutkimuksesta, jota on sovellettu työelämään. Tarkoituksena on luoda laaja yleiskuva suomalaisen työelämän nykytilasta.

Kun tutkimuksen näkökulma on hyvin yleinen, se merkitsee samanaikaisesti sekä vahvuutta että tiettyä ongelmallisuutta. Tutkimuksella pyritään tuottamaan yleiskuvaa suomalaisesta työelämästä ja sen muutoksista. Kuitenkin monet yksityiskohdat ansaitsisivat yksityiskohtaisempaa tarkastelua. Työhön liittyvät ajalliset resurssit ovat kuitenkin edellyttäneet välttämätöntä valintaa yleiskatsauksellisuuden ja johonkin yksityiskohtaan pureutuvan tutkimuksen välillä. Tässä on valittu ensinmainittu lähestymistapa, koska sen on katsottu soveltuvan käytettyihin aineistoihin paremmin ja palvelevan näin paremmin työolokomitean tiedontarpeita.

Tutkimuksen suunnittelun ja toteutuksen aikana suomalaisessa työelämässä on tapahtunut merkittäviä suhdanneluontoisia muutoksia. Elämme tällä hetkellä syvän taloudellisen laman aikaa, joka on tehnyt joistakin tutkimuksen kysymyksistä vanhentuneita. Esimerkiksi tutkimuksessa esitetyt kysymykset työsuhteturvan kehityksestä antaisivat stabiilin tai myönteisen kuvan työsuhteturvasta, joka ei vastaa nykyistä erittäin korkeaksi kasvanutta työttömyyttä. Tämän vuoksi työsuhteturvaa ei ole tutkimuksessa juuri käsitelty vaikka se olisi hyvin ajankohtaista. Suhdannetilanne saattaisi näkyä myös joissakin itsensä toteuttamisen kehitystä kuvaavissa tiedoissa, mikäli lama olisi päässyt vaikuttamaan ihmisten kokemusmaailmaan ja mielipiteisiin täydellä painollaan. Kuva työelämän muutoksista saattaisi näin muodostua synkemmäksi kuin se kuva, joka tässä raportoiduista tiedoista muodostuu. On kuitenkin varottava painotta-

masta liiaksi suhdanteiden merkitystä. Mitä syvemmällä ihmisten arvomaailmassa liikutaan sitä vähemmän lyhytaikaiset suhdannevaihtelut muovaavat ihmisten käsityksiä.

Työolot ja työelämän laatu

Työolot viittaavat olosuhdetekijöihin. Työolojen tai työympäristön merkitys on metodologisesti kausaalinen. Työolot selittävät työn kokemista, fyysistä ja psyykkistä kuormittuneisuutta. Ajattelutavan taustalla näyttää vaikuttavan klassinen S-R -kaava. Fyysiset työolot ovat sellaisia, jotka vaikuttavat kuormittuneisuuteen suoraan. Esimerkiksi ilman hiilidioksidipitoisuus vaikuttaa ihmisen keskittymiskykyyn tiedosti ihminen sitä tai ei. Psyykkiset työolot voisivat viitata työn psyykkisiin kuormitustekijöihin, esimerkiksi monotoninen työ aiheuttaa väsymystä. Työolojen ja niihin liittyvien kausaalisten vaikutusten tutkiminen voidaan nähdä Jorma Rantasen työhön liittyviä "objektiivisia" vaikutussuhteita tarkastelevan tutkimuksen alaan kuuluviksi.

Kuinka sitten työelämän laadun käsite voitaisiin määritellä? Laadun käsitähän viittaa siihen millaista jokin on. Käsitteellä on kuitenkin kaksi toisistaan poikkeavaa merkitystä **kuvaileva** ja **arvottava** merkitys. Esimerkiksi kun sanotaan, että valimossa on melua, ilmaistaan yksi valimotyötä kuvaileva ominaisuus. Mutta laadun käsitteeseen liittyy usein mielikuva myös siitä, onko jokin ominaisuus toivottava vai ei, onko se hyvää vai huonoa. Jos esimerkiksi valimossa on hyvin kuumaa, meluisaa, korkea tapaturmariski ja suuri työn aikapaine voidaan tällaisiin oloihin viitata sanomalla, että työolosuhteet ovat huonot tai että niiden laatu on huono. Jälkimmäisessä tapauksessa siis on vähintäänkin piilevästi asetettu arvo, jonka mukaan työoloja arvioidaan.

Työelämän laadun tutkimisessa voidaan pyrkiä ottamaan nämä molemmat laadun aspektit huomioon. Kuvailemalla työelämässä tapahtuneita muutoksia ajallisin vertailuin voidaan nähdä miten työelämän laatu on tarkasteluperiodilla muuttunut. Näkökulma vastaa pääpiirteissään sitä mitä aiemmin on tarkoitettu puhumalla työoloista, kaikesta siitä mitä työhön liittyy. Tällä tavoin ei kuitenkaan voida tavoittaa työelämän ongelmakohtia, joiden löytäminen on ollut yksi keskeisiä komitean työn tavoitteita. Puhe työelämän ongelmakohdista sisältää ajatuksen siitä, että työelämässä on jotain vialla, jotain, joka olisi korjattava tai parannettava. Jotta jotain voitaisiin korjata, on myös oltava käsitys siitä mikä on tavoiteltava tila tai vähintäänkin mikä on muutoksen haluttu suunta.

Työelämän laadulla voidaankin viitata myös siihen **kuinka hyvin työelämässä toimivat ihmiset voivat**. Työelämän laatu on hyvä, jos ihmiset voivat hyvin ja huono, jos ihmiset voivat huonosti. Hyvinvointi voidaan määritellä Erik Al-

lardtin tapaan: hyvinvointi riippuu ihmisen tarpeentyydytyksen asteesta. Mitä paremmin ihmisten tarpeet tulevat tyydytetyiksi sitä paremmin ihmiset yleisesti ottaen voivat. Toisaalta esitetty näkökulma palvelee myös aidosti työelämän kasvavia muutospaineita. Tutkimalla voivatko ihmiset hyvin vai huonosti voidaan paikantaa työelämän ongelmakohtia, joiden kehittämistä tutkimus näin voi palvella. Voidaan hyvin olettaa, että ihmiset, jotka voivat työssään hyvin myös kykenevät sopeutumaan paremmin työelämän muuttuviin tilanteisiin.

Työntekijöiden hyvinvointia painottavaa näkökulmaa ei voi pitää vallitsevana tarkastelutapana. Taloudellisesti painottuneissa tarkasteluissa ovat tehokkuus ja kilpailukyky olleet arvoja, joiden suhteen työtä ja työelämää on tarkasteltu. Kuitenkin työn tehokkuus on vain yksi, vaikkakin hyvin keskeinen, tapa tarkastella työtä. Esimerkiksi psykologisen työntutkimuksen piirissä on korostettu tehokkuuden ja työntekijöiden hyvinvoinnin yhteensovittamista: ihmiset, jotka voivat hyvin työssään myös työskentelevät tehokkaasti (Vartiainen ja Teikari 1990). Kansainvälisesti tällainen työelämän laatua painottava tutkimussuunta oli vahvimmillaan 1960- ja 1970 -lukujen vaihteen aikana. Öljykriisiin jälkeen saivat taloudellisiin ja teknisiin tehokkuusnäkökohtiin painottuneet tutkimukset suuremman jalansijan (Julkunen 1987). Tosin esimerkiksi Norjassa ja Ruotsissa on kehittämistoiminta ollut suhteellisen jatkuvaa.

Työelämän kehittämisen näkökulma on tyypillisesti psykologinen, se painottaa yksilön toimintaa ja hyvinvointia työssä. Työntekijän hyvinvointi määritellään psykologiseen tapaan työntekijän optimaalisena kuormittuneisuutena: liian alhainen tai liian korkea kuormittuneisuus alentaa työntekijän hyvinvointia. Työ nähdään pohjimmiltaan yksilöllisenä suorituksena, jonka keskeiset komponentit ovat ihminen, työn kohde ja työvälitteet. Työ on tavoitteellista toimintaa ja hyvinvointi liittyy päämäärien ja tavoitteiden saavuttamiseen. Esitetyt käsitykset voisi tiivistää ihmiskäsitykseksi, jonka mukaan päämäärätietoisesti toimiva, sopivasti kuormittunut ihminen voi hyvin.

Esitetty ihmiskäsitys sopii hyvin työntekijän prototyyppiksi. Kuitenkin sitä voi myös arvostella juuri siitä, että se on äärimmäisen pelkistetty työtä tekevän ihmisen kuva, joka jättää ulkopuolelleen ihmisen elämän ja toiminnan kannalta tärkeitä tekijöitä, erityisesti aidot yhteisyssuhteet. Yleisemmin ongelmana on se, ettei käsitys sisällä lainkaan sellaisen toiminnan mahdollisuutta, jossa toiminta itsessään on päämäärä. Toisaalta käsitys ei myöskään sisällä kuvausta toiminnan luonteen historiallisesta muutoksesta.

Max Weberin modernia länsimaista kulttuuria ja taloutta koskevien tutkimusten yksi keskeisiä tuloksia on sen osoittaminen, kuinka päämäärärationaalinen toiminta nykyaikaisen talouden kehityksen myötä syrjäyttää tieltään kaikki muut toiminnan arvoa koskevat arviointiperustat (ks. Gronow 1987). Tämän

seurauksena toiminta pyrki välineellistymään ja välineellistämään koko todellisuuden ihmissuhteita myöten.

Jotta instrumentalismin vaarat voidaan välttää on tutkimuksen lähdeittävä liikkeelle näkökulmasta, joka sisältää substantiaalisia arviointikriteerejä. Tässä tutkimuksessa lähdetään liikkeelle **tarpeista**. Tarpeita voidaan käyttää hyvin toiminnan yleisten kohteiden ja luonteen kuvaukseen. Tarpeet voidaan jakaa Alderferin tapaan kolmeen tyyppiin, olemassaoloa koskeviin perustarpeisiin, ihmissuhteisiin liittyviin tarpeisiin ja inhimillisen kasvun tarpeisiin (Alderfer 1972). Alderferin teoria muistuttaa Maslowin tarveteoriaa, mutta se poikkeaa toisaalta siinä, että tarpeiden luokkia on vähemmän ja toisaalta siinä, että Alderfer on luopunut tarpeiden hierarkkisuuista koskevasta oletuksesta.

Hierarkkisuusolettamus on ollut Maslowin teorian yksi eniten arvostelluista piirteistä. Tarpeiden välisiä suhteita ei tarvitse olettaa hierarkkiseksi vaikka jonkinlainen hierarkkisuusolettamus esimerkiksi hyvinvoinnin ja onnellisuuden kautta määriteltynä saattaisi olla mahdollinenkin. Tarpeiden välisiä suhteita tuntuisi paremmalta kuvata **toimintavapauden** käsitteen avulla. Siirryttäessä olemassaoloa koskevista perustarpeista kehitystarpeiden suuntaan ihmisen toimintavapaus lisääntyy. Olemassaoloon liittyvien tarpeiden tyydyttäminen on välttämätöntä, koska ihminen ei ruumiillisena olentona voi elää ilman, että tietyt perustarpeet on tyydytetty. Myös yhteisyysuhteisiin liittyy yksilön kannalta autonomiaa rajoittavia tekijöitä, koska ne ovat suhteita ja riippuvat suhteiden osapuolista. Jotta vuorovaikutus olisi mahdollista on suhteen osapuolilla oltava yhteisiä, vuorovaikutusta ohjaavia ja konstituivia sääntöjä. Kasvutarpeisiin liittyvä toimintavapaus on yksilön kannalta suurinta. Kasvutarpeet koskevat sitä millainen ihminen ainutkertaisena yksilönä on ja millaiseksi hän voi toimintansa kautta tulla. Koska kasvutarpeet koskevat ihmisen yksilöllisyyttä on ihmisen autonomisella toiminnalla ratkaiseva osuus siinä millaisiksi ne muovautuvat.

Tarpeen käsitteen tarkempi erittely edellyttää tarpeiden ja arvojen välisen eron tekemistä. Ajatus tarpeiden perusulottuvuuksista sisältää oletuksen tarpeiden universaalisuudesta: ihmisen antropologiseen olemukseen liittyy kolmenlaisia lähes sisällyksettömiä tarpeita, jotka koskevat ihmisen fyysistä, sosiaalista ja henkistä ominaislaatua. Konkreettisen sisältönsä tarpeet saavat kunkin ihmisen elämänhistoriasta, kulttuurista ja yhteiskunnasta. Kuitenkaan tarpeen käsitettä ei voi hävittää konkreettiseen sisältöönsä. Tarpeiden ja niiden tyydyttämisen yhteiskunnallis-historiallisten ehtojen välistä suhdetta kuvaa hyvin seuraava G. H von Wrightiltä peräisin oleva lainaus: "Eivät tarpeet sellaisenaan, vaan se, mitä niiden tyydyttämiseen vaaditaan, on siis yhteiskunnallisten olosuhteiden funktio ja se muuttuu historiallisen tilanteen muutosten mukana" (von Wright 1985, 166-167).

Edellä esitettyyn näkemykseen inhimillisistä tarpeista on lisättävä vielä klassinen käsitys kohtuullisuudesta: pyrkimys jonkin tarvealueen liialliseen tyydyttämiseen ei johda hyvinvointiin vaan hyvinvoinnin vähenemiseen. Ihminen voi hyvin jos kaikki tarvealueet ovat keskinäisessä tasapainossa. Ajatuksen hyvinvoinnin maksimaalisesta kehittymisestä tarpeiden kohtuullisen tyydyttämisen kautta esitti jo Emile Durkheim (Durkheim 1990). Teesin perusta on fysiologiassa. Mitä enemmän jotain tarvetta tyydytetään sitä vähemmän mielihyvää tyydyttämiseen käytetty energian lisäys tuottaa. Taloustieteissä käytetty raja-hyötyteoria perustuu samaan ajatukseen. Hyvinvoinnin kannalta parhaaseen tulokseen päädytään, jos kaikkiin tarvealueisiin käytetty keskimääräinen energia on likimäärin yhtä suuri.

Tarpeiden sisällön kulttuurisen määräytymisen kannalta tärkeä käsite on arvon käsite. Tarpeen ja arvon käsitteet ovat hyvin lähellä toisiaan ja niitä käytetään toisinaan myös toistensa synonyymeinä. Tässä tarpeen ja arvon välille tehdään seuraava ero: tarpeet ovat edellä esitetyn mukaisesti ajallisesti pysyviä inhimillisiä ominaisuuksia, arvot sen sijaan ovat aikaan ja yhteiskuntaan sidoksissa olevia tekijöitä. Ihmisten toiminnan pysyvien muotojen kannalta ovat tarpeet tällöin perustavampia kuin arvot. Sen sijaan yhteiskunnan historiallisten muutosten, toiminnan monimuotoisuuden ja toiminnan yksilöllisten piirteiden kannalta ovat arvot keskeisempiä. Kun tarpeet ja arvot erotetaan toisistaan edellä esitetyllä tavalla ovat tarpeet samanaikaisesti yksilöllisiä ja kollektiivisia. Yksilöllisiä ne ovat siinä merkityksessä, että tarpeiden kantajat ovat yksilöitä, kollektiivisia siinä merkityksessä, että tarpeet ovat yhteisiä kaikille ihmisille. Tarpeet ovat toiminnan perusenergiaa.

Edellä sanottua voisi tiivistää seuraavasti. Inhimilliselle toiminnalle ovat ominaisia eräät piirteet, jotka ovat yhteisiä kaikille ihmisille (tarpeet), piirteet, jotka ovat ominaisia tietyille ryhmälle ja jotka erottavat sen muista (kulttuuri) ja kullekin yksilölle ominaiset piirteet (ks. Wallerstein 1988). Tämän yhteiskuntaan painottuvan tutkimuksen kannalta tärkeimpiä ovat kaksi ensiksimmäintä tekijää.

Arvomuutokset ja työ

Esitetty tarkastelu perustuu tiettyyn historiallista tilannetta koskevaan hypoteesiin. Ajatuksena on, että suomalaisen yhteiskunnan aineellinen hyvinvointi on kehittynyt korkeammalle tasolle kuin koskaan aikaisemmin ja ihmisten kasva-va koulutustaso sekä tiedonvälityksen paraneminen ovat luoneet perustan yhteiskunnan ja työelämän ilmiöiden paremmalle hahmottamiselle. Tässä tilanteessa ei puutteeseen nojaava keppi enää toimi hyvin motivaationa työnteolle.

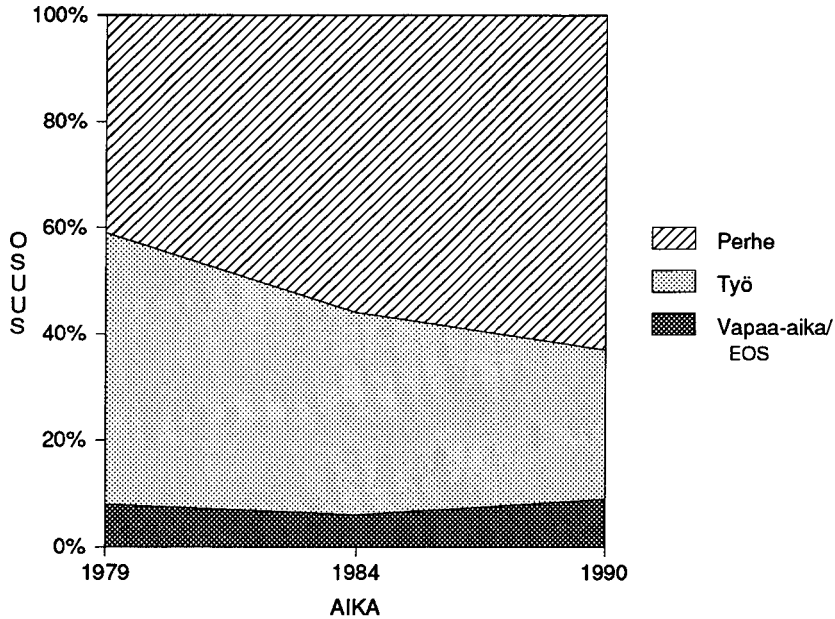
Arvojen muutoksesta on keskusteltu Ronald Inglehartin läntisiä teollisuusmaita koskevan vertailututkimuksen ilmestymisen jälkeen paljolti kommentoimalla Inglehartin tutkimusta. Esitetty näkökulma työelämän laadun tutkimiseksi kiinnittyy teoreettisilta juuriltaan suoraan tähän keskusteluun, jonka aloitti Inglehartin länsimaita vertaileva tutkimus "The Silent Revolution" (Inglehart 1977). Ajattelutavan ytimen voi esittää tiivistäen sanomalla, että toisen maailmansodan jälkeinen pitkä rauhankausi ja voimakas taloudellinen kasvu ovat luoneet perustan tarverakenteen muutoksille pois perustarpeista kohti korkeampien tarpeiden tyydyttämistä. Lisäksi kohonnut koulutustaso, joka merkitsee Inglehartzille ihmisten poliittisten resurssien kasvua, vahvistaa tätä kehityssuuntaa.

Inglehartin teoksesta on käyty runsaasti keskustelua ja sitä on arvosteltu erityisesti empiirisiltä osiltaan. Kuitenkin arvomuutostutkijoiden keskuudessa on huomattavaa yksimielisyyttä siitä, että itse näkökulma on kiinnostava ja todenperäisen tuntuinen (ks. esim. Suhonen 1988).

Myös suomalaista kulttuuria koskeva tutkimus näyttää viittaavan siihen, että yleiset arvomuutokset Suomessa ovat Inglehartin postmateriaalisia arvoja korostavia. Allardt (1984) on viitannut tähän korostamalla sitä, että 1980-luvun alussa suomalaisessa kulttuurissa tapahtui samanlaisia muutoksia kuin monissa muissa Euroopan maissa. Kehittyvät uudet arvostukset korostavat henkilökohtaisesti ja subjektiivisesti koetun merkitystä, moraalisten periaatteiden noudattamisen tärkeyttä sekä välttämättömyyttä elää tasapainossa luonnon kanssa. Voi sanoa, että nyt 1990-luvun alussa Allardtin esittämät arvot ovat muuttumassa ja muuttuneet yleisemmin hyväksytyiksi periaatteiksi, jotka ovat myös arvorationaalisen toiminnan perustoja.

Työn arvostuksessa tapahtunut muutos 1980-luvulla on ollut voimakasta. Vielä 1970- ja 1980-lukujen vaihteessa suomalaiset olivat hyvin työkeskeistä kansaa. Noin puolet palkansaajaväestöstä piti työtä keskeisenä elämänsisältönään, siis tärkeämpänä kuin perhettä, kotia tai vapaa-aikaa. 1980-luvulla tilanne alkoi muuttua. Työkeskeisyys aleni 1980-luvun alkupuolella nopeasti. Muutos kanoitui miltei kokonaisuudessaan perheen ja kodin merkityksen kasvuksi. Vapaa-ajan arvo kasvoi vain hieman. Muutos on jatkunut pääpiirteissään ja vauhdillaan jokseenkin samanlaisena myös 1980-luvun loppupuolen. Perheen ja kodin merkitys on edelleen kasvanut selvästi ja vapaa-ajan hieman.

Kuvio 1. Keskeisten elämäntilanteiden suhteellinen arvostus 1979-1990



Mitä tämä muutos merkitsee työn kannalta katsottuna? Merkitseekö se esimerkiksi sitä, että suomalaisten työmoraali tai työhön sitoutuminen olisi heikentynyt. Näin ei voida sanoa tai ainakin on sanottava, että muutokset tässä suhteessa ovat pieniä verrattuna työkeskeisyyden muutoksiin. Mitä työkeskeisyyden aleneminen oikeastaan merkitsee?

Kyse on keskeisiä elämäntilanteita koskevien arvojen tai valintapreferenssien muutoksesta. Tämä tarkoittaa sitä, että sellaisissa tilanteissa, joissa työhön liittyvät vaatimukset ja kotiin ja perheeseen liittyvät vaatimukset joutuvat vastakkain tai ovat keskenään yhteensovittamattomia niin nykyisin entistä useammin tehdään valinta perheen puolesta verrattuna aikaisempaan. Esimerkkinä voi olla tilanne, jossa nuori äiti tai isä pohtii pitääkö pidempi vanhempainloma vai mennäkö takaisin työhön mahdollisimman pian. Vastakkain voivat olla perheen sosiaalinen hyvinvointi ja vanhempien yksilölliset uratavoitteet. Edellisen tulkinnan nojalla vanhemmat nykyisin tekevät useammin valinnan perheen sosiaalisen hyvinvoinnin puolesta.

Kyse on myös arvojen ja valintapreferenssien laadullisesta muutoksesta. Koska elämä on kokonaisuus niin työn ulkopuolisten valintojen arvon kasvu merkitsee muutospainetta myös työn suuntaan. Työelämän rakenteita ja toimintaa ar-

vioidaan aiempaa useammin yleisten hyvinvointiarvojen ja elämänlaadun kriteerien perusteella. Nämä toimintatavat ja rakenteet eivät useinkaan ole kovin paljolti rakentuneet ihmisten hyvinvointia tähdentävästä näkökulmasta vaan esimerkiksi teknisen järkipäisyyden tai taloudellisen rationaalisuuden nojalla. Vaikka tekninen järjestyminen ja taloudellisuus eivät välttämättä ole hyvinvoinnin vastakohtia niin lyhytnäköinen taloudellisten etujen tavoittelu voi johtaa hyvinvointiarvojen syrjäytymiseen päätöksenteossa. Pidemmällä tähtäyksellä seuraukset voivat olla työmoraalia ja tuottavuutta alentavia. Esitetty tulkinta perustuu pääpiirteissään arvomuutoskeskustelujen teemoihin. Mm. Zetterberg ja Frankel (ei vuosilukua, 2) näkevät hyvinvointivaltion kehityksen johtaneen kohti uusintamisen arvoja, joiden ytimenä ovat empaattisuus ja persoonallinen kasvu.

Voidaan hyvin ajatella, että 1970- ja 1980-luvuilla tapahtunut arvostusten muutos pois työstä kohti muita elämänalueita, kotia, perhettä ja vapaa-aikaa johtuu osaltaan työelämän kyvyttömyydestä vastata ihmisten kehittyviin tarpeisiin (ks. Ylöstalo 1986; Kolu 1989; Alkula 1990). Jos tämä oletus on oikea, on lama työhön sitoutumisen ja työelämän kehittämisen kannalta kahdella tapaa haitallinen. Kun työ ei tarjoa mahdollisuuksia sitoutuneeseen toimintaan, muiden elämänalueiden merkitys kasvaa entisestään. Toiseksi kustannussäästöihin painottunut laman ylittämishjelma voi johtaa kehittämistoimintaan suunnattujen määrärahojen supistamiseen ja kehittämistoiminnan vähenemiseen. Seurauksena on yritysten innovaatiotoiminnan näivettyminen, jolla saattaa olla hyvinkin syvällisiä ja pitkäaikaisia vaikutuksia myös talouden kilpailukykyyn.

Yhteiskuntien aineellisen **hyvinvoinnin** ja varallisuuden **kasvua** on pidetty useissa läntisten teollisten yhteiskuntien arvojen muutosta koskevissa tutkimuksissa keskeisenä **työtä koskevien arvomuutosten syynä**. Tutkimuksia yhdistävänä tekijänä on ollut edellä kuvatun Allardt'n hyvinvointiteorian kaltainen oletamus tarpeiden ja hyvinvoinnin välisestä yhteydestä. Hyvinvoinnin kehitys muovaa tarpeiden kautta ihmisten preferenssijärjestyksiä, arvoja ja ajattelutapoja (Yankelovitch 1985, Zetterberg & Frankel, ei vuosilukua). Tällöin on oletettu, että muut tarpeet alkavat toimia entistä tärkeämpinä motivaatiotekijöinä, kun perustarpeet on tyydytetty. Tässä siis voidaan olettaa, että **yhteyssuhteiden laadulla ja itsensä toteuttamisen muodoilla tulee olemaan kasvava merkitys työmotivaatiolle työolojen kehittyessä**. Myös tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että mahdollisuudet tehdä kiinnostavaa työtä ja tyydyttävät sosiaaliset suhteet työpaikalla vahvistavat työhön suuntautumista (ks. liitetaulukot 1-3). Viimeisimmät tiedot suomalaisten arvostuksista osoittavat, että työn sisällöllisten piirteiden merkitys on edelleen vahvistunut eikä suinkaan heikentynyt (Pehkonen 1991).

2. Hyvinvoinnin tutkimisesta

Hyvinvoinnin tutkimus on pikemmin liittynyt muiden elämänalueiden ja yhteiskunnallisten instituutioiden toimintaan kuin työn tutkimiseen. Työ on pikemmin nähty hyvinvoinnin edellytyksenä, joka toteutuu muilla elämänalueilla, kuin toimintana, joka myös itsessään voi tuottaa hyvää elämää. Tämän eron taustalla voidaan nähdä yhteiskunnallisia tekijöitä ja ristiriitoja mutta myös sodanjälkeisen yhteiskuntatutkimuksen teoreettinen ominaisuus, joka on eriyttänyt yhteiskunnan keskeiset instituutiot omiksi tutkimuskohteikseen (ks. esim. Giddens 1984).

Erik Allardt on todennut, että yhteiskunnan hyvinvoinnin arvioiminen merkitsee todellisen maailman ja toivotun maailman vertaamista. Tämä puolestaan edellyttää joidenkin arvojen asettamista. Allardtin mukaan havaitun ja toivotun maailman välisestä vertailusta tulee tämän vuoksi helposti epärealistista, jollei tutkimus täytä tiettyjä ehtoja. Jotta epärealistisuudelta voitaisiin välttyä on tärkeää verrata myös todellisia tilanteita joko vertailemalla eri yhteiskuntia tai samaa yhteiskuntaa eri aikoina (Allardt 1980). Tällä tavoin saadaan tietoa siitä, onko tietty yhteiskunta lähentynyt vai etäännytynyt tietyistä hyvinvointiarvoista ja toisaalta siitä miten tietyt hyvinvointiarvot eri maissa toteutuvat.

Tutkimuksessa vertaillaan suomalaisen työelämän tilaa eri ajankohtina kerättyjen työolotutkimuksen aineistojen avulla. Aineistot ovat vuosilta 1977, 1984 ja 1990. Näiden avulla kuvataan työelämässä tapahtunutta muutosta lähes puolentoista vuosikymmenen ajalta. Toiseksi Suomen tilannetta verrataan muihin Pohjoismaihin. Nämä vertailut koskevat työelämän tilannetta Pohjoismaissa nykyhetkellä. Aineistot on kerätty vuosina 1989 ja 1990.

Tutkimuksessa tullaan hyvinvoinnin tarkastelujen pohjana käyttämään Allardtin (1980) pohjoismaisessa hyvinvointitutkimuksessa kehittämää teoriaa. Koska Allardtin teoria on kehitetty ihmisten yleisen hyvinvoinnin tarkastelemista varten, sitä on kehiteltävä erityisesti työelämään liittyvien hyvinvoinnin osa-alueita koskevien indikaattoreiden osalta edelleen tämän tutkimuksen taroituksiin sopivaksi. Kuitenkin on aluksi paikallaan tarkastella teorian yleisiä piirteitä, koska ne pätevät myös työelämän laadun tarkastelujen suhteen. Seuraavassa tarkastellaan kolmea hyvinvointiteorian kannalta tärkeää kysymystä: tarpeita päämäärinä ja resursseina, tarpeiden kolmijakoa ja hyvinvoinnin ulottuvuuksia ja arvojen asemaa hyvinvointitutkimuksessa.

Hyvinvoinnin ulottuvuudet työelämässä

G.H. von Wright (1985) on esittänyt, että **tarve** voidaan määritellä joksikin, jota ilman ihmisen on paha olla. Voidaankin sanoa, että näin määriteltynä hyvinvoinnin käsite seuraa tarpeen käsitteestä: jos ihmisen ei ole paha olla, hän voi hyvin. Hyvinvoinnin luonteen ymmärtämiseksi onkin tarkasteltava tarpeen käsitettä.

Tarpeet ymmärretään yleensä **päämääriksi** tai kuten myös voidaan sanoa päätearvoiksi. Ihmiset pyrkivät tyydyttämään tarpeitaan ja niiden tyydyttäminen on sinänsä hyvää. Epätavallisempaa on nähdä tarpeiden tyydytys **resurssina**. Näin kuitenkin Allardt tekee. Korkea elintaso, solidaariset ihmissuhteet ja mahdollisuus määrätä omasta elämästään ovat kaikki resurssuja, jotka edesauttavat muiden resurssien saavuttamista. Tämän tyyppinen ajattelu tähdentää kausaalisuhteiden rekursiivista luonnetta. Tekijät, joihin vaikutetaan jossakin tilanteessa, voivat toimia vaikuttavina tekijöinä toisessa tilanteessa (ks. Giddens 1984). Tarpeiden kasvavan tyydytyksen motivaatiota luovaa vaikutusta ei ole mahdollista ymmärtää ilman edellä esitettyä rekursiivisuuden ajatusta. Yksinkertaisen kausaliteetin mukainen ajattelu päättyväistämättä korostamaan puutteen motivoivaa merkitystä. Toisinaan on myös puhuttu erikseen puutos- ja kehitystarpeista.

Niin filosofisissa kuin tietellisissäkin tarveteorioissa jaetaan tarpeet tyypillisesti kolmeen luokkaan. Näille luokille on annettu erilaisia nimiä riippuen siitä millaisia asioita on haluttu painottaa. Allardt on erottanut omiksi luokikseen fysiologiset, sosiaaliset ja itsensä toteuttamiseen liittyvät tarpeet (Allardt 1980, 39-49). Näiden tarpeiden pohjalta hän kehittää erilaisia hyvinvoinnin osa-alueita kuvaavia arvoluokkia. Arvoluokat ovat sisällöltään seuraavat (mts. 50):

1) Elintaso (fysiologiset tarpeet, "Having")

- tulot
- asumistaso
- työllisyys
- koulutus
- terveys

2) Yhteisyyssuhteet (sosiaaliset tarpeet, "Loving")

- paikallisyhteisyys
- perheyhteisyys
- ystävyysuhteet

3) Itsensä toteuttamisen muodot (itsensä toteuttamisen tarve, "Being")

- arvonanto (status)
- korvaamattomuus
- poliittiset resurssit
- mielenkiintoinen vapaa-ajan toiminta ("tekeminen")

Ajatuksena on, että näitä ulottuvuuksia muokkaamalla niistä voitaisiin saada sopivia mittareita työelämän laadun arviointiin. Esimerkiksi seuraavat pääulottuvuuksien osatekijät voidaan myös operationalisoida haastattelututkimuksessa mitattaviksi suureiksi.

1) Työympäristö ja työmarkkina-asema

- työympäristön laatu (psykkiset ja fyysiset häiritteijät)
- työperäiset sairaudet ja tapaturmat
- tulot
- työllisyys
- koulutus ja koulutusmahdollisuudet

2) Yhteisyyssuhteet

- työntekijöiden vuorovaikutusmahdollisuudet
- työyhteisön ilmapiiri
- työntekijöiden keskinäisten suhteiden laatu

- esimiesten ja alaisten välisten suhteiden laatu

3) Itsensä toteuttamisen muodot

- arvonnanto
- korvaamattomuus
- työn autonomia
- toiminnan mielekkyys, vastaako oma työ arvoja

Ehkä ensimmäisenä mieleen tuleva kysymys esitettyä työelämän laadun tutkimusohjelmaa koskien on sen läheinen yhteys yleisen hyvinvoinnin teoriaan ja indikaattoreihin. Voidaan ajatella, että työelämän laadun teoriaksi yleinen hyvinvointiteoria on liian yleinen. Tätä kritiikkiä vastaan voidaan puolustautua monella tavoin.

Ensinnäkin kysymys on siitä millaisena tutkimuksen kohde, ihminen, nähdään. Oletetaanko, että inhimillisen hyvinvoinnin yleiset kriteerit poikkeaisivat olennaisesti toisistaan työelämän ja muun elämän kohdalla. Kun tässä tutkimuksessa on lähdetty yleisen hyvinvointiteorian soveltamisesta niin tämä merkitsee, ettei ratkaisevaa eroa voida perustellusti tehdä eri elämänalueiden laadun kriteereiden suhteen. Tämä ei tietenkään merkitse sitä, etteikö teoriaa kehiteltäessä tulisi ottaa huomioon työtoiminnan erityisluonnetta työelämän laadun osatekijöitä hahmoteltaessa.

Toiseksi voidaan väittää, että yleisestä hyvinvointiteoriasta johdetuista indikaattoreista tulee helposti epärealistisia, koska työelämän lainalaisuudet poikkeavat ratkaisevasti muita elämänalueita hallitsevista säännöistä. Vastaväite on luonteeltaan käytännöllinen. Jos hyväksytään edellä esitetty ajatus hyvinvoinnin kriteereiden yleisyydestä tämä väite menettää perustansa. Mikäli hyvinvoinnin kannalta tärkeät seikat eivät toteudu tai eivät voi toteutua, on vika todellisuudessa eikä teoriassa. Kuten von Wright on todennut, teoriat eivät ainoastaan kuvaa todellisuuden säännönmukaisuutta vaan aina jossain määrin myös asettavat normeja sille, millainen todellisuuden tulee olla.

Kolmantena perusteluna yleisen hyvinvointiteorian soveltamiselle voidaan esittää, että kyse on teoriasta. Toisin kuin esimerkiksi Waltonin (1975) kriteerit työelämän laadulle, Allardtin hyvinvoinnin ulottuvuudet ovat kiinni yleisessä tarveteoreettisessa keskustelussa. Tämä merkitsee selvää etua tutkimuksen ky-

vyllä jäsentää todellisuutta. (ks. Walton 1975, 100-101). Mikäli kriteerit ovat johdettavissa teoriasta niiden selitysvoima myös lisääntyy.

Teoreettisesti johdettujen kriteerien selitysvoiman lisääntyminen on tärkeää neljännen perustelun kannalta, joka koskee työn ja muiden elämänalueiden välisiä suhteita. On käynyt yhä selvemmäksi, että myöhäismodernin yhteiskunnan eri elämänalueita koskevat ongelmat kietoutuvat toisiinsa, jolloin tarvitaan eri elämänalueita yhdistävää teoriaa, jonka avulla voidaan liittää toisiinsa eri elämänalueiden probleemeja. Siinä määrin kuin tutkimuksessa pyritään tavoittamaan ihmisten elämän kokonaisuutta, on yleinen teoria myös tarpeen.

Toimintojen yhteenkietoutumista ja hyvinvoinnin kriteerien yhtenäisyyttä koskevaa käsitystä voidaan perustella myös Grintin (1991, 7-12) esittämällä näkemyksellä itse työn määrittelyvaikeudesta. Grintin mukaan ei voida löytää mitään ongelmatonta tapaa määrittellä työtä, jonka perusteella työ voitaisiin erottaa ei-työstä. Työtä koskeviin määrittelyihin liittyy aina historiallisia ja kulttuurisia rajoitteita, jotka rajoittavat niiden sovellettavuutta. Esimerkiksi yleisesti vallitseva käsitys, jonka varaan yhteiskunnalliset toiminnotkin on paljolti rakennettu, näkee työn erityisesti palkkatyönä. Tämä on kuitenkin historiallisesti rajoittunut käsitys siitä mitä työ on. Agraariyhteiskunnassa, jossa rahatalouden osuus oli pieni, palkkatyö modernissa mielessä kattoi vain rajoitetun osan tehdystä työstä.

Indikaattoreiden muodostamisesta

Haastattelututkimuksen indikaattoreiden kehittämisessä on tärkeää muistaa yhteiskuntateoreettisessa keskustelussa mm. Giddensin ja Habermasin hyväksymä teesi kaksois hermeneutiikasta (double hermeneutics). Ajatus on lyhyesti se, että luonnontieteen ja yhteiskuntatieteen erottaa peruslähtökohdassaan toisistaan kohteen erilaisuus, yhteiskuntatieteen kohde on aina jo tulkittua. Sen sijaan luonto ei tulkitse itse itseään. Yhteiskuntatieteissä siis ollaan aina tekemisissä sekä kohteen tulkinnan että tutkijan omien tulkintojen kanssa. Jos tämä ajatus otetaan sen edellyttämällä vakavuudella huomioon, on hyväksyttävä se, että survey-aineistot ovat aina vastaajien subjektiivisia tulkintoja maailmasta. Kysymys erityyppisten kysymysten subjektiivisuudesta (esim. fakta vs. asennekysymykset) on tällöin vain kysymys subjektiivisuuden asteesta, ei siitä onko tieto objektiivista vai ei. Aineistojen "objektiivisuus" on tutkijan tai tutkijayhteisön subjektiviteettien luomaa.

Allardt viittaa juuri samaan ongelmaan käsitellessään hyvinvoinnin "objektiivisten" ja "subjektiivisten" indikaattoreiden ongelmaa. Erottelu ei ole millään muotoa ongelmaton ja sen sisältönä on lähinnä se, että objektiiviset indikaat-

torit ovat tutkijoiden luomia ja viittaavat lähinnä olosuhdetekijöihin ja ulkoisesti havaittavaan käyttäytymiseen. Subjektiiiset indikaattorit puolestaan viittaavat siihen, miten työntekijät itse arvioivat olojaan. Subjektiiisiin tekijöihin viitataan tavallisesti puhumalla asenteista. Subjektiiivisten ja objektiivisten tekijöiden erottaminen on yhteydessä filosofiseen halujen ja tarpeiden erotteluun (Allardt 1989a, 8-9).

Hyvinvoinnin ulottuvuuksien erottelujen taustalla vaikuttaa näkemys tarpeiden perusulottuvuuksista. Kuitenkin erityisesti fysiologisten tarpeiden osalta haastattelututkimuksessa ei voida tutkia suoraan fysiologisten tarpeiden tyydytystä. Toisaalta työympäristöön liittyviä kokemuksia voidaan tutkia myös haastatteluaineistojen avulla. Esimerkiksi fyysisen työympäristön kaltaisten faktuaalisten tekijöiden kohdalla sanallisesti ilmaistujen kokemusten kautta voidaan päästä lähelle todellista ympäristöä ja siinä tapahtuneita muutoksia. Tässä työssä voidaan toisaalta omaksua Allardtin käyttämä toimintaresurssinäkökulma eli tutkitaan myös helposti muunnettavissa olevia perustarpeiden tyydyttämisen resursseja (ks. Allardt 1980, 39-40).

Ennenkuin ryhdytään tarkemmin käsittelemään työelämän laadun eri ulottuvuuksia ja niitä kuvaavia mittareita on paikallaan pohtia hieman indikaattoreiden ja mittareiden laadinnan tavoitteita ja ongelmia niin yleiseltä kuin tämän tutkimuksen kannaltakin.

Sosiaali-indikaattorit voidaan McKillipin tapaan määritellä tilastollisten mittareiden aggregaatiksi, jotka kuvaavat jonkin sosiaalisen tilanteen tai asian (situation) tärkeitä osatekijöitä ja historiallisia kehityspiirteitä (McKillip 1987, 43). Erityisesti vanhemmassa sosiaali-indikaattori -ajattelussa indikaattoreiden laadinnan tavoitteena oli esittää jokin vaihteluväli, jolle kunkin henkilön saamien arvojen tulisi sijoittua. Fysiologisten tarpeiden kohdalla tällaisten indikaattoreiden laatiminen onkin jossain mitassa mahdollista. Sen sijaan vähemmän materiaalistien tarpeiden, sosiaalisten ja itsensä toteuttamisen tarpeiden kohdalla tilanne on paljon vaikeampi. On itse asiassa hyvin vaikeaa päästä yksimielisyydessä kovinkaan paljon pidemmälle kuin siihen, että ihmiset tarvitsevat toisia ihmisiä ja että elämä täytyy voida kokea mielekkäänä. Se mitä näiden tarpeiden sisällöksi tarkemmin oletetaan on aina jossain määrin subjektiivista, tutkijasta riippuvaa.

Seuraavassa konkreettisten indikaattoreiden ja mittareiden laadinnassa ei olekaan pyritty absoluuttisten indikaattoreiden esittämiseen vaan on lähdetty rajatummissa tavoitteista. Peruslähtökohtana on tietenkin se, että mittarit sopivat kuvaamaan sitä pääulottuvuutta, jota niillä on tarkoitus kuvata. Kuitenkin joidenkin mittareiden kohdalla on horjuvuutta sen suhteen mitä osaulottuvuutta, indikaattoria, ne kuvaavat. Tämä ei oikeastaan ole varsinainen ongelma, koska

indikaattorit on pikemmin johdettu yleisestä tarveteoriasta ajatellen, että ne indikoivat samaa ulottuvuutta kattaen sen eri osia. Tärkeämpi ongelma on missä määrin mittarit kattavat kyseisen ulottuvuuden. Esitetty ongelma ei ole riippumaton tavoitetasojen asettamisen ongelmasta. Ollaan eräänlaisessa kehässä. Koska ei voida tarkasti sanoa mitä tarpeiden tyydyttämiseen tarvitaan on indikaattoreiden ja mittareiden laadintakin hankalaa.

Ongelmasta voidaan kuitenkin selvittää, ainakin osin, vertailevan tutkimusmenetelmän avulla. Ei pyritäkään absoluuttisiin tarpeiden, indikaattoreiden ja mittareiden määrittelyihin vaan keskitytään tutkimaan suhteellisen helposti tiettyihin tarpeiden luokkiin sijoitettavia tekijöitä, joista vallitsee kohtuullisen korkea yksimielisyys (vrt. Habermas 1984). Näin ei päädytä mihinkään lopullisiin työelämän laadun määrittelyihin, mutta voidaan kuvata työelämän laadussa tapahtunutta kehitystä eri ajankohtien ja eri alueiden välillä. Tällä tavoin voidaan saada empiirisesti perusteltu kuva työelämän nykytilasta, sen kehityssuunnista ja kehittämistarpeista. Mittareiden laadinnassa on erityisesti huomioitava vertailtavien tutkimusaineistojen olemassaolo. Kun seuraavassa tarkastellaan työelämän laadun indikaattoreita, on nämä rajoitukset pidettävä mielessä.

Tässä esitetyt työelämän laadun (hyvinvoinnin) ulottuvuudet ovat osin samoja kuin Gardellin (1978) esittämät työn sisällön piirteet. Tässä käytetty työelämän laatua kuvaavien piirteiden lista on laajempi kuin Gardellin käyttämä, koska piirteet on pyritty johtamaan yleisestä hyvinvointiteoriasta.

3. Tutkimuksen aineistot

Työelämän laatu 1977-1990 -tutkimuksessa on käytetty kolmea Suomen tilastokeskuksen keräämää haastatteluaineistoa sekä Ruotsin ja Norjan tilastokeskusten keräämiin aineistoihin pohjautuvia tietoja. Suomalaiset aineistot ovat vuosilta 1977, 1984 ja 1990. Suomen haastattelut on tehty pääsääntöisesti käyntihaastatteluina ja ainoastaan erityisistä syistä haastattelu on voitu toteuttaa puhelinhaastatteluina. Ruotsissa haastattelut on osin toteutettu käyntihaastatteluina ja osin puhelinhaastatteluina. Norjan aineisto pohjautuu käyntihaastatteluihin.

Kaikkien käytettyjen tutkimusten otoskoot ovat haastattelututkimuksiksi kohtalaisen suuria ja vastausprosentit ovat olleet korkeita. Suomen aineistojen matalin vastausprosentti on 85, mitä voi pitää erittäin hyvänä. Osa aineistojen otosten perusjoukoista on sisältänyt koko työllisen väestön. Tässä käytetyt aineistot käsittävät kuitenkin vain palkansaajaväestön. Vuonna 1977 Suomessa haasta-

teltujen palkansaaajien määrä oli 5778, vuonna 1984 se oli 4502 ja vuonna 1990 haastateltiin 3503. Norjan aineistoon kuuluu 4457 palkansaaajaa ja Ruotsin aineistoon 7693 palkansaaajaa.

4. Taloudellisen ja kulttuurisen kehityksen suuntaviivoja

Edellä on hahmoteltu eräitä teoreettisia suuntaviivoja työelämän laadun tutkimiseksi. Jotta työelämän laadun kehitykseen vaikuttavista tekijöistä olisi mahdollista saada perusteltu kuva on tarpeen hahmottaa sitä taloudellista kontekstia, jossa työelämän laatuun vaikuttavat tekijät toteutuvat. Vaikka puhtaasti taloudellisiin tekijöihin painottuvat näkökulmat ovat riittämättömiä, työelämän laatu riippuu myös kulttuurisista arvoista, lienee kuitenkin perusteltua sanoa, että taloudelliset tekijät edelleen ovat tärkein työelämän laatua muovaava tekijäryhmä.

Ranskalainen, nykyisin Euroopan kehitys- ja jälleenrakennuspankin johtajana toimiva Jaques Attali ja yhdysvaltalainen tunnettu liike-elämän konsultti John Naisbitt ovat vuonna 1990 ilmestyneissä kirjoissaan pyrkineet hahmottamaan maailmantalouden tulevia ja jo toteutumassa olevia kehityspiirteitä. Vaikka kirjoittajat ovat monista asioista eri mieltä, voi kirjoista kuitenkin löytää ainakin yhden yhteisen tekijän: **maailmantalous (ja kulttuuri) tulee jatkossa kehittymään ja integroitumaan edelleen.** Eurooppalaisesta ja suomalaisesta näkökulmasta tämä kehitys näyttää lähinnä Euroopan talousalueen yhdentymiskehitykseltä. Kuitenkin erityisesti Naisbittilla talouden integroitumisprosessi koskee koko maailmantaloutta. On selvää, että niin Euroopan kuin maailmantaloudenkin laajuiset prosessit koskevat niin monien voimakkaiden kansantalouksien kokonaisuutta, että Suomen kaltaisella pienellä kansantaloudella on hyvin rajalliset mahdollisuudet vaikuttaa kehityksen suuntaan. Kuitenkin **muutoksiin voidaan sopeutua joko passiivisesti tai luovasti.**

Passiivinen sopeutuminen merkitsee välitöntä mukautumista ympäristön muutospaineisiin. Muuttuminen johtuu ulkoisista pakoista. Tämä merkitsee ennenpitkää assimiloitumista ympäröivän talouden ja kulttuurin piirteisiin. Luova sopeutuminen puolestaan tarkoittaa aktiivista sopeutumista, jolloin toiminnassa tähdätään tiettyihin sisältäpäin asetettuihin päämääriin, mutta toiminnassa huomioidaan ulkoisen ympäristön asettamat rajaehdot. Aktiivisen sopeutumisen edellytyksenä on arvojen ja päämäärien selkiyttäminen. Työelämän laadun kehittämisen edellytyksenä on aktiivinen sopeutuminen.

John Naisbitt on yhdessä kollegojensa kanssa pyrkinyt löytämään keskeisiä piirteitä 1990-luvun talous- ja yhteiskuntakehityksestä. Otan seuraavassa esille eräitä piirteitä, jotka ovat tärkeitä tämän tutkimuksen kannalta.¹

Vahvimpana kehityspiirteinä tekijät tuntuvat pitävän **vapaiden maailmanmarkkinoiden kehitystä**. 1990-luku tulee olemaan maailmanmarkkinoiden laajenemisen ja kaupan protektionististen piirteiden murenemisen aikaa. Maailmantalous tulee kehittymään kolmen navan ympärille: Amerikan, jonka keskuksena ovat Yhdysvallat, Tyynenmeren alueen keskuksenaan Japani ja Euroopan laajenevan vapaa-kauppa-alueen, jossa tekijät eivät näe selvää keskusta. Kuitenkaan nämä alueet eivät muodosta suljettuja talouksia vaan myös niiden keskinäinen kauppa tulee vapautumaan. Gatt-neuvottelujen jumiutuminen viittaa siihen, että toisenkintyyppinen kehitys on mahdollista, jossa kolme suurta markkina-aluetta muodostuvat kauppablokeiksi.

Mitä laajentuvien markkinoiden kehitys tulisi merkitsemään. Ensinnäkin se tekijöiden mukaan merkitsee **voimakkaan taloudellisen kasvun kautta**. Maailmantalouden integroituminen saa aikaan voimakkaan taloudellisen kehityssysäyksen. Toisaalta taloudelliset näkökohdat syrjäyttävät poliittiset. Itä-Euroopassa tapahtuneet muutokset ovat ilmeinen osoitus tästä. Tekijät jättävät poliitikoille tehtäväksi lähinnä talouden toimintaedellytysten turvaamisen.

Maailmankaupan vilkastumisen ja integroitumisen teknisenä edellytyksenä on **televiestinnän voimakas kehittyminen**. Maailmanlaajuisen kaupan kehittymisen rinnalla kehittyä maailmanlaajuinen televiestintäverkosto. Viestintäverkostojen laajeneminen mahdollistaa nopean tiedonvälityksen ja elektronisesti toteutettavien kokousten järjestämisen, jolloin tiettyihin kokouksiin osallistuvat voivat fyysisesti sijaista eri puolilla maapalloakin. Tämätyyppisiä järjestelmiä on kehitetty myös Suomessa.

Sosiaalisen rakenteen kehityspiirteinä Naisbitt ym. näkevät lähinnä kaksi asiaa: **korkeastipalkattujen informaatioammattien kasvun**, jonka seurauksena palkkataso nousee ja ylempien toimihenkilöiden osuus työvoimasta kasvaa. Ylipäätään **ammattillisten pätevyyksien ja tiedon merkitys kasvaa edelleen**. 1990-luvulla inhimilliset voimavarat ovat ratkaiseva kilpailutekijä maailmanlaajuisessa taloudellisessa kilpailussa. Inhimillisten resurssien laatu ja innovatiivisuus ratkaisevat pärjäämisen kilpailussa. Tekijät vastustavatkin polarisaatioteesiä ja pitävät sosiaalista kohoamista koko yhteiskuntarakennetta kuvaavana piirteinä.

¹ Voi sanoa, että Naisbittin tekstiä leimaa voimakkaasti markkinaoptimistinen näkökulma. Tekijät tuskin pitäisivät sitä ongelmallisena. Kuitenkin se saattaa osin olla rajoitus vaihtoehtoisten kehityspiirteiden ja Persianlahden kriisin kaltaisten yllättävien tapahtumien näkemiselle.

Jaques Attalin näkemykset maapallon lähitulevaisuudesta perustuvat lähtökohdaltaan samaan oletukseen kaupan vallan ja rahan merkityksen jatkuvasta kasvusta. Hän on samaa mieltä Naisbittin ym. kanssa siitä, että taloudellinen valta tulee kasvavassa määrin syrjäyttämään poliittisen vallan. Poliitikkojen tehtäväksi jää talouden toimintaedellytysten turvaaminen, **ratkaisevat päätökset ja toiminnan suuntaaminen toteutuu taloudessa.**

Attalikin olettaa **maailmanmarkkinoiden edelleenkehittyvän ja integroituvan.** Kuitenkin Attalin näkemys alueellisesta kehityksestä poikkeaa Naisbittin näkemyksestä. Attalin mukaan Yhdysvallat on jo menettämässä johtavan asemansa maailmantaloudessa. Poliittisten ja sotilaallisten tekijöiden merkityksen vähentyessä Yhdysvaltojen (ja Neuvostoliiton) merkitys vähenee. Pohjimmiltaan Yhdysvaltojen heikkous Attalin mukaan perustuu teollisuuden kilpailukyvyyn alenemiseen ja suureen kauppavajeeseen. Voi sanoa, että Attalin analyysiä horjuttaa Persianlahden sota ja sen seuraukset.

Maailmantalouden ydin tulee Attalin mukaan siirtymään joko Tyynenmeren alueelle Japaniin tai sitten Euroopan talousalueelle. Euroopan tulevaisuus riippuu siitä miten hyvin Euroopan taloudellinen integraatio onnistuu.

Mitä tekijöitä kirjoittajat näkevät nykyisen talouskasvun eriytymisen taustalla? **Mitkä tekijät vaikuttavat siihen, että tietyt alueet valikoituvat ytimeksi ja toiset periferiaksi.** Voi sanoa, että tästäkin seikasta tekijöillä on pitkälti samansuuntaiset näkemykset. Kysymys ei suinkaan ole vain kyvystä tehdä taloudellisia laskelmia ja toimia niiden mukaan vaan myös inhimillisistä ja kulttuurisista tekijöistä. **Nykyaikainen talous kehittyy siellä missä sille on hyvät kulttuuriset ja inhimilliset edellytykset. Ensinnäkin kysymys on siitä, että todella nähdään inhimillisen tekijän ensisijaisuus.** "Tietoyhteiskunnan maailmanlaajuisessa taloudellisessa kilpailussa ihmisresurssien laatu ja innovatiivisuus ratkaisevat paremmuuden." (Naisbitt ym. 1990, 40).

Esimerkiksi Tyynenmeren alueen voimakas taloudellinen kasvu ei perustu vain työvoimakustannusten edullisuuteen. Myös voimakas panostus koulutukseen on yksi tekijä, joka selittää näiden alueiden kasvua. Vuonna 1985 suurempi prosentiosuus nuorista korealaisista sai ylemmän tason opetusta kuin briteistä (emt. 170). Tyynenmeren alueen sivistyksen ja kulttuurin moninaisuus on myös tärkeä resurssi maailmanlaajuisten verkostojen luomisessa. Millaisia ovat sitten ne tekijät, jotka yritys- ja työntekijätasolla edistävät selviytymistä laajenevan kilpailun markkinoilla. Harvard Business Schoolin professori Rosbeth Moss Kanter on analysoinut niitä tekijöitä, jotka tekevät yrityksistä kilpailukykyisiä tietoyhteiskunnan taloudessa.

Kanterin lähtökohtana maailmanmarkkinoiden laajentumisen tarkastelulle on **yritystoiminnan mahdollisuuksien laajeneminen samanaikaisesti kilpailun voimistumisen kanssa**. Laajemmat markkinat tuovat uusia kaupankäynnin mahdollisuuksia, mutta samanaikaisesti yhä useampien maiden yritykset tarjoavat tuotteitaan yleismaailmallisille markkinoille. Sama tilanne koskettaa yhtä lailla yhdysvaltalaista kuin suomalaistakin yritystä. Mitä vähemmän kaupankäynnin esteitä maiden välillä on ja mitä samankaltaisemmaksi kulttuuriympäristöt muodostuvat sitä enemmän **yritysten toimintaedellytykset alkavat muistuttaa toisiaan**. Voidaan hyvin ajatella, että ulkomaankauppaan suuntautuneet yritykset joutuvat nopeimmin tekemisiin Kanterin esittämien muutospaineiden kanssa. Kuitenkin nämä samat paineet heijastuvat kustannuspaineiden ja työvoimapulasta johtuvan kilpailun kautta myös muille suomalaisen työelämän sektoreille.

Maailmanmarkkinoiden kehittymisen ohella on huomattava toiminnan yleinen lisääntyminen. Liiketoiminnan lisääntyminen on merkinnyt tuotannon, paperityön, monimutkaisuuden ja kilpailun lisääntymistä. Uuden tilanteen hallinta on mahdollista teletekniikan kehityksen myötä nopeutuneen viestinnän ja automaattisen tiedonkäsittelyn avulla.

Toiminnan lisääntyessä toimintaresurssit niukkenevat. Kanter käsittelee erityisesti pääomaresurssien puutetta ja kansainvälisten pääomaliikkeiden merkitystä kansalliselle taloudelle. Riippuvuus kansainvälisestä pääomasta kaventaa kansallista päätösvaltaa. Tämä on epäilemättä tärkeää. Toisaalta kuitenkin myös luonnonvarojen niukkuus ja välttämättömyys ottaa luonnonsoojelulliset näkökohdat huomioon luovat resurssipulaa. Ongelmana on siis miten tuottaa enemmän vähemmästä.

Inhimilliseltä kannalta nämä kolme tekijää: kilpailun lisääntyminen, toiminnan lisääntyminen ja monimutkaistuminen ja resurssien niukkuus merkitsevät kasvavaa epävarmuutta. Kysymys kuuluukin: kuinka selvitä tästä epävarmuudesta? Työelämän laadullinen kehittäminen luo edellytyksiä ja sopeutumisvalmiuksia uusiin muuttuviin ja epävarmuuden verhoamiin tilanteisiin. Nykyisen laman oloissa puhutaan vain kustannusten karsimisen tärkeydestä ja helposti unohdetaan strategisesti tärkeiden pitkän tähtäyksen ratkaisujen merkitys. Kuitenkin liike-elämän strategit ovat korostaneet kustannusten muodostavan vain yhden tärkeän edellytyksen markkinakilpailussa pärjäämiselle (esim. Ohmae 1983). Esimerkiksi tuotteiden laatu ja työntekijöiden tieto- taitotaso ovat kustannuksiin verrattavia kilpailukyvyn edellytyksiä. Pelkkä kustannuksiin tuijottaminen johtaa innovatiivisuuden katoamiseen ja toiminnan näivettymiseen.

Talouden kehitysstrategioita voidaan tarkastella myös laajempina kokonaisuutena. Suuret yhteiskuntapoliittiset päätökset ovat aina myös strategisia linjauk-

sia. Esimerkiksi valinta siitä pyritäänkö talouden kilpailukykyä kehittämään rakenteellisin muutoksin, jossa toimintakyky kehittyy pysyvästi vai pyritäänkö lamasta selviämään palkkakustannusten alentamisella ilman että samanaikaisesti kehitetään talouden toimintakyvyn rakenteellisia edellytyksiä, on sekä akuutin ongelman ratkaisuyritys, että tulevaisuuteen suuntautuva strateginen linjaus. Valinnan voi nähdä Naisbittin ja Attalin analyysien nojalla koskevan kysymystä suuntautuuko lamasta nouseva Suomi kohti maailmantalouden kehittyvää ydintä, jonka perustana on korkea ammattitaidon taso, tuottavuus ja korkealaatuiset tuotteet vai suuntautuuko suomalaisen työelämän kehittäminen kohti halpojen tuotantokustannusten maiden kaltaista talouden periferiaa.

Ehkä tämän jakson lopuksi sopii kuvaus, johon John Kotter on tiivistänyt käsityksensä liiketoiminnan muuttuvasta toimintaympäristöstä:

"Kuluvan vuoden loppuajan liiketoiminnan maailma poikkeaa perustellisesti 1950- ja 1960 -luvulla vallinneesta. Se on maailma, jossa vallitsee kireä kilpailu erittäin monitahoisten organisaatioiden välillä. Se on maailma, johon byrokraattien tavoin toimivat liikkeenjohtajat sopivat yhä huonommin ja jossa he ovat yhä vaarallisempia. Se on oleva maailma, jossa parhaatkin ammattijohtajat ovat tehottomia, elleivät he osaa johtaa ihmisiä. Yleisesti ottaen se on maailma, jossa johtajuus (leadership) on liiketoiminnan hallinnassa (management) yhä tärkeämpi tekijä- tärkeä yritysten hyvinvoinnin ja jopa säilymisen kannalta" (Kotter 1990,30)

Nämä muutokset asettavat myös hyvinvointivaltion uusien haasteiden ja ongelmien eteen.

Luku 2

Perustarpeiden tyydytysmahdollisuudet ja niiden kehitys

Edellä tarvealueet jaoteltiin kolmeen: perustarpeisiin, sosiaalisiin tarpeisiin ja itsensä toteuttamisen tarpeisiin sekä niitten osatekijöihin. Empiirisen analyysin aluksi tarkastellaan perustarpeiden tyydyttämisen mahdollisuuksia ja edellytyksiä. Työympäristön laadun kuvaus tuottaa tietoa fysiologisten tarpeiden koetusta tyydytyksen asteesta. Toisaalta seuraavissa jaksoissa kuvataan myös eräitä muita tarpeiden tyydytyksen yleisiä edellytyksiä. Työympäristön laadun kuvauksen jälkeen tarkastellaan työprosessin rasiustekijöiden kokemisessa tapahtuneita muutoksia. Tämän jälkeen siirrytään tarkastelemaan koettuja fyysisiä ja psyykkisiä sairausoireita. Tarkastelut painottuvat työympäristön koettuihin muutoksiin. Työprosessin rasittavuutta koskevat laajemmat analyysit on toteutettu ja julkaistaan toisena A-M Lehdon tuottamana niteenä. Työhön liittyviä terveydellisiä ongelmia on käsitelty Työterveyslaitoksen tutkimuksena (Työterveyslaitos 1991).

1. Työympäristön koettu laatu Suomessa ja Pohjoismaissa

Vertailut koetusta työympäristön laadusta antavat kiinnostavia tietoja siitä, miten laadun muutokset koetaan. Objektiiivisesti mitatut muutokset ja koetut muutokset eivät välttämättä aina anna samaa kuvaa todellisuudesta. Tällöin nämä erot ovat erityisen kiinnostavia, koska ne voivat indikoida joidenkin muiden työelämän ongelmien olemassaoloa. Esimerkiksi pohjoismaisessa hyvinvointitutkimuksessa yksi yleinen tulos oli se, että objektiivinen ja subjektiivinen hyvinvointi eivät aina korreloi keskenään.

Työympäristön laadussa tapahtuneita muutoksia kuvataan seuraavassa jaksosta summattujen prosenttilukujen avulla.

Työympäristö koetaan tällä hetkellä joko samanlaiseksi tai enemmän haittoja sisältäväksi kuin tarkastelujakson alussa. Mikään tarkasteltavista työympäristön ominaisuuksista ei osoita yksiselitteistä paranemista. Voimakkaimmin haittaavuuden koetaan lisääntyneen **pölyjen** osalta. Prosenttiyksikköinä tarkasteltuna lisäys on ollut erittäin paljon tai melko paljon haittaa kokevien osalta 7 prosenttiyksikköä ja vähintään jossain määrin haittoja kokeneiden osalta 11 pro-

senttiyksikköä. Pölyjen haittaavuuden kokeminen on myös korkealla tasolla palkansaajaväestössä: miltei joka kolmas palkansaaja kokee pölyistä jonkinlaisia haittaa.

Taulukko 2.1 Työympäristön haittatekijöiden esiintyminen palkansaajien työympäristössä 1977-1990 (%)

	1977	1984	1990	Muutos 1977-1990
Kuumuus:				
A.*	7	8	10	3
B.	16	19	26	10
Kylmyys:				
A.	9	11	9	0
B.	22	27	25	3
Tärinä:				
A.	3	3	3	0
B.	7	8	7	0
Veto:				
A.	14	16	14	0
B.	33	34	31	-2
Melu:				
A.	16	20	20	4
B.	30	35	35	5
Savut, kaasut ym.:				
A.	7	10	9	2
B.	17	20	19	2
Pölyt:				
A.	10	15	17	7
B.	21	28	32	11
Työympäristön likaisuus:				
A.	6	8	6	0
B.	12	13	14	2
Heikko tai häiritsevä valaistus:				
A.	4	6	6	2
B.	9	12	13	4
Ärsyttävät tai syövyttävät aineet:				
A.	5	6	6	1
B.	11	13	13	2
Työympäristön rauhattomuus:				
A.	5	9	11	6
B.	13	18	22	9

* Lukuun A on laskettu niiden tapausten prosenttiosuus, jotka kokevat ko. tekijän aiheuttavan työssään erittäin tai melko paljon haittaavaa rasitusta. Luku B=A+ jossain määrin haittaa ilmoittaneiden osuus.

Toiseksi merkittävin lisäys haittaavuudessa on tapahtunut työympäristön kuumuuden kokemisessa. Työympäristön kuumuudesta erittäin tai melko paljon kärsivien osuus on kasvanut 3 prosenttiyksikköä vuodesta 1977 ja vähintään jossain määrin haittaa kokevien osuus on kasvanut 10 prosenttiyksikköä.

Kolmanneksi suurin lisäys on tapahtunut työympäristön rauhattomuuden lisääntymisessä. Erittäin tai melko paljon työympäristön rauhattomuudesta kärsivien osuus on lisääntynyt 6 prosenttiyksikköä ja vähintään jossain määrin rauhattomuutta kokevien osuus 9 prosenttiyksikköä. Hyvin lievästi työympäristön rauhattomuudesta kärsivien osuus on lisääntynyt 11 prosenttiyksiköllä. Tällä hetkellä joka neljäs palkansaaja kokee työympäristönsä rauhattomuuden aiheuttavan jonkinlaista haittaa työssään.

Myös melun ja valaistusolosuhteiden koetaan nykyisin aiheuttavan hieman enemmän haittaa kuin aiemmin. Melusta kärsii kuten kuumuudesta joka kolmas suomalainen palkansaaja. Valaistusongelmat sen sijaan ovat selvästi harvinaisempia. Niitä esiintyy 13 prosentilla palkansaajista.

Mistä sitten haittojen kokemisen lisääntymisessä voisi olla kyse? Vastausta voisi lähteä etsimään kolmen tulkintamallin avulla. Ensinnäkin voidaan ajatella, että työympäristön haittatekijät ovat objektiivisesti lisääntyneet ja tämä heijastuu kokemukseen lisääntyvänä haittojen kokemisena. Näin voi joiltakin osin ollakin. Tämä tuskin kuitenkaan on koko tai edes pääasiallinen selitys.

Toinen selitysmalli lähtee liikkeelle työprosessista ja siinä tapahtuneista muutoksista. Selitys voisi olla esimerkiksi, että työprosessin intensivoituminen saa ihmiset kokemaan aiempien ympäristötekijöiden aiheuttavan aikaisempaa enemmän haittaa. Henkisessä työssä esimerkkinä voisi olla työympäristön rauhattomuuden kokeminen. Mitä nopeammin ja mitä vaativampaa työtä työntekijä tekee sitä voimakkaammin haittaavaksi työympäristön rauhattomuus voidaan kokea.

Kolmas selitysmalli on haittoja koskevan tietoisuuden kehittyminen. Erilaisten työsuojelusta vastaavien instanssien ja yleisen joukkotiedotuksen kautta saata-va informaatio työympäristön haitoista on saanut ihmiset kiinnittämään niihin enemmän huomiota. Seurauksena on ollut haittoja koskevan tietoisuuden kasvu, joka ilmenee lisääntyvänä haittojen kokemisena. Tietoisuus haitoista voi lisääntyä myös työn kannalta ulkoisista tekijöistä johtuen. Työn arvostusta koskeva keskustelu on painottanut tätä näkökulmaa. Työhön on alettu soveltaa työn ulkopuolisen elämän kriteerejä, jolloin työelämän ongelmat näyttävät ilmeisemmiltä. Meluisa, kuuma ja raskas työ tuntuu entistä meluisammalta, kuumemmalta ja raskaammalta mikäli elämisen ehdot näiltä osin ovat muilla elä-

mänalueilla kehittyneet myönteisesti ja työelämään kohdistuvat odotukset lähentyvät muita elämänalueita koskevia odotuksia.

Poikkeavatko suomalaisten työympäristöä koskevat kokemukset merkittävästi muiden pohjoismaiden työntekijöiden kokemuksista. Taulukossa 2.2 on vertailtu Suomen, Ruotsin ja Norjan palkansaajien kokemuksia. Vaikka eroja jonkin verran on niin yleisenä tuloksena voisi esittää, että fyysisen työympäristön osalta työntekijöiden subjektiiviset kokemukset ovat hyvin samankaltaisia kaikissa maissa.

Taulukko 2.2 Työympäristön fyysisten haittojen kokeminen Pohjoismaissa (%)

	Suomi	Ruotsi	Norja
Kovaa melua	22	24	13
Kehon tärinää	5	7	5
Käsikoneiden tärinää	7	7	8
Lämpöä	13	7	13
Kylmyyttä	14	15	16
Vetoa	28	17	20
Säteilyä	3	4	4
Öljyä tai syövyttäviä aineita	7	7	6
Puhdistus tai desinfiointi aineita	9	11	14
Metallipölyä tai huujuja	6	8	7
Mineraalipölyä	7	5	6
Orgaanista pölyä	12	12	12
Kaasuja tai höyryjä	9	6	7
Liutainaineita	7	7	5
Torjunta-aineita	1	0	0
Muovikemikaaleja	2	2	1
Tupakansavua	14	20	20

Edellä olevassa taulukossa on eritelty niiden palkansaajien osuus, jotka kokevat kyseisen haitan esiityvän työssään vähintään 1/4 työajastaan. Taulukosta nähdään haittojen frekvenssin olevan yleensä melko alhainen. Yli kymmenen prosentin keskimääräistä tasoa edustavat vetoisuus, melu, kylmyys ja kuumuus, tupakansavu sekä orgaaniset pölyt. Veto ja melu ovat yleisimmät työympäristössä esiintyvät haitat. Näiden haittaavuus on Suomessa Pohjoismaiden korkein. Kolme tärkeintä haittaa Suomessa ovat veto, melu sekä kylmyys ja tupakansavu. Ruotsissa suurimmiksi haitoiksi koetaan melu, tupakointi ja veto. Norjassa tärkeimmät haitat ovat veto, kylmyys ja tupakansavu.

Yleisesti esiintyvistä haitoista vetoisuus, kylmyys ja kuumuus, tupakansavu sekä puhdistus- ja desinfiointiaineet ovat selkeästi fyysisiä haittoja. Kaikissa Pohjoismaissa runsaasti esiintyvistä haitoista melua voi pitää psykofyysisenä hait-

tana. Melu on Ruotsissa tärkein, Suomessa toiseksi tärkein ja Norjassa viideneksi tärkein mitatuista työympäristön haitoista. Melun merkitystä on painotettu fyysisenä haittana: jatkuva kova melu tuhoaa kuulon fysiologisen perustan. Toisaalta melun laajoja yhteyksiä hyvinvoinnin eri osatekijöihin on tuotu myös esiin. Melun on todettu aiheuttavan myös erilaisia fysiologisia ja psykosomaattisia vaurioita ja haittoja. Melun merkitys työhön liittyvänä haittatekijänä todennäköisesti muuttuikin työn luonteen muuttuessa. Henkisen työn kasvun myötä melun kokemukset muuttuvat ja toisaalta melun aiheuttamat haitat siirtyvät fyysisestä psyykkisen alueelle.

2. Voimakkaasti lisääntyneiden työympäristön haittojen muutokset

Työympäristötekijät ovat klassinen esimerkki tekijöistä, joita on tutkittu objektiivisesti mitaten. Monien tekijöiden kuten kuumuuden tai pölyn tutkimiseen on kehitetty teknisiä mittaustapoja, joiden avulla haittataso on mitattavissa. Haittojen aiheuttamat fysiologiset hättävaiikutukset voidaan myös osoittaa. Sen sijaan työympäristön rauhattomuuden kaltaisten tekijöiden mittaaminen objektiivisesti on ongelmallista. Tällöin joudutaan pohdiskelemaan enemmän sitä mikä on mitattavan asian merkityssisältö. Kuitenkin voidaan sanoa, että fysiologisperäisiin ongelmiinkin liittyy aina jossain määrin kokemuksellisia ja tulkinnallisia elementtejä. Tämä merkitsee, ettei haittojen kokemusten muutoksia voida tarkastella yhteiskunnallisista yhteyksistään ja yhteiskunnan kehityksestä riippumatta. Yhteiskunnan ja työnjaon rakenteiden huomioonottaminen mahdollistaa myös yhteiskunnan ja työelämän muutossuuntien huomioonottamisen.

Haittojen määrittelystä

Seuraavassa tarkastellaan työympäristön haittoja, joiden kokemisessa on tapahtunut suurimmat muutokset Suomessa 1980-luvun aikana. Voimakkaimmin lisääntyneitä haittoja ovat kuumuus ja pölyt, työympäristön rauhattomuus ja melu. Näistä yleisin haitta on **melu**, jonka jälkeen tulevat järjestyksessä **pölyt**, **kuumuus ja työympäristön rauhattomuus**. Koettujen haittojen järjestys on 1990 sama kuin vuonna 1977. Haittojen kokemisessa tapahtunut muutos on johtanut kuitenkin haittaavuuden erojen tasoittumiseen sikäli, että melun koetaan lisääntyneen vain vähän (5 prosenttiyksikköä) kun sen sijaan kuumuus (10%), pölyt (11%) ja työympäristön rauhattomuus (9 %) ovat lisääntyneet selvästi enemmän.

Edellä haittoja on tarkasteltu niitä tarkemmin määrittelemättä. Haittatekijöitä on aiemmissa tutkimuksissa pyritty myös käsitteellisesti määrittelemään. Elektromiikassa, neurofysiologiassa ja kommunikaatioteoriassa melulla tarkoitetaan signaaleja, jotka eivät sisällä informaatiota ja joiden intensiteetti vaihtelee satunnaisesti ajankohdasta toiseen. Melu voidaan myös määritellä akustiseksi energiaksi, joka vaikuttaa ihmisten fysiologiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Kryter, joka on esittänyt edellisen määritelmän, toteaa, että tämä melun määrittely on yhtenevä arkikielen määrittelyn kanssa, jossa melu ymmärretään vastenmieliseksi ääneksi (Kryter 1985, 1). Kryterin määritelmään voidaan lisätä myös sosiaalinen hyvinvointi. Melu voi estää tai haitata ihmisten välistä vuorovaikutusta ja vaikuttaa näin sosiaalisen hyvinvoinnin tasoon.

Vaikka melun vaikutusta käyttäytymiseen on ilmeisesti usein yksinkertaistettu liikaa, kuitenkin selviä yhteyksiä käyttäytymiseen ja sen tehokkuuteen voidaan osoittaa. Esimerkiksi monitehtäväsissä toiminnoissa matalan prioriteetin omaavien tehtävien suoritukset kärsivät melusta. Melu heikentää myös muistia vaativien tehtävien suoritusta. Melun vaikutukset vaihtelevat päivän eri aikoina ja Loeb (1986, 215) pitääkin mahdollisena, että melun vaikutukset riippuvat paljolti henkilön vireystilasta. Melun on todettu myös vaikuttavan henkilöiden sitkeyteen ja sosiaaliseen käyttäytymiseen. Melun toimintoja heikentävistä pitkäaikaisvaikutuksista esimerkkinä on lasten koulusaavutusten ja alueen meluisuuden välinen yhteys: meluisilla alueilla asuvien lasten koulusaavutukset ovat hiljaisilla alueilla asuvia lapsia heikompiä (Loeb 1986, 215-216).

Kuumuudelle voitaisiin esittää samantapainen määrittely kuin melullekin. Jonkinlaisena raja-arvona voi toimia työskentely niin kuumissa olosuhteissa, että seurauksena on palovammojen syntyminen. Sellaiset olosuhteet, joissa tällaisia äärimmäisiä hyvinvointihaittoja tyypillisesti esiintyy, rajoittuvat kuitenkin määrättyihin ammatteihin esimerkiksi palontorjunnassa ja valimotyössä. Kuumuudelle altistuvia on Työterveyslaitoksen mukaan noin 61 000 (Työterveyslaitos 1991). Äärimmäisen kuumissa olosuhteissa työskenneltäessä vuorovaikutuksen rajoitukset ovat ilmeiset.

Kuitenkin jo selvästi alemmat lämpötilat vaikuttavat haitallisesti terveyteen. Terveysriskit lisääntyvät nuorella ja terveelläkin jo lämpötilan noustessa yli 25 celsiusasteen. Kohoava lämpötila vaikuttaa myös alentavasti työtehoon. Ihmisen henkinen ja fyysinen suorituskyky alentuvat selvästi lämpötilan noustessa. Toimistotyössä optimilämpötilana pidetään 20-23 astetta, jolloin työviihtyvyys on tyypillisesti korkeimmillaan. Pitkäaikainen työskentely kuumassa ympäristössä johtaa usean samanaikaisen työsuorituksen käsittävissä tehtävissä toisijaisten tehtävien laiminlyönteihin (Toimisto huomenna, 122).

Pölyt ovat laaja alue erilaisia altisteita. Niiden yleistä määrittelyä onkin vaikeaa löytää. Työympäristön pölyt voidaan jakaa epäorgaanisiin ja orgaanisiin pölyihin. Työterveyslaitoksen tutkimusten mukaan erityisesti biologisten vaaratekijöiden aiheuttamat ammattitautitapaukset ovat lähes kaksinkertaistuneet viimeisten viiden vuoden aikana. Vuonna 1988 niiden määrä oli 800. Tyypillisesti pölyjen aiheuttamat ammattitaudit ovat hengitystien sairauksia ja allergisia ihottumia (Työterveyslaitos 1991, 27).

Työympäristön rauhattomuus ei ole samalla tavoin diagnostisoitava häirtatekijä kuin melu, kuumuus tai pölyt. Työympäristön rauhattomuus voidaan nähdä erilaisten häirtaavien tekijöiden summana kuten melu, liike tai muut keskittymistä häirtaavat tekijät.

Haittojen yleisyys ja niissä tapahtuneet muutokset

Edellä on häirttoja tarkasteltu suhteellisen esiintymisen ja suhteellisten muutosten avulla. Kuumuuden koki työssään vähintään jossain määrin häirtaavaksi vuonna 1977 noin 270 000 palkansaajaa. Tämä luku on selvästi suurempi kuin varsinaiselle voimakkaalle kuumuudelle altistuneiden määrä. Vuoteen 1984 mennessä kuumuuden häirttaavuus oli lisääntynyt runsaalla 100 000 palkansaaajalla. Tällöin kuumuuden koki häirtaksi työssään jo 380 000 palkansaajaa. Vuonna 1990 kuumuus oli häirttana yli 540 000 palkansaaajan työssä.

Erilaiset pölyt ovat kuumuutta tyypillisempiä häirttoja. Vuonna 1977 pölyt olivat häirttana noin 380 000 palkansaaajan työssä. Häirttaavuuden kasvu on ollut pölyjenkin osalta varsin nopeaa. Noin 560 000 palkansaajaa koki erilaisten pölyjen häirttaavan työtään vuonna 1984. Kasvua tapahtui edelleen vuoteen 1990 mennessä, jolloin altistusta kokevien määrä oli kasvanut yli 670 000:een.

Melu on hyvin tyypillinen työympäristön häirtatekijä. Jo vuonna 1977 yli puolimiljoonaa palkansaajaa koki melun häirtaksi omassa työssään. Vuonna 1984 melun koki häirtaksi 690 000 palkansaajaa. Vuoteen 1990 mennessä meluhäirttoja kokevien määrä oli kasvanut jo yli 730 000:een. Melu on tässä tarkasteltavista häirttoista yleisin.

Työympäristön rauhattomuus on edellisiä häirttoja harvinaisempi. Sen osuus on kuitenkin myös kasvussa. Noin 230 000 palkansaajaa koki työympäristön häirttaavan vähintään jonkin verran omaa työtään vuonna 1977. Vuonna 1984 työympäristön rauhattomuutta koki yli 100 000 palkansaajaa enemmän eli noin 350 000 henkeä. Kasvu on ollut tämän jälkeenkin suunnilleen yhtä nopeaa. Vuonna 1990 työympäristön rauhattomuus häirttasi vähintään jossain määrin yli 460 000 palkansaajaa. Työympäristön rauhattomuuden yleistymisen onkin

suhteellisesti tarkasteltuna ollut voimakasta. Haittakokemukset ovat yli kaksinkertaistuneet runsaan 10 vuoden aikana.

Koetut haitat yhteiskunnallisen työnjaon funktiona

Rakenteellisten tekijöiden funktiona tapahtuvien muutosten merkityksen ymmärtäminen edellyttää itse rakenteiden muutosten tarkastelemista. Seuraavassa taulukossa on kuvattu analyysissä käytettyjen tekijöiden jakaumat ja niissä tapahtuneet muutokset tarkasteluperiodin aikana. Sekä jakaumien rakenne että niissä tapahtuneet muutokset ovat tulkintojen perusaineistoa.

Taulukko 2.3 Yhteiskunnallisen työnjaon rakenteet ja niissä tapahtuneet muutokset 1977-1990 (%)

	1977	1984	1990	Muutos 1977-1990
Ammattiluokat				
Työntekijät	52	48	42	-10
Toimihenkilöt	48	52	58	10
Päätoimialat				
Alkutuotanto **)	4	4	3	-1
Jalostus	41	37	33	-8
Palvelut	55	59	64	9
Työnantajasektorit				
Valtio)	13	12	-1
Kunta)	22	24	2
Yksityinen ***))	65	64	1
Ikärakenne				
15-29	35	30	28	-7
30-44	39	45	47	8
45-64	26	25	25	-1
Toimipaikan koko				
Alle 10 henkeä)	24	24	0 ¹⁾
10-19 henkeä)	12	16	4 ¹⁾
20-99 henkeä)	30	31	1 ¹⁾
100- henkeä)	32	27	-5 ¹⁾

1) Muutos 1984-90

*) Vuodelta ei ole tietoja saatavissa.

**) Alkutuotantoon sisältyvät maa- ja metsätalous sekä kaivannaistoiminta.

***)) Yksityiseen sektoriin on sisällytetty myös valtioenemmistöiset osakeyhtiöt

Yhteiskuntakehitystä on usein kuvattu kolmivaiheisen kehitysmallin avulla, jossa alkutuotannosta siirrytään jalostuksen kautta palveluvoittoiseen yhteiskuntaan. Kysymys on siis siitä, että yhteiskunnan tuotantoprosessin painotus siirtyy maataloudesta ensiksi teollisuuteen ja sen jälkeen palveluihin. Tavalli-

sesti tätä muutosta kuvataan sillä kuinka suuren osuuden työvoimasta kukin sektori työllistää. Kolmivaihemallin teoreettisesta statuksesta on keskusteltu ja kiistelty paljon (ks. Singelman 1978). Vaikka mallin teoreettista statusta voi pitää problemaattisena niin empiirisenä yhteiskuntakehityksen kuvauksena se on yleisesti tunnettu ja siksi hyödyllinen.

Työnjaollisen rakenteen selvimmät muutokset ovat usein jälkiteollisen yhteiskunnan indikaattoreina käytetyt toimihenkilöiden ja palvelusektorin osuuden laajeneminen. Palkansaajien osalta palvelusektori kattoi jo vuonna 1977 yli puolet työssäkäyvästä väestöstä. Toimihenkilöiden osuus ylitti työntekijöiden osuuden 1980-luvun alkupuoliskolla. 1960-luvulla alkanut raju rakennemuutos on Suomessa johtanut 1980-luvulle tultaessa jälkiteollisille yhteiskunnille ominaiseen työnjaolliseen rakenteeseen. Tätä muutosta on kuvattu sanomalla, että Suomi siirtyi harppauksenomaisesti maatalousmaasta jälkiteolliseksi yhteiskunnaksi (Alestalo 1985). Tämä merkitsee toimihenkilötyölle ja palvelusektorille tyypillisten ajattelutapojen ja näille töille luonteenomaisten ongelmien painoarvon kasvua. Kehitys tulee myös jatkumaan aiemman suunnan mukaisesti mikäli Suomi ei periferisoidu nykyisten Euroopan- ja maailmanlaajuisten muutosten pyörteissä.

Varsin selvä ja tärkeä muutos on tapahtunut myös palkansaajien ikärakenteessa. Nuorimman ikäluokan osuus palkansaajista on alentunut ja keski-ikäisten osuus on kasvanut. Vanhimman ikäryhmän suhteellinen osuus on toistaiseksi pysynyt ennallaan. Tällä hetkellä painottuukin keski-ikäisen (30-44 -vuotiaan) väestön problematiikka. Tämän ryhmän osuus on lähes puolet palkansaajaväestöstä. Tulevaisuudessa työikäisen väestön ikärakenne kehittyy vanhenevaan suuntaan, jolloin vanhenevan väestön ongelmat tulevat entistä akuuteimmiksi.

Rakennemuutosta voidaan analysoida myös kunkin komponentin sisäisten suhteiden muutoksina käyttämällä tunnuslukuna vedonlyöntisuhteita. Tulokset luonnollisesti antavat saman kuvan muutoksista toisessa, rakenteiden suhteellisia muutoksia selvemmin painottavassa muodossa. Liitetaulukossa 4 olevat luvut kertovat kunkin rakennekomponentin kehityksen suhteessa vakioksi asetettuun komponenttiin. Taulukosta voidaan nähdä kunkin rakennetekijän osalta palkansaajien keskinäiset osuudet. Esimerkiksi vuonna 1977 kutakin työntekijää kohden oli 0.9 toimihenkilöä. Vuonna 1990 vastaavasti toimihenkilöitä oli jo 1.4 yhtä työntekijää kohden.

Muutokset työnjaon funktiona

Seuraavassa haittojen muutoksiin sovelletaan tarkastelutapaa, jossa muutoksia analysoidaan keskeisten rakenteellisten tekijöiden funktiona. Vertailut ovat

täydessä laajuudessa mahdollisia vain vuosien 1984 ja 1990 aineistoista. Joissakin vertailuissa on myös vuoden 1977 tiedot mukana.

Sosioekonomisten ryhmien tarkastelu osoittaa kuumuuden haittojen lisääntyneen voimakkaammin työntekijöiden kuin toimihenkilöiden työssä. Samoin melun ja pölyn kokemukset ovat lisääntyneet voimakkaammin työntekijöiden kuin toimihenkilöiden ryhmässä. Sen sijaan työympäristön rauhattomuuden kokemukset ovat lisääntyneet voimakkaammin toimihenkilöillä kuin työntekijöillä (ks. liitetaulukko 5).

Haittojen tarkastelu sosioekonomisissa ryhmissä osoittaa selvästi, että perinteiset työympäristöhaitat ovat pysyneet selkeästi työntekijöiden ongelmina. Haittoja esiintyy työntekijöillä jopa yli kaksi kertaa useammin kuin toimihenkilöillä. Poikkeuksen tästä säännöstä tekee työympäristön rauhattomuus, joka on selvästi yleisempi haitta toimihenkilöillä kuin työntekijöillä. Tarkastelu osoittaaakin, että työympäristöongelmat poikkevat tyypiltään eri ammattiryhmissä. Työympäristön rauhattomuutta ei esimerkiksi tehdasympäristössä koeta kovin relevanttina häirtana, koska voimakkaammat haitat kuten melu ja likaisuus peittävät lievempien haittojen kokemukset. Toimihenkilötyössä voimakkaat haitat on useimmiten kyetty eliminoimaan, jolloin toisentyypiset haitat nousevat esiin. Tämä ei kuitenkaan merkitse niiden väheksymistä. Esimerkiksi suunnittelu- ja kehitystyö edellyttää riittävän rauhallista työympäristöä ollakseen tehokasta ja työntekijöitä motivoivaa. Työsuojelutoiminnalle toimihenkilöistyyvä työelämä merkitsee uusia haasteita. Perinteisten objektiivisesti mitattavien tekijöiden rinnalle nousevat uudentyyppiset ongelmat.

Haittakokemusten lisääntyminen on yleensä ollut melko tasaista kaikissa tarkastelluissa ikäryhmissä. Selvän poikkeuksen tästä tekee kuumuus, jonka esiintyminen on lisääntynyt selvästi muita voimakkaammin nuorimmassa ikäryhmässä (ks. liitetaulukko 6). Yleensä haittakokemukset ovat lisääntyneet eniten keskimmaisessä ikäryhmässä. Tämä kannattaa tässä yhteydessä panna merkille kahdestakin syystä. Ensinnäkin tämän ikäryhmän osuus on kasvanut selvästi 1980-luvun aikana. Toiseksi myös jatkossa esitettävät sosiaalisen hyvinvoinnin tarkastelut osoittavat työpaikkojen sosiaalisten ongelmien muita useammin liittyvän juuri keskimmaiseen, työelämän urakehitysvaiheessa olevaan ryhmään. Ryhmän nopea kasvu on luonut tilanteen, jossa elämänvaiheelle tyypillisten työelämään sopeutumistapojen rakenteelliset edellytykset ovat heikentyneet. Työelämä ei ole kyennyt tyydyttämään kasvaneen keski-ikäisten joukon siihen asettamia odotuksia. Kysymys saattaa olla myös siitä, että keski-ikäiset ovat nuorempia vastaanottavaisempia työympäristön haittoja koskevalle valistukselle. Toisaalta he ovat vanhinta, kovemmissa oloissa kasvanutta ikäryhmää kiinnostuneempia henkilökohtaisesta hyvinvoinnistaan.

Kuumuuden voimakas lisääntyminen nuorten joukossa tuntuisi luontevimmalta liittää tutkimuksen suorittamisen ajankohtaan. Tutkimuksessa mukana olleista nuorista osa on kesätyöntekijöitä, joilta puuttuu kokemus kuumuuden keskimääräisestä haittaavuudesta läpi vuoden tarkasteltuna. Tällöin juuri taaksejäänyt kesäaika saattaa vaikuttaa vastauksiin kuumuuden haittaavuutta keskimääräistä enemmän painottavasti. Muutoinkin nuoret saattavat perustaa arvionsa välittömämmälle kokemukselle kuin vanhemmat ikäryhmät. Ajankohdan merkitystä tuntuisi tässä yhteydessä painottavan erityisesti se, että muiden ajankohdasta selvemmin riippumattomien haittojen kohdalla muutokset nuorten osalta eivät merkittävästi poikkea muista ikäryhmistä.

Muutoksia enemmän kiinnittääkin huomiota ikäryhmien välisten erojen pysyvyys. Keski-ikäisten kriittisyys työympäristön haittoja kohtaan on hieman suurempaa kuin vanhempien ja nuorempien. Erot ovat tässä suhteessa hieman lisääntyneet vuodesta 1984. Toisaalta verrattaessa nykytilannetta vuoden 1977 tilanteeseen nousee myös sukupolvitulkinnan mahdollisuus esiin. Vuonna 1977 näyttää nuorien ikäryhmä yleensä olevan muita kriittisempi.

Toimipaikan koon mukaan tarkastellen työympäristöhaittojen lisääntyminen on ollut vähäisintä suurilla yli 100 hengen työpaikoilla. Melun on näillä työpaikoilla jopa koettu vähentyneen. Koettujen haittojen kasvua voidaan selittää kehittyneellä tietoisuudella työympäristöön liittyvistä haittatekijöistä. Suurten työpaikkojen muita hitaampaa kasvua ei tunnu perustellulta selittää tällä tavoin. Kysymys on pikemminkin siitä, että suurilla työpaikoilla työsuojelutoiminnalla on voitu vaikuttaa pieniä työpaikkoja enemmän itse haittoihin (ks. liitetaulukko 7).

Työnantajasektorien vertailut osoittavat haittojen kokemukset yleisemmiksi yksityisellä kuin julkisella sektorilla. Kuumuuden ja pölyjen osalta muutos on jopa kasvattanut aiempia eroja. Melun osalta kehitys on kuitenkin johtanut erojen kapenemiseen. Yksityisellä sektorilla meluhaitat koetaan vähemmän tyypillisinä kuin vuonna 1984. Työympäristön rauhattomuus koetaan selvästi tyypillisemmäksi haitaksi kuntasektorilla kuin muilla sektoreilla. Erot sektoreiden välisissä muutoksissa ovat yleensä pieniä. Oikeastaan ainoan poikkeuksen tästä tekee melu, jonka kokemisessa yksityisen sektorin kehitys on ollut myönteistä, melukokemukset ovat vähentyneet. Samaan aikaan muilla sektoreilla on koettu hienoista lisääntymistä. Sektoreiden väliset erot kuvastavat niiden ammatti- ja tehtävärakenteiden eroja. Yksityisellä sektorilla on perinteinen teollisuustyö yleisempää kuin julkisella sektorilla, mikä selittää haittojen suurempaa yleisyyttä. Toisaalta haittojen jokseenkin yhtä voimakas yleistyminen eri sektoreilla viittaa tietoisuutta painottan tulkinnan arvoon. Jos haitat olisivat objektiivisesti lisääntyneet, niiden voisi odottaa lisääntyvän voimaikkaimmin juuri yksi-

tyisellä sektorilla, jossa haitat ovat tyypillisempiä. Näin ei kuitenkaan ole käynyt (ks. liitetaulukko 8).

Päätoimialojen vertailut osoittavat palvelusektorin tilanteen muita sektoreita paremmaksi perinteisten häiriöiden melun, kuumuuden ja pölyjen osalta. Työympäristön rauhattomuus sen sijaan on tyypillisesti palvelusektorin ongelma. Melu ja pölyt ovat jalostussektorin ongelmia. Lähes joka toinen palkansaaja jalostussektorilla kokee melun tai pölyn häiritsevän työssään. Kuumuus puolestaan häiritsee alkutuotannossa työskenteleviä muilla sektoreilla työskenteleviä enemmän. Erittäin voimakkaasti ovat lisääntyneet pölyhäiriöiden kokemukset alkutuotannossa. Myös muilla sektoreilla ovat pölyhäiriöt lisääntyneet selvästi. Ilmeistä on, että nykyisin aletaan jo laajasti tiedostaa erilaisista pölyistä terveydelle aiheutuvat haitat (ks. liitetaulukko 9).

Tyypillisimmille työympäristöhaittoille altistumisen todennäköisyys suomalaisten työssä

Edellä on tarkasteltu eniten lisääntyneiden työympäristöhäiriöiden kokemusten muutoksia. Tarkastelluista tekijöistä melu ja pölyt ovat myös kolmen tyypillisimmän työympäristöhäiriön joukossa. Näiden lisäksi tähän kolmikkoon kuuluu veto, joka on melun jälkeen toiseksi tyypillisin häiriö suomalaisten työssä. Myös runsaasti lisääntynyt kuumuus on lähes yhtä yleinen häiriö kuin edellä mainitut.

Esitetyt tulokset ovat antaneet kuvan siitä, mitkä häiriöt ovat lisääntyneet ja miten altistuminen eri häiriöille vaihtelee eräiden työnjaon keskeisten piirteiden mukaan. Näiden tekijöiden kehitys sisältää keskinäisiä riippuvuuksia, joiden vaikutuksia olisi myös voitava arvioida. Seuraavassa esitetään eräitä tuloksia työympäristön tyypillisimpien häiriöiden kokemisesta työnjaon yleisten ominaisuuksien funktiona. Analyysit on toteutettu logistisia regressiomalleja käyttäen. Perinteisestä regressioanalyysistä ne poikkeavat siinä, että niin selitettävä kuin selitettävät muuttujatkin voivat olla kvalitatiivisia.

Melun, vedon ja kuumuuden mallit

Fyysisten työympäristöhäiriöiden osalta on edellä jo nähty, että työntekijät altistuvat niille toimihenkilöitä useammin. Vastaavasti toimihenkilövaltaisella palvelusektorilla altistuminen on harvinaisempaa kuin muilla sektoreilla. Niin toimihenkilöistymistä kuin myös palvelusektorin kehitystä on pidetty jälkiteollisen yhteiskunnan kehittymisen indikaattoreina. Viitaten työhön suhtautumisen muutoksiin on esitetty, että nuoret saattaisivat kokea vähäisemmät häiriöt kuin vanhemmat. Seuraavissa malleissa pyritään vastaamaan kysymyk-

seen, voidaanko tällaisia yhteyksiä osoittaa ja voidaanko mahdollisesti näiden lisäksi osoittaa jonkinlaisia tekijöiden yhteisvaikutuksia tai tilastollisemmin sanottuna yhdysvaikutuksia. Perusongelma on, mitä jälkitekollisen yhteiskunnan rakenteiden kehitys merkitsee työympäristön haittojen kokemiselle.

Mallien rakentamisen periaatteena on ollut Anders Ekholmin esittämä ajatus pyrkimyksestä yksinkertaisuuteen (Ekholm 1986). Yksinkertaisuuteen on pyritty kahdella tavoin. Toisaalta on pyritty löytämään tilastollisesti mahdollisimman niukka malli, joka vähin termein tyydyttävästi selittäisi haittojen kokemista. Toisaalta on pyritty malleihin, joiden avulla voitaisiin yksinkertaisesti arvioida työnjaollisessa rakenteessa tapahtuneiden muutosten merkitystä perinteisten haittojen kokemisen kannalta.

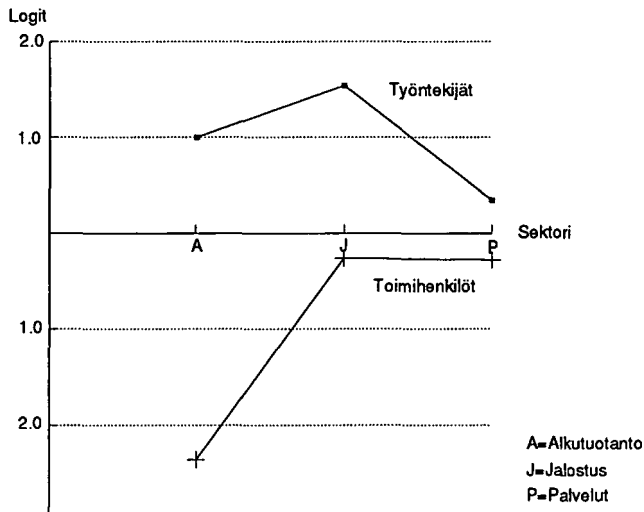
Melun kokemisen mallit

Melun kokeminen on tyypillisin tutkimuksessa tarkastelluista työympäristöhaitoista. Pohjoismaisessa vertailussa melu on myös Ruotsissa ja Norjassa kolmen tyypillisimmän työympäristöhaitan joukossa. Tyydyttävästi melun kokemista selittävä malli löytyy melko helposti.

Kuten taulukkoanalyysien perusteellakin voidaan odottaa, tarvitaan malliin kaikkien selittäjien päävaikutukset. Melun kokeminen siis riippuu niin iästä, ammattiluokasta kuten myös toimialasta, jolla ihminen työskentelee. Näin saatu selitys ei kuitenkaan ole riittävä. Näiden lisäksi on otettava huomioon se, että melun kokeminen poikkeaa ammattiluokittain eri toimialoilla. Tätä tulosta selventää kuvio 2 seuraavalla sivulla .

Kuviosta nähdään selkeästi sektoreiden välinen kehitys työntekijöiden ja toimihenkilöiden työssä. Erot toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä ovat suurimmillaan alkutuotannossa. Ero syntyy ennenkaikkea siitä, että alkutuotannossa työskentelevien toimihenkilöiden työssä melusta on varsin vähän haittaa. Jalosussektorilla meluhaitat ovat toimihenkilöiden työssä selvästi tyypillisempiä kuin alkutuotannossa. Toisaalta myös työntekijöiden kokemat meluhaitat lisääntyvät, mikä pitää toimihenkilöiden ja työntekijöiden välisen eron edelleen suurena. Palvelusektorin kehittyessä toimihenkilöiden ja työntekijöiden haittakokemukset alkavat lähestyä toisiaan. Palvelusektorilla erot työntekijöiden ja toimihenkilöiden välillä ovat pienimmillään.

Kuvio 2. Melun haittaavuus alkutuotannossa, jalostuksessa ja palveluissa työntekijöiden ja toimihenkilöiden työssä 1990 *



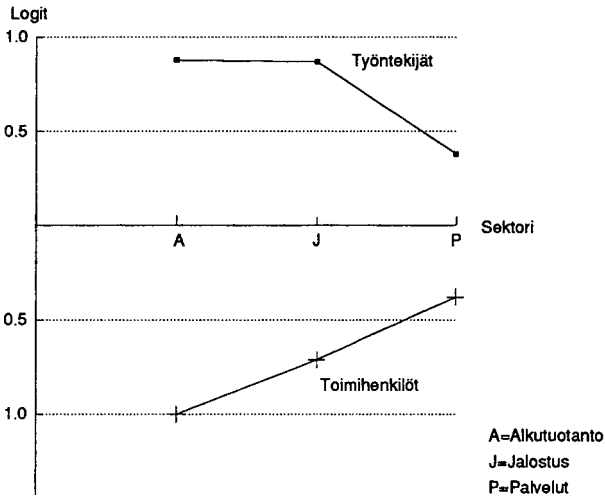
*) Mallin rakenne $Y=I S T S^*T$, $LRX^2=14.3$, $Df=10$, $p=0.16$

Alkutuotantoon lasketaan tässä kuuluvaksi maa- ja metsätalous sekä kaivannaistoiminta. Kuvioon ei ole piirretty ikävaikutusta, koska eri ikäryhmien käyrät ovat em. kuvion mukaiset. Ikätekijän esittäminen osoittaisi, että keski-ikäisiä melu haittaa eniten ja vanhimpia vähiten. Haittaavuuden todennäköisyys on esitetty logitmuunnoksena koska näin yleensä päädytään yksinkertaisempiin malleihin (Ekholm 1986, 16).

Vedon ja kuumuuden kokemisen mallit

Myös vedon kokemisen kuvaamiseksi näyttää rakenteeltaan edellisenkaltainen malli riittävän. Mallin sopivuus ei parane merkitsevästi vaikka termejä lisättäisiin. Mallin tulkintakin noudattelee pääosin edellisen linjoja. Päävaikutukset merkitsevät ensinnäkin sitä, että nuoret kokevat muita vähemmän haittaa vedosta ja toimihenkilöitä veto haittaa vähemmän kuin työntekijöitä. Näitä kiinnostavampi tulos syntyy jälleen ammattiluokan ja toimialan yhdysvaikutuksesta (ks. kuvio 3).

Kuvio 3. Vedon haittaavuus eri toimialoilla ja työntekijäryhmissä 1990.*



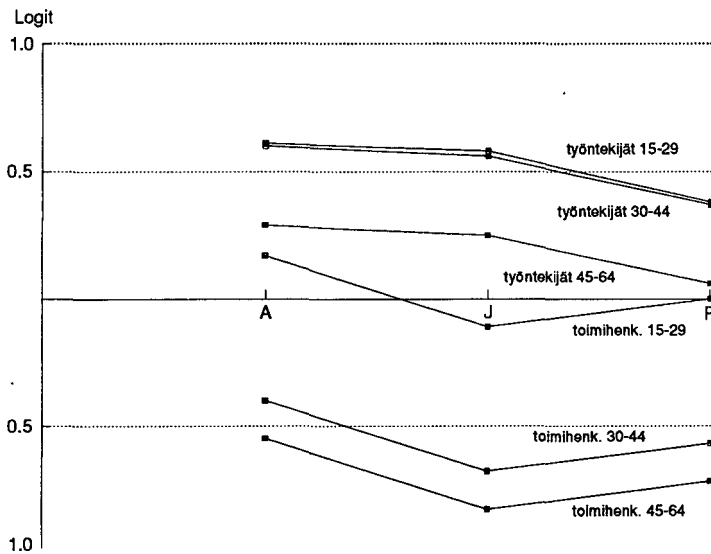
* Mallin rakenne $Y=I S T S *T$, $LRX^2=15.6$, $Df=10$, $p=0.11$

Kuviossa ei ole mukana ikävaikutusta, koska käyrät ovat samansuuntaiset. Nuorinta ikäryhmää veto haittaa vähemmän kuin vanhempia.

Kuvio 3 osoittaa sen, että myös vedon osalta toimihenkilöiden ja työntekijöiden kokemukset lähentyvät toisiaan siirryttäessä alkutuotannosta jalostuksen kautta palveluihin. Erot toimihenkilöiden välillä ovat suurimmillaan alkutuotannossa ja pienimmillään palveluissa.

Kuumuuden osalta on mallin rakennetta hieman monimutkaistettava, jotta päästäisiin kohtuullisesti aineistoon sopivaan malliin. Edellisiin malleihin verrattuna lisäterminä on iän ja ammattiluokan yhdysvaikutus. Tämä merkitsee, että ikätermikin on välttämättä tuotava mukaan kuvaan. Kuvio 4 nähdään ensiksikin, että alkutuotannosta jalostukseen siirryttäessä työntekijöiden ja toimihenkilöiden kokemukset eriytyvät, kuumuuden haittaavuuden erot ovat suuremmat jalostuksessa kuin alkutuotannossa. Sen sijaan kun siirrytään jalostus-sektorilta palvelusektorille erot jälleen supistuvat. Yleissanoma näyttää siis olevan samansuuntainen kuin melun ja vedonkin osalta eli teollisista palveluyhteiskunnan rakenteisiin siirryttäessä kuumuuden haittaavuus sekä sen merkitys palkansaajien tietoisuutta eriyttävänä tekijänä vähenee. Iän ja ammattiluokan yhdysvaikutuksen merkitys on lähinnä siinä, että työntekijöiden osalta nuorimpien ja keski-ikäisten kokemukset ovat lähinnä toisiaan. Toimihenkilöiden kohdalla puolestaan keski-ikäisen ja vanhimman ikäryhmän kokemukset ovat keskenään samankaltaisia ja poikkeavat nuorimman toimihenkilöryhmän kokemuksista, joka kokee kuumuuden haittaavampana kuin vanhemmat.

Kuvio 4. Kuumuuden haittaavuus eri toimialoilla ja eri työntekijäryhmissä*



* Malli $Y=I S T S^* T I^* S$, $LRX^2=12.1$, $Df=8$, $p=0.15$

Pölyhaittojen osalta ei tässä käytetyillä muuttujilla päästä riittävään selitykseen. Tämä saattaa johtua siitä, että pölyhaitat ovat edellisiä haittoja monimuotoisempia kuten haittojen määrittelyn yhteydessä edellä todetaan. Niiden esiintymistodennäköisyyksien hahmottamiseksi tarvittaisiinkin laajempaa ja tarkempaa analyysia kuin tässä on mahdollista tehdä.

Logitmalleihin pohjautuvan analyysin tulokset työympäristön yleisempien haittojen kokemisesta 1990 voi tiivistää seuraaviin kohtiin.

I) Ikä ei vaikuta yhdenmukaisella tavalla työympäristön haittojen kokemiseen vaan iän merkitys vaihtelee haitan luonteen mukaan. Kuumuuden nuoret kokevat tyypillisemmäksi haitaksi kuin vanhimmat. Veto puolestaan haittaa vanhempia ja keski-ikäisiä enemmän kuin nuorimpia. Melu haittaa keski-ikäisiä enemmän kuin vanhimpia. Iällä on merkitsevä yhdysvaikutus ammattiluokkaan kuumuuden kokemisessa.

II) Melu ja veto ovat muita tyypillisempiä haittoja jalostussektorilla. Kuumuuden osalta erot ovat merkityksettömiä.

III) Toimihenkilöiden ja työntekijöiden väliset erot ovat edelleen hyvin merkittäviä kaikkien tyypillisten työympäristöhaittojen kohdalla. Haitat ovat selvästi tyypillisempiä työntekijöiden kuin toimihenkilöiden työssä.

IV) Toimialalla ja ammattiluokalla on merkitsevää yhteisvaikutusta melun, vedon ja kuumuuden haittojen kokemisessa. Erot haittojen kokemisessa ammattiluokkien välillä ovat pienimmät palvelusektorilla. Melun ja vedon osalta erot ovat suurimmillaan alkutuotannossa ja kuumuuden osalta jalostuksessa.

Tulokset näyttävät tukevan analyysin alussa esitettyä olettamusta siitä, että jälkiteollisen yhteiskunnan, toimihenkilöistymisen ja palveluiden kehittyessä perinteiset työympäristöhaitat menettävät merkitystään haittoina ja palkansaajien kokemuksia eriyttävinä tekijöinä. Sen sijaan tulokset eivät tue ajatusta nuorten vanhempia suuremmasta taipumuksesta korostaa ympäristön haittoja. Iän merkitys riippuu haitan luonteesta.

3. Työprosessin rasitustekijät

Työympäristön haittatekijöiden ohella on kiinnitetty huomiota työprosessiin liittyviin rasitustekijöihin. Työprosessin rasittavuutta tarkastellaan seuraavien kysymysten avulla: "Aiheuttavatko a) toistuvat yksipuoliset työliikkeet b) kiire tai kireä aikataulu työssänne haittavaa rasitusta", "Onko työtahtinne mielestänne kiristynyt", "Onko työnne erittäin yksitoikkoista...ei lainkaan yksitoikkoista", "Pidätkö työtehtäviänne ruumiillisesti kevyinä...raskaina", "Pidätkö työtehtäviänne henkisesti kevyinä...raskaina".

Taulukko 2.4 Eräiden työprosessin rasitustekijöiden esiintyminen palkansaajien työssä 1977-1990 (%)

	1977	1984	1990	Muutos 1977-1990
Toistuvat yksipuoliset työliikkeet:				
A.	10	15	17	7
B.	18	23	25	7
Vaikeat tai epämukavat työasennot:				
A.	10	14	15	5
B.	18	23	25	7
Kiire tai kireä aikataulu:				
A.	18	24	30	12
B.	35	43	51	16

Taulukossa 2.4 on esitetty tulokset eräistä työprosessin rasitustekijöistä. Nämä samalla tavoin skaalatut kysymykset osoittavat työprosessin aikataulujen kireyden tuottavan enemmän ja lisääntyvää rasitusta kuin työn fyysinen yksipuoli-

suus ja epämurkavat työskentelyasennot. Kiireen 12 prosenttiyksikön lisääntyminen erittäin tai melko paljon haittaa kokevien osalta on huomattavaa. Jonkin verran haittaa aiheuttavaa rasitusta kokevien osuus on lisääntynyt 16 prosenttiyksikköä. Myös työliikkeiden yksipuolisuuden ja työasentojen vaikeuden katsotaan aiheuttavan enemmän haittaa työssä kuin aiemmin. Kasvu on ollut 7 prosenttiyksikön luokkaa (ks myös liitetaulukot 10-13).

Koska edellä esitettyjä työprosessin rasitustekijöitä on kysytty samalla tavoin skaalatulla kysymyksellä kuin työympäristön haittatekijöitä, niiden keskinäinen vertaileminen on järkevää. Vertailu osoittaa, että **kiire on yleisempi ja voimakkaammin kasvanut rasitustekijä kuin mikään työympäristön mitattavista haitoista**. Yli puolet palkansaajista kokee kiireen aiheuttavan vähintään jonkinlaista haittaa työssään. Osuus on selvästi suurempi kuin minkään muun haitta- tai rasitustekijän kohdalla. On huomattava myös se, että työympäristön haittavuuden lisääntyminen ylittää ainoastaan pölyhaittojen osalta työprosessin rasitustekijöiden tasolle.

Kiirettä kuvaa myös työtahdin koettu kiristyminen. Palkansaajista kokee joka toinen työtahdinsa kiristyneen viime vuosina. Lisäystä vuoden 1977 tilanteeseen on 6 prosenttiyksikköä. Kiristymistä on koettu tapahtuvan erityisesti 80-luvun loppupuolella. Tarkasteluperiodin alussa työtahdin huomattavaa kiristymistä kokevien osuus näytti jopa hieman laskevan (ks. liitetaulukko 10).

Edellä taulukossa 2.4 tarkasteltiin työprosessin fyysisessä monotoniasa tapahtunutta muutosta. Monotoniasa tapahtunutta muutosta on kysytty myös yleisesti, jolloin se sisältää myös työn henkisen yksitoikkoisuuden. Liitetaulukosta 11 nähdään työn yksitoikkoisuuden kokemusten yleisesti vähentyneen.

Työnsä erittäin tai melko vaihtelevaksi kokevien osuus on lisääntynyt 6 prosenttiyksikköä. Voimakkainta kasvu on ollut positiivisessa ääripäässä, erittäin vaihtelevaksi työnsä kokevien osuus on kasvanut 9 prosenttiyksikköä. Tällä hetkellä miltei joka kolmas palkansaaja kokee työnsä erittäin vaihtelevaksi. Yleisesti tätä on pidettävä myönteisenä kehityksenä.

Työtehtävien ruumiillisen ja henkisen rasittavuuden osalta tulokset on esitetty liitetaulukossa 12. Vertailun tulokset osoittavat ruumiillisen rasittavuuden säilyneen ennallaan: runsas kolmasosa palkansaajista piti työtään vuonna 1977 erittäin tai melko raskaana, eikä osuus ole tarkastelujakson aikana muuttunut. Työtehtävien henkisessä rasittavuudessa sen sijaan koetaan kasvua. Vuodesta 1977 on työtään henkisesti raskaana pitävien osuus kasvanut 5 prosenttiyksikköä. Tällä hetkellä joka toinen palkansaaja kokee työtehtävänsä henkisesti erittäin tai melko raskaina.

4. Työperäiset sairaudet ja tapaturmat

Sairauksien tarkastelemiseksi on työntekijöiltä kysytty heidän kokemiaan fyysisiä, psyykkisiä ja näiden yhdistelminä esiintyviä psykosomaattisia oireita. Tarkasteluissa käytetään neljää kysymystä tai kysymysryhmää: "Onko Teillä toistuvaa kipua tai särkyä niskassa...silmissä", "Kuinka usein Teitä on viime aikoina vaivannut päänsärky...tunne voimien loppumisesta" ja "Onko mieles-tänne työllä tai työoloilla osuutta näihin oireisiin", "Onko teille viimeksi kulu-neiden 12 kuukauden aikana sattunut sellainen työtapaturma, joka on aiheutta-nut työstä poissaolon".

*Taulukko 2.5 Onko Teillä toistuvaa kipua tai särkyä (%)**

	1977	1984	1990	Muutos 1977-1990
Niskassa, kaularangassa tai hartioissa				
Kyllä	27	34	36	9
Ei	73	66	64	
Eos	0	0	0	
N	5778	4502	3499	
Käsissä tai käsivarsissa				
Kyllä	22	19	20	-2
Ei	78	81	80	
Eos	0	0	0	
N	5778	4502	3496	
Lanne-ristiselässä				
Kyllä	28	27	26	-2
Ei	72	73	74	
Eos	0	0	0	
N	5778	4502	3496	
Jaloissa, lonkat mukaan lukien				
Kyllä	20	21	21	1
Ei	79	79	79	
Eos	0	0	0	
N	5778	4502	3495	
Silmissä				
Kyllä	**)	7	8	1***)
Ei	**)	92	91	
Eos	**)	0	0	
N		4502	3495	

*) Vuonna 1977 esitetty kysymys poikkeaa hieman sanamuodoltaan vuoden 1984 ja 1990 kysymyksestä. Vuonna 1977 on käsistä puhuttaessa käytetty ilmausta yläraajat ja jaloista ilmausta alaraajat.

***) Tieto puuttuu

****) Muutos 1984-1990

Liitetaulukosta 13 nähdään, ettei työtapaturmien esiintymisessä ole tarkastelu-periodin aikana tapahtunut merkittävää muutosta. Tapaturmien sattuvuus on säilynyt kymmenen prosentin tuntumassa. Kysymyksestä ei voida päätellä eri vaikeusasteita ilmentävien tapaturmien prosentiosuuksia.

Tukirankaan liittyvissä vaivoissakaan ei ole tapahtunut suuria muutoksia (ks taulukko 2.5 edellisellä sivulla). Yleinen tendenssi näyttäisi olevan vai-vojen väheneminen. Kuitenkin merkitsevä muutos on tapahtunut niskanseudun vaivoissa, joita koetaan 9 prosenttiyksikköä enemmän kuin vuonna 1977. Ehkä tässä kannattaa huomata vaivojen kokemisen muutoksen tapahtuneen jo tarkas-teluperiodin alkupuoliskolla, vuoteen 1984 mennessä. Tämä jälkeen ei juuri muutoksia ole tapahtunut. Tässä yhteydessä on esitetty myös silmävaivojen ko-keminen, jossa ei voida nähdä merkittävää lisääntymistä.

Taulukossa 2.6 seuraavalla sivulla on jälleen esitetty tiivistelmänä psykososomaattisten vaivojen kokemisen muutokset. Oireita on tarkasteltu laajasti. Vuosilta 1977-1990 on tiedot saatavilla seitsemän eri oireen kehityksestä. Li-säksi vuoden 1984 tutkimukseen oli otettu mukaan kolme uutta melko vahvasti psyykkistä oiretta.

Yleisesti tarkastellen psykosomaattisten oireiden esiintyminen on säilynyt sa-mana tai vähentynyt. Tutkituista 10 psykosomaattisesta oireesta 8 on joko py-synyt ennallaan tai vähentynyt hieman. Niin päänsärky, vatsavaivat, kuin ma-sentuneisuuskin näyttävät vähentyneen hieman. Huimaus, yllirasittuneisuus, sy-dämentoiminnan häiriöt sekä tunne siitä, että kaikki käy yli voimien ovat pysyneet ennallaan. Kaksi oireryhmää, vaikeudet päästä uneen, väsymys ja ha-luttomuus näyttävät lisääntyneen. Eniten ovat lisääntyneet univaikeudet. Väsy-mys liittyy univaikeuksiin, joka voidaan jatkossa korrelaatioanalyysin kei-noin selvittää. Myös univaikeuksien yhteyttä työprosessin rasittavuuden lisääntymiseen voidaan tarkastella jatkossa empiirisesti. Näyttäisi kuitenkin perustellulta puhua stressin lisääntymisestä ovathan juuri stressioireet kuten edellä tukirangan vaivoista niskavaivat ja tässä mainituista vaivoista uni-vaikeudet, väsymys ja haluttomuus lisääntyneet, vaikka muut oireet ovat pi-kemminkin vähentyneet.

Taulukko 2.6 Kuinka usein Teitä on viime aikoina vaivannut (%)

	1977	1984	1990	Muutos 1977-1990
Päänsärky:				
A.	18	16	16	-2
B.	46	47	39	-7
Väsymys, haluttomuus tai tarmottomuus:				
A.	28	30	29	1
B.	52	61	57	5
Vaikeudet päästä uneen tai heräileminen öisin:				
A.	18	19	21	3
B.	27	31	33	6
Sydämentykytykset tai epäsään- nölliset sydämenlyönnit:				
A.	6	5	4	-2
B.	11	11	9	-2
Huimauksen tunne:				
A.	6	5	5	-1
B.	13	12	10	-3
Närästys, happovaivat, vatsakivut tai ripuli:				
A.	15	13	11	-4
B.	27	28	23	-4
Jännittyneisyys, hermostuneisuus tai ärtyisyys:				
A.	20	17	15	-5
B.	45	49	42	-3
Tunne siitä, että kaikki käy yli voimien:				
A.	*)	5	5	0 ¹⁾
B.	*)	17	17	0 ¹⁾
Masennus:				
A.	*)	5	4	-1 ¹⁾
B.	*)	19	15	-4 ¹⁾
Ylirasittuneisuus:				
A.	*)	12	11	-1 ¹⁾
B.	*)	35	32	-3 ¹⁾

A= Noin kerran viikossa tai useammin. B= A+kerran pari kuukaudessa

1) Muutos 1984-1990

*) Tieto puuttuu

Tutkimuksessa on kysytty myös esiintyvien oireiden koettua yhteyttä työhön.

Taulukko 2.7 Onko mielestänne työllä tai työoloilla osuutta näihin oireisiin (%)

	1984	1990
Ei vaivoja	47	49
Huomattavasti	17	17
Jonkin verran	24	23
Ei lainkaan	12	11
Eos	1	1
N	4502	3503

Oireiden ja työn välisessä yhteydessä ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia. Niistä, joilla oireita on vähintään kerran viikossa, neljä viidestä kokee näiden oireiden ainakin jossain määrin liittyvän työhönsä. Näitä tekijöitä ei analysoida tässä perusteellisemmin, koska Työterveyslaitos on käsitellyt omassa nitteesään työhön liittyviä terveysongelmia ja -riskejä laajasti.

Yhteenveto työympäristön ja työprosessin rasitustekijöiden muutoksista

Työympäristön haittojen kokeminen on lisääntynyt tai säilynyt ennallaan, selvää vähenemistä ei esiinny yhdenkään tekijän kohdalla. Voimakkaimmin ovat kasvaneet pölyyn, kuumuuteen, työympäristön rauhattomuuteen, valaistukseen ja meluun liittyvien haittojen kokemukset. Työympäristön haittoja analysoitiin edelleen eräiden työnjaon kannalta kiinnostavien muuttujien avulla. Analyysit johtivat seuraaviin tuloksiin.

Ikä ei vaikuta yhdenmukaisella tavalla työympäristön haittojen kokemiseen vaan iän merkitys vaihtelee haitan luonteen mukaan. Kuumuuden nuoret kokevat tyypillisemmäksi haitaksi kuin vanhimmat. Veto puolestaan haittaa vanhempia ja keski-ikäisiä enemmän kuin nuorimpia. Melu haittaa keski-ikäisiä enemmän kuin vanhimpia. Iällä on merkitsevä yhdysvaikutus ammattiluokkaan kuumuuden kokemisessa. Kuumuuden kokemisen erot kasvavat työntekijöiden ja toimihenkilöiden välillä nuorimmasta sukupolvesta vanhimpaan siirryttäessä.

Melu, veto kuten myös pölyt ovat muita tyypillisempiä haittoja jalostussektorilla. Kuumuuden osalta erot ovat merkityksettömiä.

Toimihenkilöiden ja työntekijöiden väliset erot ovat edelleen hyvin merkittäviä kaikkien tyypillisten työympäristöhaittojen kohdalla. Haitat ovat selvästi tyypillisempiä työntekijöiden kuin toimihenkilöiden työssä.

Toimialalla ja ammattiluokalla on merkitsevää yhteisvaikutusta melun, vedon ja kuumuuden haittojen kokemisessa. Erot haittojen kokemisessa ovat yleensä pienimmät palvelusektorilla. Melun ja vedon osalta erot ovat suurimmillaan alkutuotannossa ja kuumuuden osalta jalostuksessa.

Tulokset näyttävät tukevan analyysin alussa esitettyä olettamusta siitä, että jälkitekollisen yhteiskunnan, toimihenkilöistymisen ja palveluiden kehittyessä perinteiset työympäristöhaitat menettävät merkitystään haittoina ja palkansaajien kokemuksia eriyttävinä tekijöinä. Sen sijaan tulokset eivät tue ajatusta nuorten vanhempia suuremmasta taipumuksesta korostaa ympäristön haittoja.

Työprosessin rasittavuuden kokemisen keskeisimmät muutokset voi tiivistää seuraavasti. Työprosessi on intensivoitunut kiireen ja työn henkisen rasittavuuden lisääntymisenä. Työn ruumiillinen rasittavuus on säilynyt ennallaan. Tärkein ja voimakkaimmin kasvanut rasitustekijä on työhön liittyvä kiire. Työn yksitoikkoisuus on yleisesti vähentynyt, mutta työliikkeiden ja työasentojen osalta yksipuolisuus on lisääntynyt. Anna-Maija Lehto on tarkastellut tarkemmin työprosessin rasittavuuden, erityisesti kiireen kokemuksissa tapahtuneita muutoksia erillisessä tutkimuksessa.

Erilaisen oireilun tarkastelu osoittaa fyysisen ja psyykkisen oireilun yleisesti ottaen joko säilyneen ennallaan tai hieman vähentyneen. Kuitenkin muutamat oireet ovat lisääntyneet. Tukirangan vaivoista niskanseudun vaivat ovat lisääntyneet. Niskanseudun vaivojen syitä ovat yleensä istumatyön lisääntyminen ja työhön liittyvä stressi. Psykosomaattisista oireista univaikeudet, väsymys ja haluttomuus ovat lisääntyneet, mitkä myös voidaan tulkita lisääntyneiksi stressioireiksi.

Kokonaisuutena perustarpeiden tyydytysmahdollisuuksien analyysi näyttää viittaavan siihen, että perinteiset työympäristöhaitat ovat edelleen tärkeitä mutta niiden merkitys kuitenkin yleisinä haittoina on vähenemässä. Työympäristön haittojen koettu lisääntyminen tuntuu luontevimmalta tulkita haittoja koskevan tietoisuuden kehittymiseksi, joka toisaalta johtuu kehittyvistä arvostuksista toisaalta työelämän näihin seikkoihin painottuneesta kehittämistoiminnasta. Koetua terveydentilaa koskevat tuloksetkin osoittavat, että on tapahtunut kehitystä. Erilaisia sairausoireita koetaan harvemmin kuin aikaisemmin. Jälkitekollisen tietoyhteiskunnan kehitys merkitseekin uudentyyppisten ongelmien painottamista työelämän kehittämisen suuntaamisessa.

Luku 3

Sosiaalisten suhteiden laatu suomalaisten työssä

1. Työn sosiaalisesta määrittelystä

Yhteisyyssuhteiden tarkastelun perustana on ajatus siitä, että ihminen tarvitsee ystäviä elääkseen täysipainoista, ihmisarvoista elämää. Allardt (1980, 43) ilmaisee asian sanomalla, että "ihmisellä on solidaarisuuden ja toveruuden tarve tai tarve yleensä kuulua jäsenenä sosiaalisten suhteiden verkostoon, jossa toisistaan pitäminen ja välittäminen ilmaistaan... Kun sosiaaliset suhteet ovat symmetrisiä ja sisältävät rakkauden ilmauksia ja huolenpitoa, voidaan puhua yhteisyydestä." Yhteisyyden kokemukset ovat arvokkaita sinänsä. Toisaalta yhteisyyssuhteet voivat toimia myös resursseina, joka auttaa ihmisiä myös muiden tarpeiden tyydyttämisessä ja arvojensa toteuttamisessa.

Allardtin esittämät yhteisyyden kriteerit ovat vahvoja. Muodollisesti pakottomien yhteisöjen kuvaamisessa voidaan käyttää tällaisia kriteerejä. Nykyiset työyhteisöt ovat niin vahvasti taloudellisen rationaalisuuden läpikäyneitä, että tunnekokemuksia painottavan näkökulman käyttö saattaa tuntua vieraalta. Esimerkiksi Lehtonen (1990) kuittaa kapitalistiset työyhteisöt toteamuksella, etteivät ne oikeastaan voi olla yhteisöjä.

Työelämän tutkimuksessa onkin yleensä tyydytty lievempiin vaatimuksiin, kun on haluttu määrittellä hyvien sosiaalisten ja yhteiskunnallisten suhteiden kriteerit työelämässä. Yhdysvaltalainen tutkija Richard Walton on työelämän laadun kriteereitä kehitellessään käsitellyt myös yhteisyyssuhteiden laatua. Ennakkoluuloton suhtautuminen, vastavuoroisen avun muodot, sosioemotionaalinen tuki, tunteiden ja ajatusten avoin ilmaiseminen, hierarkian minimoiminen, mahdollisuudet kykyjen mukaiseen kehittymiseen työssä, ihmisten ainutlaatuisuuden hyväksyminen ja organisaatioon kuulumisesta syntyvä yhteisyyden tunne vahvistavat työyhteisöjen integraatiota (Walton 1975).

Sosiaalisuuden merkitystä työn määrittelyssä on Pahl (1988, 744-746) käsitellyt valaisevalla tavalla. Pahl kuten Grithkin (1991) toteavat, ettei työtä voida määrittellä yksikertaisesti. Mitään yksiselitteistä ja ongelmatonta työn määrittelyä ei voida esittää. Pahl pyrkii muutamilla esimerkeillä osoittamaan miten olennaisesti työn sisältöä määrittää se sosiaalinen yhteys, jossa konkreettiset tehtävät toteutetaan. Pahlin ajatus on yksinkertaisuudessaan se, että työtä ei voi

määritellä vain niiden tehtävien avulla, joita suoritetaan vaan työ määrittyy aina jossakin sosiaalisessa yhteydessä.

Esimerkkinä tästä Pahl käyttää vaatteiden silittämistä. Siinä risteytyvät monet työn määrittelyn ongelmalliset piirteet. Tavanomaisin yhteys, jossa silittämistä työnä käsitellään on palkkatyö. Tyypillisesti silittäjä on nainen. Hän voi silittää kokopäiväisesti, kappalepalkalla tai kuukausipalkalla. Työnantaja tarjoaa hänelle materiaalin ja mahdollisesti työvälineet, silityslaudan ja -raudan. Olennaista tässä on, että työtä tehdään palkkatyönä. Palkkatyöläisenä meidän ei tarvitse tietää mitään siitä, millainen ihminen silittäjä on. Silittäjän tapa ajatella työtään liittyy ensisijaisesti hänen ja työnantajansa välisiin sopimuksellisiin suhteisiin.

Silittäminen voi olla myös osa ompelijan, pienyrittäjän, työtä. Ompelijana hän omistaa työvälineet ja tarvittavat raaka-aineet. Silittäminen on viimeinen vaihe valmistusprosessia, jossa vaate viimeistellään myyntiä varten. Pienyrittäjänä hän tuottaa itse tuotteensa markkinoille, kantaa itse vastuun tuotteidensa laadusta ja tuotannon tehokkuudesta. Tässä tapauksessa sopimukselliset suhteet työnantajaan ei ole samalla tavoin määräävä työn luonteen kannalta, vaan se onko tuotteille kysyntää markkinoilla. Silittäminen on osa laajemmasta tehtäväkokonaisuudesta. Tässäkin tapauksessa silittäjä kuitenkin on toimija, joka pyrkii luomaan tuloja, eivätkä hänen subjektiiviset ominaispiirteensä ole keskeisiä. Nainen voi olla naimisissa tai naimaton, hänellä voi olla lapsia tai ei.

Silittäminen voi olla myös osa sen kotitalouden työstä, jossa nainen elää. Työn kuvaamiseksi on tiedettävä enemmän niistä sosiaalisista suhteista, joissa silittäminen toteutuu. Tällöin ei ole kyse kapitalistisista tuotantosuhteista vaan perhesuhteista tai patriarkaalisista suhteista. Tasa-arvoisen kumppanuuden tapauksessa nainen voi silittää paidan rakastetulleen. Vastavuoroisesti kumppani voi silittää hänen vaatteensa.

Tilanne voi kuitenkin olla myös ikävämpi. Nainen on ollut vuosia naimisissa miehen kanssa, jota hän nykyisin tuskin sietää. Ehkä hän on päättänyt kestää lasten vuoksi. Mies on myyjä ja vaatii puhtaan, valkoisen ja silitetyn paidan joka aamu. Hän katsoo, että silittäminen kuuluu vaimon velvollisuuksiin koska hän on perheen elättäjä. Tällöin kyse on selkeästä patriarkaaliseen kulttuuriin perustuvasta hallintasuhteesta.

Näiden esimerkkien tarkoituksena on ollut osoittaa se, että tietyt konkreettiset tehtävät ovat mielekkäästi kuvattavissa työnä kun ne sijoitetaan niihin sosiaaliin yhteyksiin, joissa ne toteutuvat. Samat tehtävät saavat toisistaan selvästi poikkeavan merkityksen siitä sosiaalisesta yhteydestä, jossa ne toteutuvat. Teh-

tävien abstrahoiminen irralleen konkreettisesta työstä on seurausta työn taylorisoinnista.

Nämä sosiaaliset yhteydet, kontekstit, voivat olla hyvin eri tasoisia. Esimerkiksi tässä tehtävät vertailut Suomen ja muiden Pohjoismaiden työelämästä kertovat siitä kokemuksesta, jonka suomalainen työelämä ja kulttuuri synnyttää verrattuna jonkin toisen maan työelämään ja kulttuuriin. Näin voidaan esimerkiksi nähdä onko työelämän sosiaalinen ilmapiiri Suomessa myönteisempi vai kielteisempi kuin jossakin toisessa maassa. Tällaiset yleiset vertailut kertovat siitä laajasta kontekstista, suomalaisesta työkuulttuurista, johon suomalainen työntekijä joutuu verrattuna jonkin toisen maan työntekijään.

Suppeammin kontekstina voi olla myös työpaikkataso, jolloin voidaan tarkastella eri tavoin organisoitujen ja johdettujen työpaikkojen sosiaalista ilmapiiriä. Esimerkkinä voi olla kysymys, miten avoin ihmisiä huomioonottava esimiestoiminta muovaa työpaikan sosiaalisia suhteita verrattuna taloudellisia seikkoja painottavaan ja työntekijöiden tunteita väheksyvään toimintaan. Kuten Pahl (emt.) toteaa työn raskaus ei synny vain niistä tehtävistä, jotka suoritetaan vaan yhtälailla siitä sosiaalisesta kontekstista, jossa toimitaan.

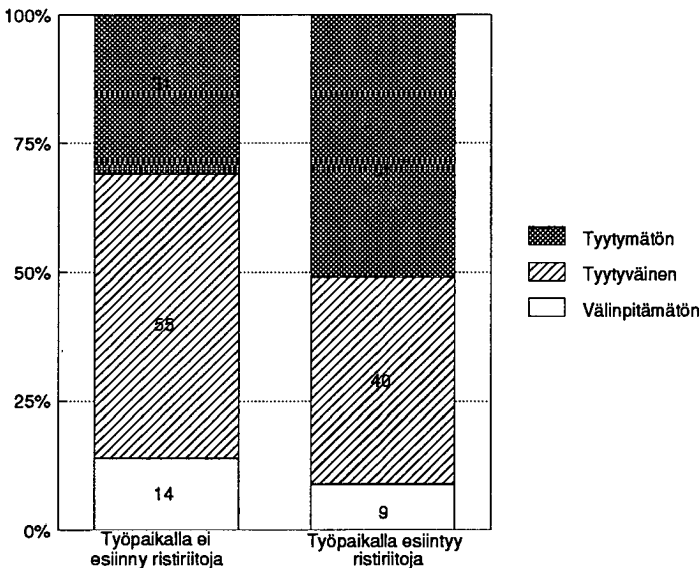
Työyhteisöä voi hyvin pitää **toiminnallisena yhteisönä** Lehtosen (1990, 25) kriteerien nojalla. Työyhteisöissä määrittyvät jäsenten väliset vuorovaikutussuhteet. Esimerkiksi tavat, joilla organisaation eri asemien haltijat toimivat yhteistoimintaa edellyttävissä tilanteissa ovat usein jopa suoranaisesti määriteltäviä. Yksittäisen jäsenen vapausasteet ja valintaehdot ovat myös työyhteisöissä suhteellisen selkeästi määrittyneitä. Toimintatavat, joita ihmiset voivat käyttää suhteessa muihin työntekijöihin tai työn suorittamiseen ovat työyhteisön määrittämiä jonkin vaihtelualueen puitteissa. Myös valintavaihtoehdot tehtävistä, joita yksityinen työntekijä voi suorittaa tai asemista, joihin työntekijä voi pyrkiä, ovat yhteisön säätelemiä. Työyhteisö säätelee myös sitä miten tulee toimia suhteessa organisaation ulkoisiin tahoihin, esimerkiksi millainen kuva organisaatiosta pyritään antamaan ulospäin, millaisen informaation antaminen on luvallista tai kiellettyä tai millainen yhteistoiminta ulkopuolisten tahojen kanssa on sopivaa.

Epäilemättä talouden toimintaperiaatteet toimivat jonkinlaisina rajoina sille, miten yhteisön eri aspektit voivat toteutua työyhteisössä. Olisi kuitenkin dogmaattista väittää, että kapitalistisen talouden sisällä toimiva työyhteisö ei voi olla yhteisö. Pikemmin tulisi tarkastella sitä, missä määrin talouden toimintatavat rakenteistavat konkreettisten työyhteisöjen toimintaa. Työyhteisön empiirisen tarkastelun lähtökohdaksi voidaankin ottaa se, missä määrin esineellisiä organisaation toimintatavat ovat. Puhtaan abstraktia markkinalogiikkaa noudattavissa organisaatioissa ihmiset on muutettu puhtaasti työvoimaksi.

Tietoisuusmuotona yhteisyys Lehtosen mukaan esiintyy jaettuina uskomuksina, tunteina ja subjektiivisina kokemuksina. Yhteisyyttä luovana tekijänä on yleisesti ilmaistuna aate, jonka perusteella voidaan puhua aatteellisesta tai symbolisesta yhteisyydestä (Lehtonen 1990, 27). Kulttuurisesta yhteisyydestä voidaan puhua mikäli sosiaalinen vuorovaikutus tuottaa ja uusintaa symbolista yhteisyyttä. Selvästi kysymys on arvoihin perustuvasta yhteisyydestä eli yhteisistä arvoista. Tällaiset kulttuurisen yhteisyyden muodot vahvistavat ihmisten elämäntapojen mielekkyyttä tai tarkoituksellisuutta.

Edellä esitetyistä työyhteisön käsitteellisistä tarkasteluista uupuu yksi olennainen käsite, jonka avulla yhteisö voidaan erottaa mistä tahansa ihmisjoukosta. Kyse on integraatiosta, joka toki verhotusti sisältyy moniin edellä esitettyihin yhteisön luonnehdintoihin. Anthony Giddens on määritellyt sosiaalisen integraation toimintojen vastavuoroisuudeksi (1984,128). Vastavuoroisuuden ajatus on tärkeä myös työyhteisöjen vahvojen, sitoutumiseen pohjautuvien integraatiomuotojen kannalta. Nykyisessä työelämässä, jossa muilla elämänalueilla kehittyneet ajattelutavat korostavat mm. tasa-arvoista kohtelua ja toiminnan mielekkyyttä, työyhteisöön sitoutuminen edellyttää sitoutumiselta vastavuoroisuutta. Vallitseva talouden lama on tässäkin mielessä hyvin ongelmallinen tilanne. Laajat irtisanomiset ja työttömien suuret joukot ovat osoitus vastavuoroisuuden puutteesta. Riippumatta siitä onko kyse keinojen vai tahdon puutteesta, ovat seuraukset työyhteisön integraation kannalta kielteisiä. Kokonaisyhteiskunnan tasolla seurauksena saattaa olla polarisaatioilmiöitä, jossa työssä olevien ja työttömien elinmahdollisuudet eriytyvät voimakkaasti.

Kuvio 3.1 Esimiehen ja työntekijöiden välisten ristiriitojen kokemukset ja tyytyväisyys työympäristöön.



Sosiaalisen kontekstin merkitystä työn kokemisen kannalta kuvaavat tiedot työympäristön kokemisesta Suomessa. Kuviosta 3.1 edelliseltä sivulta nähdään, että tyytymättömyys työympäristöön lisääntyy selvästi jos työpaikalla koetaan ristiriitoja.

Tämä osoittaa, että ristiriitojen kokeminen voi heijastua sosiaalisesta hyvin etäälläkin oleviin työkokemuksiin. Tästä myös seuraa käytännön kehittämistoiminnan kannalta tärkeitä päätöksiä.

Sosiaaliset ristiriidat yhteisyyden vastakohtana

Loogisesti johdonmukainen osoitus sosiaalisten suhteiden epätyytyttävyydestä on ristiriitojen esiintyminen. Ristiriidan yhteiskuntateoreettisesta statuksesta riippumatta voidaan sanoa, että akuutti ristiriita on epämiellyttävä tila, jonka ratkaisemiseen yleensä pyritään.

Abstraktin ristiriidan käyttämistä yhteisyyden puutteellisuuden mittana voidaan kritisoida. Sanallinen ilmaisu, että työpaikalla esiintyy ristiriitoja ei tuo esiin suhteisiin liittyvien ongelmien vakavuutta. Samaan kategoriaan kuuluvat tällöin niin nyrkkitappelu kuin sanaharkkakin. Tämä kritiikki onkin osuvaa, mutta toisaalta juuri ristiriidan yleisyydessä piilee sen voima sosiaalisuuden ongelmien tutkimisessa. Olkoon kyse yhteisistä tunteista, ajatuksista, uskomuksista tai normeista, ristiriita on jotakin, joka kokemuksena vastustaa yhteisyyden syntymistä.

Työelämässä ilmenevät sosiaaliset ristiriidat eivät kuitenkaan ole ongelma ainoastaan hyvinvoinnin kannalta. Ristiriidat ovat olennainen ongelma työsuhteiden toimivuuden ja työn tuottavuudenkin kannalta. Modernin työelämän perusteisiin kuuluu ristiriitojen säätely. Ristiriitojen haittaavuudesta tuotannon kannalta ääriesimerkkejä ovat lakot ja työsulut, kumpikin merkitsee tuotannon täydellistä lakkaamista. Työpaikkojen sosiaalisten ristiriitojen merkitystä tuottavuuden kannalta tulisi tarkastella samantapaisesti. Sosiaaliset ristiriidat sellaisenaan kuluttavat osan työpaikkojen inhimillisestä energiasta. Ristiriidat heikentävät aktiivista ja innovatiivista ilmapiiriä työpaikoilla, joka on erityisesti työprosessin laadullisen kehittämisen kannalta tärkeää. Työprosessien laadullinen kehittäminen on olennainen tekijä siirryttäessä perinteisestä massatuotantoon ja markkinointiin pohjautuvasta taloudesta asiakaslähtöiseen talouteen. Joustavan tuotannon ja kansainvälistymisen aikakaudella organisaatioiden oppimiskyky ja sosiaaliset taidot tulevat yhä keskeisemmiksi kilpailuresursseiksi. (Ks. esim. Virkkunen 1990 tai Zuboff 1990).

Seuraavassa analysoidaan sosiaalisia ristiriitoja tarkoituksena löytää tekijöitä, jotka vähentävät ristiriitojen esiintymisen todennäköisyyttä. Ajatus perustuu pohjimmiltaan siihen todellisuutta koskevaan tulkintaan, jossa todellisuudessa vallitsevat syy-seuraus -suhteet ovat luonteeltaan tilastollisia eivätkä mekanistisia. Tiettyjen tekijöiden vaihtelu saa aikaan vaihtelua tutkittavassa ilmiössä. Tämä merkitsee, että tutkittavan ilmiön vaihteluun voi olla löydettävissä useampia syitä tai toisin sanoen voidaan löytää useampia tekijöitä, jotka voimistavat ilmiön esiintymisen todennäköisyyttä. Kysymys on edellä mainittujen toiminnalliseen ja symboliseen yhteisyyteen liittyvien tekijöiden analysoinnista.

Aluksi tarkastellaan eräitä yhteisyyden tarpeiden tyydyttämistä kuvaavia tekijöitä suomalaisten ja muiden Pohjoimaissa työskentelevien työssä. Sen jälkeen tutkitaan ristiriitojen yhteyttä eräisiin työorganisaation piirteisiin, organisaation kokoon, kommunikaation avoimuuteen, työpaikan ihmissuhteiden tukevuuteen. Esimiestoimintaa ja työyhteisön laatua analysoidaan myös yleisemmin.

2. Palkansaajien sosiaaliset suhteet Suomessa, Norjassa ja Ruotsissa

Vuorovaikutuksessa tapahtuneita muutoksia Suomessa tarkastellaan seuraavassa kahden kysymyksen avulla: "Edellyttääkö työnne läheistä yhteistyötä työtovereiden kanssa" ja "Tapaatteko työtovereitanne myös vapaa-aikana". Ensimmäinen kysymys koskee suoranaisesti itse työn edellyttämää vuorovaikutusta. Voidaan myös sanoa, että siinä painottuu enemmän vuorovaikutuksen instrumentaalinen luonne, vuorovaikutus on väline sen kannalta ulkoisen päämäärän saavuttamisessa. Jälkimmäinen kysymys puolestaan kuvaa työhön liittyviä, mutta vapaammin muotoutuvia vuorovaikutussuhteita. Voidaan sanoa, että jälkimmäisessä kysymyksessä heijastuvat vahvemmin vieraille päämäärille alistamattomat vuorovaikutussuhteet. Kyse on siitä mitä nämä kysymykset mittaavat suhteessa toisiinsa.

Liitetaulukosta 14 nähdään, että työn koetaan vaativan aikaisempaa enemmän vuorovaikutusta työtovereiden kanssa. Niiden osuus, jotka kokevat työn edellyttävän vuorovaikutusta on lisääntynyt 10 prosenttiyksikköä. Muutos painottuu jakauman yläpäähän eli paljon tai melko paljon vuorovaikutusta edellyttävän työn osuus on kasvanut.

Myös liitteessä esitetystä, taulukosta 15 nähdään työajan ulkopuolella tapahtuneen vuorovaikutuksen vähentyneen. Niiden osuus, jotka tapaavat työtoverei-

taan vähintään kerran viikossa on alentunut 6 prosenttiyksikköä. Vähintään kerran kuukaudessa työtovereita tavataan nyt 3 prosenttia harvemmin kuin vuonna 1984.

Nämä ajalliset vertailut osoittavat, että työpaikan sosiaalisissa suhteissa tapahtunut muutos on vahvistanut instrumentaalisten, välineellisten suhteiden merkitystä ja heikentänyt ei-instrumentaalisten suhteiden merkitystä.

Taulukko 3.1 Sosiaalisten ristiriitojen esiintyminen suomalaisten työssä 1984-1990 (%)

	1984	1990	Muutos 1984-1990
Kilpailuhenkeä:			
Esiintyy	47	61	+14
Ei esiinny	50	37	
Eos	3	2	
N=	4502	3501	
Esimiehen ja työntekijöiden ristiriitoja:			
Esiintyy	56	66	+10
Ei esiinny	42	33	
Eos	2	1	
N=	4502	3501	
Työntekijöiden välisiä ristiriitoja:			
Esiintyy	54	63	+9
Ei esiinny	43	35	
Eos	3	2	
N=	4502	3501	
Henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja:			
Esiintyy	43	52	+9
Ei esiinny	48	41	
Eos	9	7	
N=	4502	3498	

Taulukosta 3.1 nähdään, että sosiaalisten suhteiden eri osa-alueilla ilmeneviä ristiriitoja koetaan nykyisin enemmän kuin aikaisemmin. Niin esimiessuhteisiin, työntekijöiden välisiin suhteisiin kuin myös eri henkilöstöryhmien välisiin suhteisiin liittyvät ristiriidat ovat lisääntyneet. Myös kilpailuhenki, jota suomalaiset pitävät kielteisenä työyhteisön ilmapiiritekijänä (Pirnes 1988) on lisääntynyt. Mistä tässä voisi olla kysymys? Ristiriitojen lisääntymisen selitys saattaa olla vuorovaikutuksen lisääntymisessä ja sen luonteen muuttumisessa. Ensinnäkin lisääntyvä vuorovaikutus merkitsee sitä, että potentiaaliset ristiriitatilanteet lisääntyvät. Toiseksi vuorovaikutuksen instrumentalisoituva luonne luo helpommin erilaisia etukonflikteja ja ristiriitoja kuin yhteisyyden periaatteista ohjautuva vuorovaikutus. On luontevaa ajatella, että vuorovaikutuksen lisääntyes-

sä ja sen luonteen muuttuessa vahvemmin etuja painottavaksi myös ongelmatilanteet lisääntyvät.

Vuorovaikutuksen instrumentalisoituvaa luonnetta ja ristiriitoja on voinut lisätä myös 1980-luvun lopun talouden "ylikuumentunut" tilanne. Tähän ajankohtaan sijoittuvat pörssin laajeneminen ja siihen liittyneet lieveimiöt. Yritysten ulkomaisen lainanoton vapautuminen ja helposti saatavan rahan ohjautuminen asuntomarkkinoille olivat tekijöitä, jotka loivat voimakkaan taloudellisten etujen tavoittelemisen ilmapiirin. On mahdollista, että nämä tekijät ovat yleisesti luoneet itsekkyyden henkeä, joka näkyy myös työpaikkojen sosiaalisen ilmapiirin huononemisena.

Yhteisyyssuhteista Pohjoismaissa

Yhteisyyssuhteiden muutosten merkityksen arvioimiseksi on tärkeää sijoittaa suomalainen työelämä myös kansainvälisesti vertailevaan yhteyteen. Tällöin tarkoituksena on arvioida suomalaisessa työelämässä vallitsevaa hyvinvoinnin tasoa muiden Pohjoismaiden tasoon.

Vuorovaikutusmahdollisuudet ja vuorovaikutus

Kansainvälisissä vertailuissa ei ole mahdollista käyttää samoja indikaattoreita kuin Suomea koskevilla muutosvertailuissa, koska niitä ei muiden maiden osalta ole olemassa. Seuraavassa tarkastellaankin aluksi työntekijöiden vuorovaikutusmahdollisuuksia ja vuorovaikutusta kahden kysymyksen avulla: "Voitteko puhua työtovereiden kanssa työnteon aikana" ja "Voitteko pitää lyhyitä rupattelutaukoja jokseenkin milloin haluatte".

Taulukko 3.2 Voitteko puhua tai pitää rupattelutaukoja työtovereiden kanssa työnteon aikana ?

	a) voi puhua		b) pitää rupattelutaukoja	
	Suomi	Ruotsi	Suomi	Ruotsi
	%	%	%	%
Lähes koko ajan	38	48	26	40
Noin 3/4	10	10	7	11
Noin 1/2	12	10	8	10
Noin 1/4	13	10	11	8
Vähemmän	19	17	34	18
Ei lainkaan	8	5	13	13
N =	3486	7622	3481	7581

Edellä olevasta taulukosta nähdään, että suomalaisista palkansaajista 48%:lla ja ruotsalaisista palkansaajista 58%:lla on vähintään 3/4 työajasta siinä määrin joustavaa, että keskustelu työtovereiden kanssa on mahdollista. Enemmistöllä inhimillisen vuorovaikutuksen mahdollisuudet ovat kohtuullisesti olemassa. Suomalaisista 8% ja ruotsalaisista 5% palkansaajista ei voi puhua työtovereiden kanssa lainkaan työaikana. Suomen osalta tämä merkitsee, että noin 170 000 palkansaajalta puuttuu kokonaan mahdollisuus keskustella työnteon aikana. Tähän sisältyvät myös yksintyöskentelevät. Ruotsin osalta absoluuttiset luvut ovat suurempia, koska palkansaajia on Suomea enemmän.

Tiedot keskustelumahdollisuuksista eivät erottele työhön liittyvää keskustelua muusta keskustelusta. Taulukon 2 b-osassa on verrattu mahdollisuuksia pitää rupattelutaukoja työn aikana. Tämä kysymys tuo esiin edellistä kysymystä enemmän vuorovaikutuksen epävirallista puolta. Mahdollisuus pitää taukoja rupatellakseen työtovereiden kanssa on 33%:lla suomalaisista palkansaajista ja 50%:lla ruotsalaisista palkansaajista vähintään 3/4 työajasta. Ero on siis peräti 17 prosenttiyksikköä. Tulos osoittaa ruotsalaisen työilmapiirin olevan suomalaisesta väljempi ja vähemmän muodollinen.

Työntekijöiden keskinäisten vuorovaikutusmahdollisuuksien ja vuorovaikutuksen ohella työelämän laadun kannalta tärkeä vuorovaikutuksen muoto on asiakkaiden kanssa tapahtuva vuorovaikutus. Taulukko 3 osoittaa, että tässä suhteessa Pohjoismaat ovat samankaltaisia. Ruotsalaisista 53%, norjalaisista 53% ja suomalaisista 50% joutuu noin puolet työajastaan tai sitä enemmän tekemisiin muiden ihmisten kuin työtovereiden kanssa. Erot Pohjoismaiden välillä asiakkaiden kanssa tapahtuvassa vuorovaikutuksessa ovat pieniä. Hyvin runsasta vuorovaikutusta edellyttävää asiakastyötä, vähintään 3/4 työajasta, tehdään Suomessa hieman Ruotsia ja Norjaa harvemmin. Toisaalta ruotsalaisista selvästi useampi ei koe joutuvansa lainkaan tekemisiin asiakkaiden kanssa kuin vertailun muissa maissa.

Taulukko 3.3 Joudutteko työssänne tekemisiin muiden ihmisten kuin työtovereiden kanssa ?

	Suomi	Ruotsi	Norja
	%	%	%
Lähes koko ajan	30	38	36
Noin 3/4	9	7	7
Noin 1/2	11	8	10
Noin 1/4	14	9	17
Vähemmän	22	17	22
Ei lainkaan	14	20	9
N =	3497	7961	4433

Työntekijöiden keskinäisten suhteiden laatua voidaan tässä verrata vain yhdellä mittarilla. Niin Ruotsissa kuin Suomessakin esitettiin vastaajille kysymys: "Saatteko tukea ja rohkaisua työtovereiltanne kun työ tuntuu hankalalta?" Koska mittareita on ainoastaan yksi, kysymys mittaa vuorovaikutuksen myönteistä, rakentavaa puolta. Se on kilpailullisten ja ristiriitaisten vuorovaikutussuhteiden vastakohta.

Taulukko 3.4 Tuen ja rohkaisun saaminen hankalissa työtilanteissa Suomessa ja Ruotsissa

Saa tukea:	a) työtovereilta		b) esimieheltä	
	Suomi %	Ruotsi %	Suomi %	Ruotsi %
Aina	28	36	23	24
Useimmiten	36	50	32	44
Joskus	27	10	32	22
Ei koskaan	5	4	10	10
EOS	4		3	
N =	3498	4798	3502	4793

Analyysi osoittaa, että työtovereiden antama tuki ja rohkaisu on selvästi harvinaisempaa Suomessa kuin Ruotsissa. Ruotsalaisista 86% sanoo saavansa tukea ja rohkaisua työtovereiltaan aina tai useimmiten kun työ tuntuu hankalalta. Suomalaisista palkansaajilla näin vastanneiden osuus jää 64%:iin. Vaikka suomalaisistakin selvä enemmistö saa työtovereiltaan sosiaalista tukea sitä tarvittaessaan, on ero Suomen ja Ruotsin välillä suuri, peräti 22 prosenttiyksikköä.

Työntekijöiden ja heidän esimiestensä välisten suhteiden laatua on tutkittu edellä esitetyn kaltaisella kysymyksellä "Saatteko tukea ja rohkaisua esimieheltänne kun työ tuntuu hankalalta?" Tuen saaminen esimieheltä on molemmissa maissa harvinaisempaa kuin työtovereilta. Ruotsissa tukea saa esimieheltä 18% ja Suomessa 9% harvempi kuin työtovereilta. Vaikka tuen saaminen työtovereilta hankalissa työtilanteissa on tyypillisempää kuin esimiehiltä niin suhteutettuna esimiesten ja työntekijöiden määriin, esimiehet varsin usein osallistuvat ongelmatilanteiden ratkaisuihin. Erot maiden välillä esimiesten antamassa tuessa ovat saman suuntaiset kuin työntekijöiden kohdallakin: 13% useampi ruotsalainen kuin suomalainen palkansaaja kokee saavansa aina tai useimmiten tukea esimieheltään sitä tarvittaessaan.

Vertailu Ruotsiin osoittaa suomalaisen työyhteisön vähemmän tukevaksi kuin ruotsalaisen. Vertailun tulos osoittaa erojen olevan suuria erityisesti horisontaalisten, organisaatiossa samantasoisissa tehtävissä toimivien kohdalla. Myös vertikaalisten, organisaation eri hierarkiatasoilla toimivien osalta erot ovat sa-

mansuuntaiset mutta pienemmät. Tämä viittaa siihen, että Suomessa ovat hierarkkiset, vertikaaliset suhteet vuorovaikutuksessa painottuneempia kuin Ruotsissa.

Tiedot työssä tapahtuneista muutoksista sekä vertailut Ruotsiin osoittavat työelämän sosiaalisten suhteiden laadussa ongelmia. Myös vertailut Norjaan antavat samansuuntaisen kuvan. Seuraavan taulukon analyysien taustaa esitetään jäljempänä tarkemmin. Nyt otetaan esille vain työn sosiaalista tyydyttävyyttä koskevat tulokset.

Taulukko 3.5 Työn tarjoamat tarpeidentyydytysmahdollisuudet ja työtä koskevat arvot

	Tyytymätön %	Tyytyväinen %	Välinpitämätön %	N=
Työssä voi olla tekemisissä muiden ihmisten kanssa				
Suomi	7	45	48	3378
Norja	9	64	27	4427
Työssä on mahdollista auttaa ja huolehtia muista ihmisistä				
Suomi	17	41	42	3378
Norja	29	51	19	4411
Työ on yhteiskunnallisesti hyödyllistä				
Suomi	12	46	42	3378
Norja	12	63	25	4401

Norjalaiset palkansaajat ovat selvästi suomalaisia tyytyväisempiä työn sosiaaliin piirteisiin. Tyytyväisyys näyttää johtuvan ennenmuuta siitä, että sosiaalisuutta arvostetaan Norjassa Suomea enemmän (ks. taulukko 3.5). Mahdollisuutta vuorovaikutukseen, mahdollisuutta toisten auttamiseen ja työn yhteiskunnallista hyödyllisyyttä pidetään Norjassa Suomea arvostettavampina työn piirteinä. Auttamismahdollisuuksien puute häiritsee myös norjalaisia enemmän kuin suomalaisia. Erot maiden välillä ovat myös varsin selviä. Työn sosiaalisia piirteitä väheksyviä on Suomessa parikymmentä prosenttiyksikköä enemmän kuin Norjassa. Tämähän merkitsee noin viidesosaa koko palkansaajakunnasta. Taulukon tietojen perusteella voidaan myös arvioida Suomessa olevan kaikkiaan noin 1 000 000 palkansaajaa, jotka eivät ole kiinnostuneita käyttämään työpaikan kaikkia sosiaalisuuden mahdollisuuksia.

Yhteenvedoksi ajallisista ja Pohjoismaiden välisistä vertailuista voisi sanoa, ettei suomalaisen työyhteisön ilmapiiri ole erityisen hyvä. Muihin Pohjoismaihin verraten meillä ihmisten välinen vuorovaikutus on vähäisempää ja sosiaalista

piittaamattomuutta esiintyy enemmän. Työhön liittyvä vuorovaikutus vaikuttaa myös anonyymimmältä kuin muissa Pohjoismaissa. Sosiaalinen tilanne työpaikoilla on 1980-luvun lopulla muuttunut huonompaan suuntaan. Työntekijöiden keskinäisissä suhteissa välineellisyys on lisääntynyt samoin keskinäiset ristiriidat. Nykyinen lama-aika tuskin vahvistaa yhteishenkeä työpaikoilla, pikemminkin voi käydä päinvastoin. Kun jaettavaa on niukalti siitä kamppaillaan entistä kovemmin.

3. Sosiaaliset ongelmat ja työorganisaation piirteet

Työorganisaatioita on määritelty monin eri tavoin. Yleisesti voi sanoa, että kyse on joidenkin tulosten saavuttamiseksi järjestetystä toiminnasta. Tavallista on, että organisaatio nähdään paikallisesti rajattuna. Organisaatiolla on tällöin tietty tila, jossa toiminta tapahtuu. Tämä rajausta sopii useimpiin tuloksellisuuden tähtääviin toimintoihin vaikka yhä useammat toiminnot organisoidaan ilman tiukkaa paikkariippuvuutta. Erilaiset yhteisprojektiorganisaatiot käyvät tästä tyypillisenä esimerkkinä. Uuden teknologian kehityksen myötä työn aika- ja paikkariippuvuus tulee yleisemminkin vähentymään.

Teknisellä kehityksellä saattaa olla vaikutusta myös työpaikkojen kokoon. Tekniset ratkaisut mahdollistavat mm. kotona tehtävän työn lisäämisen, joka kasvattaa yksintyöskentelevien määrää ja pienentää keskimääräistä toimipaikkakokoa. Toinen toimipaikkojen kokoon vaikuttava tekijä on Bestin (1990) esittämä markkinoihin sopeutuminen. Bestin mukaan pienillä yrityksillä on suuria paremmat mahdollisuudet sopeutua asiakkaiden muuttuviin tarpeisiin ja muuttuviin markkinatilanteisiin.

Syitä parempaan sopeutuvuuteen voidaan lähteä etsimään ainakin kolmelta suunnalta. Ensinnäkin voidaan tarkastella sitä, ovatko pienten yritysten tekniset järjestelmät helpommin sopeutettavissa muuttuviin toimintatilanteisiin kuin suurten yritysten. Toisaalta voidaan tarkastella sitä, ovatko työntekijöiden kva- lificaatiot mahdollisesti monipuolisempia pienissä kuin suurissa yrityksissä. Kolmantena näkökulmana on yrityksen sosiaalisen järjestelmän joustavuus. Onko pienten toimipaikkojen sosiaalinen järjestelmä toimivampi kuin suurten.

Seuraavassa tarkastellaankin organisaation eri ominaisuuksien vaikutusta kilpailuhengen ja sosiaalisten ristiriitojen esiintymiseen. Ajatuksena on, että sekä työntekijöiden hyvinvointi että työpaikan toimivuus riippuvat työpaikan sosiaa-

listen suhteiden laadusta. Aluksi tarkastellaan toimipaikan koon vaikutusta työpaikan sosiaalisten suhteiden toimivuuteen.

Organisaation koko ja sosiaalisten ristiriitojen esiintyminen

Organisaation koon merkitys on monitahoinen ja työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta siihen liittyy sekä positiivisia että negatiivisia puolia. Organisaatiotutkimuksessa ei ollakaan päädytty mihinkään yksiselitteisiin tulkintoihin organisaation koon vaikutuksesta sen jäsenten hyvinvointiin. Kuitenkin esimerkiksi Ronco & Pettie (1988, 712) päätyvät tutkimaan pieniä organisaatioita löytääkseen niitä työprosessin piirteitä, jotka luonnehtivat hyvin tyydyttävää työtä. Perusteluna on se, että suurissa organisaatioissa työntekijöillä ei ole yhtä suuria mahdollisuuksia työhön liittyvään autonomiaan kuin pienillä työpaikoilla. Suomeen tämä ei sellaisenaan sovi. Verrattuna Yhdysvaltoihin ovat suomalaiset työpaikat varsin pieniä. Yhdysvaltalaisista työllisistä yli 60 prosenttia työskenteli 1970-luvun lopulla yrityksissä, jotka työllistivät vähintään 1000 henkeä. 1980-luvulla yli 1000 hengen yritykset työllistivät runsaat 35 prosenttia suomalaisista työssäkävivistä (Tilastokeskus: Suomen yritykset 1988).

Taulukko 3.6 Kilpailuhengen ja sosiaalisten ristiriitojen esiintyminen toimipaikan koon mukaan 1984-1990 (%)

Työpaikalla esiintyy:	Toimipaikan koko				N=
	Alle 10 henkeä	10-19 henkeä	20-99 henkeä	100-henkeä	
A. Kilpailuhenkeä					
1984	29	44	51	59	2109
1990	45	62	66	69	2129
Muutos	16	18	15	10	
B. Esimiehen ja työntekijöiden ristiriitoja					
1984	36	56	64	65	2533
1990	48	66	73	75	2304
Muutos	12	10	9	10	
C. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja					
1984	31	53	63	65	2436
1990	43	67	72	73	2239
Muutos	12	14	9	8	
D. Henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja					
1984	20	34	50	58	1929
1990	28	52	59	66	1820
Muutos	8	18	9	8	

Taulukossa 3.6 on esitetty sosiaalisten ristiriitojen esiintyminen erikokoisilla toimipaikoilla. Toimipaikka ei suoraan vastaa organisaation käsitettä vaan on sitä suppeampi. Voidaan kuitenkin sanoa, että monet organisaation kokoon liitetty tekijät pätevät myös toimipaikkatasoiseen tarkasteluun.

Vertailun tulokset osoittavat, että sosiaalinen ilmapiiri on pienillä työpaikoilla parempi kuin suurilla työpaikoilla. Pienissä alle 10 hengen organisaatioissa ongelmia esiintyy selvästi vähemmän kuin suuremmissa organisaatioissa. Hyp-päys ristiriitojen esiintymisessä on suurin juuri toimipaikan koon kasvaessa yli 10 hengen. Tämän jälkeenkin ristiriidat kyllä kasvavat organisaation koon kasvaessa.

Millaisia selityksiä tai tulkintoja ristiriitojen yleisyydelle voidaan esittää? Yksinkertaisin selitys ristiriitojen lisääntymiselle organisaation koon kasvun myötä on **ihmissuhteiden verkoston monimutkaistuminen**. Verkoston laajentumisen vuorovaikutustilanteet ja ristiriitojen mahdollisuudet lisääntyvät. Ristiriitojen kasvu ei kuitenkaan ole suorassa yhteydessä vuorovaikutustilanteiden määrän kasvuun, joten muitakin, laadullisempia selityksiä ja tulkintoja tarvitaan.

Yksi organisaation kasvaessa tapahtuva prosessi on sen **muodollistuminen**. Suuremmissa organisaatioissa on hyvin tyypillistä organisaation kahdentuminen viralliseen ja epäviralliseen organisaatioon. Eron voisi esittää siten, että virallinen organisaatio esittää julkilausutut tavoitteet ja toimintamallit ja epävirallinen organisaatio vastaa siitä, miten toiminta jokapäiväisissä käytännöissä on organisoitu. Tämä merkitsee, että organisaatiossa on tosiasiallisesti olemassa kaksi erilaista toimintaa ohjaavaa arvojärjestelmää, jolloin ristiriitatilanteiden todennäköisyydet lisääntyvät.

Organisaation kahdentumiseen liittyy myös **vertikaalisten tasojen lisääntyminen**. Erityisesti perinteisiä työnjohdollisia oppeja noudattavissa organisaatioissa organisaation henkilöstön kasvu on johtanut lähes automaattisesti johtotehtävissä toimivien henkilöiden määrän kasvuun ja usein myös hierarkiatasojen lisääntymiseen. Hierarkiatasojen lisääntyminen heikentää organisaation sosiaalista toimivuutta mikäli toimintaa ei kyetä paloitlemaan ja toimintojen keskinäissuhteita määrittämään tyhjentävästi. Tämä puolestaan ei ole mahdollista mikäli kyse on monimutkaisesta toiminnasta, jossa vuorovaikutus ympäristön kanssa on runsasta. Tällöin erityisesti tiedonkulun joustavuus on olennaista, jota hierarkiatasojen lisääntyminen heikentää. Pohjolan mukaan talouden kehityksessä kysynnän muutosten ennakoinnin vaikeus ja työn luonteen muuttuminen ovat vieneet hierarkkisilta organisaatioilta pois niitä tuottavuushyötyjä, joita sillä massatuotannon ja helpommin ennakoitavan kysynnän aikakaudella on ollut (Pohjola 1988).

Neljäs mahdollinen tulkinta on organisaation kasvuun liittyvä **anonymistyminen** eli epäpersoonallistuminen. Vuorovaikutus menettää aidot persoonallisuuteen kiinnittyvät sosiaaliset elementtinsä, jonka seurauksena henkilösuhteet muovautuvat välineellisemmiksi, jolloin aidon sosiaalisen tuen todennäköisyys vähenee. Myös yksilöiden tavoitteet nousevat tällöin vahvemmin esiin, mikä saattaa lisätä ristiriitatilanteiden esiintymistä. Tässä ei voida ottaa kantaa siihen, mikä on näiden eri tekijöiden suhteellinen vaikutus työpaikan sosiaalisten suhteiden kannalta.

Miksi ristiriidat ovat lisääntyneet enemmän pienillä työpaikoilla kuin suurilla työpaikoilla? Syitä voitaisiin ehkä löytää monia. Yksi mahdollisuus on se, että yleinen kilpailu ja voitontavoittelun henki, joka on ollut vallalla 1980-luvun lopulla on koskettanut voimakkaammin pieniä työpaikkoja kuin suuria työpaikkoja. Suuremmat yritykset ja organisaatiot eivät suuremman "massansa" vuoksi liene yhtä herkkiä reagoimaan kulttuurisen ilmapiirin vaihteluihin kuin pienemmät yritykset. Best (1990) on esittänyt, että pienet yritykset kykenevät toimimaan suurilla joustavammin nykyisissä nopesti muuttuvissa markkinatilanteissa ja korjaamaan niistä suuremman hyödyn. 80-luvun lopun oman edun tavoittelun henki onkin saattanut korostua erityisesti pienissä yrityksissä. Tästä luonnollisena seurauksena on sosiaalisten ristiriitojen lisääntyminen. Valitettavasti eri kokoisten organisaatioiden sosiaalisen toiminnan laatua ei voida vertailla tarkemmin ajallisesti. Kuitenkin niiden tämänhetkisestä tilasta voidaan sanoa jotain. Seuraavaksi siirrytäänkin työpaikkojen sosiaalisten suhteiden laadun tarkempaan analyysiin.

Tiedonkulun avoimuus ja sosiaalisten ristiriitojen esiintyminen

Kommunikointi on kaiken sosiaalisen elämän perustekijä. Ilman kommunikaatiota ei minkäänlainen yhteistoiminta ole mahdollista. Kommunikaatio voidaan käsittää neutraaliksi informaation välittämiseksi. Avoimessa yhteiskunnassa oikeus tietoon on yksi yhteiskunnan perusarvoja. Tiedonkulun merkitys niin organisaation toimivuuden, tehokkuuden kuin työntekijöiden hyvinvoinnin kannaltakin on keskeinen. Organisaatio, jolta puuttuu tietoa ympäristöstään ja omasta toiminnastaan ohjautuu irrationaalisten tekijöiden varassa.

Organisaatiotutkimuksen klassikko Herbert Simon on esittänyt organisaatioiden toimivan hyvin usein rajoitetun rationaalisuuden tilanteessa. Simon näkee ongelmaksi ihmisten rajoitetun kyvyn informaation käsittelyyn ja rajoitetun tietämyksen toiminnan mahdollisista seurauksista. Simonin mukaan rajoitetun rationaalisuuden ajatus on usein sisäänrakennettuna organisaatioiden rakenteisiin (Morgan 1986, 81). Simonin ajatus ei kuitenkaan tarkoita tiedon rajoitusten rakentamista organisaation sisään vaan päinvastoin. Avoin tiedonkulku lisää

toiminnan rationaalisuutta vaikka organisaatioiden toiminta aina pohjimmiltaan sisältää myös tietoisien ohjauksen ulkopuolelle jääviä elementtejä.

Jürgen Habermas erottaa sosiaalisessa toiminnassa kaksi päätyyppiä: strategisen toiminnan ja kommunikatiivisen toiminnan. Strateginen toiminta on suuntautunut menestykseen, mikä tarkoittaa, että toiminnalla pyritään saamaan aikaan tavoiteltuja muutoksia maailman tilassa. Strategisen toiminnan erottaa instrumentaalista sen suuntautuminen toisiin ihmisiin. Strategisessa toiminnassa pyritään järkipäiseen omien etujen tavoitteluun ja vaikuttamaan järkevän vastapelurin päätöksiin. Taloudellinen toiminta on pääasialliselta luonteeltaan instrumentaalista tai strategista toimintaa.

Kommunikatiivisessa toiminnassa sosiaaliset toimijat koordinoivat toimintansa tarkoituksenaan keskinäinen ymmärrys. Kommunikatiivisessa toiminnassa toimijat eivät ensisijaisesti pyri tavoittelemaan itsekkäitä etujaan, vaan toiminnan perustana on ajatus, että eri osapuolten toimintasuunnitelmat ovat harmonisoidtavissa yhteisten tilanteenmäärittelyjen pohjalta. Tässä suhteessa keskustelu tilanteen määrittelystä ja tulkinnasta on perustavaa kommunikatiivisen toiminnan kannalta (Habermas 1984, 285-286).

Avoin tiedonkulku ei olekaan organisaation puhtaasti tekninen ominaisuus. Tiedonkulkua voidaan tarkastella tekniseltä kannalta, mutta syvällisemmin kyse on inhimillisen toiminnan perusluonnetta koskevista asioista. Habermasin esittämä kommunikatiivisen rationaalisuuden ajatus erottelee puheaktit niiden tarkoituksen mukaan. Kommunikaatio voi olla väline, jolla voidaan pyrkiä saamaan jotakin aikaan. Tällöin kommunikaatioon liittyy vallan aspekti. Toisaalta kommunikoimalla voidaan pyrkiä vain puhtaasti sanomien välitykseen ilman muita pyrkimyksiä kuin sanoman vääristymätön perillemeno.

Tiedonvälityksen avoimuus liittyy näiden kommunikaation erilaisten tapojen väliseen suhteeseen. Täysin avoin kommunikaatio merkitsee sitä, että kommunikaatiotilanteessa ei havaita rajoituksia eikä kommunikaatiolle vieraita pyrkimyksiä.

Seuraavassa tarkasteltava kysymys esimiehen tavasta välittää tietoa työpaikan asioista ei erottele sosiaalisen toiminnan tyyppejä. Jotta näin olisi, tulisi esimiehen tiettyihin päämääriin suuntautuva puhe ja ymmärrykseen tähtäävä puhe kyetä erottamaan toisistaan. Se ei ole tässä mahdollista. Sen sijaan esimiehen tiedonvälittämisen avoimuus voidaan nähdä kuvauksena toiminnan kommunikatiivisen rationaalisuuden asteesta. Vaikka Habermasin mukaan toiminnan tyypit ovat aitoja ja esiintyvät sellaisinaan todellisuudessa niin tyypillisempi lienee tilanne, jossa erilaiset toimintaorientaatiot ovat jollakin tavoin sekoittuneet konkreettisesti toiminnassa.

Taulukko 3.7 Esimiehen ja työntekijöiden välisen tiedonkulun avoimuus ja työhön liittyvien sosiaalisten ongelmien esiintyminen (%)

Työpaikalla esiintyy:	<i>"Esimies kertoo avoimesti kaikista työpaikan asioista"</i>				
	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
A. Kilpailuhenkeä					
Esiintyy	50	62	67	68	62
Ei esiinny	48	37	31	31	37
Eos	2	1	2	1	1
N=	750	1096	478	716	376
B. Esimiehen ja työntekijöiden ristiriitoja					
Esiintyy	46	64	73	79	83
Ei esiinny	53	35	26	21	15
Eos	1	1	1	0	2
N=	750	1096	478	716	376
C. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja					
Esiintyy	53	64	69	70	71
Ei esiinny	46	34	28	29	27
Eos	1	2	3	1	2
N=	750	1096	478	716	376
D. Henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja					
Esiintyy	47	53	55	59	56
Ei esiinny	52	41	36	35	36
Eos	5	6	9	6	8
N=	750	1094	477	716	376

Edellä esitetystä taulukosta voidaan nähdä, että enemmistö palkansaajista kokee esimiesten välittävän tietoa avoimesti. Toisaalta kuitenkin noin kolmasosa palkansaajista kokee, ettei esimiehen tapa välittää työpaikkaa koskevaa tietoa ole avointa. Melko paljon on myös niitä, joilla ei ole selkeää mielipidettä esimiehen kommunikoinnin avoimuudesta.

Kuten voidaan nähdä, tiedonkulun avoimuus esimiesten ja työntekijöiden välisissä suhteissa vähentää ristiriitojen esiintymisen todennäköisyyttä. Kuten voidaan olettaakin erityisen merkittävästi avoin tiedonvälitys vähentää esimiessuhteisiin liittyviä ristiriitoja. Ne, jotka kokevat esimiehensä laiminlyövä vakaasti tiedonvälitystä, kokevat ristiriitoja esimiehen kanssa lähes kaksi kertaa useammin kuin ne, jotka kokevat esimiehensä avoimeksi. Esimiehen toiminnalla näyttää tässä yhteydessä olevan kuitenkin myös selviä heijastusvaikutuksia muiden sosiaalisten suhteiden alueelle, joissa ongelmat vähenevät esimiehen avoimuuden myötä.

Millaiset tekijät sitten voivat olla tiedonkulun rajoitusten taustalla esimiesten ja työntekijöiden välillä. Katz ja Kahn 1976 ovat esittäneet viisi hierarkkiseen kommunikaatioon liittyvää tekijää. Yksinkertaisin kommunikaatiotilanne on **työohjeiden antaminen**. Kyse on siis tilanteesta, jossa työn hallitseva esimies neuvoo kuinka työ tulisi suorittaa. Toinen hierarkkiseen kommunikaatioon liittyvä tilanne on **toiminnan rationalisointi**, kysymys siitä miten määrätty toiminta liittyy organisaation muuhun toimintaan. Kolmas kommunikaatiotilanne liittyy organisaation **toimintaohjeista ja käytännöistä tiedottamiseen**. Tämä on periaatteessa hyvin samankaltainen kuin työohjeisiin liittyvä tilannekin. Se, missä määrin nämä liittyvät toiseen kohtaan, toiminnan merkitykseen kokonaisuuden kannalta, on ongelmallista. Hall pitää hyvin mahdollisena, että puuttuva tieto näissä suhteissa johtaa työstä vieraantumiseen.

Neljäntenä usein hierarkkiseen kommunikaatioon liittyvänä tekijänä on **palautteen antaminen** työn suorittamisesta. Viidentenä tekijänä on **ideologian luominen** eli organisaation johdon yritys indoktrinoida työntekijät hyväksymään ja uskomaan organisaation virallisiin päämääriin. Ideologian tarkoituksena on saada työntekijät tunnepohjaisesti sitoutumaan työhönsä ja lisätä näin toiminnan motivaatiota.

Edellä sanottu osoittaa, että tiedon puute esimiesten ja työntekijöiden välillä voi liittyä erilaisiin tekijöihin. Todennäköisimmältä kuitenkin vaikuttaa, että ristiriitoja koetaan erityisesti, jos tietoa koetaan puuttuvan oman työn merkityksestä organisaation toiminnan kokonaisuudessa sekä työn onnistuneisuutta koskevan palautetiedon puuttuessa. Juuri palautetiedon puuttuminen on usein esitetty suomalaisen esimiestoiminnan ongelmana. Mikäli työn organisointi ei perustu tiukkaan taylorisointiin liittyy palautetieto luontevasti organisaation laajempiin päämääriin eli palaute ja tieto organisaation yleisistä päämääristä ja toiminnasta voivat muodostaa luontevan kokonaisuuden. On toki mahdollista, että esimiehet eivät jossain tapauksissa riittävästi opasta työntekijöitä heidän tehtävissäänkään esimerkiksi vaikeissa työtilanteissa, jonka merkitystä ristiriitojen esiintymisen kannalta tarkastellaan jäljempänä. Johtamista koskevat tutkimukset osoittavat, että tehtäväjohtamiseen liittyvät asiat ovat paremmin suomalaisten esimiesten hallinnassa kuin ihmissuhdejohtamiseen ja organisaation päämääriin ja arvoihin liittyvä johtaminen.

Kommunikointi yleisesti työpaikoilla koetaan hieman avoimemmaksi kuin kommunikaatio esimiesten ja työntekijöiden kesken. Noin kolme viidesosa (59%) kokee työpaikalla välitettävän tietoja avoimesti ks. taulukko 3.8. Toisaalta noin neljäsosa ei pidä työpaikkaansa avoimena. Esimiesten avoimuutta ja työpaikan yleistä avoimuutta koskeviin määrällisiin vertailuihin on suhtauduttava heiman varauksellisesti, koska kysymysten sanamuodot poikkeavat hieman toisistaan.

Millaisia ongelmia tiedonvälitykseen työpaikoilla saattaa liittyä? Hall esittää kolme tekijää, jotka ovat kommunikaation onnistumisen kannalta tärkeitä. Suoraan kommunikaation avoimuuteen liittyy tiedonvälityksen laiminlyönti tai tiedottamisen poisjättäminen. Tämä voi koskea yhtä hyvin horisontaalista kuin vertikaalista kommunikaatiota. Kyse on siitä, että osa tiedosta salataan tai jätetään välittämättä. Syyt voivat olla vaihtelevia. Todennäköisesti tyypillinen rajalinja tiedonvälityksen avoimuuden kohdalla kulkee virallisen ja epävirallisen organisaation rajoja myöten. Myös työntekijöiden ja henkilöstöryhmien väliset klikkiytymiset vähentävät kommunikaation avoimuutta.

Toinen tekijä, joka myös liittyy negatiiviseen tiedonvälityksen rajaamiseen tai tiedon kulkuun läpi moniportaisen organisaation, on tiedon vääristyminen. Tiedon vääristymisellä voidaan tarkoittaa tiedotettavan asian merkityksen muuttamista sen kulkiessa organisaatiossa. Hall liittää tiedon vääristymisen ihmisten valikoivaan havaitsemiseen: ihmiset joko tietoisesti tai tahtomattaan valikoivat viesteistä omaa näkemystään tukevat tai heitä miellyttävät osat. Tällainen tiedon vääristyminen on mahdollista jo kahden henkilön välisessä kommunikaatiotilanteessa. Suurempi todennäköisyys vääristymiin on silloin, kun tieto välittyy useampien organisaatiotasojen kautta, jolloin kukin lenkki muuntaa alkupeleistä tietoa omaa näkemystään vastaavaksi. Ehkä se, että hierarkkisissa organisaatioissa kommunikaatio on usein käskevää liittyy siihen, että käskymuotoinen viesti todennäköisesti ei ole yhtä herkkä merkitysten muutoksille kuin muuntyyppinen viestintä.

Erityisesti asiantuntijaorganisaatioissa, joissa virheetön tiedonkulku on päämäärien saavuttamisen kannalta olennaista, onkin pyritty matalampiin organisaatorakenteisiin koska ne edistävät toiminnan rationaalista ohjautuvuutta, innovatiivisuutta ja tuloksellisuutta. Esimerkiksi Mintzbergin *adhocratia*, jota Juuti (1989) on kutsunut avoimeksi ja joustavaksi organisaatioksi on rakenteeltaan matala. Joustavien organisaatioiden kehittäminen edellyttää kuitenkin myös selkeää työntekijöiden kvalifikaatioiden kehittämistä. Informaatioyhteiskunnan kehittyminen merkitsee yleisesti matalien *adhocratia*tyyppisten organisaatorakenteiden merkityksen kasvua. Edellä on osoitettu, että pienissä matalissa organisaatioissa ovat sosiaaliset ristiriidat myös vähäisempiä kuin suurissa organisaatioissa.

Kommunikaatiota voi olla myös liikaa, joka sekin tuottaa ongelmia. Liiallinen kommunikaatio on ehkä tyypillisimmin johdon ongelma. Tällöin kyse on siitä, että informaatiota tulee niin runsaasti, että olennaisen ja epäolennaisen tiedon erottaminen tulee vaikeaksi. Johdon informaatiojärjestelmien tavoitteena onkin luoda pohjaa olennaisen löytämiselle tietotulvasta. Kuten edelliset tulokset osoittavat tyypillinen palkansaajien ongelma tämä tuskin on.

Työpaikan tiedonvälityksen yleinen avoimuus heijastuu hyvin samalla tavoin kilpailuhenkeen ja koettuihin sosiaalisiin ristiriitoihin kuin esimiehen avoimuus välittää tietoa työpaikan asioista. Jos työpaikka koetaan avoimeksi ristiriitoja esiintyy selvästi vähemmän kuin informaation suhteen suljetussa organisaatiossa (taulukko 3.8).

Taulukko 3.8 Työpaikan tiedonkulun avoimuus ja työhön liittyvien sosiaalisten ongelmien esiintyminen

Työpaikalla esiintyy:	"Työpaikalla välitetään tietoja avoimesti"				
	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
A. Kilpailuhenkeä					
Esiintyy	45	63	65	69	65
Ei esiinny	53	36	32	30	34
Eos	2	1	3	1	1
N=	667	1411	551	640	199
B. Esimiehen ja työntekijöiden ristiriitoja					
Esiintyy	41	65	76	83	80
Ei esiinny	57	34	23	17	19
Eos	2	1	1	0	1
N=	667	1411	551	640	199
C. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja					
Esiintyy	45	67	69	74	71
Ei esiinny	53	32	28	25	28
Eos	2	1	3	1	1
N=	667	1411	551	640	199
D. Henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja					
Esiintyy	33	53	58	64	57
Ei esiinny	60	41	33	30	36
Eos	7	6	9	6	7
N=	666	1410	551	639	199

Edellä esimiehen avoimuutta tarkasteltaessa havaittiin esimiehen avoimuuden heijastuvan myös muille sosiaalisten suhteiden alueille. Myös yleisen ilmapiirin tasolla ilmenevä vahva riippuvuus esimiehen avoimuuden ja koetun työpaikan avoimuuden välillä osoittaa esimiehen olevan avainasemassa siinä, miten avoimeksi työpaikan tiedonvälitys koetaan. Tulos heijastanee myös virallisen organisaation avoimuutta. Tuntuu luontevalta ajatella, että avoimesti tietoa välittäviä esimiehiä esiintyy useammin sellaisissa organisaatioissa, joissa avointa tiedonkulkua pyritään eri tasoilla edistämään.

Työyhteisön tuki vähentää työpaikan ristiriitoja

Seuraavaksi tarkastellaan miten työntekijöiden esimieheltä ja muilta työntekijöiltä saama tuki vaikuttaa kilpailuhengen ja sosiaalisten ristiriitojen esiintymiseen. On luontevaa ajatella, että sosiaalinen tuki ilmaisee sellaista vuorovaikutuksen ilmapiiriä, jossa yhteisyyden tunteille annetaan erityistä painoa. Jos yhteisyyttä jaotellaan Heikki Lehtosen (1990) yhteisöjaottelun mukaisesti toiminnallisiin yhteisöihin ja symbolisiin yhteisöihin, niin tiedonvälityksen avoimuus liittyy luontevimmin symboliseen yhteisyyteen ja hankaliin työtilanteisiin liittyvä tuki ilmaisee toiminnallista yhteisyyttä. Tiedonvälityksen osalta voidaan kuitenkin sanoa, että tiedon merkityksen kasvu organisaatioiden toiminnassa muuttaa myös sen yhteisöllistä luonnetta kasvavassa määrin toiminnalliseen suuntaan. Eri tavoin tapahtuvasta tiedonvälityksestä tulee yhä keskeisempi osa organisaatioiden toimintaa. Taulukossa 3.9 on tarkasteltu sosiaalisen tuen saatavuuden yhteyttä työpaikan ristiriitoihin.

Taulukko 3.9 Työtovereilta saatu tuki ja sosiaalisten ristiriitojen esiintyminen

Työpaikalla esiintyy:	"Sosiaalisen tuen saatavuus"			
	Aina	Useimmiten	Joskus	Ei koskaan
A. Kilpailuhenkeä				
Esiintyy	53	67	65	55
Ei esiinny	46	32	33	43
Eos	1	1	2	2
N=	981	1252	951	169
B. Esimiehen ja työntekijöiden ristiriitoja				
Esiintyy	57	71	74	66
Ei esiinny	42	28	25	33
Eos	1	1	1	1
N=	981	1252	951	169
C. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja				
Esiintyy	57	69	71	59
Ei esiinny	42	30	28	40
Eos	1	1	1	1
N=	981	1252	951	169
D. Henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja				
Esiintyy	47	56	58	42
Ei esiinny	47	38	35	50
Eos	6	6	7	8
N=	981	1249	951	169

Työntekijöiden keskinäinen avunanto näyttääkin odotetusti vähentävän ristiriitoja ja kilpailuhenkeä. Vahvimmin tuen saaminen vaikuttaa esimiesten ja työntekijöiden ja työntekijöiden keskinäisten ristiriitojen esiintymiseen. Työtovereilta saatu tuki vähentää myös kilpailuhenkeä ja henkilöstöryhmien välillä koettuja ristiriitoja, vaikka yhteys ei olekaan yhtä voimakas kuin esimiesten ja työntekijöiden ja työntekijöiden keskinäissuhteiden kohdalla. Tulokset viittaavat siihen, että työntekijöiden keskinäiseen avunantoon liittyy ryhmän sisäisen kulttuurin ja ryhmäidentiteetin kehitys, joka voi saada klikkiytymisen piirteitä. Toisaalta osa palkansaajista ei näytä tekevän selvää eroa esimiehen ja muiden työtovereiden välillä.

Edellinen tulos koskee enemmistöä palkansaajista. Kuitenkin pieni osa, noin 5% palkansaajista, ei sovi esitettyyn kuvaan. Tämä vähemmistö ei koe saavansa tukea työtovereiltaan lainkaan mutta toisaalta ei koe kilpailuhenkeä eikä ristiriitojakaan. Mistä tämä voi johtua? Ensimmäinen selitys on yksintyöskentely. Osa kyseessä olevasta joukosta työskentelee yksin, jolloin tuen saaminen on mahdotonta eikä ristiriitojakaan muiden kanssa voi esiintyä. Tämä selittääkin pienen osan vaihtelusta. Kuitenkin merkittävästi suurempi osa jää vielä selittämättä. Selitystä lienee haettavakin vieraantumisteorioista. Selitys voisi olla se, ettei tämä vähemmistö pidä sosiaalisuutta tärkeänä, vaan suhtautuu itseriitteisesti työhönsä. Sosiaalinen eristäytyminen johtaa myös ristiriitatilanteiden vähentymiseen, jolloin niiden kokeminenkin luonnollisesti tulee harvinaisemmaksi.

Taulukossa 3.10 on esitetty tulokset esimiehen antaman tuen ja työpaikan sosiaalisten ongelmien analyysistä.

Esimiehen antama tuki vaikuttaa merkittävästi ristiriitojen kokemiseen. Voimakkain yhteys on odotetusti tuen ja esimiehen ja työntekijöiden välisten ristiriitojen kokemisessa. Ristiriitoja esiintyy miltei 30 prosenttiyksikköä vähemmän niiden joukossa, jotka aina tarvitessaan saavat tukea esimieheltään verrattuna niihin, jotka eivät saa tukea lainkaan. Kuitenkin esimiehen tuki vaikuttaa merkittävästi myös työntekijöiden keskinäisiin suhteisiin, henkilöstöryhmien välisiin suhteisiin kuten myös kilpailuhenkeen. Tämä tulos sopii hyvin yhteen esimerkiksi Maccopyn (1990) tulosten kanssa. Hän näkee sosiaalisten suhteiden tyydyttävyyden ja motivoivuuden kannalta tärkeänä keskinäisen tuen ilma-
piirin luomisen.

Taulukko 3.10 Esimieheltä saatu tuki ja sosiaalisten ristiriitojen esiintyminen

Työpaikalla esiintyy:	Aina	"Sosiaalisen tuen saatavuus"		
		Useimmiten	Joskus	Ei koskaan
A. Kilpailuhenkeä				
Esiintyy	53	65	66	59
Ei esiinny	46	34	32	39
Eos	1	1	2	2
N=	812	1104	1114	361
B. Esimiehen ja työntekijöiden ristiriitoja				
Esiintyy	49	67	75	76
Ei esiinny	50	32	24	23
Eos	1	1	1	1
N=	812	1104	1114	361
C. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja				
Esiintyy	56	66	70	63
Ei esiinny	43	32	29	35
Eos	1	2	1	2
N=	812	1104	1114	361
D. Henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja				
Esiintyy	44	54	58	53
Ei esiinny	49	40	36	39
Eos	7	6	6	8
N=	811	1102	1114	361

Kuten edellä työntekijöiden keskinäistä tukea koskevassa analyysissä myös esimiesten kohdallakin henkilöt, jotka kokevat tuen täydellistä puuttumista muodostavat poikkeuksen yleisestä yhteydestä. Niiden osuus, jotka kokevat jääneensä kokonaan vaille esimiehen tukea, on noin 10% palkansaajista. Tämä joukko kokee johdonmukaisesti enemmän ristiriitoja esimiesten kanssa kuin muut, mutta muissa suhteissa ei ongelmia esiinnykään enempää kuin useammin tukea saaneilla.

Esimiestoiminnan ja työpaikan ilmapiirin yleinen tarkastelu

Edellä on tarkasteltu eräitä organisaatiotason keskeisiä yksittäisiä piirteitä, joiden on voitu osoittaa vaikuttavan merkittävästi kilpailuhengen ja ristiriitojen esiintymisen todennäköisyyteen. Seuraavassa tarkastellaan kokoavasti esimiestoiminnan ja organisaation ominaisuuksien yhteyttä kilpailuhengen ja ristiriitojen esiintymiseen. Kokoava analyysi perustuu faktorianaalyysin pohjalta muodostettuihin summamuuttujiin. Summamuuttujiin on valittu kunkin faktorin

kolme kärkimuuttujaa. Nämä on luokiteltu uudelleen, jotta niitä voidaan käyttää taulukkoanalyysissa.

Esimiesfaktoreiden pohjana on Työelämän laatu lomakkeen kysymys 94 (ks. liite). Faktorianalyysista on poistettu kohta G, joka kuvaa esimiesten ja työntekijöiden välisiä ristiriitoja. Käytetyt muuttujat kuvaavat esimiehen ja työntekijöiden vuorovaikutuksen luonnetta. Pääkomponenttin analyysin perusteella päädytään kahteen faktoriin. Ensimmäisellä faktorilla latautuvat voimakkaimmin väittämät "Esimieheni on innostava", "Esimieheni tukee ja rohkaisee minua" ja "Esimieheni kertoo avoimesti kaikista työpaikan asioista". Viimeisen väittämän kanssa yhtä voimakkaasti latautuu lause "Esimieheni pyrkii ensisijaisesti huolehtimaan työntekijöidensä viihtyvyydestä". Negatiivisesti puolestaan latautuvat lauseet "Esimieheni ei piittaa työntekijöiden tunteista ja "Esimieheni pyrkii ensisijaisesti varmistumaan siitä, että työntekijät tekevät lujasti töitä". Toisella faktorilla voimakkaimmat lataukset saavat edellisellä faktorilla negatiivisesti latautuneet lausumat, kuitenkin siten, että voimakkain lataus tulee väittämälle "Esimieheni pyrkii ensisijaisesti varmistumaan siitä, että työntekijät tekevät lujasti töitä". Kolmanneksi voimakkain lataus tulee lauseelle "Esimieheni tuntee hyvin työtehtäväni".

Ensimmäistä faktoria voidaan kutsua **sosiaalisen innostavuuden, rohkaisevuuden ja avoimuuden faktoriksi**. Esimiehelle, joka sijoittuu tämän faktorin positiiviseen päähän on ominaista innostavuus ja rohkaisevuus, työntekijöiden tukeminen, keskustelu ja avoin tietojen välittäminen työpaikan asioista sekä huolehtiminen myös työntekijöiden viihtyvyydestä. Korkeimman mahdollisen pistemäärän tällä faktorilla saavat 7% esimiehistä. Matalimman mahdollisen pistemäärän puolestaan saavat 3% esimiehistä. Summamuuttujan jakauma on hieman vasemmalle vino, mikä merkitsee, että useammat palkansaajat kokevat esimiehen omaavan jotain mainituista kolmesta piirteestä kuin, ettei näitä piirteitä esiintyisi esimieheissä.

Toista faktoria voidaan kutsua **suorituskeskeisyyttä ja autoritaarisuutta painottavaksi faktoriksi**. Tällä faktorilla voimakkaasti sijoittuneelle on ominaista suorituskeskeisyys, välinpitämättömyys työntekijöiden tunteista, tarkka työtehtävien tuntemus (seuranta) ja vähäinen luottamus työntekijöitä kohtaan. Korkeimman mahdollisen pistemäärän tämän faktorin pohjalta muodostetussa summamuuttujassa saa 2% esimiehistä. Matalimman pistemäärän, joka kuvaa, että esimiehellä ei esiintyisi laisinkaan esitettyjä ominaisuuksia, saa alle prosentti esimiehistä. Myös tämä jakauma on positiivisesti vino eli useammat katsovat myös näitä ominaisuuksia esiintyvän esimieheissään. Summamuuttujien jakaumien vertailu osoittaa, että avoimuutta ja rohkaisevuutta esiintyy esimieheissä enemmän kuin autoritaarista suorituspainotteisuutta.

Mikä sitten on avoimen ja luottamuksellisen johtajuuden vaikutus ristiriitojen esiintymiseen nähdään seuraavasta taulukosta 3.11.

Taulukko 3.11 Esimiehen innostavuus, rohkaisevuus ja avoimuus ja sosiaalisten ristiriitojen esiintyminen (faktori 1)

Työpaikalla esiintyy:	Arvo summamuuttujalla		
	Korkea	Keski- määräinen	Matala
A. Kilpailuhenkeä			
Esiintyy	55	63	65
Ei esiinny	44	36	34
Eos	1	1	1
N=	847	1527	902
B. Esimiehen ja työntekijöiden ristiriitoja			
Esiintyy	48	68	84
Ei esiinny	51	31	15
Eos	1	1	1
N=	847	1527	902
C. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja			
Esiintyy	55	64	72
Ei esiinny	43	33	27
Eos	2	1	1
N=	847	1527	902
D. Henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja			
Esiintyy	47	53	59
Ei esiinny	48	41	35
Eos	5	7	6
N=	846	1526	902

Vertailu osoittaa selvästi avoimen ja kannustavan johtamisen vähentävän ristiriitojen ja kilpailuhengen esiintymistä. Odotetusti esimiehen johtamistyyli vaikuttaa voimakkaimmin esimiehen ja työntekijöiden välisiin suhteisiin ja niissä esiintyviin ristiriitoihin. Ristiriitojen esiintymisen todennäköisyys on lähes kaksinkertainen esimiestään negatiivisesti tällä ulottuvuudella arvioivien joukossa verrattuna positiivisesti arvioivien joukkoon. Ristiriitoja esiintyy 84 prosentilla negatiivisimmassa kolmanneksessa ja 48 prosentilla positiivisessä kolmanneksessa. Mutta kuten edellä sosiaalista tukea ja tiedonvälittämisen avoimuutta koskevien analyysien yhteydessäkin jo havaittiin, esimiestoiminta heijastuu työpaikan sosiaalisten suhteiden laatuun yleisemminkin. Toiseksi suurin vaikutus esimiehen kannustavalla ja avoimella johtamisella on työntekijöiden kes-

kinäisten ristiriitojen esiintymiseen. Hieman vähemmän johtamistapa vaikuttaa kilpailuhenkeen ja henkilöstöryhmien välisiin ristiriitoihin.

Suorituspainotteisuuden yhteys ristiriitojen esiintymiseen on voimakkainta esimiehen ja työntekijöiden välisissä suhteissa. Suorituskeskeisyys, yksityiskohtainen työn seuranta ja tunnekylmyys lisäävät myös työpaikan kilpailuhenkeä, mutta eivät vaikuta työntekijöiden keskinäisiin suhteisiin. Tämä saattaa viitata siihen, että työntekijät kykenevät selvemmin liittämään tämän tyyppiset tekijät esimiehen rooliin ja erottamaan ne työntekijöiden keskinäisistä suhteista. Toisin sanoen suorituskeskeisyys, toiminnan yksityiskohtainen seuranta ja tunnekylmyys liitetään viralliseen organisaatioon. Työntekijät ovat aikaa myöten kehittäneet epävirallisen organisaation, joka ottaa etäisyyttä virallisen organisaation toiminnasta ja on suojamuuri suhtautumiseen haitallisia sosiaalisia vaikutuksia vastaan.

Taulukko 3.12 Esimiehen suorituskeskeisen autoritaarisuuden ja sosiaalisten ristiriitojen esiintyminen (faktori 2)

Työpaikalla esiintyy:	Arvo summamuuttujalla		
	Korkea	Keski- määräinen	Matala
A. Kilpailuhenkeä			
Esiintyy	64	64	56
Ei esiinny	35	35	42
Eos	1	1	2
N=	1051	1239	986
B. Esimiehen ja työntekijöiden ristiriitoja			
Esiintyy	74	66	61
Ei esiinny	25	33	38
Eos	1	1	1
N=	1051	1239	986
C. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja			
Esiintyy	66	63	64
Ei esiinny	33	35	34
Eos	1	2	2
N=	1051	1239	986
D. Henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja			
Esiintyy	50	55	55
Ei esiinny	43	40	39
Eos	7	5	6
N=	1051	1239	984

Samantapaisia tuloksia on saatu muissakin tutkimuksissa. Esimerkiksi Maccopy (1990) kuvaa moderniin teknopalveluun liittyviä hyvin toimivia esimiesten ja työntekijöiden välisiä suhteita luottamuksellisiksi ja molemminpuolisesti arvostaviksi. Naisbitt ja Aburdene (1990) esittävät johtamisen muutoksen liikkeenjohtamisesta ihmisten johtamiseen, valvovasta johtamisesta sellaiseen johtamiseen, joka saa ihmisten parhaat puolet esiin ja joka kykenee vastaamaan nopeisiin muutoksiin. Tulokset osoittavat, että myös Suomessa tällaiseen johtamiseen on palkansaajien osalta merkittävää kysyntää.

Toisella suorituskeskeisyyttä ja työn yksityiskohtien tuntemusta painottavalla ja tunnesuhteiden merkitystä vähättelevällä faktorilla näyttää olevan vähemmän merkitystä sosiaalisten ristiriitojen esiintymisen kannalta kuin positiivisia sosiaalisia ominaisuuksia edustavalla faktorilla. Teoreettisesti tulosta voi tulkita positiivisten tekijöiden merkitystä painottavaksi. Positiiviset tekijät tai niiden puuttuminen vaikuttavat työpaikan ilmapiiriin selvemmin kuin negatiiviset tekijät. Negatiivisten tekijöiden vaikutus onkin ehkä lähinnä passivoiva. Jakaumien erilaisuudesta johtuen ei summamuuttujien katkaisukohtia voida muodostaa täysin samalla tavoin, mikä haittaa vertailuja. Koska ensimmäisen faktorin pohjalta muodostettujen ääriryhmien koko on suhteellisesti pienempi, on taulukoissa ilmenevä korrelatiivinen efekti ensimmäisellä summamuuttujalla osittain teknisistä syistä johtuen suurempi kuin jälkimmäisellä summamuuttujalla.

Ekskursio suomalaiseen johtamistapaan

Suomalaisen johtamistavan erityislaadusta on keskusteltu viime aikoina suhteellisen paljon. Tuoreita ja luotettavia tieteellisiä tutkimuksia, joissa kansainvälisin vertailuin olisi pyritty osoittamaan johtamistoiminnan eroja Suomen ja muiden maiden välillä ei yhteiskuntatutkimuksen alalla ole juurikaan tehty. Kiinnostavan poikkeuksen tekee Laine-Sveibyn (1991) Suomen ja Ruotsin työ-
kulttuureja vertaileva tutkimus. Suomalaista työ-
kulttuuria on toki sellaisenaan tutkittu paljonkin, jolloin johtamisen ominaislaadua on tarkasteltu organisaatioiden päämäärien ja tavoitteiden ja esimiesten ja työntekijöiden välisten suhteiden näkökulmasta. Itse tarkastelunäkökulmat ovat vaihdelleet psykologisten, sosiaalisten ja tilannesidonnaisten painotusten suhteen.

Laine-Sveibyn mukaan suomalaisten johtajien koetaan painottavan muodollista asemaansa ruotsalaisia enemmän. Myös linjaorganisaation merkitys on suomalaisille tärkeämpi, päätökset noudattavat organisaatiokaaviota ylhäältä alas. Päätöksenteko pohjautuu vähäisempään keskusteluun kuin ruotsalaisten esimiesten tapauksessa. Myös päätösten perustelevuus koetaan suomalaisille johtajille epätyypillisempänä toimintatapana kuin ruotsalaisille esimiehille. Samantyyppisiä näkemyksiä maille ominaisista johtamistavoista ovat esittäneet myös työelämän konsultointitehtävissä toimineet (Virolainen 1991).

Tämän tutkimuksen valmisteluvaiheessa toteutettiin laajahko työelämän tutkijoiden haastattelukierros, jonka tarkoituksena oli kuulla tutkijoiden mielipiteitä suomalaisen työelämän ongelmista ja tutkimustarpeista. Kysyttäessä työelämän muutostarpeita monet pitivät yhtenä tärkeänä muutosta vaativana työelämän piirteenä suomalaista johtamiskulttuuria, jota pidettiin määrällisenä ja autoritaarisena. Autoritaarista johtamistyyliä voi pitää taylorilaisen ihmiskuvan mukaisena johtamisena. Kyseessä on ylhäältä alaspäin tapahtuvasta työn hallinnasta, jossa valtaa ja vastuuta on keskitetty organisaatiohierarkian yläportaille. Suomalaisia korkeantason johtajia koskevassa tutkimuksessa johtajat itse arvioivat suurimmaksi vaikeudekseen henkilöstön johtamisen (Vihma 1991).

Eräissä 80-luvun lopulla ilmestyneessä esimiesten johtamistyyliä koskevassa tutkimuksessa havaittiin suomalaisesta johtamistyylistä mm. seuraavaa (Juuti 1988):

- esimies koettiin ystävälliseksi mutta suhdetta esimiehiin ei koettu avoimeksi ja luottamukseksi
- sosiaalinen tuki, rohkaisu ja innostavuus ei ole tyypillistä vaan vuorovaikutus on melko pinnallista
- esimies koettiin pikemminkin virallisen tehtäväjärjestelmän tukijaksi, joka pyrkii:
- aikaansaamaan organisaation tehtäväjärjestelmän mukaisia tavoitteita
- valvomalla alaistensa työntekoa ja huolehtimalla tietystä minimaalisesta yhteistoiminnasta ja kanssakäymisestä työntekijöiden kanssa

Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että autoritaariseen johtamiskulttuuriin liittyvät seurausilmiöt, kilpailuhenki ja ristiriidat ovat vahvistuneet. Tässä tutkimuksessa ei ole pyritty erityisesti osoittamaan autoritaarisen johtamiskulttuurin olemassaoloa. Tutkimuksessa on pyritty löytämään tekijöitä, jotka edistävät laajemmin sitoutuvaa ja vastuullista osallistumista työelämään.

Tämän tutkimuksen analyysit ovat osoittaneet, että:

-esimiehen avoimuus tietojen välittämisessä

-rohkaisevuus ja innostavuus sekä

-tuen antaminen vaikeissa työtilanteissa

vähentävät merkittävästi ristiriitojen esiintymistä työpaikoilla

- voimakas tehtäväsuuntautuneisuus

- välinpitämättömyys työntekijöiden tunteita kohtaan ja

- tarkka työntekijöiden tehtävien hallinta (puuttuu tarkasti työtehtäviin)

lisäävät kilpailuhenkeä ja esimiesten ja työntekijöiden välisiä ristiriitoja. Henkilöstön keskinäisiin ristiriitoihin näillä tekijöillä ei ole kovin suurta vaikutusta. Tärkeää on huomata, että erityisesti alussa esitetyillä positiivisilla tekijöillä on negatiivisia tekijöitä suurempi vaikutus ristiriitojen esiintymistodennäköisyyteen. Tulokset viittaavat myös siihen, että muodolliseen organisaatioon liittyvillä hierarkisilla suhteilla on Suomessa tärkeämpi merkitys kuin Ruotsissa.

Autoritaarista johtamistyyliä on havaittu erityisesti sellaisissa työyhteisöissä, joissa ihmiset ovat tottuneet kilpailemaan keskenään ja pyrkimään rationaalisen itsekästä omien etujen tavoitteluun. Tällainen riippuvuus, joka on ilmennyt tässä tutkimuksessa samoin kuin Juutin (1988) tutkimuksessa ei vielä kerro mikä on esimiesten merkitys ja mikä työntekijöiden merkitys ilmiöiden synnylle. Autoritaarinen johtaminen edellyttää riippuvuuteen mukautuvia johdettavia. Kuten Erich Fromm on osoittanut suhde on kaksipuolinen. Se miksi johtamistapojen muuttaminen on työelämän kehittämisen kannalta työntekijöiden asennoitumistakin keskeisempi tekijä johtuu yhteydestä, joka johtamisen ja vastuun

välille suomalaisessa työkuultuurissa liitetään. Johtamiseen liittyvä valta ja oikeudet perustellaan vastuun kantamisella työyhteisöstä. Mikäli työelämää halutaan kehittää siten, että jokainen työntekijä kantaa vastuuta omasta työstään olisi henkilöstöön ja tehtävien aitoon delegointiin kiinnitettävä lisääntyvää huomiota. Vastuun ottaminen ei ole ristiriidattomasti mahdollista mikäli työntekijöillä ei ole samanaikaisesti myös aitoa valtaa yhteisen työn suhteen. Tyytyväisyys työn vastuullisuuteen kasvaa vaikutusmahdollisuuksien myötä. (Vastuun ja johtamisen käsitteellisistä ongelmista ks. tarkemmin Airaksinen 1991).

Näiden tulosten nojalla on luontevaa viitata niihin mahdollisuuksiin, joita mm. Norjassa ja Ruotsissa käytetty demokraattiseen dialogiin pohjautuva työelämän kehitysohjelma voisi tarjota. Tasa-arvoisesta keskustelusta nouseva työn ongelmien hahmotustapa luo mahdollisuudet työpaikkojen konkreettisten ongelmien ratkaisuille. Ja kuten edellä esitetyt tulokset avoimen kommunikaation merkityksestä ovat osoittaneet, osallistumisella demokraattiseen dialogiin on todennäköisesti myönteinen vaikutus työpaikan sosiaalisen ilmapiirin kehittymiseen. Edellä mainitun suomalaisia johtajia koskevan tutkimuksen samoin kuin Laine-Sveibyn tulokset viittaavat siihen, että myös suomalaisen johdon tietoisuus ihmisten johtamisen arvosta on lisääntymässä. Kehitysohjelmien avulla tietoisuutta voitaisiin kehittää käytännöllisiksi työelämän ongelmien ratkaisuiksi.

Organisaatio ilmapiiri ja ristiriidat

Seuraavaksi siirrytään koko työpaikan tai organisaation tarkasteluun. Organisaatioiden sosiaalista luonnetta on tarkasteltu tutkimuslomakkeen kysymyksen 95 avulla. Myös kysymys 95 analysoitiin faktorianalyysin avulla, jossa päädyttiin kolmen faktorin ratkaisuun. Ensimmäisellä faktorilla latautuivat voimakkaimmin lausumat "Työpaikallamme vallitsee avoin ilmapiiri ja yhteishenki", "Työpaikallamme ihmisiin voi todella luottaa" ja "Suurin osa työpaikamme ihmisistä pyrkii ennen kaikkea vaalimaan hyviä ihmissuhteita". Tätä faktoria voidaan kutsua **sosiaalisen avoimuuden ja luottamuksen faktoriksi**. Toisella faktorilla latautuivat voimakkaimmin väittämät "Suurin osa työpaikamme ihmisistä pyrkii ennek kaikkea hyvin työsuorituksiin ihmissuhteista piittaamatta", "Omat etuni ja tavoitteeni ovat yhteneviä työnantajan etujen ja tavoitteiden kanssa" ja "Työpaikallamme työt ovat hyvin organisoituja". Faktoria voidaan kutsua **organisaatioihmisen faktoriksi**. Kolmannella faktorilla ei ole kuin kaksi voimakasta latausta. Voimakkaimmin latautuvat väittämät "Työpaikallamme on liian vähän työntekijöitä työtehtäviin nähden" ja "Suurin osa työ-

paikkamme ihmisistä pyrkii ennenkaikkea hyviin työsuorituksiin ihmissuhteista piittaamatta". Faktoria voi kutsua **ylikuormitetun työn faktoriksi**.

Taulukko 3.13 Organisaatioilmapiirin avoimuus ja luottamuksellisuus ja sosiaalisten ristiriitojen esiintyminen (faktori 1)

Työpaikalla esiintyy:	Arvo summamuuttujalla		
	Korkea	Keski- määräinen	Matala
A. Kilpailuhenkeä			
Esiintyy	47	66	72
Ei esiinny	52	33	26
Eos	1	1	2
N=	1033	1485	758
B. Esimiehen ja työntekijöiden ristiriitoja			
Esiintyy	46	72	86
Ei esiinny	53	27	14
Eos	1	1	0
N=	1033	1485	758
C. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja			
Esiintyy	42	71	83
Ei esiinny	56	28	15
Eos	2	1	2
N=	1033	1485	758
D. Henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja			
Esiintyy	37	58	65
Ei esiinny	57	37	27
Eos	6	5	8
N=	1033	1484	757

Ensimmäiseen faktoriin perustuvat analyysit osoittavat selvästi sen, kuinka olennaisia tekijöitä luottamus ja avoimuus ovat työpaikan sosiaalisen ilmapiirin kannalta. Työpaikan ristiriidat vähenevät hyvin voimakkaasti työpaikan sosiaalisten suhteiden avoimuuden ja luottamuksellisuuden kasvaessa. Kaikkein merkittävimmin vähenevät välittömät työntekijöiden keskinäiset sosiaaliset ristiriidat sekä esimiesten ja työntekijöiden keskinäiset ristiriidat. Myös kilpailuhenkisyttä avoimuus ja luottamuksellisuus vähentää merkittävästi. Työpaikan ilmapiiriä koskevat tulokset antavat siis hyvin samankaltaisen kuvan avoimuuden ja luottamuksen merkityksestä kuin esimiehen toimintaa koskevat analyysitkin: avoin luottamuksellinen ilmapiiri on sosiaalisen toiminnan myönteis-

sen kehittämisen kannalta erittäin keskeistä. Työyhteisön ilmapiirin ja esimiehen toimintatapojen merkityksen samankaltaisuus viittaa myös siihen, jo aiemminkin todettuun seikkaan, että esimies on työpaikan ilmapiirin kannalta avainasemassa. Työpaikan sosiaalisten suhteiden kehittämisessä tämä tuleekin ottaa erityisesti huomioon.

Toinen faktori, jota kutsuttiin organisaatioihmisen faktoriksi, tuo esiin toisentyypin ilmapiirin. Organisaatioihmisen ilmapiirissä ihmiset ovat keskittyneitä työhönsä ja kokevat etujen yhteisyyttä työnantajansa kanssa. Myös järjestys näillä työpaikoilla on hyvä, työpaikan työt koetaan hyvin organisoiduiksi.

Taulukko 3.14 Organisaatioilmapiirin virallisuus ja sosiaalisten ristiriitojen esiintyminen (faktori 2)

Työpaikalla esiintyy:	Arvo summamuuttujalla		
	Korkea	Keski- määräinen	Matala
A. Kilpailuhenkeä			
Esiintyy	62	62	59
Ei esiinny	37	37	40
Eos	1	1	1
N=	1237	1295	744
B. Esimiehen ja työntekijöiden ristiriitoja			
Esiintyy	60	68	78
Ei esiinny	39	31	22
Eos	1	1	0
N=	1237	1295	744
C. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja			
Esiintyy	62	65	68
Ei esiinny	36	34	31
Eos	2	1	1
N=	1237	1295	744
D. Henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja			
Esiintyy	50	54	57
Ei esiinny	43	41	37
Eos	7	5	6
N=	1237	1295	742

Ristiriitojen esiintymiseen organisaatioihmisen kulttuuri ei kovin suuresti vaikuta, kuten edellisestä taulukosta voidaan nähdä. Esitetyt näkemykset vaikuttavat paljolti tavoitteilta, joita yritysten virallinen organisaatio pyrkii edistämään. Näiden näkemysten omaksuminen organisaatiossa vähentää virallista organi-

saatiota edustavan esimiehen ja työntekijöiden välisiä ristiriitoja. Henkilöstön keskinäisiin suhteisiin organisaatioihmisen kulttuurin omaksuminen vaikuttaa melko vähän. Ristiriidat kyllä vähenevät jonkin verran mutta vaikutus verrattuna avoimen ja luottamuksellisen ilmapiiriin kehittämiseen on vähäistä. Kilpailuhenkeä organisaatioihmisen kulttuuri lisää, joskin vaikutus ei ole kovin suurta verrattuna esimerkiksi avoimen ilmapiiriin päinvastaiseen vaikutukseen.

Analyysin tuloksena tuotettu viimeinen faktori kuvaa organisaatioita, joissa vallitsee työntekijöitä hyväksikäyttävä toimintakulttuuri. Työpaikalla koetaan työvoiman puutetta ja ihmiset työskentelevät ankarasti muista ihmisistä erityisemmin välittämättä. Kun edellisten faktoreiden kuvaamat työpaikat sisältävät sosiaalisuuden kannalta myönteisiä elementtejä, jotka ainakin jossain määrin vähentävät sosiaalisten ristiriitojen esiintymistä, niin tämän faktorin kuvaamien ominaisuuksien yhteisesiintymisessä ei ole sosiaalisesti mitään myönteistä. Niin kilpailuhenki kuin erilaiset ristiriidatkin lisääntyvät, kun puuttuvan työvoiman tilanteessa työskennellään kovasti.

Taulukko 3.15 Ylikuormitettu työpaikka ja sosiaalisten ristiriitojen esiintyminen (faktori 3)

Työpaikalla esiintyy:	Arvo summamuuttujalla		
	Korkea	Keski- määräinen	Matala
A. Kilpailuhenkeä			
Esiintyy	66	63	53
Ei esiinny	33	36	46
Eos	1	1	1
N=	1136	1331	809
B. Esimiehen ja työntekijöiden ristiriitoja			
Esiintyy	75	66	57
Ei esiinny	24	33	42
Eos	1	1	1
N=	1136	1331	809
C. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja			
Esiintyy	73	63	55
Ei esiinny	26	35	43
Eos	1	2	2
N=	1136	1331	809
D. Henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja			
Esiintyy	61	54	41
Ei esiinny	33	40	53
Eos	6	6	6
N=	1135	1331	808

Tulos antaa aihetta tulevaisuutta koskevaan pessimismiin. Kuluvan vuoden 1991 aikana talouden syvynevä lama on johtanut pakkolomiin, irtisanomisiin ja historian synkimpään työttömyyteen. Lama tuskin edistää työpaikkojen sosiaalisen ilmapiirin paranemista. Laman aikana toteutettavat työvoiman vähennykset johtavat yritykset toimimaan aiempaan pienemmällä henkilöstömäärillä. Nousukauteen liittyvästä optimistisesta ilmapiiristä huolimatta seurauksena saattaa olla, edellä esitettyjen tulosten valossa, sosiaalisten ristiriitojen lisääntyminen työpaikoilla.

Mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön ja sosiaaliset ristiriidat

Autonomiaa ja vaikutusmahdollisuuksia työhön on työelämän tutkimuksessa varsin yleisesti pidetty yhtenä keskeisistä työn kehittämisen tavoitteista. Tutkimuksessa onkin analysoitu työn eri piirteisiin vaikuttamisen mahdollisuuksia ja osallistumista oman työn muutosten suunnitteluun.

Vaikutusmahdollisuuksien osalta tulokset ovat ehkä hivenen yllättäviä, joskin hyvinvointiteoreettiselta kannalta odotettavissa. Työn autonomiahan on tässä nähty erityisesti itsensä toteuttamiseen liittyvänä ominaisuutena, jolloin sen merkityksen muilla tarvealueilla ei välttämättä tulisikaan olla erityisen voimakasta. Tulokset osoittavat yleisesti, että autonomialla useimmissa tapauksissa on lievä yhteys kilpailuhenkeen ja ristiriitoihin. Selvä ristiriitoja lieventävä vaikutus on mahdollisuudella vaikuttaa siihen, kenen kanssa työskentelee.

Vaikutusmahdollisuuksia siihen keiden kanssa työskentelee voidaan kutsua tässä työryhmäautonomiaksi. Tätä ei tule sekoittaa autonomisiin työryhmiin, joilla on oma merkityksensä.

Työryhmäautonomian voimakkaalla lisäämisellä näyttää olevan lähes kaikissa mitatuissa suhteissa sosiaalisten ristiriitojen kasvua hillitsevä vaikutus. Niin kilpailuhenki, esimiesten ja työntekijöiden kuin työntekijöiden keskinäisissä suhteissa ilmenevät ristiriidat ovat kasvaneet vähiten ryhmässä, jolla on paljon työryhmäautonomiaa. Ainoastaan henkilöstöryhmien väliset suhteet ovat kärjistyneet enemmän suuren työryhmäautonomian ryhmässä kuin vähemmän autonomiaa omaavien ryhmässä. Tulosta tuntuu luontealta tulkita siten, että autonomisesti muodostuneet ryhmät saattavat kehittyä eduiltaan ja tavoitteiltaan vastakkaisiksi klikeiksi mikäli niiden välisestä tiedonkulusta ja koordinaatiosta ei riittävästi huolehdita. Erityisesti on huomattava se, että työryhmäautonomian lisääminen on vähentänyt esimiesten ja työntekijöiden välisiä ristiriitoja (ks. taulukko 3.16).

Taulukko 3.16 Mahdollisuudet vaikuttaa työtovereiden valintaan ja sosiaalisten ristiriitojen esiintyminen (%)

Työpaikalla esiintyy:	Vaikutusmahdollisuuksia			
	Paljon	Melko paljon	Jonkin verran	Ei lainkaan
A. Kilpailuhenkeä				
1984	50	53	56	44
1990	59	68	68	56
Muutos	9	15	13	12
B. Esimiehen ja työntekijöiden ristiriitoja				
1984	53	58	66	54
1990	52	69	71	64
Muutos	-1	11	3	10
C. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja				
1984	49	58	62	53
1990	54	70	68	62
Muutos	5	12	6	9
D. Henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja				
1984	39	47	53	41
1990	50	57	56	49
Muutos	11	10	3	8

Tulos osoittaa työntekijöiden pitävän varsin tärkeänä mahdollisuuksia työryhmien autonomiseen muodostamiseen. Niillä, joilla odotukset tässä suhteessa ovat toteutuneet eivät ristiriidat samassa määrin ole kärjistyneet kuin niillä, joiden työssä kehitystä ei ole tapahtunut. Tulos näyttää merkitsevän myös jonkinlaista esimiehen roolin muutosta sosiaalisesti autonomisempien työryhmien toimipaikoilla. Esimies joutuu aiempaa enemmän toimimaan työntekijöiden välisen ristiriitojen sovittelijana käskijän sijaan. Tämäkin osaltaan painottaa esimiesten sosiaalisten taitojen merkitystä, joka on tullut vahvasti esiin aiempienkin tulosten yhteydessä.

Mahdollisuuksilla osallistua oman työn suunnitteluun ei ole aivan yksinkertaista yhteyttä työpaikkojen sosiaalisiin ongelmiin (ks. taulukko 3.17). Näyttää hieman siltä, että sosiaalisesti ongelmallisin tilanne on silloin, kun työtä koskevista muutoksista tiedotetaan vähän ennen muutosta. Sekä kilpailuhenki, työntekijöiden keskinäiset ristiriidat kuin henkilöstöryhmienkin väliset ristiriidat ovat tavallisempia, jos tiedottaminen liittyy vasta muutostilanteeseen kuin silloin jos muutoksista keskustellaan jo suunnitteluvaiheessa.

Taulukko 3.17 Mahdollisuudet saada tietoa oman työn muutosten suunnittelusta ja sosiaalisten ristiriitojen esiintyminen 1984-1990 (%)

Työpaikalla esiintyy:	Suunnittelu- vaiheessa	Tiedonsaanti	
		Ennen muutosta	Muutoksen yhteydessä
A.Kilpailuhenkeä			
1984	50	46	47
1990	61	64	59
Muutos	9	18	12
B.Esimiehen ja työntekijöiden ristiriitoja			
1984	53	58	62
1990	62	69	72
Muutos	9	11	10
C.Työntekijöiden välisiä ristiriitoja			
1984	55	57	54
1990	64	68	63
Muutos	9	11	9
D.Henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja			
1984	45	42	44
1990	52	57	50
Muutos	7	15	6

On luontevaa, että ristiriidat ovat vähäisempiä, jos työntekijät ovat riittävän ajoissa tienneet tulossa olevista työn muutoksista tai parhaassa tapauksessa olleet itse mukana suunnittelemassa muutosta. Sen sijaan ongelmallisemmalta tuntuu tilanne, jossa tiedottamista ei ole hoidettu lainkaan ennen muutoksen toteuttamista. Miksi ristiriitoja on tällöin vähemmän kuin tilanteessa, jossa tiedottaminen on hoidettu vähän ennen muutosta? Ilmeisesti kysymys on siitä, että myöhään hoidettu tiedottaminen synnyttää ristiriitoja kahdella tavoin. Ensimmäkin muutosten merkitys työnjaon kannalta saattaa tällöin olla epäselvempi kuin muissa tapauksissa. Työntekijät tietävät muutoksen olevan tulossa mutta eivät tarkkaan kykene hahmottamaan muutosten merkitystä omalta ja työprosessin ja työnjaon kannalta. Jos muutokset ja tiedottaminen toteutetaan samanaikaisesti, ei tällaisille ongelmien hahmottamiselle jää tilaa. Toisaalta kyse saattaa olla myös siitä, että ne muutokset, joita toteutetaan ilman tiedottamista koskevat merkityksettömämpiä asioita kuin ne muutokset, joihin tiedottamista liittyy. Esimerkiksi jonkin tuotantolinjan tuotteiden muutokset saattavat aiheuttaa pieniä muutoksia työprosessissa. Tällainen muutos on hallittavissa yhtäaikaaisesti sen toteuttamisen kanssa. Toisaalta suuremmat tekniset tai organisatoriset muutokset eivät ole mahdollisia ilman jonkinlaista kommunikaatioprosessia. Edellisistä ongelmista poikkeaa kuitenkin esimiesten ja työntekijöiden välisten ristiriitojen esiintyminen. Tässä suhteessa tiedotuksen puute lisää tasaisesti ristiriitojen määrää. Paras tilanne olisikin silloin, kun työntekijät olisivat

mukana suunnittelemassa oman työnsä muutoksia riittävän aikaisessa vaiheessa. Tällöin voidaan välttää ristiriitoja ja kehittää työntekijöiden itsensä toteuttamisen mahdollisuuksia samanaikaisesti.

Kilpailuhengen ja ristiriitojen muutokset viittaavat siihen, että työntekijät odottavat yleensä mahdollisuuksia saada tietoa työtään koskevista muutoksista. Kilpailuhengi ja ristiriidat ovat kasvaneet vähemmän niiden joukossa, jotka ovat saaneet tietoa jo muutosten suunnitteluvaiheessa kuin niiden joukossa, joille muutoksista on tiedotettu myöhään. Toisaalta ristiriidat niiden joukossa, joille muutoksista on tiedotettu vasta muutosten toteutusvaiheessa, ovat kasvaneet vähemmän kuin niiden joukossa, joille on tiedotettu hieman ennen muutosta. Mikäli edellä esitetty tulkinta pitää paikkansa niin kyse tässä erossa on muutosten erilaisesta laadusta.

Organisaatiomuutokset ja työpaikan sosiaaliset ongelmat

Seuraavaksi tarkastellaan tarkemmin eräiden viimeaikaisten organisaatiomuutosten merkitystä sosiaalisten ongelmien kannalta. Kysymys on organisaatioissa eri tavoin toteutetuista toiminnan tuloksellisuuden lisäämiseen tähtäävistä toimista. Tulosajattelu on toistaiseksi painottunut vahvasti vain taloudellisten tulosten parantamiseen, jolloin on mahdollista, että organisaation sosiaalisen osan kehittäminen on lyöty laimin. Toisaalta tuloksellisuudessa on tähdennetty yksilöllisten suoritusten merkitystä, joka myös saattaa koitua sosiaalisten tarpeiden tappioksi. Seuraavassa taulukossa on esitetty tiivistetysti tulokset lomakkeen kysymyksestä 21. Kysymys oli kolmiosainen. Ensimmäisessä osassa kysyttiin, onko palkansaajan työpaikalla muodostettu tulosryhmiä tai hajotettu aiempaa yksikköä pienemmiksi yksiköiksi. Kysymyksen toisessa osassa kysyttiin, onko vastaajan työpaikalla lisätty työn tuottavuuteen perustuvaa arviointia ja valvontaa. Kolmanneksi kysyttiin, onko työpaikalla alettu maksaa työn tuloksellisuuteen perustuvia lisiä tai palkkioita.

Tulosorganisaatiomuutosten tarkastelu osoittaa, ettei muutoksissa ilmeisesti ole riittävästi huolehdittu koko organisaation muuttamisesta vaan on tähdätty liiaksi lyhyen tähtäyksen taloudellisen tuottavuuden lisäykseen. Poikkeuksetta ne, joiden työpaikalla on viimeisten kolmen vuoden aikana toteutettu tulosorganisaatiomuutoksia ovat kokeneet kilpailuhengen ja ristiriitojen kasvua. Voimakkaimmin tarkastelluista muutoksista ristiriitoja on kasvattanut tulokseen perustuvan valvonnan ja arvioinnin lisääntyminen. Kuitenkin myös muut tulosorganisaatiomuutokset ovat lisänneet työpaikkojen sosiaalisia ongelmia.

Taulukko 3.18 Tulosorganisaation kehittäminen ja sosiaalisten ristiriitojen esiintyminen (%)

Työpaikalla esiintyy:	"Yhtiöittäminen"		"Tulosarviot"		"Palkkiot"	
	Kyllä	Ei	Kyllä	Ei	Kyllä	Ei
A. Kilpailuhenkeä						
Esiintyy	74	59	72	52	73	57
Ei esiinny	26	39	27	46	27	41
Eos	0	2	1	2	0	2
N=	558	2661	1586	1553	906	2342
B. Esimiehen ja työntekijöiden ristiriitoja						
Esiintyy	74	65	74	60	73	64
Ei esiinny	25	34	26	39	26	34
Eos	1	1	0	1	1	2
N=	558	2661	1586	1553	906	2342
C. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja						
Esiintyy	71	64	72	59	71	62
Ei esiinny	28	34	27	39	28	36
Eos	1	2	1	2	1	2
N=	558	2661	1586	1553	906	2342
D. Henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja						
Esiintyy	63	51	61	45	61	50
Ei esiinny	33	42	34	47	35	43
Eos	4	7	5	8	4	7
N=	558	2659	1586	1551	905	2341

Suurimmat erot tulosorganisoitujen ja muiden työpaikkojen välillä liittyvät kilpailuhengen kasvuun. Niin "yhtiöittäminen", tulosarvioinnin ja valvonnan lisääntyminen kuten myös tulospalkkioiden käyttöönotto ovat lisänneet kilpailuhenkeä selvimmin. Toiseksi voimakkain kasvu liittyy henkilöstöryhmien välisten ristiriitojen kasvuun.

Nämä tulokset osoittavat ainakin kahta asiaa. Ensinnäkin sen, että tuloksellisuuden parantamisen strategiat ovat ilmeisesti varsin individualistisia. Työntekijät kokevat joutuvansa kilpailemaan keskenään siitä, kuka kakusta saa suurimman palan. Toisaalta myös ryhmät kilpailevat keskenään ristiriitaisiksi koetuista eduista. Tästä seuraa toinen johtopäätös. Tulosorganisaatioiden kehittämisessä on mitä ilmeisimmin painotettu taloudellisia ja teknisiä ratkaisuja sosiaalisten ratkaisujen kustannuksella. On pyritty taloudellisiin tuloksiin mutta on unohdettu sosioteknisen ajattelutavan perusajatus, että organisaatiomuutoksissa tulee teknisten ja taloudellisten muutosten ohella kiinnittää erityistä huomiota työpaikan sosiaalisen järjestelmän kehittämiseen. Tämän seikan laiminlyönti näkyy selvänä sosiaalisten ongelmien kärjistymisenä.

Miten toiminnan tuloksellisuutta sitten voitaisiin parantaa ilman, että sosiaaliset ongelmat kärjistyvät työpaikoilla? Vastausta voidaan hakea kahdelta suunnalta, työelämän kehittämisohjelmasta ja palkitsemisjärjestelmien kehittämisestä. Kehittämisohjelmien avulla voidaan pyrkiä yhteisymmärrykseen pohjaavaan organisaatioiden ongelmien paikantamiseen ja niiden ratkaisemiseen. Ehkä vielä syvällisempiin muutoksiin voidaan päästä palkitsemisjärjestelmien ja osallistumisjärjestelmien samanaikaisella kehittämisellä. Matti Pohjola (1988) on analysoinut voittopalkkiojärjestelmän ja osallistumisjärjestelmän kehittämisen merkitystä. Osallistumisella Pohjola tarkoittaa vaikutusmahdollisuuksia yrityksen operatiiviseen tai strategiseen päätöksentekoon.

Pohjolan mukaan voittopalkkiojärjestelmät ja henkilöstörahojen perustaminen toimivat parhaiten silloin kun niistä on neuvoteltu yrityksen johdon ja henkilöstön kesken. Tällainen sopimustoiminta luo vaikutuskanavan, jota käyttäen työn ja tuotannon organisointia voidaan muuttaa ja parantaa työn tuloksellisuutta ja työmotivaatiota. Tähän voidaan lisätä, että henkilöstölle koituvien palkkioiden riippuvuus koko yrityksen tuloksesta voimistaa työhön sitoutumista. Se saattaisi toimia keinona ratkaista suhdannevaihteluihin liittyviä ongelmia ilman, että syntyy nykyisenkaltaisia vaikeita vastakkainasettelun tilanteita.

4. Makrososiaalinen järjestelmä ja sosiaaliset ristiriidat

Sosiaalisten suhteiden tarkastelut edellä ovat koskeneet vuorovaikutustason ilmiöitä, jotka ovat säädeltävissä työyhteisötasolla. Seuraavassa siirrytään ilmiöihin, joihin vaikuttaminen ei ole edes periaatteessa kovinkaan helppoa. Työnjaon yleisiä piirteitä koskevat jaot eivät ole sen enempää ylhäältä kuin alhaalta-päinkään yksinkertaisesti säädeltävissä. Kuitenkin näiden jakojen synnyttämiin kulttuurisiin vaihteluihin tai "seurausilmiöihin" voidaan ainakin periaatteessa vaikuttaa.

Työnjaon yleisistä piirteistä tutkitaan toimialajakoa, ammattiryhmittäistä jakoa, työnantajatyypin mukaista jakoa ja ikäryhmittäistä jakoa. Jaottelua voidaan kutsua yhteiskunnan makrososiaalisesti järjestelmäksi (Trist 1984). Tarkastelujen avulla pyritään selvittämään, mikä merkitys palvelu- tai tietoyhteiskunnan ja toimihenkilöistymisen kehityksellä on sosiaalisten ristiriitojen esiintymiselle. Ikäryhmittäinen jako voi kuvata myös sukupolvien yli tapahtuvaa arvojen muutosta, mikä perustelee sen käsittelemistä makroilmiöiden yhteydessä.

Ongelmat pääaloittain

Seuraavassa tarkastellaankin aluksi hypoteesia, jonka mukaan työnjaon yleinen rakennemuutos selittää ristiriitojen kasvua. Liitetaulukosta 18 nähdään, että sosiaalisten ristiriitojen esiintymistodennäköisyyden vaihtelu liittyy lähinnä siihen, toimiiko palkansaaja alkutuotannon piirissä vai ei. Jalostuksen ja palvelujen välillä erot eivät ole kovin suuria. Erona on lähinnä se, että jalostuksessa ongelmat koskevat kilpailuhenkeä ja esimiesten ja työntekijöiden välisiä ristiriitoja; palvelusektorilla puolestaan ongelmia esiintyy enemmän henkilöstön keskinäisissä suhteissa. Näyttää siltä, että alkutuotannon piirissä toimii edelleen suhteellisesti enemmän työntekijöitä, joiden orientaatioissa ristiriidat eivät aktualisoidu yhtä voimakkaasti kuin jalostuksen ja palvelujen piirissä tai ristiriitojen aiheita on aidosti vähemmän.

Kuitenkin kilpailuhenki ja ristiriidat ovat kasvaneet melko tasaisesti kaikilla sektoreilla. Merkittävimmat erot liittyvät esimiesten ja työntekijöiden välisten ristiriitojen voimakkaampaan kasvuun alkutuotannossa kuin jalostuksessa ja palveluissa ja kilpailuhengen vähäisempään kasvuun alkutuotannossa kuin jalostuksessa ja palveluissa. Muutokset osoittavat sitä, että orientaatio- ja toimintamallien ristiriidat ovat kasvamassa myös alkutuotannossa, jossa sosiaaliset ongelmat ovat kuitenkin edelleen säilyneet suhteellisesti alimmalla tasolla. Esimiesten ja työntekijöiden välisten ristiriitojen voimakas kasvu alkutuotannossa heijastanee perinteisen, muita sektoreita enemmän sopusointua korostavan, orientaation kriisiä. Kyse voi olla siitä, että alkutuotantoon kohdistuvat voimakkaat taloudelliset paineet synnyttävät helpommin ristiriidoiksi kärjistyviä tilanteita.

Se, että ristiriitojen esiintymisessä havaittavat erot liittyvät pääasiassa alkutuotannon ja muiden sektoreiden välisiin eroihin, vie sektorijaolta kyvyn selittää ristiriitojen kasvua. Hyvin pieni osuus työntekijöistä työskentelee nykyisin alkutuotannossa. Tulos herättää lisäksi epäilyn, että kyse saattaa olla jostakin kolmannesta tekijästä, esimerkiksi organisaation koosta, jonka vaihtelu voi "selittää" erot pois. Organisaation koon samoin kuin tulosorganisaatioiden käytönoton merkitys on tutkittava jatkoanalyseissa.

Sosiaaliset ristiriidat ammattiryhmittäin

Rinnan palveluyhteiskunnan kehittymisen kanssa tapahtuva ammattirakenteen kehitys johtaa toimihenkilöryhmien kasvuun. Seuraavaksi onkin syytä tarkastella, voiko ammattirakenteen muutoksista hakea vastausta sosiaalisten suhteiden koettuihin ongelmiin.

Toimihenkilöistyminen näyttää taulukon 3.19 tulosten perusteella olevan selvässä yhteydessä työpaikan sosiaalisten ongelmien kokemiseen. Toimihenkilöt kokevat ristiriitoja ja kilpailuhenkeä selvästi useammin kuin työntekijät. Kaikkien käytettyjen mittareiden osalta ovat ylempien toimihenkilöiden ryhmällä sosiaalisuuteen liittyvät ongelmat yleisimpiä. Tässä yksilöllistymistä korostava tulkinta vaikuttaa vahvemmalta kuin työnjaon yleistä rakennemuutosta koskevan analyysin kohdalla. Kollektiivisuuden tähdentäminen on tyypillisesti ollut työntekijöiden toimintatavoille leimallista ja yksilöllisyys toimihenkilöille. Myös ura-ajattelu, johon voi usein liittyä kilpailua muiden kanssa on tyypillinen toimihenkilötyöhön liittyvä piirre. Toisaalta on mahdollista, että hyvin koulutetut ylempät toimihenkilöt myös tunnistavat ja osaavat pukea kielelliseen asuun erilaisia työhön ja työorganisaatioon liittyviä ongelmia muita helpommin.

Taulukko 3.19. Työssä koetut sosiaaliset ongelmat ammattiryhmittäin 1984-1990

Työpaikalla esiintyy:	Työntekijät	Alemmat toimihenkilöt	Ylemmät toimihenkilöt
A. Kilpailuhenkeä			
1984	41	48	62
1990	55	62	71
Muutos	14	14	9
B. Esimiehen ja työntekijöiden ristiriitoja			
1984	54	56	62
1990	63	68	69
Muutos	9	12	7
C. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja			
1984	48	58	65
1990	56	69	73
Muutos	8	11	8
D. Henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja			
1984	37	45	55
1990	46	56	60
Muutos	9	11	5

Tämä tietoisuuteen liittyvä tulkinta on tärkeä. Vaikka edellä on puhuttu yhteiskuntakehityksen kolmivaihemallista jokseenkin perinteelliseen tapaan, on nykyisin yhä useammin sen rinnalla alkanut esiintyä muitakin termejä. Yksi mahdollinen jaottelu on jaottelu maatalousyhteiskuntaan, teolliseen yhteiskuntaan ja tietoyhteiskuntaan. Esim Daniel Bell (1980) on päättänyt korostamaan tiedon

kasvavaa merkitystä talouden organisoinnin kannalta. Hänen mukaansa teoreettisen tiedon kasvava merkitys on talouden yleinen kehityssuunta. Myös tunnettu liike-elämän konsultti yhdysvaltalainen John Naisbitt (1990) on kuvannut 1980-luvulla tapahtunutta muutosta muutokseksi teollisesta yhteiskunnasta tietoyhteiskuntaan. Erittäin mielenkiintoiselta vaikuttavan analyysin informaatioteknologian merkityksestä talouden ja työelämän muutosten kannalta on tehnyt Shoshana Zuboff (1990). Zuboff painottaa voimakkaasti työprosessin informatisoitumista työn laatua olennaisesti muuttavana tekijänä. Informatisointuminen merkitsee olennaisia muutoksia paitsi työprosessin luonteen myös työn rationaalisten organisointi- ja johtamistapojen kannalta.

Informatisoituvassa tietoyhteiskunnassa taloudellisen kilpailun avainasemassa on teoreettinen tieto. Teoreettisen tiedon keskeisenä piirteenä on sen diskursiivisuus. Tiedon diskursiivisuuden erottaa arkipäivän tietoisuudesta sen kielellinen ilmaistavuus ja perusteltavuus. Tiedolla on välittömästi toiminnasta riippumaton esitysmuotonsa. Toimintaan sitoutunutta tietoa voidaan kutsua Giddensin tavoin käytännön tietoisuudeksi tai praktiseksi tietoisuudeksi. Sen olennaisena piirteenä on tieto siitä, miten asia on tehty ja tehdään. Arkipäivän tieto johtaa empirismiin, jota Bell pitää teollisen yhteiskunnan tietomuotona. Arkipäivän tietoisuus merkitsee erityyppistä sitoutumista toimintaan kuin diskursiivisesti ohjautuva toiminta. Arkitietoisuuteen pohjaava toiminta synnyttää sitoutuneisuutta, koska toiminta nähdään perustuvaksi rutiiniin: näin on tehty ennenkin. Diskursiivisen toiminnan sitoutuneisuus pohjautuu siihen, että sopimuksiin ja toiminnan perusteluihin sitoudutaan. Tietoyhteiskunnan kehittämisen kannalta onkin olennaista vahvistaa muodollisen sopimusvapauden ohella toimintaa, joka pohjautuu myös käytännössä sopimuksellisuuteen. Tämä merkitsee yhteisyyden kannalta olennaista kehitysaskelta, sosiaalisen integraation luomista.

Sosiaaliset ristiriidat ja kilpailuhenki työpaikan juridisen muodon mukaan

Työpaikkojen juridisen muodon tarkastelussa on käytetty kolmijakoa yksityiseen-, kunta- ja valtiosektoriin. Yksityiseen sektoriin on sisällytetty valtio-enemmistöiset osakeyhtiöt. Ajatuksena on, että sektoreiden poikkeavat toimintaehdot ja toimintakulttuurit voivat synnyttää vaihtelua työpaikkojen sosiaaliseen ilmapiiriin.

Työpaikan juridisen muodon mukainen tarkastelu tuottaa ehkä hieman yllättäviä tuloksia. Voisi odottaa, että kilpailunalaisella yksityisellä sektorilla kilpailuhenki ja ristiriidat olisivat yleisempiä kuin perinteisesti turvattummalla julkisella sektorilla. Analyysin tulokset kuitenkin osoittavat, että kilpailuhenkeä ja ristiriitoja esiintyy valtiosektorilla yleisesti enemmän kuin kunta- tai yksityisellä

sektorilla. Yleisesti ottaen ristiriitoja esiintyy yksityisellä sektorilla vähemmän kuin julkisella sektorilla. Ainoastaan kilpailuhenkeä esiintyy kuntasektorilla vähemmän kuin yksityisellä sektorilla. Tulos merkitsee vakavaa haastetta hyvinvointivaltion kehittämiseksi. Hyvinvointivaltion kyky tuottaa tasa-arvoa, yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta ja laadukkaita yhteiskunnallisia palveluksia väistämättä kärsii, mikäli sen sisäisten suhteiden toimivuus ei ole riittävän korkealla tasolla.

Jos ajatellaan luontevia kilpailuhenkeä ja ristiriitoja selittäviä hypoteeseja tulos viittaa siihen, ettei kasvanut työn tehokkuus johda välttämättä ristiriitoihin. Lienee perusteltua olettaa yksityisen sektorin tuottavuuden kehityksen olleen toistaiseksi voimakkaampaa kuin julkisen sektorin. Tässä selityksiä tulisikin hakea eri sektoreiden erilaisista työkuultuureista ja organisaatiomuodoista: julkisen sektorin organisaatiotavat synnyttävät enemmän ristiriitoja kuin yksityisen sektorin organisaatiot. Kun aiemmin on viitattu siihen, että jäykkä byrokrattinen organisaatio ja vanhanaikainen johtaminen saattaisivat olla yksi keskeinen ristiriitoja selittävä tekijä, niin tämän tuloksen voisi tulkita esitetyn oletuksen mukaisesti. Julkisen sektorin organisaatiot ovat usein suurempia ja joustamattomampia toiminnoissaan kuin yksityisen sektorin organisaatiot.

Taulukko 3.20 Työssä ilmenevä kilpailuhenki ja ristiriidat työpaikan juridisen muodon mukaan 1984 ja 1990

Työpaikalla esiintyy:	Valtio	Kunta	Yksityis-sektori
A. Kilpailuhenkeä			
1984	52	41	48
1990	68	56	62
Muutos	16	15	14
B. Esimiehen ja työntekijöiden ristiriitoja			
1984	57	53	57
1990	72	66	65
Muutos	15	13	8
C. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja			
1984	58	58	52
1990	69	69	61
Muutos	11	11	9
D. Henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja			
1984	48	47	40
1990	60	61	47
Muutos	12	14	7

Anneli Temmeksen (1990) analyysi julkisen sektorin toimintakulttuurista vahvistaa edellä esitettyä tulkintaa. Temmes analysoi tuloskulttuurin kehittämismahdollisuuksia historiallisesti. Hänen mukaansa julkisen sektorin toimintaa on luonnehtinut ajattelu- toimintatapa, jota hän kutsuu hallintokulttuuriksi. Hallintokulttuuria tai byrokratiakulttuuria Temmes luonnehtii mm. seuraavasti. Hallinnossa toimitaan keskitetysti ylhäältä annettujen kirjallisten ohjeiden mukaan. Päätöksenteko on moniportaista ja jäykkää. Hallinnon palvelevuus ei ole kehittämistyössä näkyvästi esillä ja kansalaiset koetaan enemmän hallinnon kohteina kuin palveluja vaativina asiakkaina. Hallinto on sisäänpäinlämpiävää.

Temmes pitää 1970-luvun julkishallintoa vahvasti byrokraattisen kulttuurin läpäisemänä. Hän pitää sitä edelleenkin valtionhallinnon yleisenä lähtökohtana, joka tulee ottaa huomioon myös hallinnon kehittämisessä, esimerkiksi tulosjohtamisessa (emt. 61). Miksi julkisen sektorin hallintokulttuuri selittää ristiriitojen voimakkaampaa kasvua julkisella sektorilla yksityiseen sektoriin verrattuna?

Julkisella sektorilla resurssien jakoa ja kohdentamista koskevat säännöt ovat toiminnan kannalta jäykempiä, mikä tehottomuuden lisäksi tuottaa varmasti myös turhautuneisuutta. Toisaalta toiminnan organisointia koskeva säännöstö on periaatteessa yksityisellä sektorilla joustavampaa ja vähemmän muodollista. Tulos osoittaa sen, että organisaatioperiaatteiden muutos tulosjohtamisen suuntaan kohtaa myös muita kuin kustannusvastuuta korostavia ongelmia. Henkilöstöpolittiset tekijät tulisi tämän tuloksen valossa ottaa hyvin tärkeiksi kehittämisalueiksi, jotta julkisen sektorin kilpailukyky työvoimasta voidaan säilyttää.

Julkisen sektorin kilpailukyvyn kannalta olennainen tekijä on valtion koettu legitimiisyys. Hyvinvointivaltion legitimitettiin kansalaisten kannalta lepää ainakin kahden tekijän varassa. Ensinnäkin kyse on hyvinvointivaltion kyvystä tuottaa yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta uudelleenjakomekanismiensa avulla. Toiseksi kysymys on hyvinvointipalvelujen konkreettisesta tuottamisesta, siitä millaiseksi kansalaiset valtion kyvyn tuottaa tarvitsemiaan palveluja kokevat. Molemmat tekijät vaikuttavat siihen, kuinka oikeutetuksi julkisen sektorin toiminta koetaan.

Työelämän laadun kannalta ongelman voikin hahmottaa **hyvinvointivaltion sisäisen kehittämisen** näkökulmaksi. Hyvinvointivaltion kehittämisen tavoitteena on ollut yhteiskunnallisen oikeudenmukaisuuden, tasa-arvon ja hyvinvoinnin lisääminen. Markkinatalouteen perustuvassa yhteiskunnassa julkinen sektori toisaalta paikkaa markkinoiden synnyttämiä hyvinvointivajeita toisaalta luo yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoa mm. uudelleenjakomekanismiensa ja palvelujensa avulla. Valtiolla onkin eräitä yhteiskunnalliseen oikeudenmukaisuuteen liittyviä tehtäviä, joita yksityisen sektorin on mahdoton-

ta luonteensa mukaan toteuttaa. Ongelmaksi voidaan nähdä se, miten julkinen sektori paitsi periaatteiltaan niin myös toiminnaltaan muuttuu hallintovaltiosta hyvinvointivaltioksi. Eli edelliseen kulttuurikeskusteluun viitaten, miten hallintokulttuurista tulee hyvinvointi- ja palvelukulttuuria. Kansalaisen tai asiakkaan kannalta kysymys on siitä, miten julkinen sektori palvelujensa ei ainoastaan toimintojensa rakenteellisten tulosten kautta, edistää ihmisten hyvinvointia. Jäykkä organisaatio on asiakkaiden vaihtelevat tarpeet huomioonottavan palvelun kannalta ongelmallinen, koska perinteellinen hallinto-organisaatio ei riittävästi tue nykyaikaista palvelevuutta.

Työpaikan ongelmat ikäryhmittäin

Lopuksi tarkastellaan ikärakenteen merkitystä. Analyysissa henkilöt on jaoteltu kolmeen ikäryhmään. Jaon perusteena on käytetty Kari Lindströmin esittämää tulkintaa ikäkausien merkityksestä ihmisten elämänkaaressa. Lindströmin esitys on tässä käytettävää kolmiluokkaista esitystä hienojakoisempi. Jaottelussa on kuitenkin pyritty säilyttämään Lindströmin esittämän tulkinnan piirteitä.

Palkansaajat on jaettu kolmeen ryhmään, joista nuorin on alle 30-vuotiaiden ryhmä. Tätä ikäkautta on luonnehdittu termillä nuoruus. Ikävaiheelle on ominaista tietty epävakaas, alustavat valinnat työssä ja yksityiselämässä. Toisen ikäryhmän muodostavat 30-45-vuotiaat. Tälle ryhmälle ominaista on juurtuminen työelämään ja uran luominen. Myös luovuus tai kielteisessä tapauksessa neuroottisuuden kehittyminen on ominaista tälle elämänvaiheelle. Ryhmää kutsutaan tässä vakiintumisen vaiheeksi. Viimeisenä yli 45-vuotiaiden ryhmänä ovat keski-ikäiset. Tätä ryhmää Lindström luonnehti sanomalla, että edellisen vaiheen kylvö niitetään.

Analyysi osoittaa, että niin kilpailuhenki kuin työhön liittyvät muut sosiaaliset ongelmat ovat tyypillisimpiä keskimmaiselle ikäryhmälle, uran luomisen vaiheessa oleville (ks. liitetaulukko 19). Tulos vaikuttaa intuitiivisesti luontevalta. Nuorena sosiaalisen elämän painopiste on ehkä pikemmin työn ulkopuolella kuin työssä. Tyypillisesti parisuhde, kaverisuhteet ja perheen perustaminen liittyvät tässä nuoruudeksi kutsuttuun ikäkauteen. Uran luomisen vaiheessa sosiaalinen kilpailu kiristyy ja ristiriidat kärjistyvät helpommin. Työssä niin esimiehet kuin toiset työntekijät voidaan helposti nähdä uran luomisen esteinä. Toisaalta toinen Lindströmin tähän ikäkauteen liittämä ominaisuus, luovuus tai neuroottisuus, on myös sosiaalisten suhteiden kannalta ongelmallinen. Luovuus edellyttää aina jonkinlaista persoonallista, yksilöllistä otetta työhön. Tällöin saattavat eri henkilöiden päämäärät helposti muodostua ristiriitaisiksi. Toisaalta neuroottisuus, jonka voi nähdä luovuuden estymisenä, on sellaisenaan sosiaalisuuden kannalta ongelmallista.

Se, että ikään liittyvien ristiriitojen kasvu näyttää koskevan erityisesti keskimäiseen ikäryhmään kuuluvia, painottaa elämänvaihetulkinnan merkitystä. Sukupolvitulkinta, jota voisi perustella yhteiskunnan historiallisilla muutoksilla, tuntuisi vahvemmalta, jos ristiriitojen ja sukupolvien välinen yhteys olisi lineaarinen. Tällöin se voitaisiin liittää vaiheittaisen yhteiskuntakehityksen malliin. Kilpailuhengen ja ristiriitojen muutokset tukevatkin tätä tulkintaa. Lukuunottamatta esimiesten ja työntekijöiden välisten ristiriitojen muutoksia, ovat muut sosiaaliset ongelmat lisääntyneet eniten vanhimman ikäryhmän joukossa ja vähiten nuorimman ikäryhmän joukossa.

Sukupolviin liittyvän kulttuuritulkinnan kannalta edelliset tulokset merkitsevät tulkinnan vahvistumista. Vanhin sukupolvi on omaksunut voimakkaimmin työhön liittyvät perinteiset arvot. Perinteisen työkulttuurin edellytysten mureneminen markkinayhteiskunnan vahvistuessa koskettaa vahvimmin vanhinta ikäpolvea. Perinteisen patriarkaalisen (autoritaarisen) työkulttuurin merkitykseen vanhimmassa ikäryhmässä viittaa myös se, että ristiriitojen kasvu esimiesten ja työntekijöiden välillä on ollut muita vähäisempää vanhimmassa ikäryhmässä. Nuoremmassa ikäryhmässä, jotka ovat omaksuneet vapaamielisemmät arvot, ongelmat ovat lisääntyneet enemmän.

5. Yhteenveto ja johtopäätöksiä

Sosiaalisten suhteiden muutoksia koskevat analyysit osoittavat 1980-luvulla tapahtuneen hyvinvoinnin kannalta kielteistä kehitystä. Työpaikoilla toteutuneessa vuorovaikutuksessa ovat painottuneet etunäkökohdat ja puhtaasti sosiaaliset tekijät ovat saaneet antaa niille tilaa. Lyhyellä tähtäyksellä voidaan tämän muutoksen ajatella johtaneen tuotannon tehostumiseen, kohdistuuhan vuorovaikutus entistä enemmän juuri työasioihin. Toisaalta tutkimuksen tulokset kuitenkin osoittavat erilaisten henkilöstöryhmien, työntekijöiden ja esimiesten välisten ristiriitojen ja suomalaisten yleisesti kielteisenä kokeman kilpailuhengen lisääntyneen työpaikoilla. Tätä muutoksen suuntaa voi pitää niin lyhyellä kuin pitkällä tähtäyksellä huolestuttavana etenkin kun verrataan suomalaisen työelämän sosiaalista tilaa muiden Pohjoismaiden tilaan. Meillä vuorovaikutus on vähäisempää ja hierarkkiset suhteet painottuneempia. Myös sosiaalinen välinpitämättömyys on Suomessa tyypillisempää. Sekä hyvinvoinnin kannalta että hyvin mahdollisesti myös tuottavuuskehityksen kannalta tällä on merkittävää kielteistä vaikutusta. Esimerkiksi Suomelle tyypillisesti korkeaa lakkoalttiutta negatiivisesti kehittyvät sosiaaliset suhteet tuskin alentavat.

Edellä on tarkasteltu työntekijöiden sosiaaliseen hyvinvointiin liittyviä ongelmia organisaatio- ja yhteiskuntarakenteiden tasolla. Analyysin tavoitteena on ollut löytää sellaisia tekijöitä, joilla voidaan osoittaa olevan selkeä yhteys työntekijöiden hyvinvointiin tai sen puuttumiseen. Tavoitteena on ollut luoda pohjatietoa työelämän kehittämistoiminnalle, joka voi lisätä työpaikkojen toimivuutta, hyvinvointia ja tuottavuutta.

Tutkimuksessa ristiriitoja ja kilpailuhenkeä selittävät tekijät on jaoteltu sosiaalista vuorovaikutusta välittömästi ja välillisesti rakenteistaviin tekijöihin. Tässä tehdyt analyysit osoittavat, että sosiaalisten ongelmien ratkaisujen painopiste on organisaatiotasolla. Toki joillakin välillisillä rakenteellisilla tekijöillä on selvä ja tärkeä yhteys työpaikan sosiaalisiin ongelmiin, mutta ne eivät kuitenkaan yllä vaikutuksissaan välittömien sosiaalisten tekijöiden tasolle. Välillisten tekijöiden merkitys on lähinnä siinä, että ne auttavat sijoittamaan ongelmia ja muutoksia yhteiskunnan ja työelämän yleisiin kehityssuuntiin.

Keskeisimpiä tuloksia voi organisaatiotasolta tiivistää seuraavasti. Sekä tiedonkulun avoimuus että sosiaalisesti tukeva ilmapiiri työpaikalla vähentävät sekä kilpailuhenkeä että ristiriitoja merkittävästi. Tulos koskee yhtäläillä esimiesten ja työntekijöiden kuin myös työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työpaikan ilmapiirin kannalta esimies on avainasemassa: esimiehen toiminta heijastuu sekä hänen että työntekijöiden kuin myös työntekijöiden keskinäissuhteisiin.

Esimiestoimintaa ja työpaikan yleistä ilmapiiriä analysoimalla löydettiin esimies ja ilmapiiriprofiileita, jotka ovat vahvassa yhteydessä työpaikkojen sosiaaliseen hyvinvointiin. Tässä tulivat esiin erityisesti positiiviset toimintamallit, joilla oli vahva yhteys sosiaalisten ongelmien esiintymiseen tai esiintymättömyyteen. Esimiehet, joiden toimintaa luonnehtii avoimuus, työntekijöihin luottaminen, innostavuus, tuen antaminen ja rohkaisevuus kykenevät merkittävästi vähentämään työpaikan ristiriitoja. Vastaavasti esimiehen välinpitämättömyys työntekijöiden tunteita kohtaan, pelkkien suoritusten painottaminen sekä tarkka työtehtävien seuranta heikentävät työpaikan ilmapiiriä ja sosiaalista hyvinvointia.

Samantapaiset tekijät luonnehtivat myös työpaikkojen sosiaalisia profiileja. Ihmisten välinen avoimuus ja luottamus ovat avaintekijöitä hyvän sosiaalisen ilmapiirin luomisessa työpaikoille. Toisaalta virallisen organisaation tavoitteita noudatteleva organisaatioilmapiirikin vähentää esimiesten ja työntekijöiden välisiä ristiriitoja. Se ei kuitenkaan vähennä muita tarkastelluista sosiaalisista ongelmista yhtä selvästi. Liian vähäinen työntekijämäärä luo myös sosiaalisesti kielteisen ilmapiirin.

Tulos antaa aihetta tulevaisuutta koskevaan pessimismiin. Kuluvan vuoden 1991 aikana talouden syvenevä lama on johtanut pakkolomiin, irtisanomisiin ja historian synkimpään työttömyyteen. Lama tuskin edistää työpaikkojen sosiaalisen ilmapiirin paranemista. Laman aikana toteutettavat työvoiman vähennykset johtavat yritykset toimimaan aiempaa pienemmillä henkilöstömäärillä. Nousukauteen liittyvästä optimistisesta ilmapiiristä huolimatta seurauksena saattaa olla, edellä esitettyjen tulosten valossa, sosiaalisten ristiriitojen lisääntyminen työpaikoilla.

Työpaikan koko vaikuttaa myös koettujen ongelmien yleisyyteen. Pienillä työpaikoilla koetaan kilpailuhenkeä ja ristiriitoja vähemmän kuin suurilla työpaikoilla. Paras sosiaalinen ilmapiiri on alle kymmen hengen työpaikoilla. Ongelmien lisääntymisen työpaikan koon kasvun myötä on tulkittu johtuvat muo-
dolistumisesta, vertikaalisten tasojen lisääntymisestä ja suhteiden epäpersoonallistumisesta.

Tutkimuksessa on tarkasteltu myös omaan työhön liittyvien vaikutusmahdollisuuksien yhteyttä ristiriitoihin. Autonomialla on yleensä lievä yhteys sosiaalisiin ongelmiin niitä vähentävästi. Tärkein omaan työhön liittyvä autonomiatekijä tässä suhteessa on mahdollisuus vaikuttaa työtovereiden valintaan.

Organisaatiomuutosten tarkastelussa kysyttiin erilaisia toiminnan tuloksellisuuden parantamiseen tähänneitä muutoksia työpaikoilla. Analyysin tulokset osoittavat johdonmukaisesti ristiriitojen kasvua työpaikoilla, joissa muutoksia on toteutettu. Tärkein kilpailuhenkeä ja ihmisten välisiä riistiriitoja luova tekijä on työn tuloksellisuuteen perustuvan arvioinnin ja valvonnan lisääminen. Kuitenkin myös muut tulosorganisoinnin muodot, tulosityksiköiden perustaminen ja tulospalkkioiden maksaminen, liittyvät ristiriitojen kasvuun. Luonnollisesti kysymys on pitkälle siitä, että nämä uudelleenorganisoinnin muodot yleensä esiintyvät yhdessä. Tutkimuksen tulos osoittaa, että työpaikoilla ei ilmeisesti ole riittävässä määrin kiinnitetty huomiota työpaikan sosiaalisen organisaation kehittämiseen vaan on liiaksi painotettu taloudellisia tavoitteita uudelleenorganisoinnin järjestämisessä.

Talouden yleisten rakennepiirteiden tarkastelu osoitti, että siirtyminen teollisesta yhteiskunnasta kohti palveluyhteiskuntaa ei näytä yksinkertaisesti lisäävän työyhteisöjen sosiaalisia ongelmia. Selvin ero toiminnan pääsektoreiden välillä on alkutuotannon ja muiden sektoreiden välillä. Alkutuotannossa ristiriitoja koetaan selvästi vähemmän kuin muilla sektoreilla. Ristiriitojen kokemisessa tapahtunutta kasvua tämä ei kuitenkaan kykene selittämään, koska alkutuotannon osuus on häviävän pieni verrattuna jalostukseen ja palveluihin.

Toimihenkilöistyminen, jota voidaan pitää myös palvelu- tai tietoyhteiskunnan kehityksen osoittimena, sen sijaan selittää ristiriitojen kasvua. Toimihenkilöt kokevat kilpailuhenkeä ja ristiriitoja selvästi työntekijöitä useammin. Erityisen paljon ristiriitoja kokevat ylemmät toimihenkilöt. Tuloksen on katsottu johtuvan toisaalta kulttuurisista toisaalta yksilöllisessä tietoisuudessa ilmenevistä seikoista. Suomalainen toimihenkilökulttuuri on individualistisempaa kuin työntekijäkulttuuri, mikä voi lisätä ristiriitoja. Toisaalta toimihenkilöiden on katsottu herkemmin ilmaisevan ja pukevan kielelliseen asuun koettuja ongelmatilanteita.

Työnteon ehtojen kannalta tärkeä rakenteellinen jako kulkee yksityisen ja julkisen sektorin välillä. Sektoreittain toteutetut vertailut osoittivat kilpailuhengen ja muut sosiaaliset ristiriidat hieman yleisemmiksi julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Myös ongelmien kasvu on ollut julkisella sektorilla voimakkaampaa. Näiden erojen oletettiin pohjautuvan paljolti sektoreiden erilaisiin toimintakulttuureihin. Julkinen sektori kantaa edelleen vahvaa hallintokulttuurin leimaa, joka ei sovi hyvin yhteen valtion kehittyvien hyvinvointitehtävien kanssa. Kansalaisten tarpeita hyvin huomioonottavan asiakaskeskeisen toimintakulttuurin kehittäminen onkin merkittävä haaste hyvinvointivaltiolle.

Mikäli työympäristön haittakokemukset johtuvat sosiaalisen alueella koetuista ongelmista, tulisi kehittämistoimintaakin suunnata sosiaalisten suhteiden alueelle. Työympäristön kehittämistoimintaan käytetyt varat eivät lisää työntekijöiden kokemaa hyvinvointia, mikäli kokemusten todelliset syyt ovatkin jossain muualla kuin työympäristössä.

Lopuksi tarkasteltiin työpaikkojen sosiaalisia ongelmia iän funktiona. Ikäryhmittäisessä tarkastelussa muodostettiin kolme ryhmää, alle 30-vuotiaat nuoret, 30-45 -vuotiaat uran luomisen vaiheessa olevat ja yli 45-vuotiaat työelämässä asemansa vakiinnuttaneet. Analyysit osoittavat uran luomisen vaiheessa elävien kokevan muita enemmän ristiriitoja. Poikkeuksen tästä tekevät ainoastaan esimiesten ja työntekijöiden väliset ristiriidat, joita nuorimmat kokevat eniten. Toisaalta sosiaalisten ongelmien lisääntyminen on ollut voimakkainta vanhimmassa ikäryhmässä. Tämän on katsottu johtuvan siitä, että vanhimman sukupolven osalta työelämän nopea muutosvauhti luo suurimpia kulttuurisia sopeutumisongelmia niin aatemaailman kuin ammattitaitovaatimustenkin osalta.

Mitä nämä tulokset merkitsevät tietoyhteiskunnan, lisääntyvän kansainvälistymisen ja kasvavan markkinakilpailun tilanteessa, tilanteessa, jossa Suomi parikkaa jo on? Tuloksia kannattaa suhteuttaa myös aiempien tutkimusten tuloksiin. Ensimmäinen tärkeä havainto on työyhteisön koon merkitys työpaikan ihmissuhteiden toimivuudelle. Pienemmillä työpaikoilla ilmeisesti pystytään paremmin välttämään vieraantumisen, epäpersoonallistumisen ja hierarkisoitu-

misen aiheuttamia haittoja, jotka ilmenevät lisääntyvinä henkilöiden ja henkilöstöryhmien ristiriitoina ja kilpailuhenkenä.

Nämä seikat näyttävät luontevasti liittyvän myös suomalaiselle johtamistyyliille ominaisiin piirteisiin. Muodollisen aseman korostaminen ja muodollisten hierarkioiden painottaminen sekä vähäinen keskustelu työhön liittyvistä päätöksistä eivät edistä avointa ja luottamuksellista ilmapiiriä työpaikoilla. Avoin, luottamuksellinen ja kannustava ilmapiiri kuitenkin selvästi vähentää ristiriitatilanteiden esiintymistä ja parantaa työpaikan toimivuutta. Avoin ja luottamukseen pohjautuva organisaatiokulttuuri puolestaan on se luonteva suunta, johon tietoyhteiskunnan kehittyessä olisi edettävä. Tämä merkitsee myös hierarkkisten organisaatioiden mataloittamisen tarpeellisuutta. Näiden vastakohtanaan on tiedon rajaamiseen ja lisääntyvään valvontaan pohjautuvat hierarkiaa painottavat organisaatiot, joiden kyvyttömyys vastata informatisoituvan ja nopeasti muuttuvan toimintaympäristön vaatimuksiin on ilmeistä. Johtajuuskin tulisi kasvavassa määrin nähdä John Kotterin tapaan koko organisaatioon hajautuneena ominaisuutena, jonka tarkoituksena on toiminnan ohjaaminen tiettyyn suuntaan ja vähemmän määrättyjen yksilöiden toiminnan piirteenä.

Työelämän sosiaalisen laadun ongelmat ovat merkittävä ongelma myös suomalaisen työn kansainvälisen kilpailukyvyn kannalta. Markkinoiden laajentuminen ja sen mukana toteutuva kansainvälistyminen merkitsevät myös sosiaalisten taitojen merkityksen kasvua kilpailutekijänä. Kun toiminnan kannattavuus pohjautuu kykyyn selviytyä avoimemmassa markkinakilpailussa on myös jurojen suomalaisten löydettävä tavat, joiden avulla sopeudutaan vieraiden kulttuurien tapoihin ja tunnistetaan muille kulttuureille ominaiset tarpeet. Markkinoiden kansainvälinen integroituminen merkitsee sekä taloudellisen vaihdon että kulttuurisen vaihdon lisääntymistä.

Luku 4

Mielekkyydet ja kehitysmahdollisuudet suomalaisten työssä

1. Itsensä toteuttamisen tarpeiden kehitys Suomessa

Ajatus itsensä toteuttamisesta liittyy vahvasti tarveteoreettiseen ajatusperinteesseen. Tarpeethan ovat eräänlaisia potentiaalisia voimia, jotka aktualisoituessaan pyrkivät tyydyttymään tai kehitystarpeiden kyseessä ollessa voidaan puhua myös toteutumisesta. Niin potentiaalinen kuin toteutumisenkin käsitteet viittaavat tarpeiden finalistiseen luonteeseen. Itsensä toteuttaminen liittyy ihmisen yksilöllisyyden, persoonallisuuden ja ainutlaatuisuuden kehittymiseen. Maslow on ilmaissut itsensä toteuttamisen tarpeen sanomalla ihmisen pyrkivän tekemään sitä, mikä sopii juuri hänelle (Alvesson 1987,74). Esimerkiksi muusikon on soitettava, taiteilijan maalattava ja runoilijan kirjoitettava runoja.

Alvesson puolestaan määrittelee ihmisen itsensä toteuttamisen ihmisen **pyrkimyksenä käyttää ja kehittää täysin niitä kykyjä, jotka hän tuntee tarpeelliseksi tuottavassa ja luovassa toiminnassa**. Itsensä toteuttamisen mahdollistamiseksi työssä tulisikin välttää sellaisia olosuhteita, jotka estävät tällaisia pyrkimyksiä. Itsensä toteuttaminen työn tekemisen ja työn sisällön välisenä suhteena on muuttuva. Tietynlaiset työn sisällöt kasvattavat työntekijän kykyä vastata vaihteleviin työn haasteisiin. Jotta nämä kehittyvät kyvyt tulisivat käytetyiksi eikä työntekijä deprivoituisi tulisi työn kehittyä työntekijän kykyjen mukana (Alvesson emt. 77). Myös Saarinen ja Miettinen (1990) ovat korostaneet suomalaisen työelämän analyysissään ihmisten yksilöllisen olemassaolon ja kehitysmahdollisuuksien huomioonottamisen tärkeyttä työelämää kehitettäessä. Itsensä toteuttamisen ytimenä, erotuksena muista tarvealueista, voisi nähdä myös ihmisen henkilökohtaisiin valintoihin pohjautuvien **elämänsuunnitelmien kehittämisen ja toteuttamisen**.

Miksi itsensä toteuttaminen työssä on tärkeää? Ensinnäkin siksi, että se lisää työtä tekevien ihmisten hyvinvointia työssä. Mutta itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien kehittäminen on myös tärkeää organisaatioiden toimivuuden ja kehittämisen kannalta. Organisaation kyky sopeutua muuttuvaan toimintaympäristöön riippuu siitä, kuinka joustavasti yhteistoimintasuhteet on organisoitu ja kuinka paljon tilaa ihmisten persoonallisuudelle työ tarjoaa. Jäykät, ylhäältäpäin johdetut organisaatiot, joissa työntekijöiden itsensä toteuttamisen mahdol-

lisuudet ovat estyneet, kykenevät sopeutumaan heikosti muuttuvaan ympäristöön. Itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien edistäminen on tärkeä inhimillistä pääomaa kasvattava resurssi. Erityisesti tämä koskee organisaation luovuutta ja innovatiivisuutta, jotka ovat paljolti riippuvaisia siitä kuinka hyvin työntekijöiden yksilölliset toimintatarpeet ja kehityspiirteet on huomioitu.

Avoin kommunikointi, keskinäisten suhteiden luottamuksellisuus ja sosiaaliset tukevat keskinäiset suhteet työyhteisöjen sisällä luovat edellytyksiä ihmisten persoonallisuuden kehittymiselle ja laajemmalle mukaantulolle myös työelämässä. Edellisessä luvussa on osoitettu, että esitetyt tekijät parantavat myös työyhteisön sosiaalista tilaa.

Yritystutkimuksessa yhtenä organisaatioiden keskeisenä menestystekijänä on pidetty yrittäjyyttä. Michael Best (1990) näkee yrittäjyyden yhtenä kansantaloudenkin keskeisimmistä kilpailutekijöistä. Tavanomaisista esityksistä poiketen Best korostaa **yrittäjyyden merkitystä organisaation koko henkilöstön ominaisuutena**. Nykyaikana todellinen kilpailukyvyen edistäminen toteutuu, kun yrittäjyys läpäisee koko henkilöstön. Yrittäjähengen kehittymisen kannalta on itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien kehittäminen hyvin keskeistä. Talouden kansainvälistyessä ja kansainvälisen kilpailun tiivistyessä yrityksiltä vaadittava sopeutumiskyky edellyttääkin lisääntyvää itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien kehittämistä.

Ei ainoastaan yksityinen yrityssektori vaan myös hyvinvointivaltiollinen sektori on muutospaineiden alainen. Toisaalta kysymys on julkisella sektorilla toimivien työntekijöiden työmotivaatiosta ja sen laadusta. Asiakassuuntautuneen ja palvelukeskeisen motivaation kehittäminen edellyttää hallintokulttuurin vanhojen rakenteiden muuttamista palvelutoimintaa suosiviksi. Toisaalta yksilöllisemmät tarpeidentyydytysfunktiot luovat paineita myös hyvinvointivaltiollisten organisaatioiden asiakassuuntautuneen toiminnan kehittämiseen. Hyvinvointivaltio ei voi enää saada legitiimisyytään vain tuottamalla palveluja, vaan palvelujen laatu tulee yhä tärkeämmäksi palvelujen arviointikriteeriksi.

2. Arvomuutokset Suomessa

Arvojen muutoksesta on keskusteltu Ronald Inglehartin läntisiä teollisuusmaita koskevan vertailututkimuksen ilmestymisen jälkeen paljolti kommentoimalla Inglehartin tutkimusta. Tutkimuksessa käytetty näkökulma työelämän laadun tutkimiseksi kiinnittyy teoreettisilta juuriltaan suoraan tähän keskusteluun, jonka Inglehartin länsimaita vertaileva tutkimus "The Silent Revolution" aloitti

(Inglehart 1977). Ajattelutavan ytimen voi esittää tiivistäen sanomalla, että toisen maailmansodan jälkeinen pitkä **rauhankausi ja voimakas taloudellinen kasvu** ovat luoneet perustan tarverakenteen muutoksille pois perustarpeista kohti korkeampien tarpeiden tyydyttämistä. Lisäksi kohonnut **koulutustaso**, joka merkitsee Inglehartille ihmisten poliittisten resurssien kasvua, vahvistaa tätä kehityssuuntaa.

Inglehartin teoksesta on käyty runsaasti keskustelua ja sitä on arvosteltu erityisesti empiirisiltä osiltaan. Kuitenkin arvomuutostutkijoiden keskuudessa on huomattavaa yksimielisyyttä siitä, että itse näkökulma on kiinnostava ja todenperäisen tuntuinen (ks. esim. Suhonen 1988).

Myös suomalaista kulttuuria koskeva tutkimus näyttää viittaavan siihen, että yleiset arvomuutokset Suomessa ovat Inglehartin postmateriaalisia arvoja korostavia. Allardt (1984) on viitannut tähän korostamalla sitä, että 1980-luvun alussa suomalaisessa kulttuurissa tapahtui samanlaisia muutoksia kuin monissa muissa Euroopan maissa. Kehittyvät uudet arvostukset korostavat henkilökohtaisesti ja subjektiivisesti koetun merkitystä, moraalisten periaatteiden noudattamisen tärkeyttä sekä välttämättömyyttä elää tasapainossa luonnon kanssa. Voi sanoa, että nyt 1990-luvun alussa Allardt esittämät arvot ovat muuttumassa ja muuttuneet yleisemmin hyväksytyiksi periaatteiksi, jotka ovat myös arvorationaalisen toiminnan perustoja.

Kiinnostavan kuvan suomalaisen kulttuurin arvomuutoksista antaa Pertti Suhosen tekemä empiirinen vertailu suomalaisten arvoista 1960- ja 1980-luvuilla.

Suhosen tuloksistaan esittämä tulkinta sopii hyvin yhteen edellä esitettyjen kehityssuuntien kanssa: turvallisuuden ja pysyvyyden arvostus on vähentynyt subjektiivisten vapauden ja itsensä toteuttamisen arvojen merkityksen kasvaessa (Suhonen 1988, 133). Voisi odottaa, että nykyinen lama vahvistaisi perinteellisten toimeentulon arvojen merkitystä. Arvomuutokset ovat yleensä suhteellisen pysyviä, eivätkä lyhytaikaiset taantumukset muuta niiden suuntaa. Esimerkiksi työn sisällöllisiin ominaisuuksiin kohdistuvat odotukset ovat laman aikana vahvistuneet eivätkä heikentyneet kuten voitaisiin olettaa, mikäli lama olisi saanut aikaan voimakkaan toimeentulon arvojen korostuksen. Kuitenkin polarisaation mahdollisuudet ovat tässä ilmeiset. Työssä käyvien odotukset voivat säilyä korkeina ja heidän suhteellinen asemansa parantua verrattuna työttömiin. Työttömien osalta toimeentulo-ongelmat voivat muuttaa myös arvostuksia ainakin pidemmällä tähtäyksellä. Polarisaatioon liittyvät yhteiskunnallisen vieraantumisen vaarat ovat myös ilmeisiä.

Toinen Suhosen esittämä kiinnostava vertailutulos liittyy Suomen ja Yhdysvaltojen kulttuurin rakenteiden vertailuun. Molemmissa maissa olivat kaksi en-

simmäistä arvoa perheen turvallisuus ja maailmanrauha. Sen sijaan kolmannen arvon suhteen maat erosivat olennaisesti.

Taulukko 4.1 Eräiden elämänarvojen muuttuminen Suomessa vuosina 1963-1986

Missä määrin olette samaa tai eri mieltä Täysin tai jokseenkin samaa mieltä olevien osuudet (%)	1963	1986
"Kohtalainen mutta varma toimeentulo on arvokkaampi kuin huippupalkkainen asema."	88	76
"Elämässä kannattaa ottaa riskejäkin."	73	68
"Mielenkiintoinen toimi menettää viehätöksensä, ellei siinä pääse todella hyviin ansiotuloihin."	67	38
"Jännittävä elämänura on arvokkampi kuin turvallinen elämänura."	24	24
"Miten tärkeältä teistä itsestänne tuntuu..."		
Pitää tärkeänä (%)		
"säilyttää hyvät suhteet kaikkiin tuttaviiin"	67	74
"päästä eteenpäin elämässä"	56	58
"tehdä mitä itse haluaa"	35	49
"pitää kiinni totutuista tavoista"	31	19
"tehdä jotakin uutta ja omintakeista"	27	34
N=	1027	369

Lähde: Suhonen 1988, 132

Suomessa kolmanneksi tärkeimpänä arvona pidettiin sisäistä sopusointua, joka Yhdysvalloissa sijoittui 18 arvon listalla vasta 11:ksi. Yhdysvaltalaisien kolmanneksi tärkeimpänä arvona oli vapaus. Tämän eron voisi tulkita johtuvan Suomen myöhäisestä ja rajusta rakennemuutoksesta. Kestää aikansa kunnes kulttuuriset muodot vakiintuvat siinä määrin, että ihmiset saavat sisäisen tasapainonsa palautetuksi. Edellä esitetyn taulukon tulokset antavat viitteitä siitä, että vapauden merkitys arvona tulee myös suomalaisen kulttuurin rakenteessa kasvamaan. Tällä hetkellä vapaus on suomalaisille 6:ksi tärkein arvo. Erityisesti Euroopassa parhaillaan tapahtuva vapautuminen ja taloudellinen sekä yhteiskunnallinen lähentyminen ovat omiaan vahvistamaan tätä kehityssuuntaa. Toisaalta Itä-Euroopan kansallisuuskiistojen merkitystä ja niiden heijastumista integraatiokehitykseen ei kannata vähätellä.

Työn merkityksellisyys tietotaloudessa

Teollisen yhteiskunnan jälkeen kehittyvässä tietoyhteiskunnassa työn mielekkyyden merkitys motivaation kannalta kasvaa. Wilenius (1990, 79), joka näkee itsensä toteuttamisen ihmisen henkisten kykyjen käyttönä työssä toteaa, että

milloin näiden kykyjen käyttö työssä estyy, niille etsitään kompensatiota muusta toiminnasta vapaa-aikana. Motivaation ja sitoutumisen kannalta monipuoliset mahdollisuudet ihmisten henkisten kykyjen käyttöön ja kehittämiseen ovatkin hyvin tärkeitä.

Tietoyhteiskunnan kehitystä painottavat näkemykset viittaavat olennaiseen muutokseen myös työn kohteessa. Inhimillisen työn kohde ei enää ole ensisijaisesti materiaallinen vaan henkinen. Yhä suurempi osa työntekijöistä tuottaa, käsittelee tai tallentaa tietoa ja informaatiota. Työn kohteen muutoksen rinnalla on kehittynyt työn luonnetta vastaava informaatioteknologia. Tietokoneen näyttöruudulta havaittava informaatioaines ei ole käsin kosketeltavissa. Informaatiotyön tekeminen tapahtuu merkkien ja merkitysten varassa. Merkkien tai signaalien varassa tapahtuva informaatiotyö voi yksinkertaisimmillaan pelkistyä signaalitoiminnaksi. Esimerkkinä tästä voi olla tietojen tallentaminen valikko-ohjattuun tietokantaan. Riittävän rutinoitunut työntekijä voi työskennellä lähes ajattelematta työtään. Merkitysten ymmärtämiseen perustuvaa toimintaa voi kuvata prosessinohjauksen kehittämistä koskevalla esimerkillä. Esimerkki on Shoshana Zuboffilta (1990), joka on tutkinut tietokoneohjattua paperinvalmistusta eräissä Pohjois-Amerikkalaisissa paperitehtaissa.

Eräässä moderneimmista Zuboffin tutkimista tehtaista tuotantokoneisto ja prosessinohjaustekniikka oli uutta ja henkilöstö suhteellisen kokematon. Tuloksellisuuteen tähtäävänä toimintastrategiana oli antaa työntekijöille mahdollisimman paljon informaatiota ja toimintavapautta prosessin ohjauksen suhteen. Ajatuksena oli tuottavuuden optimointi työntekijöiden prosessinohjausta koskevan kehittyvän tiedon avulla. Tuloksena oli tuottavuuden jatkuva kehittyminen. Tällaisessa toiminnassa informaation merkityksen ymmärtäminen kokonaisprosessin tulosten kannalta on olennaista. Vain tällaisen merkityksellisen tiedon avulla prosessia on mahdollista jatkuvasti kehittää (merkityksistä tietotyössä ks. Kortteinen 1987).

Ihmisten kehitysmahdollisuuksien edistämien merkitsee myös voimakasta haastetta vanhoille organisaatorakenteille. Perinteiset tayloristisiin oppeihin pohjautuvat rakenteet erottavat työn laajan ymmärtämisen ja sen tekemisen toisistaan. Tieto ja ymmärrys ovat jääneet johdon omaisuudeksi ja ylhäältä tulevien ajatusten toteuttaminen ja työn tekeminen on jäänyt työntekijöille. Japanilaisen Matsushita -yhtiön perustaja Konosuke Matsushita on pitänyt tätä yleisenä läntisiä teollisuusmaita vaivaavana ongelmana, mikä on antanut kilpailuetua japanilaiselle teollisuudelle (Matsushita 1988 sit. Best 1990). Taylorismin mukainen työn lohkoutuminen on työn psykologisessa tutkimuksessa todettu haitalliseksi (Vartiainen & Teikari 1990). Taylorismin sosiaaliset haitat ovat ilmeisiä. Tietoyhteiskunnassa tarvitaan nykyistä matalampia ja työnjollisilta rajoiltaan joustavampia organisaatioita, joista tarpeeton hallinnollinen

työ on karsittu pois (Kasvio 1991, 12-13). Tällaiset yhteistoimintaan ja oppimiseen nojaavat organisaatiot kykenevät mukautumaan perinteellisiä organisaatioita paremmin voimistuvan markkinakilpailun myötä lisääntyviin ympäristön muutoksiin ja tilanteiden ennakoimattomuuteen.

Työ- ja tuotantoprosessin ymmärrykseen perustuva työn hallinta on myös vieraantuneen työn vastakohta. Se luo toiminnallista pohjaa myös työn merkitykselle ihmisen identiteetin muodostajana. Mielekäs työ integroi työn ihmisen muuhun kokemukseen. Vieraannuttava työ etäännyttää työn ja sisällöllisesti mielekkään toiminnan toisistaan. Hyvin olennaista työhön liittyvän identiteetin ja motivaation kehittymisen kannalta on se, millaiset mahdollisuudet ihmisellä on tehdä mielekästä työtä.

3. Itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien kehitys Suomessa

Itsensä toteuttamisen edellytysten ja mahdollisuuksien analyysissa noudatetaan edellä omaksuttua jäsenystä. Aluksi ajallisesti vertailemalla pyritään luomaan yleiskuva suomalaisen työelämän laadun muutoksesta itsensä toteuttamisen osalta. Seuravassa luvussa Norjaan vertaamalla luodaan kuvaa suomalaisen työelämän kansainvälisestä tilasta. Työelämän rakenteellisiin tekijöihin pohjautuvan analyysin perusteella kuvataan työelämän sisäisiä kehityssuuntia. Itsensä toteuttamisen mahdollisuuksia tarkastellaan seuraavassa useampien itsensä toteuttamista koskevien tekijöiden osalta. Analyysien perusoletuksena on se, että mahdollisuus säädellä työhön ja muuhun elämään liittyvää ajankäyttöä, mahdollisuudet oman työprosessin säätelyyn, mahdollisuudet työssä kehittymiseen, mahdollisuudet urakehitykseen ja itsensä sekä oman työnsä arvokkaaksi kokeminen tekevät työstä mielekästä.

Työn autonomia

Työn autonomia on yksi työelämän tutkimuksen keskeisistä kohteista. Itsensä toteuttamisen kannalta työn autonomia on sen yleinen edellytys. Autonomia on riippuvuuden vastakohta. Yksinkertaistaen voi sanoa, että ollakseen yksilöllinen ihminen työntekijä tarvitsee autonomiaa.

Työn autonomiassa tapahtuneita muutoksia valotetaan seuraavassa useiden autonomian eri puolia kuvaavien muuttujien avulla. Tarkasteltavia autonomian eri osatekijöitä on kaikkiaan kahdeksan, joissa kysytään voiko työntekijä vai-

kuttaa työaikoihin, työtehtäviinsä, työjärjestykseen, työtahtiin, työmenetelmiin, työnjakoon, työtovereiden valintaan ja laitehankintoihin.

Yksi työhön ja vapaa-aikaan liittyvä kehityspiire on niiden rajan hämärtyminen jälkimodernissa yhteiskunnassa. Tämän muutoksen syitä voidaan etsiä kahdesta vastakkaisesta suunnasta. Työn arvostuksen nopea aleneminen 1980-luvun aikana ja perheen ja vapaa-ajan merkityksen kasvu ovat luoneet uudenlaista painetta työ- ja vapaa-ajan rajan joustavuudelle. Aiemmin paine on ollut työelämästä muun elämän suuntaan. Kun työkeskeisyys on voimakkaasti vähentynyt on uusien arvojen pohjalta kehittyvä paine suunnaltaan päinvastainen. Ajatus on siis se, että muuttuvien arvojen pohjalta työtä aletaan yhä enemmän arvioida muun elämän alueella kehitettyjen arviointikriteerien perusteella. Esimerkiksi ajankäytön suhteen tämä tulee merkitsemään kasvavaa pyrkimystä työntekijöiden elämäntilanteen ja tarpeiden pohjalta joustaviin työaikoihin. Toisaalta myös yritysten toiminnassa ajankäytön ja toiminnan yleinen joustavuus tulevat aiempaa tärkeämmiksi. Pyrkimys joustaviin tuotantorakenteisiin edellyttää tiukan työn ja vapaa-ajan rajan väljenemistä.

Taulukosta 4.2 nähdään miten mahdollisuudet vaikuttaa omaan työaikaan ovat muuttuneet. Tätä voi pitää yleisimpänä työn autonomiaa kuvaavana mittarina, koska se heijastuu koko päivittäisen elämän rytmiin. Mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin on edellytys eri elämänalueiden toimintojen joustavalle yhteensovittamiselle.

Taulukko 4.2 Mahdollisuudet vaikuttaa työhön tulo- ja lähtöaikoihin Suomessa 1984-1990 (%)

	1984	1990	Muutos 1984-1990
Määrätyt tulo- ja lähtöajat	63	54	-9
Vaikutusmahdollisuuksia tulo- ja/tai lähtöaikoihin	36	46	10
EOS	1	0	-1
N=	4502	3503	

Edellä olevasta taulukosta nähdään työajan joustavuuden tulo- tai lähtöaikojen suhteen lisääntyneen 10 prosenttiyksikköä vuodesta 1984. Työaikaan liittyvässä autonomiassa on siis tapahtunut myönteistä kehitystä mutta kannattaa kuitenkin huomata, että edelleen yli puolella eli noin 1 100 000 palkansaajalla on määrätyt tulo- ja lähtöajat.

Toinen autonomian keskeinen ulottuvuus ovat omaan työhön liittyvät vaikutusmahdollisuudet. Taulukkoon 4.3 on koottu keskeiset tiedot omaa työtä koskevan autonomian muutoksista 1980-luvun puolenvälin jälkeen. Muutos on ollut myös näiden tekijöiden osalta positiivista, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat lisääntyneet hyvin selvästi kaikkien autonomian osatekijöiden osalta.

Taulukko 4.3 Mahdollisuudet vaikuttaa oman työn eri piirteisiin 1984-1990 (%)

Kokeeko voitansa vaikuttaa ainakin jossain määrin:	1984	1990	Muutos 1984-1990
Työtehtäviin			
Kyllä	62	79	17
Ei	37	21	
EOS	1	0	
N=	4502	3502	
Työtehtävien järjestykseen			
Kyllä	86	92	6
Ei	14	8	
EOS	0	0	
N=	4502	3501	
Työtahtiin			
Kyllä	85	91	6
Ei	14	9	
EOS	1	0	
N=	4502	3502	
Työmenetelmiin			
Kyllä	84	91	7
Ei	15	9	
EOS	1	0	
N=	4502	3501	
Työnjakoon			
kyllä	51	66	15
Ei	47	33	
EOS	2	1	
N=	4502	3502	
Kenen kanssa työskentelee			
Kyllä	30	48	18
Ei	67	51	
EOS	3	1	
N=	4502	3499	
Laitehankintoihin			
Kyllä	51	58	7
Ei	48	42	
EOS	1	0	
N=	4502	3502	

Vuonna 1984 olivat vaikutusmahdollisuudet työtehtävien järjestykseen, työtahtiin ja työmenetelmiin suurimmat. Vaikutusmahdollisuudet näihin samoihin seikkoihin olivat edelleen tyypillisimpiä vuonna 1990. Voimakkaimmin olivat lisääntyneet mahdollisuudet vaikuttaa siihen, mitä työtehtäviin kuuluu, kenen kanssa työskentelee sekä siihen miten työt jaetaan ihmisten kesken. Tyypillisimmin vaikutusmahdollisuudet ovat lisääntyneet suhteellisen lievää autonomiaa kokevien joukossa.

Työn autonomisuutta ja siinä tapahtuneita muutoksia voidaan kuvata myös keskimääräisesti koetun autonomian avulla. Tätä varten edellä esitetyistä autonomian eri puolia valottavista muuttujista on muodostettu yhdistetty muuttuja, josta on laskettu keskiarvoja sekä kaikille palkansaajille että eri ryhmille. Luonnollisesti keskiarvot antavat yleisestä kehityksestä edellä esitetyn kaltaisen kuvan. Kiinnostavia ovatkin ryhmäkeskiarvojen avulla suoritettavat vertailut.

Taulukosta 4.4 nähdään eräitä kiinnostavia työelämän rakenteellisia muutoksia. Ensinnäkin jo edellä todettu seikka autonomian yleisestä lisääntymisestä. Toiseksi variaatiokertoimien arvoista, nähdään selvää tasa-arvoistumista työn autonomiassa. Autonomian erot ovat supistuneet sekä yleisesti että ryhmäkohtaisesti. Kolmanneksi, niin vuonna 1984 kuin vuonna 1990 sosioekonominen asema on tärkein yleisistä työn autonomian eroja synnyttävistä tekijöistä. Vuonna 1984 oli ylempien toimihenkilöiden autonomian yleinen taso 21 prosenttia keskimääräistä korkeampi ja työntekijöiden 8 prosenttiyksikköä matalampi. Myös vuonna 1990 kokivat ylemmät toimihenkilöt selvästi enemmän autonomiaa työssään kuin työntekijät, mutta erot ryhmien välillä olivat kuitenkin supistuneet. Yleensä erot autonomian kokemisessa eivät ole kovin suuria. Näyttääkin siltä, että työn yleisessä autonomiassa on tapahtunut lievää tasa-arvoistumista eri ammattiryhmien välillä.

Alueellisesti Uusimaa eroaa muusta maasta suuremman työn autonomian osalta. Tämä osin johtuu toimiala- ja ammattirakenteista, jotka poikkeavat toisistaan: Uusimaa on toimihenkilö- ja palveluvaltaisempi kuin muut alueet. Uudellamaalla koettu muita alueita suurempi autonomia ei kuitenkaan ole palautettavissa ammattirakenteen tai toimialarakenteen eroihin vaan näiden huomioimisen jälkeenkin Uudellamaalla koetaan enemmän autonomiaa kuin muilla alueilla.

Taulukko 4.4 Työn koettu autonomia työelämän rakennepiirteiden avulla tarkasteltuna 1984-1990

	1984			1990		
	Keski-arvo	Variaatio-kerroin*	$\frac{\sum X_i^{**}}{X}$	Keski-arvo	Variaatio-kerroin	$\frac{\sum X_i}{X}$
Ikäryhmät						
15-29	15,1	27,9	98	16,2	24,5	98
30-44	15,8	30,4	103	16,7	27,0	101
45-64	15,1	32,6	98	16,3	28,3	99
Sosioekonominen asema						
Ylemmät toimihenkilöt	18,7	24,9	121	19,1	22,0	116
Alemmat toimihenkilöt	15,9	28,4	103	16,5	25,6	100
Työntekijät	14,1	30,1	92	15,3	26,9	93
Päätoimialat						
Alkutuotanto	16,1	27,5	105	16,0	23,6	97
Jalostus	14,7	31,7	95	15,9	27,0	96
Palvelut	15,9	29,4	103	16,8	26,5	102
Työnantajatyypit						
Valtio	15,2	29,9	99	16,0	27,1	97
Kunta	15,6	27,0	101	16,7	25,8	101
Yksityinen	15,4	31,5	100	16,5	26,9	100
Toimipaikan koko						
Alle 10	15,9	29,6	103	16,8	26,2	102
10-19	15,8	29,8	103	16,8	25,7	102
20-99	15,5	30,1	100	16,4	26,6	99
Yli 100	14,9	31,1	97	16,2	27,4	98
Alue						
Uusimaa	16,1	29,9	105	17,3	26,0	105
Teollisuus-Suomi	15,1	30,3	98	16,2	27,4	98
Välialueet	15,1	30,3	98	16,1	25,8	98
Äärialueet	15,3	30,7	99	16,2	26,5	98
Kaikki palkansaajat	15,4	30,4	100	16,5	26,7	100

* Variaatiokerroin kuvaa ryhmän havaintojen keskinäistä poikkeavuutta

** Luku ilmaisee ryhmän i keskiarvon ja aineiston keskiarvon suhteen. Aineiston keskiarvoa kuvaa luku 100.

Pienillä toimipaikoilla työskentelevillä näyttää olevan hieman enemmän autonomiaa kuin suuremmilla työpaikoilla työskentelevillä. Jalostussektorin matalampi autonomian taso liittyy osin tähän, osin vähäisempään toimihenkilöiden osuuteen.

Kehitysmahdollisuudet ja toiminnan mielekkyys

Tarveteoreettisessa näkökulmassa ihminen nähdään kehittymään pyrkivänä olentona. Alvessonin (1987) määritelmän mukaan itsensä toteuttaminen merkitsee ihmisen pyrkimystä käyttää ja kehittää kykyjään luovassa ja tuottavassa toiminnassa. Itsensä toteuttamisen tarpeita tarkastellaan seuraavassa kysymällä työssä koettuja kehitys- ja oppimismahdollisuuksia, "Onko Teillä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot mahdollisuudet kehittää itseänne?", "Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset tai heikot mahdollisuudet saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta", "Oletteko ollut viimeisten 12 kuukauden aikana kursseilla, siten että olette saanut koulutusajalta palkkaa?", "Onko Teillä työssänne hyvät, jonkinlaiset vai heikot etenemismahdollisuudet", "Edellyttääkö työnne: itsenäisiä ratkaisuja, oma-aloitteisuutta, luovuutta". Työn subjektiivista mielekkyyttä tarkastellaan oman työn tärkeyttä koskevalla kysymyksellä "Pidätkö itse nykyistä työtänne erittäin tärkeänä ja merkittävänä...ei lainkaan merkittävänä".

Ammattitaidon kehittämiseen tähtäävä koulutus on konkreettinen tapa kehittyä työssä. Aiemmin mainittu Inglehart pitää koulutusta hyvin keskeisenä yhteiskunnallisena resurssina. Koulutustason kehittyminen lisää ihmisten kykyjä osallistua yhteiskunnalliseen päätöksentekoon samalla kun se vahvistaa omatoimisuuden arvoa. Koulutustaso ei luonnollisesti vaikuta vain ihmisten kykyyn osallistua yleisiin päätöksiin. On perusteltua ajatella, että työhön liittyvä koulutus kehittää erityisesti kykyjä omaa työtä koskevaan päätöksentekoon.

Taulukko 4.5 Onko Teillä nykyisessä työssänne hyvät, jonkinlaiset vai heikot mahdollisuudet saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta? (%)

	1977	1984	1990	Muutos 1977-1990
Hyvät	24	30	31	7
Jonkinlaiset	27	28	33	6
Heikot	46	38	33	-13
EOS	3	4	3	
N=	5778	4502	3500	

Taulukko 4.6 Oletteko viimeisten 12 kuukauden aikana ollut kursseilla, siten että olette saanut koulutusajalta palkkaa? (%)

	1977	1984	1990	Muutos 1977-1990
Kyllä	27	34	43	16
Ei	73	66	57	-16
N=	5778	4502	3501	

Mahdollisuudet saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta ovat lisäntyneet 13 prosenttiyksikköä vuodesta 1977. Voimakkain kasvukausi näyttää sijoittuvan vuotta 1984 edeltävälle ajalle. Mahdollisuuksissa saada koulutusta koetaan tapahtuneen selvää tasa-arvoistumista. Vuonna 1977 hyvien mahdollisuuksien suhde hiekkohin mahdollisuuksiin oli 1/2 ja vuonna 1990 se on jokseenkin 1/1 (ks. taulukko 4.5). Osallistuminen työnantajan järjestämään koulutukseen on lisääntynyt jopa hieman enemmän kuin arvioidut mahdollisuudet saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta (ks. taulukko 4.6). Vuonna 1977 oli työnantajan järjestämään koulutukseen osallistunut noin 480 000 palkansaajaa. Vuonna 1990 koulutusta saaneiden määrä oli kasvanut jo 900 000 henkilöön. Lisäys on ollut absoluuttisilla luvuilla mitattuna suhteellista muutostakin voimakkaampaa. Koulutukseen osallistuneita oli 1990 lähes kaksinkertainen määrä vuoteen 1977 verrattuna. Työhön liittyvän koulutuksen muutokseen liittyy myös koulutuksen laadullinen muutos. Samanaikaisesti kun koulutus on yleistynyt ovat keskimääräiset koulutusajat lyhentyneet.

Taulukko 4.7 Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot kehitysmahdollisuudet? (%)

	1977	1990	Muutos 1977-1990
Hyvät	28	32	4
Jonkinlaiset	31	41	10
Heikot	37	25	-12
EOS	4	2	-2
N=	5778	3490	

Palkansaajat kokevat itsensä kehittämisen mahdollisuuksien parantuneen. Hyviksi tai jonkinlaisiksi kokee kehitysmahdollisuutensa 14 prosenttiyksikköä useampi palkansaajista kuin vuonna 1977. Muutos on tapahtunut erityisesti heikkojen mahdollisuuksien vähenemisenä ja jonkinlaisten mahdollisuuksien kasvuna. Jonkinlaiset kehitysmahdollisuudet mainitsevien osuus on kasvanut 10 prosenttiyksikköä. Edelleen neljäsosa palkansaajista kokee itsensä kehittämisen mahdollisuudet heikoiksi.

Tavanomainen tapa päästä kehittävämpään työhön on eteneminen organisaation sisällä parempiin, usein hierarkiassa korkeammantasoisiiin tehtäviin. Etenemismahdollisuuksien voidaan nähdä kuvaavan myös organisaatioiden avoimuutta ja muutospotentiaalia. Taulukon 4.8 luvut osoittavat lievää etenemismahdollisuuksien kasvua. Yhteensä 7% palkansaajista kokee etenemismahdollisuutensa paremmiksi nyt kuin 1977. Etenemismahdollisuuksien kasvu on ajoittunut 80-luvun loppupuolelle. Etenemismahdollisuuksien koe-

taan kuitenkin kehittyneen selvästi hitaammin kuin yleisten kehitysmahdollisuuksien.

Taulukko 4.8 Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot etenemismahdollisuudet ? (%)

	1977	1984	1990	Muutos 1977-1990
Hyvät	7	8	10	3
Jonkinlaiset	24	23	28	4
Heikot	65	66	60	-5
EOS	4	4	2	-2
N=	5778	4502	3500	

Myös urakehitysmahdollisuuksien taso on selvästi alhaisempi kuin yleisten kehitysmahdollisuuksien. Vuonna 1990 palkansaajista 60 prosenttia piti mahdollisuuksiaan edetä organisaatiossa heikkoina. Lukumääräisesti tämä merkitsee, että yli 1 200 000 palkansaajaa kokee urakehityksensä pysähtyneen omalla työpaikallaan. Samana ajankohtana yleiset kehitysmahdollisuutensa heikoiksi kokee 25 prosenttia palkansaajista eli runsaat 500 000 palkansaajaa.

Kehittävät työn piirteet

Työn sisältöä voidaan tarkastella kuten edellä on tehty siihen liittyvien yleisten kehitysmahdollisuuksien avulla. Toisaalta kehitysmahdollisuuksia voidaan tarkastella myös yksityiskohtaisemmin työn tekemiseen liittyvien kehittävien piirteiden avulla. Taulukossa 4.9 on esitetty muutokset, joita on koettu tapahtuneen työn edellyttämässä itsenäisyydessä, oma-aloitteisuudessa ja luovuudessa. Nämä piirteet eivät ole puhtaasti jonkin tehtäväsisällön kuvauksia, vaan kuvaavat myös työntekijän työhön suuntautumista. Samalla tavoin kuin edellisen luvun alussa kuvattiin työtehtävien erilaisia sosiaalisia konteksteja ja sitä, miten tehtävä muuttuu erilaiseksi työksi merkityssisältönsä mukaan, samalla tavoin myös työorientaation laatu muovaa tehtävien subjektiivisesti koettua merkitystä. Näitä työn sisällön puolia on usein vaikeaa erottaa toisistaan.

Toisaalta esitetyt työn ominaispiirteet kuvaavat työn yleisessä henkisessä sisällössä tapahtuneita muutoksia. Itsenäisyys, luovuus ja oma-aloitteisuus ovat tekijöitä, joita voidaan pitää tärkeänä joustavuutta ja henkisiä suorituksia edellyttävässä työssä. Nämä ovat tärkeitä kilpailu- ja työelämän laadun tekijöitä. Organisaatioiden kannalta kyse on niiden toimintakyvyn edellytysten paranemisesta ja työntekijöiden kannalta kyse on työn henkisen laadun kehittämisestä.

Taulukosta 4.9 nähdään kaikkien kehitysominaisuuksien lisääntyneen. Voimakainta kasvu on ollut oma-aloitteisuuden kohdalla, jossa paljon tai melko paljon oma-aloitteisuutta vaativan työn osuus on lisääntynyt 15 prosenttiyksikköä. Itsenäistä päätöksentekoa tai ratkaisuja työ edellyttää paljon tai melko paljon 12 prosenttiyksikköä useammin kuin vuonna 1984. Luovuutta katsoo työnsä vaativan paljon tai melko paljon 7 prosenttia useampi palkansaaja aiempaan verrattuna. Lisäksi 7 prosenttiyksikköä enemmän palkansaajista katsoo työnsä edellyttävän jonkin verran luovuutta verrattuna vuoteen 1984. Yhteensä luovuutta katsotaan vaadittavan työssä 14 prosenttiyksikköä aikaisempaa enemmän¹

Taulukko 4.9 Kuinka paljon työssä vaaditaan kehittäviä ominaisuuksia?

A. Itsenäisiä ratkaisuja:	1984	1990	Muutos 1984-1990
Paljon	24	30	6
Melko paljon	25	31	6
Jonkin verran	19	19	0
Ei lainkaan	32	20	-12
EOS	0	0	
N=	4502	3496	
B. Oma-aloitteisuutta:	1984	1990	Muutos 1984-1990
Paljon	34	45	11
Melko paljon	29	33	4
Jonkin verran	15	13	-2
Ei lainkaan	22	10	-12
EOS	0	0	
N=	4502	3493	
C. Luovuutta:	1984	1990	Muutos 1984-1990
Paljon	10	12	2
Melko paljon	11	16	5
Jonkin verran	11	18	7
Ei lainkaan	67	54	-13
EOS	0	0	
N=	4502	3491	

Taulukossa 4.10 on työn autonomian tapaan tarkasteltu työn kehittävien piirteiden muutoksia ryhmäkeskiarvojen avulla. Tärkein erottelija työn kehittävien piirteidenkin osalta on ammattiluokka. Ylempien toimihenkilöiden työhön sisältyy selvästi enemmän kehittäviä piirteitä kuin muiden työhön. Vuonna 1984

¹ Muutosten merkitystä arvioitaessa on hyvä tietää työn vaatimien ominaisuuksien yleensä lisääntyneen. Eivät siis ainoastaan kehitysominaisuudet ole lisääntyneet vaan myös muut työssä vaadittavat ominaisuudet: työ siis koetaan nykyisin aiempaa vaativampana.

ylempien toimihenkilöiden taso oli noin 35 prosenttia keskimääräistä korkeampi. Sen sijaan työntekijöiden taso oli 13 prosenttia keskimääräistä alempi. Vuonna 1990 erot ammattiryhmien välillä olivat kaventuneet. Ylempien toimihenkilöiden taso oli kuitenkin edelleen 24 prosenttia keskimääräistä korkeampi ja työntekijöiden 11 prosenttia alempi. Alemmat toimihenkilöt toimivat eräänlaisena puskurivyöhykkeenä näiden ääriryhmien välillä, jossa työn kehittävyys on keskitasoa.

Toinen selvä erottelija on työnantajasektori. Kuntasektorilla työn kehittävyys keskimääräinen taso oli molempina tarkasteluajankohtina noin 10 prosenttia keskimääräistä korkeampi. Vastaavasti muiden sektoreiden taso oli kaksi, kolme prosenttia keskimääräistä alempi. Myös palvelulusektori eroaa selvästi muista, erityisesti jalostussektorista korkeammalla työn kehittävyys tasollaan. Uudenmaan tilanne on myös hieman keskimääräistä parempi. Pienet yritykset tarjoavat hieman kehittävämmäksi koetun työn kuin suuremmat yritykset. Keski-ikäisten tilanne on tässäkin suhteessa nuoria ja vanhoja parempi. Muutokset näissä suhteissa ovat olleet melko pieniä.

Sosioekonomisen aseman ja toimialan vakiointi tuotti joitakin keskimääräisestä poikkeavia kiinnostavia tuloksia. Ylempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden väliset erot olivat molempina tarkasteluajankohtina jalostussektorilla suurempia kuin palveluissa. Erot olivat yleisen trendin mukaisesti kaventuneet. Vuonna 1984 ylempien toimihenkilöiden tilanne oli keskimääräistä parempi suurissa organisaatioissa. Työntekijöiden tilanne sen sijaan oli suurissa organisaatioissa keskimääräistä heikompi. Tilanne oli muuttunut vuoteen 1990 mennessä siten, että ylempien toimihenkilöiden työ koettiin kehittävämpänä pienimmissä yrityksissä ja vähimmin kehittäväenä suurimmissa yrityksissä. Työntekijöiden tilanne sen sijaan ei ollut muuttunut, heikoin tilanne oli edelleen suurissa organisaatioissa toimivilla työntekijöillä. Alueellisesti tarkastellen näyttää kehitysalueiden työntekijöiden tilanne parantuneen.

Kiinnostava tulos on myös se, että alkutuotannossa toimivat nuoret kokevat työnsä muita kehittävämmäksi. Sen sijaan jalostus ja palvelusektorilla keski-ikäiset pitävät työtään muita kehittävämpänä. Selvä muutos on tapahtunut jalostussektorilla työnantajatyypeittäin tarkasteltuna. Kuntasektorin ja valtiosektorin suhteellinen tilanne on huonontunut selvästi. Kuntasektorin työläisten joukossa työn kehittävyys oli vuonna 1990 16 prosenttia keskimääräistä tasoa alempi.

Taulukko 4.10 Työn kehittävät piirteet ja niiden muutokset eräiden työnjaon rakenteellisten tekijöiden funktiona Suomessa 1984-1990

	1984			1990		
	Keski-arvo	Variaatio-kerroin	$\frac{\sum X_i}{X}$	Keski-arvo	Variaatio-kerroin	$\frac{\sum X_i}{X}$
Ikäryhmät						
15-29	6,6	38,9	97	7,6	32,9	99
30-44	7,1	38,2	104	7,9	32,1	102
45-64	6,6	41,2	97	7,5	33,8	97
Sosioekonominen asema						
Ylemmät toimihenkilöt	9,2	26,8	135	9,5	22,4	124
Alemmat toimihenkilöt	7,0	37,2	103	7,8	31,5	101
Työntekijät	6,0	38,9	87	6,8	33,5	89
Päätoimialat						
Alkutuotanto	6,6	35,4	97	7,4	36,3	96
Jalostus	6,2	40,3	91	7,1	34,4	92
Palvelut	7,2	37,9	106	8,0	31,1	104
Työnantajatyypit						
Valtio	6,7	39,2	98	7,4	34,7	96
Kunta	7,5	37,0	110	8,4	29,2	109
Yksityinen	6,6	39,6	97	7,5	33,3	97
Toimipaikan koko						
Alle 10	7,0	38,0	102	7,9	32,0	102
10-19	6,9	38,2	101	7,9	31,0	103
20-99	6,8	39,7	100	7,6	32,9	99
Yli 100	6,7	40,0	98	7,5	33,9	97
Alue						
Uusimaa	7,0	39,6	103	7,9	32,6	103
Teollisuus-Suomi	6,7	38,5	99	7,5	33,8	98
Välialueet	6,6	39,9	97	7,6	31,2	100
Äärialueet	6,9	39,2	102	7,8	32,5	102
Kaikki palkansaajat	6,8	39,3	100	7,7	32,8	100

Korvaamattomuus

Persoonana toimimisen edellytyksenä on ainakin tietty määrä korvaamattomuutta. Korvaamattomuus liittyy perustaviin moraalifilosofisiin ogelmiin, joita ei tässä voida tarkastella. Työelämän ja talouden tarkasteluissa henkilön korvaamattomuudella voidaan tarkoittaa sitä, ettei henkilö ole aivan mutkattomasti vaihdettavissa toiseen. Korvaamattomuuden voisikin nähdä ihmisen pelkäksi työvoimaksi muuttumisen vastakohtana. Korvaamattomuutta tarkastellaan empiirisesti työn edellyttämän koulutuksen ja työhön liittyvän siirtouhan avulla.

Työn vaatiman oppimisajan koetaan jonkin verran kasvaneen (liitetaulukko 23). Kehitys on samansuuntaista kuin yleinen koulutusrakenteen kehittyminenkin. Työn vaatiman oppimisajan kasvu onkin hieman lisännyt korvaamattomuutta. Toisaalta siirtouhkien kokeminen ei ole lisääntynyt. Tässä on kuitenkin huomattava, että tiedot koskevat lamaa edeltänyttä tilannetta vuodelta 1990. Työttömyyden raju lisääntyminen on epäilemättä muuttanut tilannetta korvaamattomuuden osalta, ainakin osin, huonompaan suuntaan.

Työttömäksi joutuvan kannalta työttömyys merkitsee sitä, ettei hän ole yritykselle tai organisaatiolle tarpeellinen, saatikka korvaamaton. Työttömien muodostama työvoimareservi sellaisenaan heikentää myös työssä olevien tilannetta, korvattavuus monissa etenkin yksinkertaisissa tehtävissä lisääntyy. Paine työvoimakustannusten alentamiseen on kuitenkin kaksiteräinen. Työntekijämäärän vähentäminen voi merkitä myös työssä olevien arvon lisääntymistä, joutuvathan he tekemään suuremman osan organisaation kokonaistuotoksesta. Seurauksena saattaa olla polarisoituminen, työttömien ja työssäkäyvien yhteiskunnallisen aseman etäännyminen.

4. Itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien muutokset suomalaisen työelämän rakenteissa 1980-luvulla

Yksi työhön ja vapaa-aikaan liittyvä kehityspiire on niiden rajan hämärtyminen jälkimodernissa yhteiskunnassa. Tämän muutoksen syitä voidaan etsiä kahdesta vastakkaisesta suunnasta. Työn arvostuksen nopea aleneminen 1980-luvun aikana ja perheen ja vapaa-ajan merkityksen kasvu ovat luoneet uudenlaista painetta työ- ja vapaa-ajan rajan joustavuudelle. Aiemmin paine on ollut työelämästä muun elämän suuntaan. Kun työkeskeisyys on voimakkaasti vähentynyt on uusien arvojen pohjalta kehittyvä paine suunnaltaan päinvastainen. Ajatus on siis se, että muuttuvien arvojen pohjalta työtä aletaan yhä enemmän arvioida muun elämän alueella kehitettyjen arviointikriteerien perusteella. Esimerkiksi ajankäytön suhteen tämä tulee merkitsemään kasvavaa pyrkimystä työntekijöiden elämäntilanteen ja tarpeiden pohjalta joustaviin työaikoihin. Toisaalta myös yritysten toiminnassa ajankäytön ja toiminnan yleinen joustavuus tulevat aiempaa tärkeämmiksi. Pyrkimys joustaviin tuotantorakenteisiin edellyttää tiukan työn ja vapaa-ajan rajan väljenemistä.

Merkityksellisyyttä luovia tekijöitä voidaan tarkastella tutkijoiden luomien kriteerien tai tutkittavien omien näkemysten kautta. Seuraavissa analyyseissa sovelletaan molempia näkökulmia. Aluksi vertaillaan ihmisten ajalliseen päivä-

rytmiin sisältyvän autonomian muutoksia työelämän perusrakenteissa. Tämän jälkeen tarkastellaan työssä koettuja kehitys- ja etenemismahdollisuuksia. Ajallisten muutosten viimeiset analyysit koskevat oman työn merkittävyyden kokemisessa tapahtuneita muutoksia. Näiden analyysien taustalla oleva perusoletus on se, että mahdollisuus säädellä työhön ja muuhun elämään liittyvää ajankäyttöä, mahdollisuudet kehittymiseen työssä, mahdollisuudet urakehitykseen ja oman työn arvokkaaksi kokeminen tekevät työstä mielekästä. Vastaavasti näiden tekijöiden puuttuminen vähentää työn mielekkyyttä.

Näiden ajallisten tarkastelujen jälkeen tutkitaan seuraavassa luvussa itsensä toteuttamista koetun oman työn ja työn yleisen arvostamisen suhteena. Ajatuksena on, että arvokomponentti on aina mukana merkityksenmuodostuksessa ja "itsensä toteuttaminen" merkitsee työhön liittyvien arvojen ja koetun työn tasapainoa. Tämä on ehkä edellistä lähestymistapaa epätyypillisempi tarkastelutapa itsensä toteuttamiseen. Näkemyksen perusvireenä on ihmisten subjektiivisesti työhön liittämien arvostusten selvempi huomioonottaminen kuin ensimmäisessä tarkastelutavassa.

Itsensä toteuttamisen mahdollisuudet eri työntekijäluokissa

Yhteiskuntaluokista on käyty keskustelua oikeastaan koko teollisen yhteiskunnan olemassaolon ajan sen varhaisesta kehityksestä lähtien. Tässä keskustelussa on nojaututtu erilaisiin kriteereihin. Yksi tyypillisimmistä luokkajaon kriteereistä on ollut ammatti. Sosioekonomisen luokituksen pääryhmät tulevat hyvin lähelle luokkatutkimuksessa käytettyä ylemmän keskiluokan, alemman keskiluokan ja työntekijöiden erottelua (ks. esim. Alestalo 1985). Yhteiskuntaluokan käsitteen mielekkyys on usein myös liitetty olettamukseen näiden luokkien taloudellista ja kulttuurisista ominaispiirteistä. Yhteiskunnan kokonaisuutensa kannalta tällaisten erottelevien ominaisuuksien tarkastelu on tärkeää.

Itsensä toteuttamisen analyysin aluksi tarkastellaankin yleisimpien työntekijä- ja toimihenkilöluokkien välisen suhteen kehitystä päivittäisen aikarakenteen joustavuuden näkökulmasta.

Taulukko 4.11 Mahdollisuudet vaikuttaa työhön tulo- ja lähtöaikoihin työntekijöiden ja toimihenkilöiden työssä (%)

Työntekijät	1984	1990	Muutos 1984-1990
Määrätyt tulo- ja lähtö-ajat	72	66	-6
Vaikutusmahdollisuuksia	28	34	6
EOS	0	0	
N=	2171	1465	
Toimihenkilöt			
Määrätyt tulo- ja lähtö-ajat	56	45	-11
Vaikutusmahdollisuuksia	44	55	11
EOS	0	0	
N=	2331	2005	

Eri työntekijäluokkien vaikutusmahdollisuuksien vertailu osoittaa joustavuuden kasvaneen 1980-luvun lopulla. Palkansaajat kokevat voivansa sovittaa työhön tulo- ja lähtöaikansa aiempaa joustavammin muuhun ajankäyttöön. Erot työntekijöiden ja toimihenkilöiden välillä ovat kuitenkin merkittäviä. **Toimihenkilöillä on selvästi työntekijöitä useammin mahdollisuuksia joustoon. Erot ovat jopa kasvaneet eri työntekijäryhmien välillä.** Vuonna 1984 toimihenkilöistä 16 prosenttiyksikköä usempi saattoi vaikuttaa työaikoihinsa verrattuna työntekijöihin. Vuonna 1990 ryhmien välinen erotus oli jo 21 prosenttiyksikköä. Elämänhallinnan kannalta keskeisellä ulottuvuudella eriarvoisuus palkansaajaluokkien välillä näyttää siis kasvaneen vaikka kehitys kokonaisuudessaan on ollut positiivista.

Mahdollisuus vaikuttaa ajankäytön rakenteeseen on edellytys itsensä kehittämiseksi. Aikarakenteen joustavuus luo mahdollisuuksia erilaisten tarpeiden yksilölliseen huomioonottamiseen. Joustavuus merkitsee ainakin osittaista arjen rutiinien purkamisen mahdollisuutta tai vähintäänkin mahdollisuutta paremmin tyydyttää työn ja vapaa-ajan tarpeet. Itsensä toteuttamisen kannalta on kuitenkin tärkeää, että toimintaan liittyy tulevaisuuden perspektiivi. Toiminta, joka toteuttaa vain päivittäisiä tarpeita ei sisällä kehityksellistä perspektiiviä, jota itsensä toteuttaminen joksikin tulemisena edellyttää. Seuraavassa tarkastellaan ammattiluokittain, millaisia tulevaisuuteen suuntautuvia mahdollisuuksia työhön sisältyy ja millä tavoin ne ovat muuttuneet. Kehitysmahdollisuuksia tarkastellaan kahdella tavoin, toisaalta kehitysmahdollisuuksia yleisesti toisaalta uran muodossa toteutuvaa kehitystä.

**Taulukko 4.12 Työn sisältämät kehitys- ja etenemismahdollisuudet
työntekijöiden ja toimihenkilöiden työssä 1977-1990 (%)**

Kehitys- mahdollisuudet Työntekijät	1977	1984 ^{*)}	1990	Muutos 1977-1990
Hyvät/jonkinlaiset	44		58	14
Heikot	50		39	-11
EOS	6		3	-3
N=	3004		1460	
Toimihenkilöt				
Hyvät/jonkinlaiset	75		83	8
Heikot	23		15	-8
EOS	2		2	0
N=	2774		1997	
Etenemis- mahdollisuudet Työntekijät				
	1977	1984	1990	Muutos 1977-1990
Hyvät/jonkinlaiset	24	24	32	8
Heikot	73	72	66	-7
EOS	4	4	2	-2
N=	3004	2171	1464	
Toimihenkilöt				
Hyvät/jonkinlaiset	40	35	42	2
Heikot	57	61	56	-1
EOS	3	4	2	-1
N=	2774	2331	2003	

^{*)} Tieto puuttuu vuodelta 1984

Työn tarjoamien kehitysmahdollisuuksien koetaan yleisesti lisääntyneen. Työntekijät kuitenkin kokevat kehitysmahdollisuuksiensa lisääntyneen enemmän kuin toimihenkilöt, **raja työntekijöiden ja toimihenkilöiden välillä on tässä suhteessa madaltumassa.** On kuitenkin tärkeää huomata edelleen suurena pysynyt ero eri työntekijäryhmien välillä: toimihenkilötyössä mahdollisuudet itsensä kehittämiseen ovat edelleen selvästi suuremmat kuin työntekijöiden työssä. Vuonna 1977 ero hyvät tai jonkinlaiset kehitysmahdollisuudet omaavien toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä oli 31 prosenttiyksikköä. Vuoteen 1990 mennessä ero oli supistunut 25 prosenttiyksikköön.

Etenemismahdollisuuksien kasvua on tapahtunut tarkasteluperiodilla lähinnä työntekijöiden kohdalla. Voimakkain kasvu ajoittuu 1980-luvun lopulle. Toimihenkilöiden kokemissa etenemismahdollisuuksissa on tapahtunut tarkastelujaksolla aaltomaista liikettä. 1980-luvun alkupuolella toimihenkilöt kokivat etenemismahdollisuuksiensa vähentyneen, mutta loppupuolella kehitys oli voimakasta. Vuosikymmenen vaihteessa oltiinkin päädytty jopa hieman korkeam-

malle tasolle kuin vuonna 1977. **Kokonaisuutena etenemismahdollisuuksissa koettu kynnys työntekijöiden ja toimihenkilöiden välillä on alentunut.** Vuonna 1977 vähintään jonkinlaisiksi koettujen etenemismahdollisuuksien ero oli 16 prosenttiyksikköä työntekijöiden ja toimihenkilöiden välillä. Vuonna 1990 ero oli supistunut 10 prosenttiyksikköön. Työelämän tasa-arvoistumista urakehitysmahdollisuuksien suhteen korostaa myös työntekijä-toimihenkilöra-kenteessa tapahtunut muutos. Toimihenkilöistyminen on ollut voimakasta 1980-luvun loppupuolella.

Työn merkityksellisyydessä koetut muutokset ovat samanlaisia työntekijöiden ja toimihenkilöiden joukossa. Molemmissa selvin muutos on työtään erittäin merkittävänä pitävien osuuden selvä lasku. Muutosta voi sanoa merkityksellisyiden aste-eroksi. Niiden osuus, jotka eivät pidä työtään merkittävänä, ei ole muuttunut käytännössä lainkaan. Työn merkittävydessä tapahtunut samansuuruinen lasku eri palkansaajaryhmissä merkitsee kuitenkin, että suhteellisesti työntekijöiden kokema muutos on suurempi. Toimihenkilöt kokevat työnsä edelleen tärkeämmäksi kuin työntekijät (ks. liitetaulukko 20).

Itsensä toteuttamisen mahdollisuudet yksityisellä ja julkisella sektorilla

Työaikojen joustavuutta koskevien työnantajasektorittaisen vertailun tärkein tulos on valtiosektorilla tapahtunut nopea muutos. Vaikutusmahdollisuudet ovat lisääntyneet kaikilla sektoreilla, mutta muutosnopeus on valtiosektorilla ollut kaksinkertainen verrattuna muihin sektoreihin. Tämä muutos saattaa olla yhteydessä toisaalla esitettyyn valtiosektorin sosiaalisten ristiriitojen kasvuun. On mahdollista, että perinteisesti jäykän organisaatiokulttuurin nopea muuttuminen yksilöllisesti joustavampaan suuntaan synnyttää sosiaalisina ongelmina ilmenvää kitkaa. Valtiosektorilla toteutunut muutos on johtanut siihen, että työntekijöiden mahdollisuudet ajalliseen joustoon ovat valtiosektorilla ohittaneet yksityisen sektorin. Toisaalta julkisen sektorin kuntapuolella on jäykkyyttä työajoissa edelleen enemmän kuin yksityisellä sektorilla. Ero kuntasektorin ja yksityisen sektorin välillä oli vuonna 1984 10 prosenttiyksikköä. Ero oli säilynyt samana vuonna 1990.

Taulukko 4.13 Mahdollisuudet vaikuttaa työhön tulo- ja lähtöaikoihin eri työalanajasektoreilla 1984-1990 (%)

Valtio	1984	1990	Muutos 1984-1990
Määrätyt tulo- ja lähtöajat	66	48	-18
Vaikutusmahdollisuuksia	34	52	18
EOS	0	0	
N=	575	410	
Kunta			
Määrätyt tulo- ja lähtöajat	70	61	-9
Vaikutusmahdollisuuksia	29	38	9
EOS	1	1	0
N=	970	829	
Yksityinen			
Määrätyt tulo- ja lähtöajat	61	52	-9
Vaikutusmahdollisuuksia	39	48	9
EOS	0	0	
N=	2930	2247	

Toinen mahdollinen selitys julkisen sektorin ristiriitojen kasvuun sisältyy etenemismahdollisuuksien muutoksiin eri sektoreilla (ks. taulukko 4.14). Samanaikaisesti kun kuntasektorin ja yksityisen sektorin työntekijät ovat kokeneet urakehitysmahdollisuuksiensa parantuneen on valtiosektorin kehitys pysähtynyt. Valtiosektorilla edelleenkin koetaan parhaimmat etenemismahdollisuudet, mutta työelämässä muutoin tapahtunut urakehityksen avoimuuden lisääntyminen ei ole ulottunut valtiosektorille. Nopean muutoksen tilanteessa jälkeenjääminen kehityksestä voi olla kokemuksena turhauttavaa, vaikka mahdollisuuksien "absoluuttinen" taso olisikin kokemusten "perustana". Jos katsotaan valtiosektorin ja kuntasektorin eroa 1984 nähdään, että se oli 22 prosenttiyksikköä vähintään jonkinlaisiksi koetuissa etenemismahdollisuuksissa. Vuoteen 1990 mennessä ero oli supistunut 13 prosenttiyksikköön.

Työn merkityksellisyyden muutokset ovat olleet samansuuruisia kaikilla sektoreilla. Kuntasektorin työntekijät kokevat työnsä muita merkityksellisempinä kuten oli laita jo vuonna 1984. Muutos on kaikilla sektoreilla tapahtunut merkittävyyden asteessa: erittäin merkittävänä työtään pitävien osuus on laskenut ja melko merkittävänä pitävien osuus vastaavasti noussut (ks. liitetaulukko 21). Tämän voi nähdä ilmaisevan kuntatyöntekijöiden vastuurationaalista työetiikkaa, joka painottaa henkilökohtaista työhön sitoutumista.

Taulukko 4.14 Työn sisältämät etenemismahdollisuudet yksityisellä ja julkisella sektorilla 1984 ja 1990 (%)

Etenemismahdollisuudet			
Valtio	1984	1990	Muutos 1984-1990
Hyvät/jonkinlaiset	42	42	0
Heikot	57	56	-1
EOS	1	2	1
N=	575	410	
Kunta			
Hyvät/jonkinlaiset	20	29	9
Heikot	77	69	-8
EOS	3	2	-1
N=	970	828	
Yksityinen			
Hyvät/jonkinlaiset	31	40	9
Heikot	64	58	-6
EOS	5	2	-3
N=	2930	2245	

Itsensä toteuttamisen mahdollisuudet päätoimialoilla

Erik Allardt (1989b) on tarkastellut yhteiskuntamuotojen muutoksia siirryttäessä agrariiyhteiskunnasta teollisen yhteiskunnan kautta jälkiteolliseen yhteiskuntaan. Allardtin mukaan teolliselle yhteiskunnalle on ominaista suuri yhdenmukaisuus ja jäykkyys. Agraariyhteiskunnassa kulttuurinen muuntelu on suurempaa kuin teollisessa yhteiskunnassa. Teollisesta yhteiskunnasta kehkeytyvälle jälkiteolliselle yhteiskunnalle on ominaista kulttuurisen muuntelun ja joustavuuden lisääntyminen. Edelliset tarkastelut ovat osoittaneet, että viimeaikainen kehitys on johtanut lisääntyvään joustavuuteen. Niin työn autonomia kuin kehitysmahdollisuudetkin ovat lisääntyneet. Kiinnostava kysymys onkin, millainen tilanne vallitsee eri toimialoilla ja millaista joustavuuden kehitys on ollut eri sektoreilla. Erityisen kiinnostavaa on se, onko jälkiteollinen palvelusektori jalostussektoria joustavampi ja millaisia ovat muutokset olleet näillä sektoreilla. Alkutuotannon osuus työvoimasta alkaa olla muutosten kannalta jo miltei merkityksetön. Tärkeimmät mahdolliset erot ovatkin jalostus- tai teollisuussektorin ja palvelusektorin välillä.

**Taulukko 4.15 Työ- ja vapaa-ajan rajan joustavuus eri toimialoilla
1984 ja 1990 (%)**

Alkutuotanto	1984	1990	Muutos 1984-1990
Määrätyt tulo- ja lähtöajat	33	31	-2
Vaikutusmahdollisuuksia	66	68	2
EOS	1	1	0
N=	168	87	
Jalostus			
Määrätyt tulo- ja lähtöajat	71	61	-10
Vaikutusmahdollisuuksia	29	39	10
EOS	0	0	0
N=	1666	1175	
Palvelut			
Määrätyt tulo- ja lähtöajat	61	51	-10
Vaikutusmahdollisuuksia	39	49	10
EOS	0	0	0
N=	2659	2233	

**Taulukko 4.16 Työn sisältämät kehitysmahdollisuudet eri päätoimialoilla
1977 ja 1990 (%)**

Kehitysmahdollisuudet			Muutos 1977-1990
Alkutuotanto	1977	1990	
Hyvät/jonkinlaiset	56	69	13
Heikot	39	28	-11
EOS	5	3	-2
N=	204	87	
Jalostus			
Hyvät/jonkinlaiset	50	65	15
Heikot	45	32	-13
EOS	5	3	-2
N=	2348	1170	
Palvelut			
Hyvät/jonkinlaiset	66	77	11
Heikot	31	22	-9
EOS	3	1	-2
N=	3224	2225	

Niin palvelu- kuin myös jalostussektorilla ovat työntekijöiden mahdollisuudet joustaa työhön tullessa ja lähtiessä lisääntyneet selvästi. Alkutuotannossakin joustonvara on lisääntynyt vähän. Taulukosta 4.15 nähdään, että palvelusektorilla työskentelevillä oli vuonna 1984 enemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työhön tulo- ja lähtöaikoihin kuin jalostussektorilla työskentelevillä. Ero on säilynyt samana 10 prosenttiyksikkönä vuoteen 1990 tultaessa. Alkutuotanto on edelleen pysynyt selvästi joustavimpana tuotannonalana aikarakenteensa suhteen.

Edellä esitetyt erot ovat samansuuntaisia kuin Allardtin kulttuurisia eroja koskevat tulkinnat. Alkutuotannossa, jossa agraarikulttuurin piirteet ovat vahvimmat, työaikojen joustavuus on suurinta. Jalostussektorilla, joka puolestaan on teollisen yhteiskunnan tyypillisin tuotantomuoto, on joustavuus vähäisintä. Jälkiteolliselle yhteiskunnalle tyypillisen palvelusektorin kehittyessä joustavuus työelämässä alkaa lisääntyä. Joustavuuden kehitys alkaa läpäistä myös jalostussektorin toimintaa. Agraariyhteiskuntaan liittyvät tulkinnat ovat tässä ongelmallisimpia, vaikka niitä voidaan hyvin perustella Suomen myöhäisellä teollistumisella, joka on säilyttänyt agraarikulttuurin arvot pidempään kuin monissa aiemmin teollistuneissa maissa (ks esim. Kortteinen 1982). Sen sijaan palveluyhteiskunnan organisaatioiden suuremman joustavuuden luoma paine teollisiin rakenteisiin on ilmeistä. Tämä näkyy esimerkiksi teollisuuden jatkuvissa vaikeuksissa saada nuorta työvoimaa palvelukseensa.

Jos kehitysmahdollisuuksista tarkastellaan aluksi niiden rakennetta vuonna 1984 niin nähdään, että alkutuotannossa ja palvelusektorilla kehitysmahdollisuudet koetaan paremmiksi kuin jalostussektorilla. **Muutos on kuitenkin ollut jalostussektorilla myönteisintä.** Vähintään jonkinlaisiksi kehitysmahdollisuutensa kokevien ero oli 16 prosenttiyksikköä verrattuna palvelusektoriin. Vuoteen 1990 mennessä ero oli supistunut 4 prosenttiyksikköä. Jalostussektorilla kehitysmahdollisuuksien koetaan lisääntyneen nopeammin kuin alkutuotannossa, mikä on johtanut näiden sektoreiden välisen kehitysmahdollisuuksien eron selvään supistumiseen.

Taulukko 4.17 Työn sisältämät etenemismahdollisuudet eri päätoimialoilla 1977-1990 (%)

Etenemismahdollisuudet				Muutos
Alkutuotanto	1977	1984	1990	1977-1990
Hyvät/jonkinlaiset	22	25	25	3
Heikot	75	69	74	-1
EOS	3	6	1	-2
N=	204	168	87	
Jalostus				
Hyvät/jonkinlaiset	27	27	36	9
Heikot	69	69	62	-7
EOS	4	4	2	-2
N=	2348	1666	1174	
Palvelut				
Hyvät/jonkinlaiset	35	33	39	4
Heikot	62	63	59	-3
EOS	3	4	2	-1
N=	3224	2659	2231	

Aiempi sosioekonomisia ryhmiä koskeva tarkastelu osoitti työntekijöiden mahdollisuuksien kehittyneen toimihenkilöiden mahdollisuuksia nopeammin. Työnantajasektoreita koskevat vertailut osoittavat, että **urakehityksen mahdollisuuksien koetaan 1980-luvulla lisääntyneen nopeimmin jalostussektorilla**. Kehitysmahdollisuuksien kasvu on ollut kaksinkertainen verrattuna palvelusektoriin. Kuinka paljon tämä johtuu toimihenkilöistymisestä jää jatkoanalyysien selvitettäväksi. Palvelusektori on kuitenkin edelleen urakehityksen kannalta avoimin sektori, vaikka jalostus onkin saavuttanut sitä melkoisesti. Jalostussektorin nopeamman kehityksen voi nähdä vastauksena palveluyhteiskunnan tuottamiin haasteisiin. Selvästi muita heikoimmat etenemismahdollisuudet ovat alkutuotannossa toimivilla. Alkutuotannon organisaatiokoko selittää paljolti etenemismahdollisuuksien puutetta. Urakehitys liittyy tyypillisesti suuriin byrokraattisiin organisaatioihin, joita ei alkutuotannossa esiinny käytännössä lainkaan.

Nopeimmin työn merkityksellisyys on vähentynyt palvelusektorilla, joskin erot ovat miltei merkityksettömiä (ks. liitetaulukko 22). Tästä huolimatta palvelusektorilla työskentelevät kokevat edelleen työnsä muilla sektoreilla työskenteleviä merkityksellisemmäksi. Alkutuotannossa ollaan käytännöllisesti katsoen samalla tasolla. Jalostussektorilla työ koetaan vähiten merkityksellisenä. Tulos liittyyneen tayloristiseen työn organisointiin ja siihen liittyvän instrumentaalisen orientaation suurempaan yleisyyteen työntekijöiden kuin toimihenkilöiden joukossa. Toisaalta alkutuotannon ja palvelujen alueilla perinteellinen työetiikka on voimakkaampaa. Alkutuotannossa agraarin työn arvoa painottavan kulttuurin merkitys on edelleen vahva. Toisaalta palvelusektorilla erityisesti naisten perinteelliseen työnjakoon kiinnittyvä vastuurationaalinen työetiikka korostaa työn merkityksellisyyttä, vaikka palvelusektorilla toimivat miehetkin kokevat työnsä merkityksellisempänä kuin alkutuotannossa ja erityisesti jalostussektorilla toimivat miehet.

Itsensä toteuttamisen muutokset eri ikäryhmissä

Nuorilla mahdollisuudet vaikuttaa päivittäisen aikansa jäsentymiseen ovat lisääntyneet enemmän kuin vanhimmalla ikäryhmällä. Nuorimmat kokivat jo 1984 voivansa vaikuttaa vanhempia enemmän työhön tulo- ja lähtöaikoihinsa ja vaikka vaikutusmahdollisuudet ovat lisääntyneet kaikissa ikäryhmissä on kasvu ollut nopeampaa nuorilla.

Tuntuu luontevalta olettaa, että joustavampia toimintatapoja otetaan käyttöön uusien työntekijöiden kohdalla. Tällöin nuoremmilla, työelämään myöhemmin tulleilla, on suuremmat mahdollisuudet päätyä joustavampiin työjärjestelyihin kuin vanhemmilla. Vanhoilla työntekijöillä työskulttuuri on usein muotoutunut

perinteisten jäykempien järjestelyjen varaan. Näiden muuttamisessa ei aina ole kyse pelkästään teknisistä työjärjestelyjen muutoksista vaan myös työkuulttuurin muutoksesta, joka tekee niistä vanhempien kohdalla vaikeampia. Nuoremmilla myös kulttuuriset odotukset tukevat joustavuutta ajankäyttöratkaisuissa.

Taulukko 4.19 Työ- ja vapaa-ajan rajan joustavuus eri ikäryhmissä 1984 ja 1990 (%)

Ikäryhmä			Muutos
15-29 -vuotiaat	1984	1990	1984-1990
Määrätyt tulo- ja lähtöajat	61	51	-10
Vaikutusmahdollisuuksia	39	49	10
EOS	0	0	0
N=	1324	970	
30-44 -vuotiaat			
Määrätyt tulo- ja lähtöajat	64	53	-11
Vaikutusmahdollisuuksia	36	47	11
EOS	0	0	0
N=	2037	1648	
45-64 -vuotiaat			
Määrätyt tulo- ja lähtöajat	66	59	-7
Vaikutusmahdollisuuksia	34	41	7
EOS	0	0	0
N=	1141	885	

Kaikkein voimakkaimmin ovat itsensä kehittämisen mahdollisuudet lisääntyneet vanhimmissa ikäryhmässä. Myös muissa ikäryhmissä on koettu selvää itsensä kehittämisen mahdollisuuksien kasvua. Luontevimmalta selitykseltä vanhimmissa ikäryhmässä tapahtuneeseen kehitysmahdollisuuksien kasvuun tuntuu koulutusrakenteen muuttuminen. Koulutustason kehitys on vähentänyt voimakkaasti kouluttamattoman väestön osuutta eläkkeelle siirtymisen kautta. Toisaalta nuorimmat kokevat edelleen kehitysmahdollisuutensa suhteellisesti suurimmiksi. Tässäkin on koulutustaso todennäköisesti taustalla. Toisaalta nuoret suhtautuvat yleensä avoimemmin mahdollisuuksiinsa kuin vanhemmat, mikä myös lisää kehitysmahdollisuuksien myönteistä arviointia (ks. taulukko 4.20).

Mahdollisuudet kehittyä työssä olivat siis lisääntyneet eniten vanhimmissa ikäryhmissä. Sen sijaan voimakkainta urakehitysmahdollisuuksien kasvua ovat kokeneet nuoret. Miltei yhtä selvää kehitys on ollut myös vanhimman ikäryhmän kohdalla. Heikointa urakehitysmahdollisuuksien kasvu on ollut keski-ikäisten joukossa.

**Taulukko 4.20 Työn tarjoamat kehitysmahdollisuudet eri ikäryhmissä
1977 ja 1990 (%)**

Kehitysmahdollisuudet			Muutos
15-29 -vuotiaat	1977	1990	1977-1990
Hyvät/jonkinlaiset	63	77	14
Heikot	34	22	-12
EOS	3	1	-2
N=	2000	965	
30-44 -vuotiaat			
Hyvät/jonkinlaiset	62	73	11
Heikot	34	25	-9
EOS	4	2	-2
N=	2269	1647	
45-64 -vuotiaat			
Hyvät/jonkinlaiset	48	66	18
Heikot	45	30	-15
EOS	7	4	-3
N=	1509	878	

Yleisesti urakehityksen koettu paraneminen pohjautuu työntekijöiden koulutustason paranemiseen ja toimihenkilöistymiseen (ks. taulukko 4.21). Molemmat tekijät lisäävät työhön liittyviä etenemismahdollisuuksia. Koulutustason paraneminen tuntuu luontevalta selitykseltä myös vanhimman ikäryhmän koettujen mahdollisuuksien nopeaan kasvuun. Vähän kouluja käyneiden osuus työvoimasta supistuu nopeasti eläkkeelle siirtymisen kautta, kun koulutustason yleinen kohoaminen alkaa kattaa myös työllisen väestön vanhimmat ikäryhmät. Keski-ikäisten muita vähäisempi lisäys etenemismahdollisuuksien osalta liittyy heidän erityiseen vaiheeseensa työelämässä. Tämän ryhmän kohdalla odotukset ja olemassaolevat työelämän rakenteet törmäävät voimakkaimmin vastakkain. Juuri keski-ikäisten ryhmässä ura luodaan, jos se ylipäänsä luodaan. Lindström (1990) on painottanut urasuunnittelun ja urakehityksen merkitystä juuri keski-ikäisten joukossa. Koulutustason ja urakehitysmahdollisuuksien paraneminen näyttäisivät tukevan Naisbittin (1990) optimistista oletusta työelämän kehityksestä, jonka piirteenä on sosiaalisen kohoamisen yleistyminen. Pidemmällä tähtäyksellä tällaiseen kehitykseen voi sisältyä myös ongelmia, kuten kilpailuhengen lisääntyminen, joka on hyvinvoinnin kannalta kielteistä. Tällaisten ongelmien yleistyminen riippuu paljolti työelämän rakenteiden hierarkkisyyden asteesta. Mitä hierarkkisemmin organisoitu järjestelmä sitä todennäköisempänä voi urakehitykseen liittyviä sosiaalisia ongelmia pitää.

Taulukko 4.21 Työn sisältämät etenemismahdollisuudet eri ikäryhmissä 1977-1990 (%)

Etenemismahdollisuudet				
15-29 -vuotiaat	1977	1984	1990	Muutos 1977-1990
Hyvät/jonkinlaiset	40	39	50	10
Heikot	57	57	47	-10
EOS	3	4	3	0
N=	2000	1324	969	
30-44 -vuotiaat				
Hyvät/jonkinlaiset	32	31	36	4
Heikot	65	65	63	-2
EOS	3	4	1	-2
N=	2269	2037	1647	
45-64 -vuotiaat				
Hyvät/jonkinlaiset	19	18	27	8
Heikot	77	78	70	-7
EOS	4	4	3	-1
N=	1509	1141	884	

Työn merkityksellisyydessä voimakkain lasku on tapahtunut vanhimmassa ikäryhmässä, jossa työ aikaisemmin koettiin merkityksellisimpänä. Muutoksen on luontevaa tulkita liittyvän sukupolvien erilaisiin arvostuksiin. Vanhin sukupolvi on arvostanut työtä voimakkaimmin. Työn ja muiden elämänalueiden keskinäisten suhteiden tutkimuksissa on osoitettu työkeskeisyyden liittyvän juuri vanhimpiin sukupolviin. Tuon suomalaisten agraarijuuriin ja jälleenrakennukseen kiinnittyvä työkeskeinen kulttuuri on murentunut nopeasti 1970-luvun lopun jälkeen. Vanhan työkeskeisen kulttuurin toiminnallinen perusta on kadonnut. Kulttuurisesti tämä muutos koskettaa vahvimmin sukupolvea, jonka juuret ovat olleet selvimmin kiinni suomalaisessa agraarikulttuurissa ja jolla jälleenrakentamisen todellisuus on lähinnä.

Kahden nuoremman sukupolven työkeskeisyys on myös laskenut nopeasti. Tämä on osa kulttuurin kokonaisuutosta. Tällä hetkellä keski-ikäisten ja vanhojen palkkatyöntekijöiden suhtautuminen työhönsä on hyvin lähellä toisiaan. Poikkeuksen muodostaa nuorin ryhmä, jolle työ merkitsee muita vähemmän. Vaikka sukupolvitulkinta erityisesti työn merkityksellisyyden muutosten tulkinassa on luonteva niin eri ikäryhmien välisten suhteiden tulkinta elämänvaihenäkökulmasta on luontevaa. Nuorille työ ei vielä merkitse yhtä paljon kuin vanhemmille. Mikäli työelämän rakenteet ja nuorten odotukset tulevat sopimaan yhteen ja tukevat toisiaan, myös nuorimmat todennäköisesti tulevat myöhemmin pitämään työtä nykyistä tärkeämpänä ja merkityksellisempänä osana elämäänsä. Missä määrin näin tulee käymään riippuu merkittävästi työelämän tulevasta kehittämisestä.

Taulukko 4.22 Työn merkityksellisyys eri ikäryhmissä 1977-1990 (%)

Työn merkittävyys 15-29 -vuotiaat	1984	1990	Muutos 1984-1990
Erittäin merkittävää	28	21	-7
Melko merkittävää	57	62	5
Ei merkittävää	15	16	1
EOS	0	1	1
N=	1324	969	
30-44 -vuotiaat			
Erittäin merkittävää	35	27	-8
Melko merkittävää	55	63	8
Ei merkittävää	9	9	0
EOS	1	1	0
N=	2037	1646	
45-64 -vuotiaat			
Erittäin merkittävää	38	26	-12
Melko merkittävää	53	63	10
Ei merkittävää	8	10	2
EOS	1	1	0
N=	1141	883	

Itsensä toteuttamisen kehittyminen suomalaisten työssä

Tässä luvussa on tarkasteltu itsensä toteuttamisen mahdollisuuksia ja niiden kehittymistä suomalaisten työssä ja työelämän rakenteissa. Lähtökohtana on ollut mm. Alevessonin esittämä ajatus ihmisestä olentona, joka pyrkii kehittymään ja käyttämään kykyjään luovassa ja tuottavassa toiminnassa. Itsensä toteuttaminen on ajateltu dynaamiseksi prosessiksi, jonka sisältö kehittyy ihmisen kykyjen kehityksen mukana. Tässä mielessä ihminen ei ole koskaan valmis. Itsensä toteuttamisen mahdollisuudet eivät kuvaakaan jotain tiettyä tai tiettyjä toiminnan piirteitä vaan suhdetta, joka vallitsee ihmisen henkilökohtaisten kykyjen, kehittymishalun ja työelämän rakenteiden kesken.

Pidemmän aikavälin arvojen muutokset viittaavat siihen, että itsensä toteuttamisen sisällöt Suomessa ovat muuttumassa. Työn arvostuksen hiipuminen ja toimentulon arvojen vähittäinen korvautuminen yksilöllisemmillä arvoilla painottavat työelämän joustavuuden ja työelämässä koettujen kehitysmahdollisuuksien tärkeyttä elämänsisältönä.

Toteutunut kehitys 1980-luvulla onkin vahvistanut yleensä mahdollisuuksia itsensä toteuttamiseen. Mahdollisuudet sovitaa työn ja muun elämän vaatimuksia keskenään näyttävät parantuneen, jos asiaa tarkastellaan mahdollisuuksina joustaa työajoissa. Työhön liittyvä koulutus on myös yleistynyt selvästi 1980-

luvun aikana ja 1990 oli työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuneita jo miltei kaksinkertainen määrä verrattuna vuoteen 1977. Työn autonomia eli mahdollisuudet vaikuttaa oman työn tekemisen tapoihin ovat lisääntyneet. Samoin ovat lisääntyneet työn kehittävät piirteet.

Voisi ehkä odottaa, että työn yksilöllisen tekemisen mahdollisuudet olisivat johtaneet polarisoitumiseen, toisten työ olisi aiempaa autonomisempaa, kehittävämpää ja mielekkäämpää ja toisten työ ehkä samanlaista tai jopa köyhempää kuin aiemmin. Näin ei kuitenkaan näytä käyneen. Pikemminkin kehitys näyttää johtaneen jopa lisääntyvään tasa-arvoon itsensä toteuttamisen mahdollisuuksissa. Tärkeimmät erot työn autonomian ja kehittävyuden suhteen ovat tyypillisesti liittyneet ammatti- tai sosioekonomisiin ryhmiin. Näiden erojen tarkastelu osoittaa, että toimihenkilöiden ja työntekijöiden väliset erot ovat näissä suhteissa kaventuneet. Urakehitysmahdollisuuksien koetut erotkin ovat supistuneet. Sen sijaan työn ja muun elämän ajankäytön yhteensovittamisessa toimihenkilöiden mahdollisuudet ovat lisääntyneet työntekijöiden mahdollisuuksia nopeammin ja johtaneet näin kasvaneeseen eriarvoisuuteen. Yleisestihän toimihenkilöiden työ on edelleen autonomisempaa ja kehittävämpää, heillä on työntekijöitä paremmat mahdollisuudet urakehitykseen ja arvostetumpi työ kuin työntekijöillä.

Jalostus- ja palvelusektorin keskinäisissä suhteissa näyttää tapahtuneen samansuuntaista kehitystä kuin ammattiryhmienkin välillä. Jalostussektorin kehitys on ollut hieman myönteisempää kuin palvelusektorin, mikä on johtanut erojen kapenemiseen itsensä toteuttamisen mahdollisuuksissa. Kuitenkin palvelusektori on edelleen joustavampi ja autonomisempi, työtä pidetään palvelusektorilla kehittävämpänä, urakehitysmahdollisuuksia hivenen parempina ja työtä arvostetumpana kuin jalostussektorilla. Toimialoja ja ammattiryhmiä koskevat vertailut näyttäisivät viittaavan samaan suuntaan kuin työympäristön haittoja koskevat analyysitkin: jälkiteollisen yhteiskunnan kehitys johtaa itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien erojen supistumiseen toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä samoin kuin sektoreidenkin välillä.

Työnantajan juridinen asema ei näytä olevan kovin keskeinen eroja tuottava tekijä, vaikka eroja jonkin verran esiintyykin. Erot eivät ole mitenkään systemattisia. Kuntasektorilla koetaan enemmän autonomiaa, työtä pidetään kehittävämpänä ja merkityksellisempänä kuin muilla sektoreilla. Toisaalta kuitenkin mahdollisuudet työaikojen joustoihin ovat kuntasektorilla vähäisemmät ja urakehitysmahdollisuudetkin koetaan heikommiksi kuin valtiosektorilla ja yksityisellä sektorilla.

Ikäryhmien tai sukupolvien väliset erot itsensä toteuttamisessa eivät myöskään ole muuttuneet yhdenmukaisella tavalla. Yhteenvedon esittäminen onkin siksi

hieman hankalaa. Jos tarkastellaan työn autonomiaa ja kehittäviä piirteitä, nähdään tilanteen olevan keski-ikäisten osalta positiivisimman. Erot muihin ikäryhmiin ovat supistuneet 1980-luvun lopun aikana. Toisaalta yleisten kehitysmahdollisuuksien lisääntymisen ovat keski-ikäiset kokeneet hitaimpana. Varsin merkillistä on mm. se, että samaan aikaan kun vanhimmat työntekijät ovat kokeneet kehitysmahdollisuuksiensa lisääntyneen nopeammin kuin nuoret työntekijät, on työn arvostus laskenut tässä joukossa nopeimmin. Tulos viittaa eriytyneen kehityksen mahdollisuuteen, mutta se voi viitata myös kulttuurisiin prosesseihin. Vanhimmassa sukupolvessa työn arvostus pohjautuu pikemmin muihin tekijöihin kuin sen sisältämiin kehitysmahdollisuuksiin.

Luku 5

Palkansaajien arvot ja niiden toteutuminen suomalaisten ja norjalaisten työssä

Tarkasteltaessa mitä työ ihmiselle merkitsee voidaan lähtökohdaksi ottaa arvojen moninaisuus. Inhimilliset arvot tai arvostukset ovat vaihtelevia samoin kuin niiden toteutumismahdollisuudet. Voidaan olettaa, että työn mielekkyyden kokeminen liittyy työn tarjoamiin mahdollisuuksiin arvojen välityksellä. Ihminen, joka työssään kokee arvojensa toteutuvan kokee työn mielekkäänä. Arvojen sijaan tässä voitaisiin puhua myös työorientaatioista. Kysymys on siitä, millainen on toimintaan suuntautuvan tietoisuuden laatu ja voimakkuus.

Seuraava analyysi perustuu Työelämän laatu -tutkimuksen ja Norjan työelämän laatua vuonna 1989 kartoittaneen tutkimuksen vertailuun¹. Molemmissa tutkimuksissa on kysytty kuinka hyvin tietyt, hyvinvoinnin eri osatekijöitä kuvaavat työn ominaispiirteet, toteutuvat vastaajan työssä. Toinen kysymys puolestaan mittaa näihin piirteisiin liitetyn arvokomponentin voimakkuutta. Analyysissa on muodostettu aluksi arvojen toteutumista kuvaava summamuuttuja esitettyjen kysymysten pohjalta. Tämän jälkeen summamuuttujan avulla tarkastellaan työn merkityksellisyydessä havaittavaa vaihtelua hyvinvoinnin eri osaluilla.

Summamuuttujan avulla kuvataan sitä, miten hyvässä tasapainossa ihmisten tarpeidentyydytysmahdollisuudet ja arvot ovat. Koska molemmat muuttujat on skaalattu neliluokkaisiksi, voidaan tarpeidentyydytysmahdollisuuksia ja arvostusten voimakkuutta luontevasti vertailla. Jos arvostuksen voimakkuus ylittää tarpeentyydytysmahdollisuudet, voidaan katsoa, että vastaajan kohdalla on kyse tarvevajeesta, joka synnyttää tyytymättömyyttä. Vastaavasti jos arvostusten intensiteetti on heikompi kuin työn tarjoamat mahdollisuudet, voidaan puhua arvovajeesta eli kyseiseen ominaisuuteen suhtaudutaan välinpitämättömästi. Jos arvostuksen voimakkuus on samansuuruinen kuin arvioidut tarpeidentyydytysmahdollisuudet on kyse senhetkisestä, henkilökohtaisesta optimitilanteesta, joka ilmaisee tyytyväisyyttä työhön.

Analyysin perusajatus on siis se, että tarpeet määräävät sen, mistä hyvinvointia voi ylipäänsä syntyä ja arvot määräävät yksilöiden kohdalla sen, mitkä tarpeet määrättyssä yhteiskunta- ja henkilöhistoriallisessa tilanteessa koetaan hyvinvoinnin kannalta tärkeiksi. Tarpeiden kohtuullisuusteestistä puolestaan seuraa, että optimaalisen hyvinvoinnin kannalta tarpeiden tai arvojen epätasainen ja

¹ Vertailut on toteutettu vain Norjan kanssa, koska Ruotsista ei vastaavaa aineistoa ole ollut käytettävissä.

kautuminen on osoitus kokonaishyvinvoinnin kehittämisen mahdollisuuksista. Analyysi on toteutettu sekä Suomessa että Norjassa. Edellä työhön liittyvien sosiaalisten suhteiden yhteydessä on jo esitetty joitakin tuloksia seuraavista vertailuista (ks. 59).

Taulukko 5.1 Tyytyväisyys työn eri piirteisiin Suomessa ja Norjassa (%)

	Tyytymätön	Tyytyväinen	Välinpitämätön	N ^{*)}
Työ on hyvin palkattua				
Suomi	58	35	7	3378
Norja	52	36	12	4426
Työssä on hyvät mahdollisuudet etenemiseen				
Suomi	60	32	8	3378
Norja	65	28	7	4398
Työ on varma ja pysyvä				
Suomi	37	51	13	3378
Norja	40	54	6	4400
Työ ympäristö on hyvä				
Suomi	44	46	10	3378
Norja	30	66	4	4407
Työ on mielenkiintoista				
Suomi	35	57	8	3378
Norja	30	64	6	4422
Työssä voi olla tekemisissä muiden ihmisten kanssa				
Suomi	7	45	48	3378
Norja	9	64	27	4427
Työssä on mahdollista auttaa ja huolehtia muista ihmisistä				
Suomi	17	41	42	3378
Norja	29	52	19	4411
Työ on yhteiskunnallisesti hyödyllistä				
Suomi	12	46	42	3378
Norja	12	63	25	4401
Työssä on mahdollista työskennellä itsenäisesti				
Suomi	12	53	34	3378
Norja	11	66	23	4424

*) Norjan kohdalla ilmenevä tapausmäärien vaihtelu johtuu puuttuvien tietojen määrän vaihtelusta.

Tarkastellaan aluksi taulukon 5.1 Suomea koskevia tietoja. Taulukosta nähdään, että tyyppillisin tilanne on optimitilanne, jossa arvostuksen voimakkuus ja työn tarjoamat mahdollisuudet arvonnukaiseen toimintaan ovat samansuuruisia. Tyytyväisyys on tyyppillisintä työpaikan varmuuden, työympäristön hyvyyden, työn mielenkiintoisuuden, työn yhteiskunnallisen hyödyllisyyden, työn itsenäisyyden ja tavoitteiden saavuttamisen kohdalla. Myös muiden työn ominaisuuksien osalta optimitilanne on yleinen.

Entä mihin seikkoihin suomalaiset palkansaajat ovat tyytymättömiä? Tulos on selkeä. Tyytymättömyys on tyyppillisintä työhön liittyvien etenemismahdollisuuksien ja palkkauksen osalta. Yksinkertaisesti sanottuna suomalaiset odottavat parempaa palkkaa ja parempia urakehitysmahdollisuuksia kuin kokevat omassa työssään esiintyvän. Tyytymättömyys on myös yleistä työympäristön laadun, työpaikan varmuuden ja työn mielenkiintoisuuden kohdalla.

Arvon voimakkuus on mahdollisuuksia heikompi eli välinpitämättömyys on tyyppillistä sosiaalisen vuorovaikutuksen ja sosiaalisen avun kohdalla. Välinpitämättömyys on näissä asioissa jopa tavallisempi tilanne kuin tyytyväisyys. Työn yhteiskunnallinen hyödyllisyys ja työn itsenäisyys ovat ominaisuuksia, joiden suhteen mahdollisuudet varsin usein ylittävät arvon voimakkuuden.

Verrattaessa Suomea ja Norjaa nähdään muutamia kiinnostavia eroja. Ensinnäkin Norjassa tyytyväisyys työn eri piirteisiin on tyyppillisintä kaikissa muissa suhteissa paitsi palkkauksessa ja etenemismahdollisuuksissa. Norjalaiset palkansaajat ovat yleensä tyytyväisempiä työhönsä kuin suomalaiset. Tyytymättömiä norjalaiset ovat etenemismahdollisuuksiinsa ja mahdollisuuksiinsa auttaa muita työssään. Suomalaisen ja norjalaisten suhtautumisen ero ei olekaan niinkään tyytymättömyyden ja tyytyväisyyden suhteessa vaan tyytyväisyyden ja välinpitämättömyyden suhteessa. Välinpitämättömyys on Suomessa tyyppisempää kuin Norjassa. Erityisen selviä erot välinpitämättömyydessä ovat työhön liittyvien sosiaalisten ja yhteiskunnallisten piirteiden osalta.

Optimitilanteen tyyppisyyttä, tyytyväisyyttä, voi tulkita Willisin (1982) tavoin yhteiskunnan taipumuksella aineellisten ja kulttuuristen ilmiöiden samankaltaistumiseen. Yhteiskunnan eri ilmiöiden samankaltaistumisen, homologioiden, muodostumisen taustalla vaikuttavat monet yhteiskunnalliset ja yksilötasoiset prosessit kuten sosiaalisten ja yksilöllisten identiteettien muodostaminen. Samankaltaistuminen toteutuu joko niin että ihmiset muuttavat todellisuutta arvonsa ja odotustensa mukaisiksi tai mukauttamalla arvot ja odotukset vallitsevaa tilannetta vastaaviksi. Esitetyt tulokset näyttäisivät osoittavan, että norjalainen työelämä on paremmassa tasapainossa kuin suomalainen, Norjassa odotukset ja koettu työ kohtaavat paremmin kuin Suomessa.

Jatkossa on kiinnostavaa kiinnittää huomiota tasapainotilasta poikkeaviin piirteisiin. Poikkeamien tarkastelun avulla saadaan esiin suomalaisen työelämän erityisluonnetta sekä siinä ilmenevää muospainetta. Tarvevajeen tilanne kuvaa siis tilaa, jossa arvostuksen voimakkuus ylittää työhön liittyvät mahdollisuudet tuon arvon mukaiseen toimintaan tai arvon toteutumiseen. Tulkinnat voivat pohjautua ensinnä siihen, että oletetaan todellisuudessa ilmenevien mahdollisuuksien olevan riittämättömiä. Toinen mahdollisuus on se, että nähdään tiettyjen työn piirteiden olevan kulttuurisesti erittäin voimakkaasti arvostettuja ja niiden intensiteetti siksi ylittää työn tarjoamat mahdollisuudet. Lähemmäs tasapainotilaa voidaan päästä joko kehittämällä tarpeentyydytysmahdollisuuksia tai arvostusten heikkenemisen kautta.

Koetun tarvevajeen tilanne liittyy siis Suomessa tyypillisesti "aineellisiin" tarpeisiin, palkkaukseen, etenemismahdollisuuksiin, työympäristöön ja työpaikan pysyvyyteen. Myös kehitystarpeisiin liittyvät työn mielenkiintoisuus ja mahdollisuudet saavuttaa itse asettamia tavoitteita koetaan tärkeiksi. Sen sijaan mitään sosiaalisiin tarpeisiin liittyvää työn ominaisuutta ei koeta tyypillisesti puuttavaksi työstä.

Esitetyt tulokset on hyvä liittää aiemmin esitettyihin ajallisia muutoksia koskeviin tuloksiin. Suomalaisen työelämän ajallisia muutoksia koskevat analyysit osoittivat, että perustarpeiden ja itsensä toteuttamisen tarpeiden kohdalla voitiin nähdä yleisesti muutosta parempaan. Sosiaalisten tarpeiden osalta puolestaan kehitys oli pääasiallisesti ollut negatiivista. Tässä tehdyt analyysit osoittavat, että vaikka kehitystä nähdään perustarpeiden ja joidenkin itsensä toteuttamiseen liittyvien tekijöiden suhteen tapahtuneen, niin odotukset edelleen ylittävät työn tarjoamat mahdollisuudet.

1. Perustarpeiden tyydytysmahdollisuudet ja niiden arvostaminen päätoimialoittain

Tarpeiden tyydytysmahdollisuuksien ja niiden arvostamisen yleisen vertailun jälkeen eritellään eräitä poikkeavia seikkoja hieman tarkemmin. Analyysin avulla pyritään selvittämään ovatko tietyt työhön suhtautumistavat yleisiä vai ovatko ne mahdollisesti joidenkin erityisryhmien ominaisuuksia. Suomea ja Norjaa voidaan verrata myös eräiden rakennepiirteiden osalta.

Aluksi analysoidaan palkan, etenemismahdollisuuksien ja työympäristön merkitystä ammattiryhmittäin. Tämän jälkeen tarkastellaan työpaikan juridisen muodon yhteyttä esitettyihin seikkoihin. Lopuksi tarpeidentyydytysmah-

dollisuuksia ja niiden arvostusta tarkastellaan ikäryhmittäin. Suomea ja Norjaa voidaan vertailla sekä ammattiryhmittäin, työnantajasektoreittain että ikäryhmittäin. Ammattiryhmittäisissä vertailuissa ei ole päästy täydelliseen vastaavuuteen, minkä vuoksi Suomea ja Norjaa koskevia tuloksia ei tältä osin esitetä samoissa tauluissa.

Palkan, etenemismahdollisuuksien ja työympäristön merkitys sosioekonomisissa ryhmissä

Taulukko 5.2 Palkkaan suhtautuminen eri ammattiluokissa Suomessa (%)

Suhtautuminen palkkaan	Ylemmät toimihenkilöt	Alemmat toimihenkilöt	Työntekijät
Tyytymätön	39	60	63
Tyytyväinen	45	34	33
Välinpitämätön	16	6	4
Yhteensä	100	100	100
N=	592	1317	1374

Suomea koskevien sosioekonomisten ryhmien tarkastelun keskeinen tulos on ylempien toimihenkilöiden toisaalta selvästi muita suurempi tyytyväisyys palkkaansa ja toisaalta selvästi muita ryhmiä suurempi palkkaan välinpitämättömästi suhtautuvien osuus. Alemmat toimihenkilöt ja työntekijät eivät juuri poikkea ryhminä toisistaan mutta ovat kokonaisuudessa selvästi tyytymättömämpiä palkkaansa kuin ylemmät toimihenkilöt. Palkka on näille ryhmille myös tärkeämpi kuin ylemmille toimihenkilöille, mitä osoittaa selvästi pienempi välinpitämättömien osuus.

Tulos on tarveteoreettisessa mielessä luonteva. Ylemmät toimihenkilöt poikkeavat sekä paremman tulotasonsa että koulutuksensa suhteen muista ryhmistä. Tarveteoreettisesti sekä perustarpeiden riittävä tyydytys että koulutustason mukanaan tuoma suuntautuminen kehitystarpeiden suuntaan ovat odotettavissa tässä tarkastelussa erityisesti ylempien toimihenkilöiden keskuudessa.

Tulotason huomioiminen tuottaa yhden kiinnostavan poikkeuksen edellä esitetystä yleisestä tuloksesta. Alimmassa tarkastelluista tuloryhmistä ovat alemmat toimihenkilöt muita selvästi tyytymättömämpiä palkkaansa. Matala palkkataso ei siis selvästikään tyydytä niitä odotuksia, joita alemmilla toimihenkilöillä on. Se, että ylemmät toimihenkilöt ovat myös matalimmalla palkkatasolla muita tyytyväisempiä viittaa kahteen tulkintamahdollisuuteen. Toisaalta kyse saattaa olla siitä, että ylemmät toimihenkilöt tässä ryhmässä tekevät muita useammin osapäivätyötä. Tätä voidaan jatkossa myös tutkia tarkemmin. Toisaalta kyse voi myös olla kulttuurisesta erosta, työmotivaation kannalta ovat muut tekijät

kuin palkka tälle ryhmälle keskeisempiä. Jälkimmäinen tulkinta vahvistaa arvomutoskeskustelussa esitettyä teoriaa.

Suomen ja Norjan vertailut perustuvat norjalaisten osalta edellistä tarkempaan sosioekonomiseen luokitukseen¹. Norjalaisten palkkaan suhtautuminen näyttää poikkeavan suomalaisten suhtautumisesta. Suomessa palkkaan tyytymättömyys noudattaa kerrostumarakennetta lineaarisesti, Norjassa ei vastaavaa riippuvuutta ole. Norjalaiset ovat jokseenkin yhtä yleisesti tyytymättömiä vaikka rakenteen keskusta sijoittuvat alemmat toimihenkilöt ovatkin jonkin verran muita tyytymättömämpiä (ks. liitetaulukko 28).

Myös etenemismahdollisuuksiin suhtautuminen noudattaa Suomessa kerrostumarakennetta samantapaisesti kuin palkkaan suhtautuminenkin. Ylemmistä toimihenkilöistä suhteellisesti usemmat ovat tyytyväisiä etenemismahdollisuuksiinsa kuin alemmista toimihenkilöistä ja työntekijöistä. Jonkinlainen välinpitämättömyys etenemismahdollisuuksien suhteen on myös selvästi tyypillisintä ylempien toimihenkilöiden keskuudessa (taulukko 5.3).

Taulukko 5.3 Etenemismahdollisuuksien merkitys eri ammattiluokissa Suomessa (%)

Suhtautuminen etenemismahdollisuuksiin	Ylemmät toimihenkilöt	Alemmat toimihenkilöt	Työntekijät
Tyytymätön	47	60	65
Tyytyväinen	38	32	29
Välinpitämätön	15	8	6
Yhteensä	100	100	100
N=	592	1317	1374

Alempien toimihenkilöiden ja työntekijöiden välillä ei ole kovin suurta eroa etenemismahdollisuuksiin suhtautumisessa. Hieman enemmän tyytymättömyyttä ilmenee työntekijöiden kuin alempien toimihenkilöiden joukossa.

Edellä esitetty tulos tuntuu toisaalta varsin luontevalta. Ylemmät toimihenkilöt ovat tyytyväisiä etenemismahdollisuuksiinsa, koska heillä on tosiasiallisesti myös parhaat mahdollisuudet edetä hyvään asemaan työelämässä. Tyytyväisyys etenemismahdollisuuksiin voidaan nähdä osoituksena selkeästä työelämän rakenteita koskevasta tietoisuudesta. Ylemmät toimihenkilöt tietävät heillä olevan suhteellisen hyvät mahdollisuudet työuran sisäiseen kehitykseen. Mielenkiintoista on se, että aiemmat sosiaalisia ristiriitoja koskevat analyysit osoitti-

¹ Suomen aineisto on luokiteltu taulukossa esitetyllä tavalla. Norjan aineiston jaottelu perustuu Norjan sosioekonomiseen luokitukseen, joka sisältää joitakin sellaisia erotteluja, joita Suomen luokituksessa ei ole. Vertailut tuleekin nähdä koko kerrostumarakenteen vertailuina.

vat, että ylemmät toimihenkilöt kokevat muita ryhmiä enemmän kilpailuhenkeä ja ristiriitoja omalla työpaikallaan. Näyttääkin siltä, että ylempien toimihenkilöiden tietoisuus omista etenemismahdollisuuksistaan liittyy tietoisuuteen sosiaalisesta kilpailusta työpaikoilla.

Taulukko 5.4 Suhtautuminen työympäristöön eri ammattiluokissa Suomessa (%)

Työympäristön merkitys	Ylemmät toimihenkilöt	Alemmat toimihenkilöt	Työntekijät
Tyytymätön	34	43	50
Tyytyväinen	50	46	43
Välinpitämätön	16	11	7
Yhteensä	100	100	100
N=	592	1317	1374

Etenemismahdollisuuksiin suhtautuminen on Norjassa samankaltaista kuin palkkaankin. Etenemismahdollisuuksissakaan ei ole suoraan riippuvuutta ammattiasemaan. Alemmat toimihenkilöt olivat tyytymättömämpiä palkkansa kuin muut. Sama pätee myös etenemismahdollisuuksiin (liitetaulukko 29).

Työympäristön merkitystä koskevan analyysin tulokset ovat intuitiivisesti luontevia. Tyytymättömyys työympäristöön kasvaa kun siirrytään henkisestä ruumiilliseen työhön, ylempien toimihenkilöiden työstä työntekijöiden työhön. Tulos on luonteva, koska se heijastaa erilaisissa tehtävissä työskentelevien ihmisten havaittavan työympäristön eroja. Työntekijöiden työssä perinteelliset työympäristöongelmat ovat olleet keskeinen ongelma ja myös työelämän kehittämisen kohde. Tietoisuus työympäristöongelmista onkin kehittynyttä työntekijöiden keskuudessa. Toimihenkilöiden työssä työympäristö ei ole enää yhtä keskeinen ongelma. Toimihenkilötyössä tulevat toisenlaiset ongelmat ja kehittämistavoitteet keskeisemmiksi.

Norjalaisilla ei tätäkään riippuvuutta esiinny. He ovat yleisesti suomalaisia tyytyväisempiä työympäristöönsä eikä tyytymättömyys riipu siitä mihin ammattiluokkaan henkilö kuuluu.

Kokonaisuudessaan palkkausta, etenemismahdollisuuksia ja työympäristön merkitystä koskevat analyysit sosioekonomisen aseman mukaisesti tarkasteltuna tuottavat tarvehierarkian mukaisia tuloksia Suomesta. Ylemmät toimihenkilöt, joiden työssä nämä perustarpeisiin luokiteltavat seikat ovat yleensä objektiivisestikin tarkastellen paremmin, kokevat tilanteensa tyydyttävämpänä kuin alemmat toimihenkilöt ja työntekijät, jotka ovat selvästi tyytymättömämpiä. Ylempien toimihenkilöiden välipitämättömyyttäkin voidaan pitää osoituksena siitä, että tarpeentyydytys on pikemminkin suuntautunut muille tarvealueille

kuin perustarpeisiin. Niin alemmilla toimihenkilöillä kuin työntekijöilläkin on näissä suhteissa heikompi tilanne ja tyytymättömyyden ilmaukset syntyvät sekä suhteellisesta että usein myös "absoluuttisesta" deprivatiosta.

Norjalaiset sen sijaan eivät tähän kuvaan mukaudu. Tyytymättömyys palkkaan ja etenemismahdollisuuksiin on jokseenkin yhtä yleistä kuin Suomessa. Samoin on työympäristön laadunkin laita. Yllättävältä tuntuu se, että eri työntekijä- ja toimihenkilöryhmien kokemukset eivät juuri poikkea Norjassa toisistaan. Käytetyssä luokituksessa ainoastaan rakenteessa keskelle sijoittuvat alemmat toimihenkilöt tuntuvat olevan hieman tyytymättömämpiä palkkaukseensa, etenemismahdollisuuksiinsa ja työympäristöönsä kuin muut. Ammattiin pohjautuva kerrostumahierarkia ei erottele norjalaisten palkansaajien työhön suuntautumista suomalaisten tapaan. Nämä maiden väliset erot saattavatkin heijastaa maiden välisiä kulttuurieroja. Perustarpeisiin suhtautuminen noudattelee kerrostumarakennetta Suomessa. Tämä on analoginen suomalaisten äänestyskäyttäytymisen luokkapohjaisuudelle, mitä politologit ovat pitäneet melko poikkeavankin nykyaikaisen poliittisen järjestelmän piirteenä, piirteenä joka on heikemmässä, mutta jolla edelleen on merkitystä.

Palkan, etenemismahdollisuuksien ja työympäristön merkitys eri ikäryhmissä

Arvomuutosten kannalta ovat sukupolvia koskevat analyysit keskeisiä. Sukupolvet yleensä ajatellaan määrättyjä historiallisia kokemuksia omaavaksi ihmisryhmäksi, joiden kokemusmaailmaa nämä yhteiset kokemukset ja niihin liittyvät ajattelutavat yhdistävät. Sukupolvia luonnehtii yhteisten kokemusten pohjalta muotoutunut arvomaailma. Elämänvaiheet puolestaan liittyvät ihmisen elämänkaareen sen vaihteleviin mutta sukupolvien ylikin toistuviin tilanteisiin. Tässä yhteydessä sukupolvien ja elämänvaiheiden erottaminen ei ole teknisesti mahdollista. Kuitenkin tulkinnoissa voidaan näitä seikkoja pyrkiä erottelemaan.

Taulukko 5.5 Suhtautuminen palkkaan ikäryhmittäin Suomessa ja Norjassa (%)

Suhtautuminen palkkaan	Tyytymätön	Tyytyväinen	Välinpitämätön	N
15-29 -vuotiaat				
Suomi	56	36	8	949
Norja	51	37	11	1080
30-44 -vuotiaat				
Suomi	59	35	6	1583
Norja	53	34	12	1881
45-64 -vuotiaat				
Suomi	57	35	8	846
Norja	50	37	13	1371

Ikäryhmittäin tarkasteltuna ei palkan merkitys juuri eroa Suomessa. Tyytymättömyys palkkaan on yleistä kaikissa ryhmissä ja välinpitämättömyys palkan suhteen on varsin harvinaista. Palkka siis näyttäisi olevan yhtä tärkeä riippumatta mihin ikäryhmään tai sukupolveen vastaaja kuuluu. Tulotason vakioiminen antaa kuitenkin sukupolvien välisistä eroista toisenlaisen, arvomuutoskeskustelussa esitettyä näkemystä tukevan kuvan. Nuorimmille palkka on vähemmän tärkeä tekijät työssä kuin vanhemmille sukupolville. Hyvinvoinnin kehitykseen perustuvan arvomuutosteorian mukaan näin on myös oletettu käyvän. Poikkeuksen edellä esitetystä muodostaa parhaimmin palkattu nuorten osa. Tässä tarkastelussa korkeimpaan tuloneljännekseen kuuluvat nuoret ovat tyytymättömämpiä palkkaansa kuin vanhemmat.

Toisaalta elämänvaihehypoteesin merkitystä ei tässäkään ole syytä unohtaa. Keski-ikäiset, perheelliset, kokevat toki varsin konkreettisesti palkan merkityksen. Nuorimmasta ikäryhmästä suuremmalla osalla ei vielä ole yhtä täydellistä toimeentulovastuuta kuin vanhemmista ikäryhmistä, mikä saatta myös osin olla ikäryhmien välisten erojen taustalla. Eri ikäryhmiin kuuluvien norjalaisten suhtautuminen palkkaan on hyvin samankaltaista kuin suomalaisten paitsi, että tyytymättömyys on kokonaisuutena hieman vähäisempää. Heistäkin keski-ikäiset ovat tyytymättömämpiä, vaikka erot ovat myös Norjassa varsin pieniä.

Myös etenemismahdollisuuksiin suomalaiset suhtautuvat voimakkaasti. Välinpitämättömien osuus on kaikissa ryhmissä pieni eikä eroa elämänvaiheen tai sukupolven mukaan. Tyytymättömyys etenemismahdollisuuksiin on yleistä ja kasvaa ikääntymisen myötä. Vanhimmassa ikäryhmässä kaksi kolmesta palkansaajasta on tyytymätön etenemismahdollisuuksiinsa, nuorista tyytymättömiä on runsas puolet.

Taulukko 5.6 Suhtautuminen työhön liittyviin etenemismahdollisuuksiin ikäryhmittäin Suomessa ja Norjassa (%)

Suhtautuminen etenemismahdollisuuksiin	Tyytymätön	Tyytyväinen	Välinpitämätön	N
15-29 -vuotiaat				
Suomi	56	36	8	949
Norja	61	32	8	1074
30-44 -vuotiaat				
Suomi	60	32	9	1583
Norja	65	27	8	1871
45-64 -vuotiaat				
Suomi	65	27	8	846
Norja	68	25	7	1358

Tulos on mielenkiintoinen, koska se on osittain ristiriidassa aiemmin sosiaalisten ristiriitojen yhteydessä esitetyn tulkinnan kanssa. Kilpailuhenkeä ja sosiaalisia ristiriitoja analysoitaessa havaittiin ristiriidat yleisimmiksi keskimäisessä, uran luomisen vaiheeksi, kutsutussa ikäryhmässä. Tuntuu luontevalta odottaa, että myös tyytymättömyys uramahdollisuuksiin olisi voimakkainta tässä samassa ikäryhmässä. Tulos ei toki kumoa esitettyä tulkintaa. Uramahdollisuuksiin voidaan olla tyytyväisiä mutta kuitenkin voidaan olla kilpailuhenkisiä. Toisaalta tulos näyttäisi vahvistavan muiden elämänvaiheeseen liittyvien tekijöiden merkitystä ristiriitojen selittäjinä. Esimerkiksi työhön ja perhe-elämään liittyvien vaatimusten yhteensovittamisen ongelmat ovat tyypillisimpiä keskimäiselle ikäryhmälle, jolla on samanaikaisesti vastuu lasten kasvatuksesta ja työhön liittyvien elämänsuunnitelmien toteuttamisesta.

Elämänvaiheiden "universaalia" merkitystä painottaa se, etteivät erot tässäkin suhteessa ole merkittäviä Suomen ja Norjan välillä. Norjalaiset ovat hieman suomalaisia tyytymättömpiä etenemismahdollisuuksiinsa. Myös Norjassa tyytymättömyys etenemismahdollisuuksiin lisääntyy iän mukana. Miksi tyytymättömyys etenemismahdollisuuksiin sitten lisääntyy iän mukana? Mahdolliset selitykset liittyvät joko ikääntyvien työntekijöiden muuttuvaan elämäntilanteeseen tai ikääntyvien asemaan työelämässä. Ikääntymiseen liittyy ensinnäkin perhevelvollisuuksien muuttuminen. Nuoruuteen ja keski-ikäisyyteen liittyvät tyypillisesti perheen ja lastenkasvatuksen tehtävät, jotka edellyttävät näihin tehtäviin suuntautumista. Vanheneminen merkitsee näiden tehtävien vähenemistä. Suomalaisessa kulttuurissa työ ja perhe ovat merkitykseltään keskeisimmät toiminnan piirit. Vapaa-aikaa ei vielä juurikaan mielletä näistä erilliseksi. Lasten vanhenemisen myötä perheen merkitys vähenee ja työn kasvaa. Jos työhön suuntautuminen voimistuu, mutta työhön liittyvät mahdollisuudet eivät vastaavasti kasva on seurauksena tyytymättömyyttä.

Työhön liittyvien mahdollisuuksien rajallisuus liittyy ikääntyvien ihmisten asemaan työelämässä. Vanhenevat työntekijät saatetaan nähdä työvoimaresursseina, joiden käyttöikä on lyhyt. Tällöin yritykset panostavat mieluummin nuoreen työvoimaan, jonka käyttöikä on pidempi. Ikääntyvää ihmistä aletaan helposti pitää myös luutuneena, omiin tapoihinsa pitäytyvänä, joka ei opi yhtä helposti uusia teknisen kehityksen edellyttämiä työtapoja kuin nuoremmat työntekijät. Näin uusiin, kehittyviin ja organisaation kannalta tärkeisiin tehtäviin rekrytoidaan helpommin nuori kuin vanha työntekijä. Näitä tendenssejä tosin vastustaa vanhempien työntekijöiden työkokemus. Ongelmana vanhenevan työntekijän kannalta kuitenkin on, ettei hankittu kokemus aina sovellu teknisen kehityksen ja organisaatioiden muutosten yhteydessä syntyviin uusiin työtehtäviin. Daniel Bell on esittänyt jälkitekollisen tietoyhteiskunnan yhtenä ominaispiirteinä juuri työssä käytettävän tiedon luonteen muuttumisen. Koke-

muksen kautta hankitun tiedon merkitys vähenee ja teoreettisen tiedon merkitys kasvaa (Bell 1980).

Työympäristön merkitystä koskeva analyysi vahvistaa käsitystä nuorten kriittisestä suhtautumisesta työympäristön ongelmiin. Nuorissa työympäristöönsä tyytymättömiä on vanhempia ikäryhmiä enemmän. Vanhimmassa ikäryhmässä puolestaan välinpitämättömyys työympäristöongelmista on suurinta (ks taulukko 5.7).

Tulos sopii hyvin yhteen arvomuutoskeskustelussa esitettyjen tulosten kanssa. Nuoremmat hyvinvointiyhteiskunnassa kasvaneet työntekijät pitävät tiettyjä seikkoja, kuten laadukasta työympäristöä, itsestänselvyyksinä. Tämä synnyttää helpommin tyytymättömyyttä olemassaoleviin oloihin kuin vanhemmissa sukupolvissa. Vanhemmalle sukupolvelle ovat vielä sodanjälkeisen ajan kovat olot ja arvot tyypillisempiä, mikä vähentää olosuhteita koskevaa kriittisyyttä. Tämä tulos on sikälikin erityisen vahva, että vanhemmat työntekijät nuorempia usemmin työskentelevät työntekijäasemissa ja nuoret vastaavasti toimihenkilöasemissa.

Taulukko 5.7 Suhtautuminen työympäristöön ikäryhmittäin Suomessa ja Norjassa (%)

Suhtautuminen työympäristöön	Tyytymätön	Tyytyväinen	Välinpitämätön	N
15-29 -vuotiaat				
Suomi	48	44	8	949
Norja	32	64	4	1076
30-44 -vuotiaat				
Suomi	46	44	10	1583
Norja	31	63	5	1874
45-64 -vuotiaat				
Suomi	37	50	14	846
Norja	27	70	3	1363

Eri ikäisten norjalaisten tyytymättömyys työympäristöön on samansuuntaista kuin suomalaisten. Nuoret suhtautuvat työympäristöön vanhempia kriittisemmin. Norjalaiset kuitenkin hieman poikkeavat suomalaisista siinä, etteivät välinpitämättömyyden erot vanhimman ja nuorempien ikäryhmien välillä ole yhtä suuret kuin Suomessa, eivätkä erot tyytymättömyydessäkään poikkeaa ikäryhmittäin yhtä selvästi kuin Suomessa.

Palkan, etenemismahdollisuuksien ja työympäristön merkitys eri työnantajasektoreilla Suomessa ja Norjassa

Palkan merkityksen sektoreittainen vertailu osoittaa tyytymättömyyden olevan yleisintä kuntasektorilla. Kuntasektorilla vain neljäsosa palkansaajista on tyytyväisiä palkkaansa. Tuloksen voisi olettaa heijastavan varsin pitkälle sosiaali- ja terveydenhuoltoalan naisvaltaisten alojen matalan palkkatason synnyttämää kriittisyyttä. Parhaimpina tilanteen kokevat yksityisen sektorin työntekijät, joista valtiosektori ei jää paljoakaan jälkeen (liitetaulukko 35).

Kuntasektorin tyytymättömyys on selvää tulotason huomioimisen jälkeenkin. Kysymys siis ei ole ainoastaan palkkatasosta vaan nimenomaan kuntasektorin työkuulttuuriin liittyvästä ilmiöstä.

Norjaa ja Suomea koskevat vertailut on tehtävä karkeammalla luokituksella, jossa on erotettu yksityinen ja julkinen sektori toisistaan. Rakenteellisesti maat muistuttavat tässä suhteessa toisiaan: molemmissa maissa julkisella sektorilla ollaan selvästi tyytymättömämpiä palkkaan kuin yksityisellä sektorilla.

Taulukko 5.8 Suhtautuminen palkkaan työnantajatyypin mukaan Suomessa ja Norjassa (%)

Suhtautuminen palkkaan	Tyytymätön	Tyytyväinen	Välinpitämätön	N
Yksityinen				
Suomi	53	39	8	2156
Norja	46	40	14	2658
Julkinen				
Suomi	66	28	6	1207
Norja	62	29	10	1217
Ei osaa sanoa				
Suomi	60	27	13	15
Norja	57	33	10	552

Etenemismahdollisuudet poikkeavat Norjassa ja Suomessa jokseenkin samalla tavoin toisistaan yksityisellä ja julkisella sektorilla. Etenemismahdollisuudet koetaan molemmissa maissa hieman heikommiksi julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Tämä viittaa siihen, että julkisella sektorilla on joitakin rakenteellisia jäykkyyksiä, jotka heikentävät urakehityksen mahdollisuuksia. Toisaaltahan julkinen sektori on toimihenkilövaltaisempi ja toimihenkilöillä on yleensä paremmat mahdollisuudet urakehitykseen kuin työntekijöillä, jotka ovat vahvemmin edustettuina yksityisellä sektorilla. Tilannehan on tosin kehittynyt viime vuosikymmenellä tasa-arvoisempaan suuntaan kuten edellisen luvun analyysit osoittavat.

Taulukko 5.9 Suhtautuminen työhön liittyviin etenemismahdollisuuksiin työnantajatyypin mukaan Suomessa ja Norjassa (%)

Suhtautuminen etenemismahdollisuuksiin	Tyytymätön	Tyytyväinen	Välinpitämätön	N
Yksityinen				
Suomi	57	33	9	2156
Norja	62	30	8	2643
Julkinen				
Suomi	64	29	7	1207
Norja	69	25	5	1210
Ei osaa sanoa				
Suomi	73	27	0	15
Norja	71	22	8	546

Etenemismahdollisuuksiin suhtautumisen erot sektoreittain muistuttavat palkkaan suhtautumisen eroja. Etenemismahdollisuuksiin ollaan kuntasektorilla tyytymättömämpiä kuin yksityisellä- tai valtiosektorilla. Valtiosektorilla tyytymättömyyttä on enemmän kuin yksityisellä sektorilla (ks. liitetaulukko 36).

Suurempi tyytyväisyys etenemismahdollisuuksiin yksityisellä sektorilla tuntuu luonteeltaan liittävän sektorin selkeään, tuloksia painottavaan palkitsemiskäytäntöön. Taloudellisten tulosten aikaansaaminen näkyy parempana palkkana ja urakehityksenä. Kriteerit ovat tässä mielessä selkeät. Myös valtiosektorilla toiminnallinen pätevyys on arvostettua ja toisaalta muodolliset pätevyyskriteerit yleensä selkeitä. Edellä esitetty tulos viittaa siihen, että kuntasektorin palkkaus ja nimityspolitiikka koetaan epäselvimmäksi, koska etenemismahdollisuudet hahmotetaan epätyypillisemmiksi.

Taulukko 5.10 Suhtautuminen työympäristöön työnantajatyypin mukaan Suomessa ja Norjassa (%)

Suhtautuminen työympäristöön	Tyytymätön	Tyytyväinen	Välinpitämätön	N
Yksityinen				
Suomi	44	45	11	2156
Norja	29	66	5	2653
Julkinen				
Suomi	44	46	10	1207
Norja	31	66	3	1209
Ei osaa sanoa				
Suomi	60	40	0	15
Norja	32	64	4	546

Työympäristön merkityksessä ei ole merkittäviä sektoreittaisia eroja. Kaikilla sektoreilla on tyytymättömiä samansuuruinen osuus. Kuntasektorilla on hieman enemmän tyytyväisiä ja hieman vähemmän välinpitämättömiä kuin muilla sektoreilla. Erot ovat kuitenkin niin pieniä, ettei niiden tulkitseminen ole mielekäästä. Norjassakaan ei työympäristöön tyytyväisyydessä ja tyytymättömyydessä ole eroja yksityisen ja julkisen sektorin työntekijöiden välillä.

2. Sosiaaliset arvot ja itsensä toteuttaminen

Seuraavaksi siirrytään tarkastelemaan sosiaalisiin suhteisiin suhtautumista suomalaisessa työelämässä. Edellä taulukon 5.1 tuloksiin nojaten voidaan sosiaalisia ja yhteiskunnallisia suhteita pitää selvästi perustarpeista ja kehitystarpeista poikkeavana tarvealueena. Sosiaalisuuden alueella suomalaiset ovat varsin välinpitämättömiä. Työn piirteet, joihin suhtautumiseen liittyy eniten välinpitämättömyyttä ovat vuorovaikutusmahdollisuudet, muiden auttamismahdollisuudet ja työn yhteiskunnallinen hyödyllisyys. On hyvin kiinnostavaa tarkastella vaihteleekeko sosiaalisuuden merkitys rakenteellisten tekijöiden mukaan vai onko kyse yleisestä suomalaista työkuultuuria luonnehtivasta ominaisuudesta. Aluksi tarkastellaan työn sosiaalisiin piirteisiin suhtautumista eri ammattiluokissa.

Sosiaalisen toiminnan mahdollisuudet ja sosiaalisuuden arvot ammattiryhmittäin

Edellä on keskusteltu toimihenkilöistymisen merkityksestä. Yhteiskunnan toimihenkilöistyminen on yksi jälkiteollisen yhteiskunnan ja tietoyhteiskunnan keskeisistä kehitysprosesseista. Toimihenkilöistymisen on katsottu murentavan perinteellistä työväenluokan kollektiivista solidaarisuutta ja lisäävän individualistista suhtautumista. Seuraavaksi tarkastellaankin tätä teesiä olemassaolevan tutkimusaineiston valossa.

Vuorovaikutusmahdollisuuksien merkitystä koskeva vertailu osoittaa työntekijöiden joukossa suurempaa tyytymättömyyttä vuorovaikutusmahdollisuuksiin. Vastaavasti toimihenkilöiden joukossa ja erityisesti sen ydinryhmässä, ylempien toimihenkilöiden joukossa välinpitämättömyys vuorovaikuksesta lisääntyy. Työntekijöiden suuremman tyytymättömyyden taustalla voidaan nähdä toisaalta edellä mainittu solidaarisuus. Toisaalta käytännöllisenä prosessina esim. tayloristinen tehdastyöprosessi eristää työntekijät toisistaan, mikä synnyttää tyytymättömyyttä (ks. taulukko 5.11).

Taulukko 5.11 Sosiaalisen vuorovaikutuksen merkitys sosioekonomisissa ryhmissä Suomessa (%)

Vuorovaikutukseen suhtautuminen	Ylemmät toimihenkilöt	Alemmat toimihenkilöt	Työntekijät
Tyytymätön	4	5	12
Tyytyväinen	45	47	42
Välinpitämätön	51	48	46
Yhteensä	100	100	100
N=	592	1317	1374

Työhön liittyviä vuorovaikutusmahdollisuuksia koskeva tyytymättömyys on myös Norjassa tyypillisempää työntekijöiden kuin toimihenkilöiden joukossa. Erot toimihenkilöiden ja erityisesti erikoistumattomien työntekijöiden välillä ovat Norjassa selvästi suurempia kuin Suomessa. Erikoistumattomien työntekijöiden työolojen erot tuskin riittävät selittämään eroja tyytymättömyydessä vuorovaikutusmahdollisuuksiin. Tuntuukin luontevalta ajatella, että norjalais-ten sosiaalisesti myönteisempi työkuulttuuri synnyttää myös voimakkaampaa tyytymättömyyttä niiden keskuudessa, joilta sosiaalisen vuorovaikutuksen mahdollisuudet ovat estyneet.

Edellistä selvemmin erot työntekijöiden ja toimihenkilöiden välillä tulevat esiin auttamismahdollisuuksien merkityksen vertailussa sosioekonomisissa ryhmissä. Välinpitämättömyys auttamismahdollisuuksista lisääntyy voimakkaasti siirryttäessä työntekijöistä toimihenkilöihin. Vastaavasti auttamismahdollisuuksien riittämättömyys on selvästi yleisempää työntekijöiden kuin erityisesti ylempien toimihenkilöiden joukossa. Myös auttamismahdollisuuksiin suhtautumisen vaihtelua voidaan tulkita niin työprosessin kuin ryhmäsolidaarisuuden erojen avulla.

Taulukko 5.12 Auttamismahdollisuuksien merkitys sosioekonomisissa ryhmissä Suomessa (%)

Auttamismahdollisuuksiin suhtautuminen	Ylemmät toimihenkilöt	Alemmat toimihenkilöt	Työntekijät
Tyytymätön	9	14	24
Tyytyväinen	37	42	42
Välinpitämätön	54	44	34
Yhteensä	100	100	100
N=	592	1317	1374

Varsin mielenkiintoista on, että erot myös tyytyväisyydessä auttamismahdollisuuksiin poikkevat Norjassa ja Suomessa samansuuntaisesti kuin tyytyväisyydessä vuorovaikutusmahdollisuuksiin. Molemmassa maissa tyyty-

mättömyys on tyypillisintä työntekijöiden keskuudessa ja välinpitämättömyys ylempien toimihenkilöiden keskuudessa. Norjassa työntekijöiden tyytymättömyys suhteessa toimihenkilöiden tyytymättömyyteen näyttää olevan suurempaa kuin Suomessa (ks. liitetaulukko 32).

Taulukko 5.13 Työn yhteiskunnallisen hyödyllisyyden merkitys sosioekonomisissa ryhmissä (%)

Työn yhteiskunnallisen hyödyn merkitys	Ylemmät toimihenkilöt	Alemmat toimihenkilöt	Työntekijät
Tyytymätön	8	11	15
Tyytyväinen	46	46	46
Välinpitämätön	46	43	39
Yhteensä	100	100	100
N=	592	1317	1374

Suomessa myös työn yhteiskunnallisen hyödyllisyyden tarkastelu tuottaa edellisten tulosten kanssa koherentin kuvan. Tyytyväisten osuus on samansuuruisen kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä. Individualistinen suhtautumistapa puolestaan lisääntyy työntekijöistä ylempiin toimihenkilöihin päin siirryttäessä. Erikoistumattomat työntekijät ovat Norjassa tyytymättömmimpiä ja ylemmät toimihenkilöt tyytyväisimpiä työnsä yhteiskunnalliseen hyödyllisyyteen. Suomessa erikoituneet työntekijät ovat erikoistumattomampia tyytymättömmimpiä. Ylemmät toimihenkilöt ovat molemmissa maissa tyytyväisimpiä (liitetaulukko 33).

Työn sosiaalisiin piirteisiin suhtautuminen eri ikäryhmissä

Vuorovaikutukseen suhtautumisessa ei ole ikäryhmittäisiä eroja Suomessa. Sen sijaan voimakkaampaa sosiaalista sitoutumista kuvaavissa auttamismahdollisuuksissa voidaan havaita hieman vaihtelua. Nuorimmassa ikäryhmässä on hieman matalampi välinpitämättömien osuus kuin vanhemmissa ikäryhmissä. Toinen havaittava ero on keski-ikäisten vähäisempi tyytymättömyys (ks. liitetaulukko 34).

Norjalaisten ikäryhmittäinen suhtautuminen poikkeaa suomalaisten suhtautumisesta. Tyytyväisyys vuorovaikutusmahdollisuuksiin kasvaa iän myötä ja välinpitämättömyys vastaavasti vähenee. Auttamismahdollisuuksissakin tyytyväisyys lisääntyy iän myötä. Nuoret eivät kuitenkaan suhtudu auttamiseen välinpitämättömästi vaan ovat selvästi vanhempia tyytymättömmempiä kuin vanhemmat. Keski-ikäiset norjalaiset suhtautuvat nuorinta ja vanhinta ikäryhmää välinpitämättömämmin vuorovaikutusmahdollisuuksiinsa.

Taulukko 5.14 Suhtautuminen auttamismahdollisuuksiin työssä ikäryhmittäin Suomessa ja Norjassa (%)

Suhtautuminen auttamismahdollisuuksiin	Tyytymätön	Tyytyväinen	Välinpitämätön	N
15-29 -vuotiaat				
Suomi	19	42	39	949
Norja	36	47	17	1074
30-44 -vuotiaat				
Suomi	15	41	43	1583
Norja	28	49	23	1873
45-64 -vuotiaat				
Suomi	19	39	42	846
Norja	25	58	17	1370

Keski-ikäisten vähäisempi kiinnostus muiden ihmisten auttamiseen onkin melko luontevaa tulkita elämänvaihenäkökulmasta. Uran luomisen vaiheessa yksilöt pyrkivät ensisijaisesti omien etujensa ja oman asemansa kehityksen turvaamiseen. Toisten auttaminen sopii huonosti yhteen yksilöllisen eteenpäinpyrkimisen kanssa. Toisaalta keski-ikäisillä myös työn ulkopuolisen sosiaalisen elämän paineet, erityisesti lastenkasvatus voivat kuluttaa sosiaalisuuteen tarvittavaa energiaa, jolloin vastaavasti työhön liittyvät sosiaaliset suhteet tästä kärsivät. Jälkimmäinen tulkinta on sisällöltään samanlainen kuin Haavio-Mannilan (1983) hoivatyöntekijöiden osalta esittämä. Norjalaisten nuorten muita suurempi tyytymättömyys auttamismahdollisuuksiin ja työn yhteiskunnalliseen hyödyllisyyteen liittyy Zetterbergin ja Frankelin (ei vuosilukua) reproduktiivisuuden arvoiksi kutsumaan ajattelutapaan. Tämä ajattelutapa, joka painottaa sosiaalisuuden ja itsensä toteuttamisen arvoa työssä on kirjoittajien mukaan tyypillinen hyvinvointiyhteiskunnassa kasvaneille nuorille. Oikeastaan yllättävämpää kuin norjalaisten nuorten auttamismahdollisuuksia painottavat arvot ovatkin suomalaisten nuorten arvot. Suomalaisnuoret eivät pidä auttamismahdollisuuksia sen tärkeämpänä kuin tutkittu vanhin ikäryhmä.

Työn yhteiskunnallisen hyödyn kokemisessa erot eivät ole Suomessa kovin suuria. Vanhemmat kokevat työnsä yhteiskunnallisesti hyödyllisenä hieman nuoria useammin. Myös välinpitämättömyyttä esiintyy vanhimmassa ikäryhmässä nuoria enemmän. Norjassa ikäryhmien väliset erot ovat selvempiä kuin Suomessa. Vanhemmat kokevat oman työnsä yhteiskunnallisesti hyödylliseksi selvästi nuoria useammin. Nuorin ikäryhmä on puolestaan muita useammin tyytymätön työnsä yhteiskunnalliseen hyödyllisyyteen.

Taulukko 5.15 Suhtautuminen työn yhteiskunnalliseen hyödyllisyyteen ikäryhmittäin Suomessa ja Norjassa (%)

Suhtautuminen työn yhteiskunnalliseen hyödyllisyyteen	Tyytymätön	Tyytyväinen	Välinpitämätön	N
15-29 -vuotiaat				
Suomi	13	44	43	949
Norja	19	54	27	1073
30-44 -vuotiaat				
Suomi	11	46	43	1583
Norja	10	63	27	1868
45-64 -vuotiaat				
Suomi	11	49	40	846
Norja	10	69	20	1365

Sosiaalisten tekijöiden merkitys eri työnantajasektoreilla

Sosiaalisten ristiriitojen tarkastelut osoittivat julkisen sektorin ongelmallisemmaksi kuin yksityisen sektorin. Kilpailuhenkeä ja ristiriitoja esiintyi julkisella sektorilla yleisesti ottaen enemmän. Vuorovaikutuksen merkitystä tarkasteltaessa tulokset poikkeavat ristiriitoja koskevista. Kuntasektorilla sosiaalisen vuorovaikutuksen tasoon tyytyväisiä on suhteellisesti eniten. Valtiosektorilla vuorovaikutukseen kyllästyneitä on eniten ja yksityinen sektori sijoittuu kuntasektorin ja valtiosektorin välille (ks. liitetaulukko 38).

Taulukko 5.16 Suhtautuminen työhön liittyviin vuorovaikutusmahdollisuuksiin työnantajatyypin mukaan Suomessa ja Norjassa (%)

Suhtautuminen vuorovaikutusmahdollisuuksiin	Tyytymätön	Tyytyväinen	Välinpitämätön	N
Yksityinen				
Suomi	8	43	49	2156
Norja	10	61	29	2659
Julkinen				
Suomi	6	48	46	1207
Norja	7	68	25	1219
Ei osaa sanoa				
Suomi	27	33	40	15
Norja	9	65	26	550

Myös auttamismahdollisuuksiin tyytyväisiä on kuntasektorilla suhteellisesti eniten. Toisaalta myös kyllästyneitä on kuntasektorilla enemmän kuin muilla sektoreilla. Yksityisellä sektorilla tyytymättömyys auttamismahdollisuuksiin on suurinta ja välinpitämättömyys pienintä. Nämä erot johtunevat paljolti sektorei-

den toiminnallisen luonteen vaihtelusta. Hoivatyö on pääasiallisesti kunnallista ja siihen pätee Haavio-Mannilan esittämä tulkinta sosiaalisuuteen väsymisestä. Yksityisen sektorin toiminta toisaalta sisältää teollisen jalostussektorin suurelta osin. Jalostussektorilla työprosessin työntekijöitä erillistävä taylorisointi ja toisaalta työntekijöiden keskinäinen solidaarisuus selittävät tyytymättömyyttä. Kuitenkin valtiosektorin ja yksityisen sektorin väliset erot ovat melko pieniä verrattuna kuntasektorin ja muiden sektorien välisiin eroihin, joten tuntuukin luontevimmalta nähdä erojen syntyvän kuntasektorin omaleimaisuudesta (ks. liitetaulukko 39).

Taulukko 5.17 Suhtautuminen auttamismahdollisuuksiin työssä työnantajatyyppin mukaan Suomessa ja Norjassa (%)

Suhtautuminen auttamismahdollisuuksiin	Tyytymätön	Tyytyväinen	Välinpitämätön	N
Yksityinen				
Suomi	20	39	40	2156
Norja	36	45	19	2650
Julkinen				
Suomi	12	44	44	1207
Norja	15	64	21	1214
Ei osaa sanoa				
Suomi	47	7	47	15
Norja	26	56	18	548

Työn yhteiskunnallisen hyödyn tulkinta noudattaa tyypillisesti yksityisen ja julkisen sektorin rajaa. Tyytymättömiä työnsä yhteiskunnalliseen hyödyllisyyteen on runsaimmin yksityisellä sektorilla. Kuntasektorilla puolestaan on eniten tyytyväisiä. Yleisesti julkisella sektorilla on työn yhteiskunnalliseen hyötyyn liittyvää arvovajetta enemmän kuin yksityisellä sektorilla. Ero syntyy yksinkertaisesti siitä, että julkisen sektorin työ on helpompaa tulkita yhteiskunnalliseksi työksi. Yleisessä kielenkäytössä esimerkiksi valtiollinen ja yhteiskunnallinen ovat lähes synonyymeja. Toisaalta kunnallisen koulutoimen tai sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävät ovat voittoatavoittelematonta, yhteiskunnallista työtä.

Vuorovaikutusmahdollisuuksiin suhtautumisen erot ovat hyvin samanlaisia eri työnantajasektoreilla Suomessa ja Norjassa. Erot ovat pieniä, yksityisellä sektorilla ollaan hieman tyytymättömämpiä mutta toisaalta myös välinpitämättömiä vuorovaikutusmahdollisuuksiin kuin julkisella sektorilla (ks. taulukko 5.16). Auttamismahdollisuuksiin suhtautumisessa sen sijaan on selvä ero maiden välillä: yksityisellä sektorilla työskentelevät poikkeavat Norjassa selvästi

enemmän julkisella sektorilla toimivista, tyytymättömyys on selvästi yleisempää kuin Suomessa (taulukko 5.17).

Taulukko 5.18 Suhtautuminen työn yhteiskunnalliseen hyödyllisyyteen työnantajatyypin mukaan Suomessa ja Norjassa (%)

Suhtautuminen työn yhteiskunnalliseen hyödyllisyyteen	Tyytymätön	Tyytyväinen	Välinpitämätön	N
Yksityinen				
Suomi	15	47	39	2156
Norja	17	58	25	2637
Julkinen				
Suomi	6	46	48	1207
Norja	4	70	26	1215
Ei osaa sanoa				
Suomi	13	40	47	15
Norja	7	69	23	550

Norjalaiset julkisen sektorin palkansaajat ovat selvästi tyytyväisempiä työnsä yhteiskunnalliseen hyödyllisyyteen kuin yksityisen sektorin palkansaajat. Yksityisellä sektorilla tyytymättömyys on tavallisempaa. Suomessa erot syntyvät tyytymättömyyden ja välinpitämättömyyden eroista, tyytyväisiä on saman verran yksityisellä kuin julkisellakin sektorilla (taulukko 5.18).

Yhteenvedo palkansaajien arvoista ja niiden toteutumisesta Suomessa ja Norjassa

Tässä luvussa on tarkasteltu palkansaajien arvostuksia ja niiden toteutumista Suomessa ja Norjassa. Tarkastelujen lähtökohdissa on yhdistelty objektiivista ja subjektivistista tarkastelutapaa. Haastatelluilta palkansaajilta on kysytty eräiden tarvealueisiin yhteydessä olevien työn piirteiden toteutumisen tasoa heidän omassa työssään. Vastaajilta on kysytty myös näihin piirteisiin liittyviä arvostuksia, kuinka tärkeinä seikkoina he tarkasteltuja piirteitä ylipäänsä pitävät työssä.

Yleisesti ottaen niin suomalaiset kuin norjalaisetkin palkansaajat ovat tyytyväisiä työhönsä. Niin Suomessa kuin Norjassakin palkka ja etenemismahdollisuudet ovat tyypillisimmät tyytymättömyyden kohteet. Nämä asiat ovatkin Norjassa ainoita, joissa tyytyväisten osuus ei ylitä tyytymättömien tai työhönsä välinpitämättömästi suhtautuvien osuutta. Erot suomalaisten ja norjalaisten palkansaajien välillä syntyvätkin ennenkaikkea suomalaisten suuremmasta välinpitämättömyydestä. Välinpitämättömyys on Suomessa selvästi yleisempää kuin Norjassa. Erityisen selviä erot välinpitämättömyydessä ovat työhön liitty-

vien sosiaalisten ja yhteiskunnallisten piirteiden osalla. Hieman ylittäen suomalaiset suhtautuvat työn itsenäisyyteenkin norjalaisia välinpitämättömämmin.

Jatkossa analysoitiin tarkemmin tasapainoilasta, tyytyväisyydestä, selvimmin poikkeavia piirteitä: suhtautumista palkkaukseen, etenemismahdollisuuksiin ja työympäristöön sekä vuorovaikutusmahdollisuuksiin, auttamismahdollisuuksiin ja työn yhteiskunnalliseen hyödyllisyyteen suhtautumista.

Varsin kiinnostavia maiden välisiä eroja löytyi suhtautumisessa perustarpeiden tyydyttämisen mahdollisuuksiin. Suomessa suhtautumistapojen erot heijastavat selvästi ammatillista kerrostumarakennetta: toimihenkilöt ja erityisesti ylemmät toimihenkilöt ovat muita tyytyväisempiä perustarpeidensa tyydyttämisen mahdollisuuksiin. Sen sijaan Norjassa ei tällaista selvää yhteyttä näytä esiintyvän vaan tyytymättömyys on jokseenkin yhtä yleistä kaikissa kerrostumissa.

Työn sosiaalisiin piirteisiin suhtautuminen sen sijaan seurailee ammattirakenteen eroja. Työntekijät ovat tyytymättömämpiä niin vuorovaikutusmahdollisuuksiinsa, mahdollisuuksiin auttaa muita ihmisiä työssään kuin työnsä yhteiskunnalliseen hyödyllisyyteen. Toisaalta välinpitämättömyys on yleisempää toimihenkilöiden kuin työntekijöiden joukossa. Erot tyytymättömyydessä ovat samansuuntaiset molemmissa maissa, vaikka erot eivät ole yhtä systemaattisia Norjassa kuin Suomessa. Ammattirakenteen mukaiset erot johtunevat eri ammattiryhmien kulttuurien erilaisuudesta. Työntekijäkulttuurissa työntekijöiden keskinäinen solidaarisuus on ollut tärkeä arvo ja odotukset työn sosiaalisten ja yhteiskunnallisten piirteiden osalta ovat korkeat. Sen sijaan toimihenkilökulttuuri on individualistisempaa eikä toimihenkilöillä ole työntekijöihin verrattavaa kollektiivisuuden perinnettä.

Ikäryhmien välisistä eroista ei edellisen kaltaista yleistävää johtopäätöstä voida tehdä. Ikäryhmien väliset erot ovat yleensä pieniä. Keski-ikäiset ovat tyytymättömimpiä palkkaansa, vanhimmat etenemismahdollisuuksiinsa ja nuorimmat työympäristöön. Selvimät erot ovat Suomessa nuorimpien ja vanhimpien palkansaajien suhtautumisessa työympäristöön.

Työn sosiaalisiin piirteisiinkään suhtautumisessa eivät ikäryhmittäiset erot ole mitenkään yhdenmukaisia. Kiinnostavin tulos liittyy maiden välisiin eroihin suhtautumisessa muiden ihmisten auttamisen mahdollisuuksiin. Norjassa nuoret haluaisivat nykyistä enemmän mahdollisuuksia auttaa muita ihmisiä selvästi vanhempia useammin. Suomessa ei tällaista selvää eroa ikäryhmien välillä esiinny. Tulos näyttäisi osoittavan, etteivät reproduktiivisuuden arvot ole vielä yhtä tyypillisiä suomalaisille nuorille kuin norjalaisille nuorille.

Työnantajasektoreiden väliset erot perustarpeiden osalta ovat suurempia kuin ikäryhmien väliset. Tyytymättömyys palkkaan ja etenemismahdollisuuksiin on yleisempää julkisella kuin yksityisellä sektorilla niin Suomessa kuin Norjassakin. Sen sijaan työympäristöön suhtautumisessa eroja ei juurikaan esiinny sektoreiden välillä.

Tyytyväisyys vuorovaikutusmahdollisuuksiin on suurempaa julkisella sektorilla kuin yksityisellä sektorilla niin Suomessa kuin Norjassakin. Myös auttamismahdollisuuksiin ollaan julkisella sektorilla tyytyväisempiä kuin yksityisellä sektorilla. Norjassa tämä ero on Suomea selvempi. Tyytymättömyys työn yhteiskunnalliseen hyödyllisyyteen on tavallisempaa yksityisellä kuin julkisella sektorilla. Näyttääkin siltä, että tyytyväisyys työn sosiaalisiin piirteisiin noudattaa jossain määrin hyvinvointivaltion ja markkinasektorin rajaa. Suomessa, jossa on voitu käyttää julkisen sektorin sisällä erottelua valtiosektoriin ja kuntasektoriin, näyttää tyytyväisyys vuorovaikutusmahdollisuuksiin olevan kuntasektorilla yleisempää kuin muilla sektoreilla ja tyytymättömyys työn yhteiskunnalliseen hyödyllisyyteen harvinaisempaa.

Työelämän laatu 1977-1990

- Hyvinvoinnin koettuja muutoksia työssä

Taustaa

Työelämän laatu 1977-1990 -tutkimuksen tavoitteena on tuottaa **kuva suomalaisen työelämän tilasta** ja siinä tapahtuneista muutoksista 1980-luvulla niin työolojen kuin työelämän laadunkin kannalta. Juuri työelämän laadun näkökulma nähtiin tutkimusta valmistelevässä jaostossa tarvittavana näkökulman laajenuksena aiempiin työolotutkimuksiin verrattuna. Työelämän laadun näkökulman soveltaminen on mahdollista myös aiemmissa työolotutkimuksissa kootun aineiston suhteen. Kuitenkin osin on uutta tutkimusta varten kehitetty myös nykyisen työelämän ongelmiin entistä paremmin pureutuvia kysymyksiä.

Tutkimuksessa on pyritty paikantamaan suomalaisen työelämän ongelmakohtia ja löytämään niiden syyt. Lähestymistapa on hyvinvointiteoreettinen: ongelmakohtien etsintä on perustunut tiettyihin ihmisten hyvinvointia koskeviin tutkimuksiin ja käsityksiin.

Hyvinvointiteoreettinen näkökulma ei ole ollut mitenkään tyypillinen lähestymistapa työelämän ongelmiin. Tyypillisemmin on huomiota kiinnitetty tuottavuuteen ja tehokkuuteen vaikuttaviin seikkoihin, mieltimättä enemmälti mikä merkitys niillä on ihmisten hyvinvoinnin kannalta. Tässä tutkimuksessa hyvinvointitutkimuksen lähtökohdat on omaksuttu tarveteoreettisesta traditiosta ja erityisesti Erik Allardtin Pohjoismaita koskevasta hyvinvointitutkimuksesta, jota on sovellettu työelämään. Tarkoituksena on ollut laajan yleiskuvan luominen suomalaisen työelämän nykytilasta.

Työelämän laatu 1977-1990 -tutkimuksessa käytetylle hyvinvointiteoreettiselle näkemykselle luonteenomaista on hyvinvointitekijöiden jaottelu kolmeen perusulottuvuuteen. Työhön liittyvien aineellisten tarpeiden tasoa on tutkimuksessa tarkasteltu työympäristön, työprosessin ja fyysisen ja psyykkisen oireilun avulla. Toisena hyvinvoinnin perusulottuvuutena ovat työhön liittyvät sosiaaliset suhteet, joita on analysoitu organisaatioiden ja makrososiaalisten tekijöiden tasolla. Kolmantena tarkasteltavana hyvinvoinnin ulottuvuutena on ollut inhimillinen pyrkimys merkitykselliseen, mielekkääseen elämään ja kehittymiseen. Tutkimuksessa on selvitetty näihin tekijöihin liittyviä muutoksia ja niiden kokemiseen vaikuttavia tekijöitä.

Kun tutkimuksen näkökulma on hyvin yleinen se merkitsee samanaikaisesti sekä vahvuutta että tiettyä ongelmallisuutta. Tutkimuksella on pyritty tuottamaan yleiskuvaa suomalaisesta työelämästä ja sen muutoksista. Kuitenkin mo-

net yksityiskohdat olisivat ansainneet yksityiskohtaisempaakin tarkastelua. Työhön liittyvät ajalliset resurssit ovat kuitenkin edellyttäneet välttämätöntä valintaa yleiskatsauksellisuuden ja johonkin yksityiskohtaan pureutuvan tutkimuksen välillä. Tässä on valittu ensinmainittu lähestymistapa, koska sen on katsottu soveltuvan käytettyihin aineistoihin paremmin ja palvelevan näin paremmin työolokomitean tiedontarpeita.

Perustarpeiden tyydytysmahdollisuuksien muutokset 1980-luvulla

Perustarpeiden tyydyttämistä siis tarkasteltiin työympäristön, työprosessin ja erilaisten fyysisten ja psyykkisten sairausoireiden kokemuksiin. Työsuhdeturvaan liittyvien kokemusten tarkastelu olisi tässä yhteydessä myös perusteltua. Kuitenkin tässä suhteessa tapahtuneet muutokset ovat olleet aineistojen keräämisajankohdan, syksyn 1990, jälkeen niin merkittäviä, että niiden antama kuva olisi liian positiivinen. Työsuhdeturvan ei koettu juuri muuttuneen 1980-luvun aikana. Tilanne on kuitenkin huonontunut ratkaisevalla tavalla tämän jälkeen ja työelämän tulevaisuuden kannalta erityisen tärkeä nuorten työttömyysaste lähentelee jo kahtakymmentä prosenttia.

Keskeisimmät tulokset voidaan tiivistää seuraavasti. **Työympäristön** haittojen kokeminen on lisääntynyt tai säilynyt ennallaan, selvää vähenemistä ei esiinny yhdenkään tekijän kohdalla. Voimakkaimmin ovat kasvaneet pölyihin, kuumuuteen, työympäristön rauhattomuuteen, valaistukseen ja meluun liittyvien haittojen kokemukset. Työympäristön haittoja analysoitiin edelleen eräiden työnjaon kannalta kiinnostavien muuttujien avulla.

Ikä ei vaikuta yhdenmukaisella tavalla työympäristön haittojen kokemiseen vaan iän merkitys vaihtelee haitan luonteen mukaan. Kuumuuden nuoret kokevat tyyppisemmäksi haitaksi kuin vanhimmat. Veto puolestaan haittaa vanhempia ja keski-ikäisiä enemmän kuin nuorimpia. Melu haittaa keski-ikäisiä enemmän kuin vanhimpia.

Melu, veto kuten myös pölyt ovat muita tyyppisempiä haittoja jalostussektorilla. Kuumuuden osalta erot ovat merkityksettömiä.

Toimihenkilöiden ja työntekijöiden väliset erot ovat edelleen hyvin merkittäviä kaikkien tyyppisten työympäristöhaittojen kohdalla. Haitat ovat selvästi tyyppisempiä työntekijöiden kuin toimihenkilöiden työssä.

Toimialalla ja ammattiluokalla on merkitsevää yhteisvaikutusta melun, vedon ja kuumuuden haittojen kokemisessa. Erot haittojen kokemisessa ovat yleensä

pienimmät palvelusektorilla. Melun ja vedon osalta erot ovat suurimmillaan alkutuotannossa ja kuumuuden osalta jalostuksessa.

Verrattaessa Suomea muihin Pohjoismaihin nähdään, etteivät kokemukset kovinkaan paljon poikkea maittain. Voimakkaasti haittaavien tekijöiden kokemukset eivät ole kovin yleisiä missään maassa ja erot syntyvät hieman poikkeavista haittojen painotuksista.

Tulokset näyttävät tukevan olettamusta siitä, että jälkiteollisen yhteiskunnan toimihenkilöistymisen ja palveluiden kehittymisen myötä perinteiset työympäristöhaitat menettävät merkitystään yleisinä haittoina ja palkansaajien kokemuksia eriyttävinä tekijöinä. Sen sijaan tulokset eivät tue ajatusta nuorten vanhempia suuremmasta taipumuksesta korostaa ympäristön haittoja.

Työprosessin rasittavuuden kokemisen keskeisimmät muutokset voi tiivistää seuraavasti. Työprosessi on intensivoitunut kiireen ja työn henkisen rasittavuuden lisääntymisenä. Työn ruumiillinen rasittavuus on säilynyt ennallaan. Tärkein ja voimakkaimmin kasvanut rasitustekijä on työhön liittyvä kiire. Työn yksitoikkoisuus on yleisesti vähentynyt, mutta työliikkeiden ja työasentojen osalta yksipuolisuus on lisääntynyt.

Erilaisen oireilun tarkastelu osoittaa fyysisen ja psyykkisen oireilun yleisesti ottaen joko säilyneen ennallaan tai hieman vähentyneen. Kuitenkin muutamat oireet ovat lisääntyneet. Tukirangan vaivoista niskanseudun vaivat ovat yleistyneet. Niskanseudun vaivojen syitä ovat yleensä istumatyön lisääntyminen kuten myös työhön liittyvä stressi. Psykosomaattisista oireista univaikeudet, väsymys ja haluttomuus ovat lisääntyneet, mikä myös viittaa stressin lisääntymiseen.

Kokonaisuutena perustarpeiden tyydytysmahdollisuuksien analyysi näyttää viittaavan siihen, että perinteiset työympäristöhaitat ovat edelleen tärkeitä, mutta niiden merkitys kuitenkin yleisinä haittoina on vähenemässä. Työympäristön haittojen koettu lisääntyminen tuntuu luontevimmalta tulkita haittoja koskevan tietoisuuden kehittymiseksi, joka toisaalta johtuu kehittyvistä arvostuksista toisaalta työelämän näihin seikkoihin painottuneesta kehittämistoiminnasta. Koettua terveydentilaa koskevat tuloksetkin näyttävät osoittavan pikemminkin kehitystä kuin heikkenemistä tapahtuneen. Erilaisia sairausoireita koetaan harvemmin kuin aikaisemmin.

Tutkimus osoittaa myös sen, että työympäristön haittakokemukset voivat joutua myös työorganisaation muilla alueilla koetuista ongelmista, mikä viittaa siihen, että kehittämistoiminnankin suuntaamisessa tämä tulisi ottaa huomioon. Työympäristön kehittämistoimintaan käytetyt varat eivät lisää työntekijöiden

kokemaa hyvinvointia mikäli kokemusten syyt ovatkin jossain muualla kuin työympäristössä. Jälkiteollisen tietoyhteiskunnan kehitys merkitseekin uudentyyppisten ongelmien painottumista työelämän kehittämässä.

Työelämän sosiaalisen laadun muutokset 1980-luvun lopulla

Sosiaalisten suhteiden muutoksia koskevat analyysit osoittavat 1980-luvulla tapahtuneen hyvinvoinnin kannalta kielteistä muutosta. Työpaikoilla toteutuneessa vuorovaikutuksessa ovat painottuneet etunäkökohdat ja puhtaasti sosiaaliset tekijät ovat saaneet antaa niille tilaa. Lyhyellä tähtäyksellä voidaan tämän muutoksen ajatella johtaneen tuotannon tehostumiseen, kohdistuuhan vuorovaikutus entistä enemmän juuri työasioihin. Toisaalta tutkimuksen tulokset kuitenkin osoittavat erilaisten henkilöstöryhmien, työntekijöiden ja esimiesten välisten ristiriitojen ja suomalaisten yleisesti kielteisenä kokeman kilpailuhengen lisääntyneen työpaikoilla. Tätä muutoksen suuntaa voi pitää niin lyhyellä kuin pitkällä tähtäyksellä huolestuttavana etenkin kun verrataan suomalaisen työelämän sosiaalista tilaa muiden Pohjoismaiden tilaan. Meillä vuorovaikutus on vähäisempää ja hierarkkiset suhteet painottuneempia. Myös sosiaalinen välinpitämättömyys on Suomessa tyypillisempää. Sekä hyvinvoinnin kannalta että hyvin mahdollisesti myös tuottavuuskehityksen kannalta tällä on merkittävää kielteistä vaikutusta. Esimerkiksi Suomelle tyypillisesti korkeaa lakkoalttiutta negatiivisesti kehittyvät sosiaaliset suhteet tuskin alentavat.

Työelämän laatu 1977-1990 -tutkimuksessa on tarkasteltu työntekijöiden sosiaaliseen hyvinvointiin liittyviä ongelmia organisaatio- ja yhteiskunnan rakenteiden tasolla. Analyysin tavoitteena on ollut sellaisten tekijöiden löytäminen, joilla voidaan osoittaa olevan selkeä yhteys työntekijöiden hyvinvointiin tai sen puuttumiseen, mikä puolestaan vaikuttaa työpaikkojen toimivuuteen ja tuottavuuteen.

Tutkimuksessa ristiriitoja ja kilpailuhenkeä selittävät tekijät on jaoteltu sosiaalista vuorovaikutusta välittömästi ja välillisesti rakenteistaviin tekijöihin. Tässä tehdyt analyysit osoittavat, että sosiaalisten ongelmien ratkaisujen painopiste on organisaatiotasolla.

Keskeisimpiä tuloksia voi organisaatiotasolta tiivistää seuraavasti. Sekä tiedonkulun avoimuus että sosiaalisesti tukeva ilmapiiri työpaikalla vähentävät sekä kilpailuhenkeä että ristiriitoja merkittävästi. Tulos koskee yhtäläillä esimiesten ja työntekijöiden kuin työntekijöidenkin keskinäisiä suhteita. Työpaikan ilmapiirin kannalta esimies on avainasemassa: esimiehen toiminta heijastuu sekä hänen että työntekijöiden välisiin suhteisiin ja myös työntekijöiden keskinäissuhteisiin.

Esimiestoimintaa ja työpaikan yleistä ilmapiiriä analysoimalla löydettiin esimies ja ilmapiiriprofiileita, jotka ovat vahvassa yhteydessä työpaikkojen sosiaaliseen hyvinvointiin. Tässä tulivat esiin erityisesti positiiviset toimintamallit, joilla oli vahva yhteys sosiaalisten ongelmien esiintymiseen tai esiintymättömyyteen. Esimiehet, joiden toimintaa luonnehtii avoimuus, työntekijöihin luottaminen, innostavuus, tuen antaminen ja rohkaisevuus kykenevät merkittävästi vähentämään työpaikan ristiriitoja. Vastaavasti esimiehen välinpitämättömyys työntekijöiden tunteita kohtaan, pelkkien suoritusten painottaminen sekä tarkka työtehtävien seuranta heikentävät työpaikan ilmapiiriä ja sosiaalista hyvinvointia.

Samantapaiset tekijät luonnehtivat myös työpaikkojen sosiaalisia profiileja. Ihmisten välinen avoimuus ja luottamus ovat avaintekijöitä hyvän sosiaalisen ilmapiirin luomisessa työpaikoille. Toisaalta virallisen organisaation tavoitteita noudatteleva organisaatioilmapiirikin vähentää esimiesten ja työntekijöiden välisiä ristiriitoja. Se ei kuitenkaan vähennä muita tarkastelluista sosiaalisista ongelmista yhtä selvästi. Liian vähäinen työntekijämäärä luo myös sosiaalisesti kielteisen ilmapiirin.

Viimeisin tulos antaa aihetta tulevaisuutta koskevaan pessimismiin. Kuluvan vuoden 1991 aikana talouden syvenevä lama on johtanut pakkolomiin, irtisanomisiin ja historian synkimpään työttömyyteen. Lama tuskin edistää työpaikkojen sosiaalisen ilmapiirin paranemista. Laman aikana toteutettavat työvoiman vähennykset johtavat yritykset toimimaan aiempaa pienemmillä henkilöstömäärillä. Nousukauteen liittyvästä optimistisesta ilmapiiristä huolimatta seurauksena saattaa olla, edellä esitettyjen tulosten valossa, sosiaalisten ristiriitojen lisääntyminen työpaikoilla.

Työpaikan koko vaikuttaa myös koettujen ongelmien yleisyyteen. Pienillä työpaikoilla koetaan kilpailuhenkeä ja ristiriitoja vähemmän kuin suurilla työpaikoilla. Paras sosiaalinen ilmapiiri on alle kymmen hengen työpaikoilla. Ongelmien lisääntymisen työpaikan koon kasvun myötä on tulkittu johtuvan muo-
dolistumisesta, vertikaalisten tasojen lisääntymisestä ja suhteiden epäpersoonallistumisesta. Tulos on kiinnostava koska mm. työryhmäajattelua painottavassa japanilaisessa organisointimallissa työryhmät pyritään pitämään suhteellisen pieninä, alle kymmenen hengen ryhminä. Tällöin mm. ryhmän tunnesuhteet voivat kehittyä myönteisesti. Esitetty tulos viittaa siihen, että myös suomalaisessa työkuulttuurissa ryhmäkoon pitäminen suhteellisen pienenä parantaa sosiaalisten suhteiden laatua.

Tutkimuksessa on tarkasteltu myös omaan työhön liittyvien vaikutusmahdollisuuksien yhteyttä ristiriitoihin. Autonomialla on yleensä lievä yhteys sosi-

aalisiin ongelmiin niitä vähentävästi. Tärkein omaan työhön liittyvä autonomiatekijä tässä suhteessa on mahdollisuus vaikuttaa työtovereiden valintaan.

Organisaatiomuutosten tarkastelussa kysyttiin erilaisia toiminnan tuloksellisuuden parantamiseen tähdänneitä muutoksia työpaikoilla. Analyysin tulokset osoittavat johdonmukaisesti ristiriitojen kasvua työpaikoilla, joissa muutoksia on toteutettu. Tärkein kilpailuhenkeä ja ihmisten välisiä riistiriitoja luova tekijä on työn tuloksellisuuteen perustuvan arvioinnin ja valvonnan lisääminen. Kuitenkin myös muut tulosorganisoinnin muodot, tulosityksiköiden perustaminen ja tulospalkkioiden maksaminen, liittyvät ristiriitojen kasvuun. Luonnollisesti kysymys on pitkälle siitä, että nämä uudelleenorganisoinnin muodot yleensä esiintyvät yhdessä. Tutkimuksen tulos osoittaa, että työpaikoilla ei ilmeisesti ole riittävässä määrin kiinnitetty huomiota työpaikan sosiaalisen organisaation kehittämiseen vaan on liiaksi painotettu teknisiä ja taloudellisia tavoitteita uudelleenorganisoinnin järjestämisessä.

Talouden yleisten rakennepiirteiden tarkastelu osoitti, että siirtyminen teollisesta yhteiskunnasta kohti palveluyhteiskuntaa ei näytä yksinkertaisesti lisäävän työyhteisöjen sosiaalisia ongelmia. Selvin ero toiminnan pääsektoreiden välillä on alkutuotannon ja muiden sektoreiden välillä. Alkutuotannossa ristiriitoja koetaan selvästi vähemmän kuin muilla sektoreilla. Ristiriitojen kokemisessa tapahtunutta kasvua tämä ei kuitenkaan kykene selittämään, koska alkutuotannon osuus on häviävän pieni verrattuna jalostukseen ja palveluihin.

Toimihenkilöistyminen, jota voidaan pitää myös palvelu- tai tietoyhteiskunnan kehityksen osoittimena, sen sijaan selittää ristiriitojen kasvua. Toimihenkilöt kokevat kilpailuhenkeä ja ristiriitoja selvästi työntekijöitä useammin. Erityisen paljon ristiriitoja kokevat ylemmät toimihenkilöt. Tuloksen on katsottu johtuvan toisaalta kulttuurisista toisaalta yksilöllisessä tietoisuudessa ilmenevistä seikoista. Suomalainen toimihenkilökulttuuri on individualistisempaa kuin työntekijäkulttuuri mikä voi lisätä ristiriitoja. Toisaalta toimihenkilöiden on katsottu herkemmin ilmaisevan ja pukevan kielelliseen asuun koettuja ongelmatilanteita.

Työnteon ehtojen kannalta tärkeä rakenteellinen jako kulkee yksityisen- ja julkisen sektorin välillä. Sektoreittain toteutetut vertailut osoittivat kilpailuhengen ja muut sosiaaliset ristiriidat hieman yleisemmiksi julkisella kuin yksityisellä sektorilla. Myös ongelmien kasvu on ollut julkisella sektorilla voimakkaampaa. Näiden erojen on oletettu pohjautuvan paljolti sektoreiden erilaisiin toimintakulttuureihin. Julkinen sektori kantaa edelleen vahvaa hallintokulttuurin leimaa, joka ei sovi hyvin yhteen valtion kehittyvien hyvinvointitehtävien kanssa.

Kansalaisten tarpeita hyvin huomioonottavan asiakaskeskeisen toimintakulttuurin kehittäminen onkin merkittävä haaste hyvinvointivaltiolle.

Lopuksi tarkasteltiin työpaikkojen sosiaalisia ongelmia iän funktiona. Ikäryhmittäisessä tarkastelussa muodostettiin kolme ryhmää, alle 30-vuotiaat nuoret, 30-45 -vuotiaat uran luomisen vaiheessa olevat ja yli 45-vuotiaat työelämässä asemansa vakiinnuttaneet. Analyysit osoittavat uran luomisen vaiheessa elävien kokevan muita enemmän ristiriitoja. Poikkeuksen tästä tekevät ainoastaan esimiesten ja työntekijöiden väliset ristiriidat, joita nuorimmat kokevat eniten. Toisaalta sosiaalisten ongelmien lisääntyminen on ollut voimakkainta vanhimmassa ikäryhmässä. Tämän on katsottu johtuvan siitä, että vanhimman sukupolven osalta työelämän nopea muutosvauhti luo suurimpia kulttuurisia sopeutumisongelmia niin aatemaailman kuin ammattitaitovaatimustenkin osalta.

Mitä nämä tulokset merkitsevät tietoyhteiskunnan, lisääntyvän kansainvälistymisen ja kasvavan markkinakilpailun tilanteessa, tilanteessa, jossa Suomi paraikaa jo on? Tuloksia kannattaa suhteuttaa myös aiempien tutkimusten tuloksiin. Ensimmäinen tärkeä havainto on työyhteisön koon merkitys työpaikan ihmissuhteiden toimivuudelle. Pienemmillä työpaikoilla ilmeisesti pystytään paremmin välttämään vieraantumisen, epäpersoonallistumisen ja hierarkkisoitumisen aiheuttamia haittoja, jotka ilmenevät lisääntyvinä henkilöiden ja henkilöstöryhmien ristiriitoina ja kilpailuhenkenä.

Nämä seikat näyttävät luontevasti liittyvän myös suomalaiselle johtamistyyliille ominaisiin piirteisiin. Muodollisen aseman korostaminen ja muodollisten hierarkioiden painottaminen sekä vähäinen keskustelu työhön liittyvistä päätöksistä eivät edistä avointa ja luottamuksellista ilmapiiriä työpaikoilla. Avoin, luottamuksellinen ja kannustava ilmapiiri kuitenkin selvästi vähentää ristiriitatilanteiden esiintymistä ja parantaa työpaikan toimivuutta. Avoin ja luottamukseen pohjautuva organisaatiokulttuuri puolestaan on se luonteva suunta, johon tietoyhteiskunnan kehittyessä olisi edettävä. Tämä merkitsee myös hierarkkisten organisaatioiden mataloittamisen tarpeellisuutta. Näiden vastakohtanahan on tiedon rajaamiseen ja lisääntyvään valvontaan pohjautuvat hierarkiaa painottavat organisaatiot, joiden kyvyttömyys vastata informatisoituvan ja nopeasti muuttuvan toimintaympäristön vaatimuksiin on ilmeistä. Johtajuuskin tulisi kasvavassa määrin nähdä koko organisaatioon hajautuneena ominaisuutena, jossa ryhmän toiminta ohjautuu tiettyyn suuntaan ja se tulisi nähdä vähemmän tiettyjen yksilöiden toiminnan piirteenä.

Työelämän sosiaalisen laadun ongelmat ovat merkittävä ongelma myös suomalaisen työn kansainvälisen kilpailukyvyn kannalta. Markkinoiden laajentuminen ja sen mukana toteutuva kansainvälistyminen merkitsevät myös sosiaalisten taitojen merkityksen kasvua kilpailutekijänä. Kun toiminnan kannattavuus

pohjautuu kykyyn selviytyä avoimemmassa markkinakilpailussa on myös jurojen suomalaisten löydettävä tavat, joiden avulla sopeudutaan vieraiden kulttuurien tapoihin ja tunnistetaan muille kulttuureille ominaiset tarpeet. Markkinoiden kansainvälinen integroituminen merkitsee sekä taloudellisen vaihdon että kulttuurisen vaihdon lisääntymistä.

Itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien kehittyminen suomalaisten työssä

Tutkimuksessa on tarkasteltu itsensä toteuttamisen mahdollisuuksia ja niiden kehittymistä suomalaisten työssä ja työelämän rakenteissa. Lähtökohtana on ollut mm. Mats Alvessonin esittämä ajatus ihmisestä olentona, joka pyrkii kehittymään ja käyttämään kykyjään luovassa ja tuottavassa toiminnassa. Itsensä toteuttaminen on ajateltu dynaamiseksi prosessiksi, jonka sisältö kehittyy ihmisen kykyjen kehityksen mukana. Tässä mielessä ihminen ei ole koskaan valmis. Itsensä toteuttamisen mahdollisuudet eivät kuvaakaan jotain tiettyä tai tiettyjä toiminnan piirteitä vaan suhdetta, joka vallitsee ihmisen henkilökohtaisten kykyjen, kehitysmishalun ja työelämän rakenteiden kesken.

Pidemmän aikavälin arvojen muutokset viittaavat siihen, että itsensä toteuttamisen sisällöt Suomessa ovat muuttumassa. Työn arvostuksen hiipuminen ja toimeentulon arvojen vähittäinen korvautuminen yksilöllisemmillä arvoilla painottavat työelämän joustavuuden ja työelämässä koettujen kehitysmahdollisuuksien tärkeyttä elämänsisältönä.

Toteutunut kehitys 1980-luvulla onkin vahvistanut yleensä mahdollisuuksia itsensä toteuttamiseen. Mahdollisuudet sovitaa työn ja muun elämän vaatimuksia keskenään näyttävät parantuneen, jos asiaa tarkastellaan mahdollisuuksina joustaa työajoissa. Työhön liittyvä koulutus on myös yleistynyt selvästi 1980-luvun aikana ja 1990 oli työnantajan kustantamaan koulutukseen osallistuneita jo miltei kaksinkertainen määrä verrattuna vuoteen 1977. Työn autonomia eli mahdollisuudet vaikuttaa oman työn tekemisen tapoihin ovat lisääntyneet. Samoin ovat lisääntyneet työn kehittävät piirteet.

Samalla tasa-arvo näyttää lisääntyneen itsensä toteuttamisen mahdollisuuksissa. Tärkeimmät erot työn autonomian ja kehittävyuden suhteen ovat tyypillisesti liittyneet ammatti- tai sosioekonomisiin ryhmiin. Näiden erojen tarkastelu osoittaa, että toimihenkilöiden ja työntekijöiden väliset erot ovat näissä suhteissa kaventuneet. Urakehitysmahdollisuuksien koetut erotkin ovat supistuneet. Sen sijaan työn ja muun elämän ajankäytön yhteensovittamisessa toimihenkilöiden mahdollisuudet ovat lisääntyneet työntekijöiden mahdollisuuksia nopeammin ja johtaneet näin kasvaneeseen eriarvoisuuteen. Yleisestihän toimihenkilöiden työ on edelleen autonomisempaa, kehittävämpää, heillä on työnte-

kijöitä paremmat mahdollisuudet urakehitykseen ja arvostetumpi työ kuin työntekijöillä.

Jalostussektorin kehitys itsensä toteuttamisen mahdollisuuksissa on ollut hie- man myönteisempää kuin palvelusektorin. Kuitenkin palvelusektori on edel- leen joustavampi ja autonomisempi, työtä pidetään palvelusektorilla kehittä- vämpänä , urakehitysmahdollisuuksia hivenen parempana ja työtä arvostetum- pana kuin jalostussektorilla. Toimialoja ja ammattiryhmiä koskevat vertailut näyttäsivät viittaavan samaan suuntaan kuin työympäristön haittoja koskevat analyysitkin: itsensä toteuttamisen mahdollisuuksien erot supistuvat toimihen- kilöiden ja työntekijöiden välillä samoin kuin sektoreidenkin välillä.

Työnantajan juridinen asema ei näytä olevan kovin keskeinen eroja tuottava tekijä vaikka eroja jonkin verran esiintyykin. Erot eivät ole mitenkään syste- mattisia. Kuntasektorilla koetaan enemmän autonomiaa, työtä pidetään kehittä- vämpänä ja merkityksellisempänä kuin muilla sektoreilla. Toisaalta kuitenkin mahdollisuudet työaikojen joustoihin ovat kuntasektorilla vähäisemmät ja ura- kehitysmahdollisuudetkin koetaan heikommiksi kuin valtiosektorilla ja yksityi- sellä sektorilla.

Ikäryhmien tai sukupolvien väliset erot itsensä toteuttamisessa eivät myöskään ole muuttuneet yhdenmukaisella tavalla. Jos tarkastellaan työn autonomiaa ja kehittäviä piirteitä nähdään tilanteen olevan keski-ikäisten osalta positiivisim- man. Erot muihin ikäryhmiin ovat supistuneet 1980-luvun lopun aikana. Toi- saalta yleisten kehitysmahdollisuuksien lisääntymisen ovat keski-ikäiset koke- neet hitaimpana. Varsin merkillistä on mm. se, että samaan aikaan kun van- himmat työntekijät ovat kokeneet kehitysmahdollisuuksiensa lisääntyneen nopeammin kuin nuoret työntekijät on työn arvostus laskenut tässä joukossa nopeimmin. Tulos viittaa eriytyneen kehityksen mahdollisuuteen, mutta se voi viitata myös kulttuurisiin prosesseihin. Vanhimmassa sukupolvessa työn arvos- tus pohjautuu pikemmin muihin tekijöihin kuten toimeentuloon ja taloudelli- seen turvallisuuteen kuin sen sisältämiin kehitysmahdollisuuksiin.

Työelämän kehittämisen näkymät

Aivan loppuksi voidaan viitata tutkimuksen tulosten pohjalta nouseviin työelä- män kehittämisen tarpeisiin ja näköaloihin.

Kansainvälisten markkinoiden kehitys asettaa Suomen uuteen tilanteeseen, jos- sa aiempi suhteellisen suojattuun talouteen pohjautuva kilpailukyky ei enää riit- tä. Eurooppalainen ja maailmanlaajuinen kilpailu asettaa suomalaiset työor- ganisaatiot uudenlaisten haasteiden eteen niin organisaatorakenteiden kuin

myös johtamistapojenkin suhteen. Eivätkä nämä markkinoiden avautumisesta syntyvät kehittämispaineet koske ainoastaan yrityssektoria vaan ne heijastuvat myös hyvinvointivaltiolliselle sektorille.

Työelämän laadun kehittämisen näkökulmasta on tavoiteltava sellaisia organisaatioita ja työelämää, jotka kykenevät tuottamaan korkeatasoisia tuotteita nopeasti muuttuville markkinoille. Myös pääomapanosten kalleus ja raaka-ainesten ja energian hinta luovat paineita sellaisten organisaatioiden kehittämiseen, jossa näiden panosten tehokas käyttö olisi mahdollista. Jotta nämä ehdot tulisivat tyydytetyiksi tavoitteena tulisi olla inovaatiokykyisten ja joustavien organisaatioiden ja organisaatioverkostojen kehittäminen. Joustavuutta ja innovatiivisuutta voidaan parhaiten edistää kehittämällä ihmisten mahdollisuuksia itsensä toteuttamiseen työssään. Tämä kehitys on myös yhdensuuntaista ihmisten muuttuvien arvostusten kanssa. Työhön liittyvistä toimeentulon arvoista ollaan siirrytty kohti laadullisesti monipuolisempia arvostuksia.

Tutkimus osoittaa, että työelämässä on tapahtunut samanaikaisesti muutosta eri suuntiin. Itsensä toteuttamisen alueella muutos on ollut myönteistä, mutta sosiaalisen alueella kielteistä. Jollakin tavoin yksilöllinen kehitys ja yhteisöllinen kehitys eivät ole toteutuneet samanaikaisesti ja seurauksena on keskipakovoiman kaltainen ilmiö, joka johtaa yhteisyyssuhteiden lisääntyvään hajoamiseen. Tämän ristiriitaisen kehityksen muuntaminen siten, että modernin yhteiskunnan edellyttämän yksilöllisyyden ja hyvinvoinnin kannalta keskeisen yhteisöllisyyden tarpeet voidaan yhdistää, on tärkeä haaste työelämän kehittämiseksi.

Luontevana käytännön toimenpide-ehdotuksena on demokraattiseen dialogiin perustuvien kehitysohjelmien käynnistäminen. Tämä luo jo sellaisenaan myönteisiä kokemuksia ja kehitysmuoniteistä ilmapiiriä. Kehitysohjelmat voivat johtaa nykyistä myönteisempään työhön suhtautumiseen, joka on tyypillistä Norjalle, jossa kehittämistoiminnan perinteet ovat pitkät.

Demokraattiseen dialogiin perustuvat kehitysohjelmat sopivat hyvin myös Suomeen, jossa on korkea järjestäytymisaste ja pitkät työnantajajärjestöjen ja työntekijäjärjestöjen neuvottelujen perinteet. Demokraattinen dialogi on tietyllä tavoin tämän mekanismin siirtämistä astetta lähemmäs käytännön työelämää. Tavoitteeksi voitaisiin asettaa organisaatiot, joissa itsensä kehittämisen mahdollisuudet yhdistyvät sellaisiin organisaatorakenteisiin, että ne muodostuvat organisaation muuntumiskyvyn ja luovuuden voimavaroiksi, joissa yksilöllisesti mielekkään toiminnan mahdollisuudet lisääntyvät ja joiden yhteistoimintasuhteet lisäävät ihmisten sosiaalista hyvinvointia.

Esitetyt ajatukset ovat suhteellisen vahvasti tuloksellisuutta painottavia. Korkeatuottoisten, matalien, joustavien ja muuntumiskykyisten organisaatioiden ja nii-

den verkostojen kehittäminen ja kehittyminen edellyttää kuitenkin myös yhteiskunnallista turvallisuutta. Riittävän hyvä perusturva on edellytys sille, että ihmiset eivät työssä nojautu tuttuihin, turvallisiin ja vanhoihin menettelytapoihin vaan ovat valmiita muuttumaan ja kehittymään ja sopeutumaan vaihteleviin taloudellisiin tilanteisiin. Kehittyvä perusturva toimii myös vastavoimana polarisoitumisuhille, joita markkinoiden vaikutuksen kasvu tuo mukanaan. Tämä merkitsee mm. sitä, että nykyistä, laajuudeltaan eurooppalaista keskitasoa olevaa ja laadullisesti kehittyvää hyvinvointivaltiota tarvitaan ihmisten hyvinvoinnin ja talouden toimivuuden turvaamiseksi.

Arbetslivskvaliteten 1977-1990 - Förändringar som upplevts i välfärden i arbetet

Bakgrund

Syftet med undersökningen ARBETSLIVSKVALITETEN 1977-1990 är att ge en **bild av dagens finländska arbetsliv** och av de förändringar i arbetsförhållanden och arbetslivskvalitet som skett under 1980-talet. Vid uppläggningsen av undersökningen ansåg den sektion som hade ansvar för planeringen att just arbetslivskvaliteten innebar en viktig perspektivutvidgning jämfört med tidigare undersökningar av arbetsförhållanden. Arbetslivskvalitetssynvinkeln kan tillämpas också i fråga om tidigare arbetsförhållandeundersökningar. Denna undersökning omfattar emellertid även andra frågeställningar som bättre svarar mot problem i dagens arbetsliv.

I undersökningen har man strävat efter att identifiera problemområden inom arbetslivet och orsakerna till dessa. Man har närmat sig frågan välfärdsteoretiskt: identifieringen av problemområden utgår från vissa undersökningar och föreställningar om människors välbefinnande.

Den välfärdsteoretiska synvinkeln är inte den approach som typiskt brukar anläggas vid studiet av arbetslivsproblem. En mera typisk utgångspunkt brukar vara att fästa uppmärksamhet vid sådana faktorer som inverkar på produktivitet och effektivitet, utan att närmare beakta den inverkan dessa har på människors välbefinnande. I denna undersökning baserar sig välfärdsstudieutgångspunkten på den behovsteoretiska traditionen och speciellt på Erik Allardts välfärdsstudie över de nordiska länderna. Denna synvinkel har tillämpats på arbetslivet. Avsikten har varit att teckna en bred översikt av dagens finländska arbetsliv.

Karakteristiskt för det välfärdsteoretiska perspektiv som tillämpats i undersökningen ARBETSLIVSKVALITETEN 1977-1990 är att indela välfärdsfaktorerna i tre grunddimensioner. Arbetets materiella behovsnivå har i undersökningen analyserats utgående från arbetsmiljön, arbetsprocessen samt fysiska och psykiska symtom. Välfärdens andra grunddimension utgörs av de sociala relationerna i anslutning till arbetet, vilket har analyserats på organisationsnivå och makrosocial faktornivå. Den tredje välfärdimensionen är den strävan efter mening och utveckling i livet som är utmärkande för människan. Undersökningen tar upp de förändringar som har skett i dessa dimensioner och vilka faktorer som inverkar på upplevelsen av dem.

Undersökningens generella approach är både en styrka och en källa till problem. Avsikten med undersökningen var att ge en allmän bild av det finländska arbetslivet i förändring. Flera detaljfrågor hade väl kunnat granskas närmare. Tidsbegränsningen har emellertid gjort det nödvändigt att välja mellan en allmän översikt och att gå närmare in på enskilda frågor. Här har det förstnämnda alternativet valts, emedan det ansetts passa bättre in på de material som använts och sålunda bättre svara mot arbetsförhållandekommitténs informationsbehov.

Vilka förändringar har under 1980-talet skett i möjligheterna att tillfredsställa grundläggande behov?

Tillfredsställandet av grundläggande behov har alltså granskats i ljuset av arbetsmiljön och arbetsprocessen samt fysiska och psykiska symtom. I detta sammanhang vore det också motiverat att studera upplevelser i anslutning till arbetstrygghet. Men de förändringar som har skett sedan hösten 1990 då data samlades in, har varit så omfattande att analysen skulle ge en bild som i dagens läge vore alltför optimistisk. Uppfattningar om arbetstrygghet förändrades inte under 1980-talet. Situationen har emellertid försämrats avsevärt efter denna tidpunkt, och ungdomsarbetslösheten, som är en speciellt viktig faktor med tanke på arbetslivets framtid, närmar sig redan tjugo procent.

De viktigaste resultaten kan sammanfattas på följande sätt. Upplevelsen av **arbetsmiljöolägenheter** har ökat eller varit oförändrad. Någon minskning har inte skett i fråga om en enda faktor. Den största ökningen noteras för upplevelsen av olägenheter i anslutning till damm, hetta, orolig arbetsmiljö, belysning och buller. Arbetsmiljöolägenheterna analyserades vidare med hjälp av vissa variabler som är av intresse med avseende på arbetsfördelningen.

Effekten av åldern är inte entydig med avseende på arbetsmiljöolägenheterna, utan ålderseffekten varierar med arten av olägenhet. Hetta upplevs mer typiskt som en olägenhet av unga än av de äldsta. Däremot innebär drag en större olägenhet för äldre och medelålders personer än för de yngre. Buller störde personer i medelåldern mera än de äldsta.

Buller, drag och damm utgör de mest typiska olägenheterna inom förädlingssektorn. I fråga om hetta förekommer inga signifikanta skillnader. Skillnaderna mellan tjänstemän och arbetare är alltså betydande i fråga om alla typiska arbetsmiljöolägenheter - olägenheter förekommer betydligt oftare i arbetarjobb än i tjänstemannajobb.

Näringsgren och yrkesgrupp har en signifikant samverkan med upplevelsen av buller, drag och hetta. Skillnaderna i upplevelsen av olägenheter är i allmänhet

mindre inom servicesektorn. I fråga om buller och drag är skillnaderna störst inom primärproduktionen och i fråga om hetta är skillnaderna störst inom förädlingen.

En jämförelse med de övriga nordiska länderna ger vid handen att det inte föreligger några större variationer mellan länderna i fråga om upplevelserna. Stora olägenheter är inte speciellt vanliga i något av de nordiska länderna. De skillnader som förekommer uppstår p.g.a. något olika betoningar av olägenheterna.

Resultaten verkar ge stöd för antagandet att det postindustriella samhällets tjänstemannaisering och serviceinriktning medför att de traditionella arbetsmiljöolägenheterna mister sin betydelse som allmänna olägenheter och faktorer som differentierar löntagarnas upplevelser. Däremot ger resultaten inget stöd för tanken att ungdomar har större benägenhet än äldre att betona miljöolägenheter.

Man kan sammanfatta de viktigaste förändringarna i upplevelsen av hur påfrestande arbetsprocessen är på följande sätt. Arbetsprocessens intensifiering yttrar sig i ökningen av arbetstempot och större psykisk påfrestning. Den fysiska påfrestningen av arbetet är oförändrad. Den viktigaste belastningsfaktorn, och den som har ökat mest, är arbetsrelaterad jäkt. Arbetets enformighet har minskat överlag, men arbetsrörelser och arbetsställningar har blivit mer ensidiga.

Då man betraktar olika symtom kan man konstatera att de fysiska och psykiska symtomen allmänt taget har förblivit på samma nivå som tidigare eller minskat en aning. Vissa symtom har emellertid ökat. Bland de besvär som drabbar rörelseapparaten uppvisar nackbesvären en ökning. Orsakerna till nackbesvär står vanligen att finna i ökningen av sittande arbete och i arbetsrelaterad stress. Av de psykosomatiska symtomen har sömnsvårigheter, trötthet och olust ökat, vilket även tyder på en ökning av stressen.

På det hela taget antyder analysen av hur de grundläggande behoven tillfredsställs att de traditionella arbetsmiljöolägenheterna alltjämt är viktiga, men att deras betydelse som allmänna olägenheter minskar. Det att arbetstagarna upplever att arbetsmiljöolägenheterna har ökat kan ses som ett uttryck för en ökad medvetenhet om olägenheterna, vilket dels beror på utvecklingen av värderingarna och dels på det arbete som har gjorts för att utveckla arbetsmiljön med betoning på dessa faktorer. Upplevelsen av det egna hälsotillståndet förefaller enligt undersökningen utvecklas i positiv riktning. Man upplever inte längre olika sjukdomssymtom lika ofta som tidigare.

Undersökningen visar också att arbetsmiljöolägenheterna kan bero på upplevelser av problem inom andra områden av arbetsorganisationen, vilket antyder att detta är en faktor som borde beaktas vid inriktningen av utvecklingsverksamheten. De resurser som anslås på att utveckla arbetsmiljön bidrar inte till att öka arbetstagarnas upplevelse av välbefinnande om upplevelsens orsaker ligger någon annanstans än i arbetsmiljön. Det postindustriella informationssamhället för med sig nya typer av problem som bör beaktas vid utvecklingen av arbetslivet.

Förändringar i arbetslivets sociala kvalitet under slutet av 1980-talet

De analyser som har gjorts av förändringar i sociala relationer visar att 1980-talet innebar en förändring till det sämre i fråga om välbefinnandet. Interaktionen på arbetsplatsen har blivit mer nyttobetonad på bekostnad av de rent sociala faktorerna. På kort sikt kan man anta att denna förändring har medfört en effektivisering av produktionen, eftersom interaktionen i högre grad koncentreras just på arbetsärenden. Å andra sidan visar resultaten av undersökningen en ökning av konflikterna mellan olika personalgrupper och mellan chefer och medarbetare. På arbetsplatserna noteras en ökning av konkurrensen, vilket är ett drag som allmänt uppfattas negativt av finländarna. Denna trend kan anses vara oroväckande både på kort och på lång sikt, speciellt om man jämför situationen inom det finländska arbetslivet med situationen i övriga nordiska länder. Hos oss förekommer mindre interaktion och de hierarkiska relationerna betonas. I Finland är också den sociala likgiltigheten mera utbredd. Detta har en avsevärd negativ inverkan på välbefinnandet, men troligen också på produktivitetsutvecklingen. Det är t.ex. knappast troligt att en negativ utveckling av de sociala relationerna innebär en minskning av den höga strejkbenägenhet som är typisk för Finland.

I undersökningen **ARBETSLIVSKVALITETEN 1977-1990** analyseras problem i anslutning till arbetstagarnas sociala välbefinnande på organisationsnivå och samhällsstrukturrell nivå. Analysens mål har varit att finna sådana faktorer som kan påvisas ha ett klart samband med arbetstagarnas välbefinnande eller avsaknad av detsamma, vilket i sin tur påverkar effektiviteten och produktiviteten på arbetsplatsen.

I undersökningen har de faktorer som beskriver konflikter och konkurrens delats in i faktorer som direkt respektive indirekt strukturerar den sociala interaktionen. De analyser som gjorts här visar att tyngdpunkten i lösningarna på de sociala problemen ligger på organisationsnivå.

De viktigaste resultaten på organisationsnivå kan sammanfattas på följande sätt. Öppenhet i informationsutbytet och en socialt stödjande arbetsplatsatmosfär minskar konflikterna och konkurrensen. Resultaten gäller i lika hög grad relationerna mellan chefer och medarbetare som relationerna mellan arbetstagarerna. Chefen innehar en nyckelställning med tanke på arbetsplatsatmosfären: chefens verksamhet återspeglas både i hans eller hennes relationer till medarbetarna och i relationerna medarbetarna emellan.

Genom att analysera chefsverksamheten och arbetsplatsens allmänna atmosfär fann man atmosfärprofiler som hade ett starkt samband med det sociala välbefinnandet på arbetsplatsen. Positiva verksamhetsmodeller har ett speciellt starkt samband med förekomsten eller avsaknaden av sociala problem. Sådana chefer, vars verksamhet karakteriseras av öppenhet och förtroende för medarbetarna, och som är inspirerande, stödjande och uppmuntrande, förmår avsevärt minska konflikterna på arbetsplatsen. På motsvarande sätt kan chefens likgiltighet för de anställdas känslor, ensidiga betoning av prestationer och strikta övervakning av arbetet leda till en försämring av arbetsplatsatmosfären och det sociala välbefinnandet.

Liknande faktorer karakteriserar även arbetsplatsens sociala profiler. Människornas öppenhet och förtroende för varandra är nyckelfaktorer vid skapandet av en god social atmosfär på arbetsplatsen. Konflikter mellan chefer och medarbetare minskas även om organisationsatmosfären uppfyller de officiella organisationsmålen, men detta förmår inte påverka så mycket de övriga sociala problem som diskuteras här. Ett alltför litet antal anställda skapar också en socialt negativ atmosfär.

Det sistnämnda resultatet ger anledning till en viss pessimism beträffande framtiden. Den ekonomiska lågkonjunkturen har under innevarande år 1991 lett till permitteringar, uppsägningar och historiens svåraste arbetslöshet. Konjunkturedgången medför knappast en förbättring av den sociala atmosfären på arbetsplatsen. De personalnedskärningar som genomförs under lågkonjunkturen leder till att företagen fungerar med mindre personal än tidigare. Följden kan vara en ökning av de sociala konflikterna på arbetsplatsen trots den optimistiska atmosfär som en framtida högkonjunktur ger upphov till, framgår det av resultaten.

Arbetsplatsens storlek inverkar även på hur vanliga problemen upplevs vara. På små arbetsplatser upplevs konkurrens och konflikter mera sällan än på större arbetsplatser. Den sociala atmosfären är bäst på arbetsplatser med färre än tio anställda. Det att problemen ökar då arbetsplatsstorleken ökar har tolkats som beroende på ökad formalism, ökning av antalet vertikala nivåer och

opersonliga relationer. Resultatet är intressant eftersom man i den japanska organisationsmodellen, som bl.a. betonar arbetsgruppstänkande strävar efter att hålla arbetsgrupperna relativt små, med mindre än tio personer. Då finns det utrymme för en positiv utveckling av bl.a. de emotionella relationerna i gruppen. Det resultat som redovisas här antyder att en relativt liten gruppstorlek innebär en förbättring av de sociala relationernas kvalitet även i den finländska arbetskulturen.

I undersökningen har man även analyserat vilket samband det är mellan möjligheterna att påverka det egna arbetet och konflikter på arbetsplatsen. Autonomi har i allmänhet ett svagt, negativt samband med sociala problem. I det här avseendet är möjligheten att själv påverka valet av sina arbetskamrater den viktigaste autonomifaktorn i anslutning till det egna arbetet.

I samband med analysen av organisationsförändringar frågades om olika förändringar som genomförts på arbetsplatserna i syfte att förbättra verksamhetens resultat. Analysen visar konsekvent på en ökning av konflikterna på de arbetsplatser där förändringar genomförts. Den viktigaste faktor som skapar konkurrens och interpersonella konflikter är ökningen av utvärdering och övervakning baserade på arbetets resultat. Även andra resultatorganisationsformer, inrättandet av resultatenheter och utbetalning av resultatbonus, är förknippade med en ökning av konflikterna. Det är naturligtvis fråga om att dessa omorganiseringar vanligen förekommer tillsammans. Resultatet av undersökningen visar att man på arbetsplatserna inte har fäst tillräckligt stor vikt vid utvecklingen av arbetsplatsens sociala organisation, utan man har i alltför hög grad betonat tekniska och ekonomiska mål vid genomförandet av omorganiseringar.

Analysen av ekonomins allmänna strukturdrag tyder på att övergången från industrisamhället i riktning mot ett servicesamhälle inte förefaller ge upphov till en entydig ökning av sociala problem inom arbetsgemenskapen. Skillnaden är tydligast mellan primärproduktionssektorn och övriga sektorer. Inom primärproduktionen upplevs klart mindre konflikter än inom andra sektorer. Detta är emellertid inte någon förklaring på ökningen av upplevda konflikter, då primärproduktionens andel är försvinnande liten jämförd med förädlingssektorn och tjänstesektorn.

Tjänstemannaiseringen, som kan ses som ett uttryck för service- och informationssamhället, är däremot en faktor som förklarar ökningen av konflikter. Tjänstemän upplever konkurrens och konflikter betydligt oftare än arbetare. Speciellt högre tjänstemän upplevde mycket konflikter. Resultatet har tolkats som dels kulturberoende och dels som en yttring av individuell medvetenhet. Den finländska tjänstemannakulturen är mer individualistisk än

arbetarkulturen, vilket kan leda till en ökning av konflikterna. Å andra sidan anses det att tjänstemän är mer benägna att uttrycka upplevda problemsituationer i ord.

En viktig skiljelinje i fråga om arbetsvillkor är den mellan den privata och den offentliga sektorn. Vid en jämförelse uppvisar den offentliga sektorn något mera konkurrens och övriga sociala konflikter än den privata sektorn. Den offentliga sektorn uppvisar också en kraftigare ökning av problemen. Dessa skillnader antas i stor utsträckning bottna i sektorernas olika verksamhetskulturer. Den offentliga sektorn präglas alltså av den gamla förvaltningskulturen, som inte passar ihop med statens nya välfärdsuppgifter. Det är en utmaning för välfärdsstaten att utveckla en kundcentrerad verksamhetskultur som beaktar medborgarnas behov.

Till slut analyserades arbetsplatsernas sociala problem som en funktion av åldern. Tre åldersgrupper studerades; under 30 år, 30-45 år gamla i färd med att skapa sin karriär, och över 45 år gamla som befast sin ställning i arbetslivet. Analysen visade att de som är i färd med att skapa sin karriär upplever mera konflikter än andra. Ett undantag utgörs av konflikter mellan chefer och medarbetare; dessa upplevs mest av den yngsta gruppen. Å andra sidan har ökningen av de sociala problemen varit kraftigast i den äldsta åldersgruppen. Detta har ansetts bero på att de snabba förändringarna i arbetslivet förorsakar de största kulturella anpassningssvårigheterna för den äldsta generationen, både vad gäller värderingar och krav på yrkesskicklighet.

Vilken betydelse har dessa resultat för informationssamhället i dagens situation med ökande internationalisering och marknadsinriktning? Resultaten bör ställas i relation till resultaten från tidigare undersökningar. Den första viktiga observationen gäller betydelsen av arbetsgemenskapens storlek för hur arbetsplatsens personrelationer fungerar. På små arbetsplatser kan man uppenbarligen bättre undvika olägenheter förorsakade av alienering, depersonalisering och hierarkisering, vilka yttrar sig i form av ökande konflikter och konkurrens mellan individer och personalgrupper.

Dessa observationer förefaller på ett naturligt sätt anknyta till de drag som utmärker den finländska ledarstilen. Betonande av formella positioner och hierarkier samt bristande diskussion kring beslut i anslutning till arbetet är inte ägnade att främja en öppen och förtroendefull stämning på arbetsplatsen. Öppenhet, förtroende och uppmuntran är emellertid faktorer som klart minskar uppkomsten av konfliktsituationer och förbättrar effektiviteten på arbetsplatsen. En organisationskultur baserad på öppenhet och förtroende är den riktning i vilken informationssamhället borde utveckla sig. Detta innebär att det är nödvändigt att sänka hierarkinivåerna i organisationerna. Motsatsen

utgörs av hierarkiska organisationer baserade på informationsbegränsning och ökad kontroll, vilket gör det omöjligt för organisationerna att svara på kraven från en verksamhetsmiljö som präglas av snabba förändringar och informationsutbyte. Ledarskap bör ses som en egenskap som finns fördelad över hela organisationen, som en process för gruppstyrning och inte som något som karakteriserar några enskilda individers verksamhet.

Problem med arbetslivets sociala kvalitet utgör ett betydande problem också med tanke på det finländska arbetets internationella konkurrenskraft. I takt med att marknaderna öppnas och ekonomin internationaliseras ökar betydelsen av sociala färdigheter som en konkurrensfaktor. Då verksamhetens resultat är beroende av förmågan att klara sig i öppen konkurrens måste även de buttra finländarna finna sig till rätta med främmande skick och lära sig att identifiera behov som är typiska för andra kulturer. Den internationella marknadsintegrationen innebär en ökning av både det ekonomiska och kulturella utbytet.

Utvecklingen av möjligheterna till självförverkligande i finländskt arbetsliv.

I undersökningen har man analyserat möjligheterna till självförverkligande i finländskt arbete och arbetslivets strukturer och hur dessa möjligheter har utvecklats. Utgångspunkten har varit bl.a. Mats Alvessons tanke om människan som en varelse som strävar efter att utveckla sig och använda sina förmågor i skapande och produktiv verksamhet. Självförverkligande ses som en dynamisk process vars innehåll utvecklas i takt med att människan utvecklar sina förmågor. I detta avseende är människan aldrig färdig. Möjligheterna till självförverkligande beskriver inte dragen hos någon viss verksamhet eller några vissa verksamheter, utan förhållandet mellan människans individuella förmågor, hennes önskan att utvecklas och arbetslivets strukturer.

De förändringar i värderingar som kan iakttas på lång sikt tyder på att innehållet i självförverkligandet undergår en förändring i Finland. Arbetets värde minskar och värderingen av utkomsten ersätts så småningom av mer individuella värden, där flexibilitet och upplevelsen av utvecklingsmöjligheter i arbetslivet får allt större vikt som livsinnehåll.

Utvecklingen under 1980-talet har förbättrat möjligheterna till självförverkligande generellt sett. Möjligheterna att jämka samman arbetets krav med det övriga livet förefaller ha blivit bättre, om man ser till möjligheterna till flexibilitet i arbetet. Utbildning i anslutning till arbete har ökat avsevärt under 1980-talet; 1990 hade antalet deltagare i utbildning som

bekostas av arbetsgivaren nästan fördubblats jämfört med 1977. Arbetsautonomin, dvs. möjligheterna att själv påverka sättet att utföra det egna arbetet, har ökat. Även arbetets utvecklande drag har ökat.

Samtidigt förefaller jämlikheten ifråga om möjligheterna till självförverkligande ha ökat. De viktigaste skillnaderna mellan olika arbetens grad av autonomi och utvecklingsfrämjande har typiskt varit relaterade till yrkesgruppstillhörighet eller socioekonomisk gruppstillhörighet. En analys av dessa skillnader visar att skillnaderna mellan tjänstemän och arbetare har minskat i detta avseende. Även skillnaderna i upplevelsen av möjligheterna till karriärutveckling har minskat. Däremot har möjligheterna att sammanjämka arbetets krav med det övriga livets krav ökat snabbare för tjänstemän än för arbetare, och sålunda medfört ökad ojämlikhet. Allmänt taget är tjänstemännens arbete alltjämt mer autonomt och utvecklande, och de har större möjligheter till utveckling i karriären och deras arbete är mera uppskattat än arbetarnas.

Inom förädlingssektorn har möjligheterna till självförverkligande varit något positivare än inom servicesektorn. Däremot är servicesektorn alltjämt mer flexibel och autonom, och arbetet anses vara mer utvecklande, karriärmöjligheterna aningen bättre och arbetet mer uppskattat än inom förädlingssektorn. Bransch- och yrkesgruppsvis utförda jämförelser förefaller peka i samma riktning som analyserna av arbetsmiljöolägenheter: skillnaderna i möjligheterna till självförverkligande minskar både mellan tjänstemän och arbetare och mellan olika sektorer.

Arbetsgivarens juridiska status förefaller inte spela någon väldigt central roll som åtskiljande faktor, även om det förekommer vissa skillnader. Skillnaderna är emellertid inte systematiska. Inom kommunsektorn upplevs mera autonomi, arbetet upplevs som mera utvecklande och meningsfullt än inom andra sektorer. Å andra sidan är möjligheterna till arbetstidsflexibilitet mindre och karriärmöjligheterna sämre än inom den statliga sektorn och den privata sektorn.

Skillnaderna i fråga om självförverkligande mellan olika åldersgrupper och generationer är inte heller entydiga. Om man betraktar arbetets autonomi och dess utvecklande drag, ser man att situationen är positivare för gruppen medelålders personer. Skillnaderna jämfört med övriga åldersgrupper har minskat under slutet av 1980-talet. Å andra sidan upplevde personer i medelåldern att de allmänna utvecklingsmöjligheterna förbättrats i en långsammare takt. Det är förvånansvärt att notera att samtidigt som den äldsta åldersgruppen har upplevt en snabbare förbättring i sina utvecklingsmöjligheter än unga arbetstagare, så har värderingen av arbetet minskat snabbast i just

denna grupp. Resultatet antyder möjligheten av en differentiering av utvecklingen, men det kan också tyda på kulturella processer. I den äldsta generationen baserar sig arbetets värde snarast på andra faktorer, som utkomst och ekonomisk trygghet, och inte så mycket på de utvecklingsmöjligheter som arbetet erbjuder.

Utsikterna för utvecklingen av arbetslivet

Som sista punkt är det skäl att beröra de frågor angående behov och utvecklingsperspektiv som undersökningens resultat ger upphov till. Internationaliseringen av ekonomin ger upphov till en situation som är ny för Finland. Den konkurrenskraft som baserat sig på en relativt sluten ekonomi räcker inte längre till. Konkurrensen inom Europa och världen ställer de finländska arbetsorganisationerna inför nya utmaningar både vad gäller organisationsstrukturer och vad gäller managementstil. Dessa krav på utveckling gäller inte bara privatsektorn - också den välfärdsstatliga sektorn påverkas av öppningen av marknaderna.

Om man betraktar frågan utgående från utvecklingen av arbetslivskvaliteten bör man utveckla sådana organisationer och ett sådant arbetsliv som förmår producera högklassiga produkter för marknader stadda i snabb utveckling. Då kapital och energi fördyras ställs det krav på att utveckla organisationer som utnyttjar dessa inputs så effektivt som möjligt. Detta förutsätter utvecklandet av innovativa och flexibla organisationer och nätverk av organisationer. Flexibilitet och innovation kan bäst främjas genom att människors möjligheter att förverkliga sig själva i arbetet utvecklas. En sådan utveckling går i samma riktning som utvecklingen av människornas värderingar, som håller på att förskjutas från värderingar med anknytning till utkomsten till kvalitativt mer mångsidiga värderingar.

Undersökningen visar att arbetslivet har förändrats i olika riktningar. Utvecklingen har varit positiv i fråga om självförverkligande men negativ i fråga om sociala relationer. På något sätt har utvecklingen på individplanet och gemenskapsplanet gått i otakt, vilket resulterat i ett slags centrifugalkraftsfenomen med ökande desintegration av gemenskapsrelationerna. Den stora utmaningen för arbetslivsutvecklingen är att rätta till denna motstridiga utveckling så att det skall gå att förena det moderna samhällets krav på individualism med välfärdssamhällets krav på gemenskap.

Ett självfallet praktiskt åtgärdsförslag är att starta utvecklingsprogram utgående från demokratisk dialog. Detta i sig skapar positiva erfarenheter och en

atmosfär som gynnar utveckling. Utvecklingsprogrammen kan leda till en positivare inställning till arbetet, vilket bekräftas av erfarenheter från Norge, där man har långa traditioner av utvecklingsverksamhet.

Utvecklingsprogram som baserar sig på demokratisk dialog passar bra in även i vårt land, där vi har en hög organiseringsgrad och långa traditioner av diskussioner mellan arbetsgivarorganisationer och arbetstagarorganisationer. Demokratisk dialog är på sätt och vis ett sätt att föra denna mekanism ett steg i riktning mot det praktiska arbetslivet. Som mål kunde man uppställa skapandet av organisationer som förenar möjligheterna till självförverkligande med organisationsstrukturer på ett sätt som gör dem till resurser för organisationsutveckling och kreativitet, där individen ges möjligheter till meningsfull verksamhet och där gemenskapsrelationerna ökar människornas sociala välbefinnande.

De tankar som förts fram har varit ganska resultatriktade. Utvecklingen av högproduktiva, låghierarkiska, flexibla och utvecklingsdugliga organisationer och nätverk förutsätter emellertid även existensen av social trygghet. En tillräcklig grundtrygghet är förutsättningen för att människor inte i sitt arbete skall stöda sig på gamla invanda och trygga arbetsmetoder, utan i stället våga sig på förändring och utveckling och vara beredda att anpassa sig till det ekonomiska livets föränderliga krav. En utveckling av grundtryggheten fungerar också som en motkraft mot det hot om polarisering som det ökade marknadsinflytandet för med sig. Detta innebär bl.a. att den nuvarande välfärdsstaten av europeisk genomsnittsnivå alltjämt behövs och bör utvecklas i kvalitativt hänseende för att trygga människornas välfärd och ekonomins funktionsduglighet.

Lähteet:

Airaksinen, Timo: Ammattien etiikan filosofiset perusteet, teoksessa Timo Airaksinen (toim.): Ammattien ja ansaitsemisen etiikka. Helsinki 1991

Alasoini, Tuomo: Työelämän muutokset jälkiteollisessa tietoyhteiskunnassa, teoksessa: Lappeenranta 1991. Laatu kuntiin 14-16.8.1991, s. 34-38.

Alderfer, Clayton P.: Existence, Relatedness and Growth. Human Needs in Organizational Settings, New York - London 1972

Alestalo, Matti: Yhteiskuntaluokat ja sosiaaliset kerrostumat toisen maailmansodan jälkeen, teoksessa Tapani Valkonen, Risto Alapuro, Matti Alestalo, Riitta Jallinoja ja Tom Sandlund: Suomalaiset. Yhteiskunnan rakenne teollistumisen aikana, Juva 1985.

Alkula, Tapani: Work Orientation in Finland: a Conceptual Critique and an Empirical Study of Work-Related Experiences. Commentationes Scientiarum Socialium 42/1990, Helsinki 1990

Allardt, Erik: Hyvinvoinnin ulottuvuuksia, Juva 1980.

Allardt, Erik: Shifting Sources of Discontent: The New Subjectivism. Scandinavian Journal of Development Alternatives 3(1984):2

Allardt, Erik: An Updated Indicator System: Having, Loving, Being, Department of Sociology, University of Helsinki, Working Papers N:o 48, 1989 (1989a).

Allardt, Erik: Cultural Conformity in Different Types of Societies, reprint from Sociology in the World, essays in honour of Ulf Himmelstrand on his 65th birthday, Research Reports from Department of Sociology, Uppsala University, Vol. 1989:5 (1989b)

Alvesson, Mats: Organization Theory and Technocratic Consciousness. Rationality, Ideology, and Quality of Work, New York 1987

Attali, Jaques: Tulevaisuuden suuntaviivat, Juva 1990.

Bell, Daniel: The Social Framework of the Information Society, Tom Forrester (ed.): The Microelectronics Revolution, Oxford 1980

Best, Michael H.: The New Competition. Institutions of Industrial Restructuring, Cambridge 1990

Durkheim, Emile: Sosiaalisesta työnjaosta, Jyväskylä 1990.

Ekholm, Anders: Yleistetyin lineaarisen mallin käytöstä väestöntutkimuksessa, Hannu Hämäläinen (toim.): Ajankohtainen väestöntutkimus Suomessa. Suomen väestötieteen Yhdistyksen julkaisuja N:o 10, Helsinki 1986

Gardell, Bertil: Työn sisältö ja elämisen laatu, Helsinki 1978.

Giddens, Anthony: Yhteiskuntateorian keskeisiä ongelmia, Keuruu 1984

Grint, Keith: The Sociology of Work, an Introduction, Cambridge 1991

Gronow, Jukka: Länsimainen rationalisointiprosessi ja modernin länsimaisen kulttuurin irrationaalisuus, Tapani Hietaniemi (toim.): Aiheita Weberistä. Max Weber modernista rationaalisuudesta, uskonnosta, oikeudesta ja yhteiskuntaluokista, Jyväskylä 1987

Haavio-Mannila, Elina: Hoivaamistehtävät ja yhteiskunnallinen työnjako, Sosiologia 20, 1983:3

Hall, Richard H.: Organizations. Structure and Processes, London 1974

Habermas, Jürgen: The Theory of Communicative Action I, Boston 1984

Inglehart, Ronald: The Silent Revolution. Changing Values and Political Styles Among Western Publics, Princeton-New Jersey 1977

Julkunen, Raija: Työprosessi ja pitkät aallot. Työn uusien organisaatiomuotojen synty ja yleistyminen, Jyväskylä 1987

Juuti, Pauli: Työilmapiiri ja työolot, Kokemäki 1988

Juuti, Pauli: Organisaatiokäyttäytyminen, Keuruu 1989

Kanter, Rosabeth M.: Jättiläisten tanssi. Johtamisen ja urakehityksen haasteet 1990-luvulla, Keuruu 1990

Kasvio, Antti: Kunnat ja hyvinvoinnin ammattikunnat. Esitelmä XX kunnallistieteen päivillä Suolahdella 19.9.1991

Katz, D. & Kahn R.L.: The Social Psychology of Organizations, New York 1978

Kolu, Timo: Työn arvostus Suomessa. Tutkimus työhön suuntautumisesta ja suuntautumisen muutoksesta, Pro-gradu -tutkielma, Helsingin yliopisto 1989

Kortteinen, Matti: Lähiö. Tutkimus elämäntapojen muutoksesta, Keuruu 1982

Kortteinen, Matti: Hallittu rakennemuutos? Helsinki 1987

Kotter, John: Johtajuus menestystekijänä, Espoo 1989

Kryter, Karl D.: The Effects of Noise On Man, Orlando - San Diego - New York - London - Toronto - Montreal - Sydney - Tokyo 1985

Laine-Sveiby, Kati: Suomalaisuus strategiana, Juva 1991

Lehtonen, Heikki: Yhteisö, Jyväskylä 1990

Lindström, Kari: Työolot ja työilmapiiri Suomessa, esitelmä Työelämän laadun seminaarissa 21.03.1990 Kirkkonummella.

Loeb, Michel: Noise and Human Efficiency. Chichester - New York - Brisbane - Toronto - Singapore 1986

Maccoby, Michael: Miksi tehdä työtä? Keuruu 1990

Matsushita, Konosuke: "The Secret is Shared", Manufacturing Engineering, Vol. 100, No. 2

McKillip, Jack: Need Analysis. Tools for the Human Services and Education, Beverly Hills 1987

Miettinen, Ensio ja Saarinen, Esa: Muutostekijä, Porvoo 1990

Morgan, Gareth: Images of Organization, Beverly Hills - Newbury Park - London - New Delhi 1986

Naisbitt, John ja Aburdene, : Megatrendit 2000, Juva 1990

Ohmae, Kenichi: Strateginen ajattelu - osa japanilaista liikkeenjohtoa. Juva 1983

Pahl, Raymond E.: Epilogue, R. E. Pahl (ed.): On Work, Historical, Comparative & Theoretical Approaches, Oxford 1988

Pehkonen, Juhani: "Valtiotyönantajan imago ja kilpailukyky", esitelmä valtiovarainministeriön henkilöstöpoliittisessa seminaarissa 14.10.1991.

Pirnes, Unto: Kehittyvä johtajuus, Keuruu 1989

Pohjola, Matti: Osallistuminen, voittopalkkiot ja muuttuva työ, TTT-Katsauksia 16, 1988:1

Ronco, William and Pettie, Lisa: Making Work: a Perspective from Social Science, R. E. Pahl (ed.): On Work, Historical, Comparative & Theoretical Approaches, Oxford 1988

Singelmann, Joachim: From Agriculture to Services, The Transformation of Industrial Employment, Beverly Hills-London 1978

Suhonen, Pertti: Suomalaisten arvot ja politiikka, Juva 1988

Temmes, Anneli: Tavoitejohtamisesta tulosajatteluun, byrokratiasta tuloskulttuuriin, Helsinki 1990

Tilastokeskus: Suomen yritykset 1988, SVT Yritykset 1990:8, Helsinki 1990.

Toimisto huomenna. Työ, rakennukset, ympäristö, Juhani Junnila (toim.), Helsinki 1988

Trist, Eric: Preface, J.B. Cunningham and T.H. White (eds.): Quality of Working Life, Contemporary Cases, Ottawa 1984

Työterveyslaitos: Työterveys ja turvallisuus vuosikymmenen 1980/1990 vaihteessa, 1991 (käsikirjoitus)

Vartiainen, Matti ja Teikari, Veikko: Työn psykologinen tutkiminen ja kehittäminen. Teknillinen korkeakoulu, Teollisuustalous ja työpsykologia, Otaniemi 1990

Vihma Päivi: Asiat hanskassa, ihmiset ongelma, Talouselämä n:o 29, 1991

Virkkunen, Jaakko: Johtamisen rationalisointi vai kehityksen hallinta. Tulosjohtamisen tehokkuuskäsitys ja sen ylittämisen mahdollisuudet, Helsinki 1990

Virolainen Pekka: Tulosjohtajan tavoiteltava myös työn mielekkyyttä. Liikkeenjohdon konsultti Magnus Liljeqvistin haastattelu, Kauppalehden Optio 29.8.1991

Wallerstein, Immanuel: Kulttuuri modernin maailmanjärjestelmän taistelutani-tereena, teoksessa **Katariina Eskola ja Erkkö Vainikkala (toim.):** Maailman kulttuurin äärellä, Jyväskylän yliopisto, Nykykulttuurin tutkimusyksikön julkaisuja 11, Jyväskylä 1988

Walton, Richard E.: Criteria for Quality of Working Life, Louis E. Davis and Albert B. Cherns (eds.): The Quality of Working Life Volume One: Problems, Prospects, and The State of Art, London 1975

Wilenius, Reijo: Ihminen ja työ yhteiskunnallisessa muutoksessa. Teoksessa Työn ilo tekemisen vapaus, Jyväskylä 1990

Willis, Paul E. : Symboli ja käytäntö. Popmusiikin yhteiskunnallisista merkityksistä, Tiedotustutkimus 5, 1982:2

von Wright, Georg Henrik: Filosofisia tutkielmia, Juva 1985

Yankelovitch, Daniel, Zetterberg, Hans, Strumpel, Michael, Shanks, Immerwahr, John, Noelle-Neumann, Elisabeth, Sengoku, Tamotsu, Yuchtman-Yaar, Ephraim: The World at Work, An International Report on Jobs, Productivity, and Human Values, New York 1985

Ylöstalo, Pekka: Työn arvostuksen muuttuminen ja palkkatyöhön sitoutuminen, Sosiologia 23, 1986:2

Zetterberg, Hans & Frankel, Greta: The Changing Work Ethic in Sweden, Sifo 13:1, ei vuosilukua

Zuboff, Shoshana: Viisaan koneen aikakausi. Uusi tietotekniikka ja yritystoiminta, Keuruu 1990

Liitetaulukko 1. Yhteenkuuluvuuden kokeminen ja suuntautuminen eri elämänaalueille (%)

Keskeinen elämänaalue	"Voitteko tavata ihmisiä, joiden kanssa tunnette yhteenkuuluvuutta?"				
	Vain työaikana	Useammin työaikana	Saman verran molemmissa	Useammin työajan ulkopuolella	Vain työajan ulkopuolella
Työ	41	30	28	27	26
Perhe	56	63	63	64	65
Vapaa-aika	0	3	5	6	7
EOS	3	4	4	3	3
N=	39	355	1564	1189	314

Liitetaulukko 2. Mahdollisuudet kiinnostavaan toimintaan ja suuntautuminen eri elämänaalueille (%)

Keskeinen elämänaalue	"Voitteko tehdä asioita, joista todella pidätte?"				
	Vain työaikana	Useammin työaikana	Saman verran molemmissa	Useammin työajan ulkopuolella	Vain työajan ulkopuolella
Työ	40	41	29	26	27
Perhe	60	49	64	64	62
Vapaa-aika	0	5	4	6	8
EOS	0	5	4	4	2
N=	5	107	1297	1453	597

Liitetaulukko 3. Mahdollisuudet lähimmäisten auttamiseen ja suuntautuminen eri elämänaalueille (%)

Keskeinen elämänaalue	"Voitteko auttaa ja huolehtia muista ihmisistä?"				
	Vain työaikana	Useammin työaikana	Saman verran molemmissa	Useammin työajan ulkopuolella	Vain työajan ulkopuolella
Työ	41	31	28	25	31
Perhe	56	57	64	66	60
Vapaa-aika	0	8	5	6	5
EOS	4	3	3	3	4
N=	27	487	1403	1121	406

Liitetaulukko 4. Yhteiskunnallisen työnjaon rakenteet ja niissä tapahtuneet muutokset 1977-1990

	1977	1984	1990
Ammattiluokat			
Työntekijät	1.0	1.0	1.0
Toimihenkilöt	0.9	1.1	1.4
Päätoimialat			
Alkutuotanto	0.1	0.1	0.1
Jalostus	1.0	1.0	1.0
Palvelut	1.4	1.6	1.9
Työnantajasektorit			
Valtio		0.2	0.2
Kunta		0.3	0.4
Yksityinen		1.0	1.0
Ikärakenne			
15-29	1.0	1.0	1.0
30-44	1.1	1.5	1.7
45-64	0.8	0.9	0.9
Toimipaikan koko			
Alle 10 henkeä		1.0	1.0
10-19 henkeä		0.5	0.7
20-99 henkeä		1.3	1.3
100- henkeä		1.4	1.1

Liitetaulukko 5. Kuumuuden, pölyn, melun ja työympäristön rauhattomuuden kokemukset eri ammattiryhmissä vuosina 1977-1990 (%)

	Toimihenkilöt	Työntekijät
A. Kuumuus aiheuttaa koettavaa haittaa		
1977	8	23
1984	12	27
1990	20	36
Muutos	12	13
B. Pölyt aiheuttavat koettavaa haittaa		
1977	8	34
1984	14	43
1990	20	49
Muutos	12	15
C. Melu aiheuttaa koettavaa haittaa		
1977	17	42
1984	21	50
1990	22	52
Muutos	5	10
D. Työympäristön rauhattomuus aiheuttaa koettavaa haittaa		
1977	15	11
1984	21	14
1990	26	15
Muutos	11	4

Liitetaulukko 6. Kuumuuden ja pölyn koettu haittojen esiintyminen eri ikäryhmissä vuosina 1977-1990 (%)

	15-29	30-44	45-64
A. Kuumuus aiheuttaa koettavaa haittaa*			
1977	17	15	14
1984	18	20	19
1990	32	26	22
Muutos	15	11	8
B. Pölyt aiheuttavat koettavaa haittaa			
1977	22	21	22
1984	28	28	29
1990	31	33	30
Muutos	9	12	8
C. Melu aiheuttaa koettavaa haittaa			
1977	32	31	27
1984	34	36	33
1990	34	37	31
Muutos	2	6	4
D. Työympäristön rauhattomuus aiheuttaa koettavaa haittaa			
1977	13	16	11
1984	17	19	16
1990	19	24	18
Muutos	6	8	7

Liitetaulukko 7. Kuumuuden, pölyn melun ja työympäristön rauhattomuuden esiintyminen toimipaikan koon mukaan vuosina 1984-1990 (%)

	Alle 10 henkeä	10-19 henkeä	20-99 henkeä	Yli 100 henkeä
A. Kuumuus aiheuttaa koettavaa haittaa				
1984	15	16	18	25
1990	23	25	27	30
Muutos	8	9	9	5
B. Pölyt aiheuttavat koettavaa haittaa				
1984	23	26	31	30
1990	31	31	34	31
Muutos	8	5	3	1
C. Melu aiheuttaa koettavaa haittaa				
1984	25	33	37	41
1990	27	36	37	38
Muutos	2	3	0	-3
D. Työympäristön rauhattomuus aiheuttaa koettavaa haittaa				
1984	11	16	20	20
1990	15	22	25	21
Muutos	4	6	5	1

Liitetaulukko 8. Kuumuuden, pölyn melun ja työympäristön rauhattomuuden esiintyminen työnantajan juridisen muodon mukaan vuosina 1984-1990 (%)

	Valtio	Kunta	Yksityinen
A. Kuumuus aiheuttaa koettavaa haittaa			
1984	15	13	22
1990	21	20	30
Muutos	6	7	8
B. Pölyt aiheuttavat koettavaa haittaa			
1984	21	20	32
1990	23	22	37
Muutos	2	2	5
C. Melu aiheuttaa koettavaa haittaa			
1984	25	27	39
1990	27	32	37
Muutos	2	5	-2
D. Työympäristön rauhattomuus aiheuttaa koettavaa haittaa			
1984	16	27	15
1990	20	31	18
Muutos	4	4	3

Liitetaulukko 9. Kuumuuden ja pölyn koettu haittojen esiintyminen päätoimialoittain vuosina 1977-1990 (%)

	Alkutuotanto	Jalostus	Palvelut
A. Kuumuus aiheuttaa koettavaa haittaa			
1977	25	20	11
1984	30	24	16
1990	33	31	24
Muutos	8	11	7
B. Pölyt aiheuttavat koettavaa haittaa			
1977	15	35	12
1984	30	44	18
1990	46	48	23
Muutos	31	13	11
C. Melu aiheuttaa koettavaa haittaa			
1977	35	44	19
1984	39	51	24
1990	37	51	26
Muutos	2	7	7
D. Työympäristön rauhattomuus aiheuttaa koettavaa haittaa			
1977	5	11	15
1984	8	14	21
1990	9	16	24
Muutos	4	5	9

Liitetaulukko 10. Onko työtahtinne viime vuosina mielestänne (%):

	1977	1984	1990
Kiristynyt huomattavasti	15	12	16
Kiristynyt jonkin verran	32	34	37
Pysynyt ennallaan	38	40	33
Keventynyt jonkin verran	10	8	9
Keventynyt huomattavasti	2	1	1
EOS	3	5	4
N	5778	4502	3500

Liitetaulukko 11. Työn yksitoikkoisuuden kokeminen (%)

	1977	1984	1990
Erittäin yksitoikkoista	3	3	2
Melko yksitoikkoista	21	18	15
Melko vaihtelevaa	55	52	52
Erittäin vaihtelevaa	21	27	30
EOS	0	0	0
N	5778	4502	3498

Liitetaulukko 12. Työn fyysinen ja psyykkinen rasittavuus (%)

A. Pidätkö nykyisiä työtehtäviä ruumillisesti:			
	1977	1984	1990
Erittäin kevyinä	19	20	18
Melko kevyinä	47	45	45
Melko raskaina	30	31	32
Erittäin raskaina	5	4	4
EOS	0	0	0
N=	5778	4502	3502

B. Pidätkö nykyisiä työtehtäviä henkisesti:			
	1977	1984	1990
Erittäin kevyinä	7	6	5
Melko kevyinä	47	46	44
Melko raskaina	40	41	44
Erittäin raskaina	5	5	6
EOS	1	2	2
N=	5778	4502	3500

Liitetaulukko 13. Onko Teille viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana satunut sellainen työtapaturma, joka on aiheuttanut työstä poissaolon? (%)

	1977	1984	1990
Kyllä	9	9	8
Ei	91	91	92
EOS	0	0	0
N=	5778	4502	3502

Liitetaulukko 14. Vaaditaanko työssänne läheistä yhteistyötä työtovereiden kanssa? (%)

	1984	1990
Paljon	41	46
Melko paljon	25	30
Jonkin verran	10	11
Ei lainkaan	24	13
EOS	0	0
N=	4502	3494

Liitetaulukko 15. Tapaatteko työtovereitanne vapaa-aikana: (%)

	1984	1990
Lähes päivittäin	9	6
Vähintään kerran viikossa	21	18
Vähintään kerran kuukaudessa	20	23
Hyvin harvoin	47	51*
Ei työtovereita	3	1
EOS	0	0
N=	4502	3501

* Luokitus on tällä kohden muuttunut vuodesta 1984, jolloin vaihtoehdot harvemmin tai ei lainkaan oli korvattu luokalla hyvin harvoin.

Liitetaulukko 16. Esimiestoiminnan faktorit ja muuttujien kommunaliteetit

	Faktori 1	Faktori 2	Kommunaliteetti
K94A	0.80	0.05	0.65
K94B	0.65	0.16	0.45
K94C	0.82	0.11	0.68
K94D	0.70	0.18	0.52
K94E	0.72	0.08	0.52
K94F	0.64	-0.13	0.43
K94H	0.72	0.01	0.52
K94I	-0.29	0.85	0.80
K94J	-0.66	0.37	0.57
K94K	0.63	-0.03	0.40
K94L	0.48	0.36	0.36
Faktorien ominaisarvot			
	4.8	1.1	

Liitetaulukko 17. Työyhteisön ilmapiirin faktorit ja muuttujien kommunaliteetit

	Faktori 1	Faktori 2	Faktori 3	Kommunaliteetti
K95A	0.54	0.46	-0.02	0.51
K95B	-0.20	-0.34	0.84	0.86
K95C	0.43	0.50	0.02	0.43
K95D	0.76	-0.07	0.16	0.60
K95E	0.82	-0.15	0.11	0.70
K95F	-0.67	0.26	0.11	0.53
K95G	0.68	0.13	0.06	0.49
K95H	0.73	-0.15	0.16	0.58
K95I	-0.27	0.62	0.48	0.68
Faktorien ominaisarvot				
	3.27	1.09	1.02	

Liitetaulukko 18. Työssä ilmenevä kilpailuhenki ja ristiriidat talouden rakenteen funktiona 1984 ja 1990 (%)

	Alkutuotanto	Jalostus	Palvelut
A. Kilpailuhenkeä			
1984	43	49	46
1990	54	63	60
Muutos	11	14	14
B. Esimiehen ja työntekijöiden ristiriitoja			
1984	43	61	54
1990	61	68	65
Muutos	18	7	11
C. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja			
1984	27	54	56
1990	37	62	66
Muutos	10	8	10
D. Henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja			
1984	26	43	44
1990	35	51	53
Muutos	9	8	9

Liitetaulukko 19. Työhön liittyvien sosiaalisten ongelmien esiintyminen ikäryhmittäin 1984 ja 1990 (%)

	15-29	30-44	45-69
A. Kilpailuhenkeä			
1984	44	51	42
1990	58	65	57
Muutos	14	14	15
B. Esimiehen ja työntekijöiden ristiriitoja			
1984	62	59	46
1990	67	70	57
Muutos	5	11	11
C. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja			
1984	55	58	46
1990	61	68	58
Muutos	6	10	12
D. Henkilöstöryhmien välisiä ristiriitoja			
1984	42	48	34
1990	48	56	49
Muutos	6	12	15

Liitetaulukko 20. Työn merkityksellisyys työntekijöiden ja toimihenkilöiden työssä 1984 ja 1990 (%)

Työnmerkittävyys			
Työntekijät	1984	1990	1984-90
Erittäin merkittävää	28	19	-9
Melko merkittävää	56	64	8
Ei merkittävää	14	16	2
EOS	2	1	-1
N=	2171	1462	
Toimihenkilöt			
Erittäin merkittävää	39	30	-9
Melko merkittävää	54	61	7
Ei merkittävää	7	8	1
EOS	0	1	1
N=	2331	2004	

Liitetaulukko 21. Työn merkittävyys yksityisellä ja julkisella sektorilla 1984 ja 1990 (%)

Työn merkittävyys			
Valtio	1984	1990	1984-90
Erittäin merkittävää	33	25	-8
Melko merkittävää	58	66	8
Ei merkittävää	9	9	0
EOS	0	0	0
N=	575	410	
Kunta			
Erittäin merkittävää	47	38	-9
Melko merkittävää	45	55	10
Ei merkittävää	8	6	-2
EOS	0	1	1
N=	970	829	
Yksityinen			
Erittäin merkittävää	29	21	-8
Melko merkittävää	57	65	8
Ei merkittävää	12	13	1
EOS	2	1	-1
N=	2930	2242	

Liitetaulukko 22. Työn merkityksellisyys eri toimialoilla 1984 ja 1990 (%)

Työn merkittävyys Alkutuotanto	1984	1990	Muutos 1984-90
Erittäin merkittävää	36	28	-8
Melko merkittävää	54	61	7
Ei merkittävää	9	11	2
EOS	1	0	-1
N=	168	87	
Jalostus			
Erittäin merkittävää	26	19	-7
Melko merkittävää	59	68	9
Ei merkittävää	13	12	-1
EOS	2	1	-1
N=	1666	1173	
Palvelut			
Erittäin merkittävää	38	29	-9
Melko merkittävää	52	59	7
Ei merkittävää	9	11	2
EOS	1	1	0
N=	2659	2230	

Liitetaulukko 23. Toiset työt opitaan heti, toiset vaativat tietyn perehtymisajan. Kuinka kauan arvioitte omien työtehtävien oppimisen vievän aikaa uudelta työntekijältä, jolla on tarvittava pohjakoulutus? (%)

	1984	1990
Joitakin tunteja	5	3
Joitakin päiviä	16	13
Joitakin viikkoja	24	24
Joitakin kuukausia	26	29
1-2 vuotta	17	19
Yli 2 vuotta	10	11
EOS	2	2
N=	4502	3503

Liitetaulukko 24. Liittykö työhönne seuraavia epävarmuustekijöitä: (%)

	1977	1984	1990
Siirto toisiin tehtäviin:			
Kyllä	20	13	21
Ei	79	86	77
EOS	1	1	2
N=		4502	3497

Liitetaulukko 25. Vuorovaikutusmahdollisuuksien merkitys päätoimialoittain (%)

Suhtautuminen vuorovaikutusmahdollisuuksiin	Alkutuotanto	Jalostus	Palvelut
Tyytymätön	16	9	6
Tyytyväinen	37	40	48
Välinpitämätön	47	51	46
Yhteensä	100	100	100
N=	87	1115	2168

Liitetaulukko 26. Auttamismahdollisuuksien merkitys päätoimialoittain (%)

Suhtautuminen auttamismahdollisuuksiin	Alkutuotanto	Jalostus	Palvelut
Tyytymätön	30	22	14
Tyytyväinen	32	40	42
Välinpitämätön	38	38	44
Yhteensä	100	100	100
N=	87	1115	2168

Liitetaulukko 27. Työn yhteiskunnallisen hyödyllisyyden merkitys päätoimialoittain (%)

Suhtautuminen työn yhteiskunnalliseen hyödyllisyyteen	Alkutuotanto	Jalostus	Palvelut
Tyytymätön	13	15	10
Tyytyväinen	49	47	46
Välinpitämätön	38	38	44
Yhteensä	100	100	100
N=	87	1115	2168

Liitetaulukko 28. Suhtautuminen palkkaan sosioekonomisen ryhmän mukaan Norjassa (%)

Suhtautuminen palkkaan	Tyytymätön	Tyytyväinen	Välinpitämätön	N
Erikoistumattomat työntekijät	52	37	11	722
Erikoistuneet työntekijät	49	39	12	577
Alemmat toimihenkilöt	58	33	10	828
Keski-toimihenkilöt	50	36	14	1439
Ylemmät toimihenkilöt	48	38	15	589
Muut	51	35	13	272

Liitetaulukko 29. Suhtautuminen työhön liittyviin etemismahdollisuuksiin sosioekonomisen ryhmän mukaan Norjassa (%)

Suhtautuminen etenemis- mahdollisuuksiin	Tyytymätön	Tyytyväinen	Välinpitämätön	N
Erikoistumattomat työntekijät	65	27	8	715
Erikoistuneet työntekijät	57	32	11	571
Alemmat toimihenkilöt	75	21	4	825
Keski- toimihenkilöt	63	31	7	1430
Ylemmät toimihenkilöt	64	27	9	588
Muut	71	22	6	270

Liitetaulukko 30. Suhtautuminen työympäristöön sosioekonomisen ryhmän mukaan Norjassa (%)

Suhtautuminen työympäristöön	Tyytymätön	Tyytyväinen	Välinpitämätön	N
Erikoistumattomat työntekijät	30	68	3	718
Erikoistuneet työntekijät	28	67	4	574
Alemmat toimihenkilöt	30	68	2	826
Keski- toimihenkilöt	31	64	5	1437
Ylemmät toimihenkilöt	30	63	7	587
Muut	28	66	6	266

***Liitetaulukko 31. Suhtautuminen työhön liittyviin vuorovaikutus-
mahdollisuuksiin sosioekonomisen ryhmän mukaan Norjassa (%)***

Suhtautuminen vuorovaikutus- mahdollisuuksiin	Tyytymätön	Tyytyväinen	Välinpitämätön	N
Erikoistumattomat työntekijät	20	60	20	722
Erikoistuneet työntekijät	11	57	31	575
Alemmat toimihenkilöt	7	68	26	829
Keski- toimihenkilöt	6	65	29	1441
Ylemmät toimihenkilöt	5	64	31	589
Muut	14	62	24	272

Liitetaulukko 32. Suhtautuminen auttamismahdollisuuksiin työssä sosioekonomisen ryhmän mukaan Norjassa (%)

Suhtautuminen auttamismahdollisuuksiin	Tyytymätön	Tyytyväinen	Välinpitämätön	N
Erikoistumattomat työntekijät	51	37	12	718
Erikoistuneet työntekijät	37	44	19	571
Alemmat toimihenkilöt	25	61	14	828
Keski-toimihenkilöt	22	54	23	1435
Ylemmät toimihenkilöt	15	58	27	589
Muut	35	47	17	271

Liitetaulukko 33. Suhtautuminen työn yhteiskunnalliseen hyödyllisyyteen sosioekonomisen ryhmän mukaan Norjassa (%)

Suhtautuminen työn yhteiskunnalliseen hyödyllisyyteen	Tyytymätön	Tyytyväinen	Välinpitämätön	N
Erikoistumattomat työntekijät	17	61	23	716
Erikoistuneet työntekijät	9	64	26	572
Alemmat toimihenkilöt	15	63	22	823
Keski-toimihenkilöt	12	62	27	1433
Ylemmät toimihenkilöt	5	67	28	588
Muut	14	64	22	270

Liitetaulukko 34. Suhtautuminen vuorovaikutusmahdollisuuksiin työssä ikäryhmittäin Suomessa ja Norjassa (%)

Suhtautuminen vuorovaikutusmahdollisuuksiin	Tyytymätön	Tyytyväinen	Välinpitämätön	N
15-29 -vuotiaat				
Suomi	8	45	47	949
Norja	10	59	30	1080
30-44 -vuotiaat				
Suomi	7	45	48	1583
Norja	9	63	28	1878
45-64 -vuotiaat				
Suomi	7	45	48	846
Norja	9	68	24	1374

Liitetaulukko 35. Suhtautuminen palkkaan työntajatyypin mukaan Suomessa (%)

Suhtautuminen palkkaan	Valtiosektori	Kuntasektori	Yksityinen sektori
Tyytymätön	55	71	53
Tyytyväinen	37	25	39
Välinpitämätön	8	4	8
Yhteensä	100	100	100
N=	400	807	2156

Liitetaulukko 36 Suhtautuminen työhön liittyviin etenemismahdollisuuksiin työntajatyypin mukaan Suomessa (%)

Suhtautuminen etenemismahdollisuuksiin	Valtiosektori	Kuntasektori	Yksityinen sektori
Tyytymätön	61	66	57
Tyytyväinen	30	28	33
Välinpitämätön	9	6	10
Yhteensä	100	100	100
N=	400	807	2156

Liitetaulukko 37. Suhtautuminen työympäristöön työntajatyypin mukaan Suomessa (%)

Suhtautuminen työympäristöön	Valtiosektori	Kuntasektori	Yksityinen sektori
Tyytymätön	44	44	44
Tyytyväinen	45	47	45
Välinpitämätön	11	9	11
Yhteensä	100	100	100
N=	400	807	2156

Liitetaulukko 38. Suhtautuminen työn liittyviin vuorovaikutusmahdollisuuksiin työntajatyypin mukaan Suomessa (%)

Suhtautuminen vuorovaikutukseen	Valtiosektori	Kuntasektori	Yksityinen sektori
Tyytymätön	6	6	8
Tyytyväinen	42	51	43
Välinpitämätön	52	43	49
Yhteensä	100	100	100
N=	400	807	2156

***Liitetaulukko 39. Suhtautuminen auttamismahdollisuuksiin työssä
työnantajatyypin mukaan Suomessa (%)***

Suhtautuminen auttamismahdollisuuksiin	Valtiosektori	Kuntasektori	Yksityinen sektori
Tyytymätön	16	10	20
Tyytyväinen	42	45	39
Välinpitämätön	42	45	41
Yhteensä	100	100	100
N=	400	807	2156

***Liitetaulukko 40. Suhtautuminen työn yhteiskunnalliseen hyödyllisyyteen
työnantajatyypin mukaan Suomessa (%)***

Suhtautuminen työn yhteiskun- nalliseen hyödyllisyyteen	Valtiosektori	Kuntasektori	Yksityinen sektori
Tyytymätön	9	4	15
Tyytyväinen	42	48	47
Välinpitämätön	49	48	38
Yhteensä	100	100	100
N=	400	807	2156

Julkaisujen myynti:

Tilastokeskus
PL 504
00101 Helsinki
Puh. (90) 173 41

Försäljning:

Statistikcentralen
PB 504
00101 Helsingfors
Tfn. (90) 173 41

Sales of publications:

Central Statistical
Office of Finland
P.O.B. 504
SF - 00101 Helsinki
Tel. + 358 0 17 341

ISBN 951-47-3834-9
ISSN 0356-9470



9 789514 738340