

Mites töissä?

Heimo Hatakka | 11.5.2009 13:14 | päivitetty 28.5.2009 11:31

2

Suurten suomalaisyritysten joukkoirtisanomiset eivät vielä näy Talouselämän Suomen *100 suurinta työllistäjää* -listalla. Listan yrityksetkin ovat pitkälle samoja kuin vuosi sitten. (Katso suurimmat työllistäjät [1-50](#), [51-100](#).)



Silti harva suomalainen vastaa toukokuussa 2009 ”mites töissä” -kysymykseen ”sitä samaa, ei ihmeempiä”. Työpaikoilla kiehuu. Taantuma dramatisoi ja vauhdittaa työelämän muutoksia.

Suuret ikäluokat pelkäävät potkuja ennen eläkeputkea. Nuoret kärvistelevät vakinaisten virkojen porstuassa odottamassa vuoroaan. Ne, jotka ovat onnistuneet pitämään työnsä, joutuvat tekemään myös irtisanottujen työt. Samaan aikaan kun kustannuksia karsivat firmat työntävät väkeä eläkkeelle, työelämässä pitäisi viihtyä yhä vanhemmaksi.

100 suurinta työllistäjää

100 suurinta työllistäjää -lista perustuu Talouselämän toimituksen suurimmista yrityksistä keräämiin tietoihin. Tiedot ovat osa Talouselämän laajempaa 500 suurinta yritystä -selvitystä, joka ilmestyy 29. toukokuuta Talouselämässä 21/2009.

Työelämän muutos myös työllistää. Pari viikkoa sitten työ- ja elinkeinoministeriö julkisti [Hyvän työn manifestin](#), jonka ministeriölle teki ajatushautomo **Demos Helsinki**. Samoihin aikoihin SAK:n seminaarissa mietittiin, miten suomalaiset pysyisivät pidempään töissä. Työnantajat puolestaan pohtivat Elinkeinoelämän keskusliiton tilaisuudessa henkilöstön kehittämisen merkitystä.

Siitä puhe mistä puute.

Työolotutkijoiden mukaan suomalaisessa työelämässä on käynnissä erikoinen ilmiö: työoloihinsa tyytyväiset eivät koe enää työtään mielekkääksi.

Mitä muuta suomalaisille työpaikoille kuuluu? Toteutuuko työvoimapula? Yleistyykö työpaikkakiusaaminen? Kuinka paljon työntekijä voi joustaa?

Väitteitä työelämän muutoksista punnitsevat suomalaisen työolotutkimuksen uranuurtajat, työ- ja elinkeinoministeriön tutkija **Pekka**

Ylöstalo ja Tilastokeskuksen **Anna-Maija Lehto**, joka vastaa vuodesta 1977 tehdyn Työolotutkimuksen kehittämisestä.

Kuppiteesit:

Työurat lyhenevät.
Joustot lisääntyvät.
Kiusaaminen rehoittaa.
Naisen euro revalvoituu.
Työt tulevat kotiin.
Raha kannustaa.
Turvallisuus on tylsää.
Pomo on viime tiistaita.

VÄITE : Työelämä edellyttää yli- ja kotitöitä.

Pekka Ylöstalo: ”Koko työvoimassa meillä yleistyy lyhyempää viikkoa tekevien osuus. Trendi on siis virallisesti työajan lyheneminen.

Kotona työskentely on joustojen kylkiäinen, jonka uusi tekniikka mahdollistaa. Suurin osa tekee töitä kotona sen takia, että niitä ei ehdi tehdä työajalla. Kyse on siis pikemmin yli- kuin etätyöstä. Luulen, että tähän tulee vielä vastareaktio. Työn ja vapaa-ajan raja tarkentuu.”

Anna-Maija Lehto: ”Ylemmillä toimihenkilöillä tämä näkyy, mutta ylityöt reagoivat vahvasti suhdanteisiin. Tässä suhdanteessa ne vähenevät.”

VÄITE : Työpaikoilla kiusaaminen rehottaa.

Pekka Ylöstalo: ”Suomi on työpaikkakiusaamisen ykkönen Euroopassa, mutta onneksi ilmiö ei kasva. Kiusaaminen ja jopa työpaikkaväkivalta keskittyvät kuntasektorille – etenkin terveydenhuoltoon ja sosiaalitoimeen.

Toisaalta ihmiset antavat työhyvinvoinnin arvosanaksi keskimäärin kahdeksan eli ei työssä pakosta käydä. Tällä vuosituonnilla suomalaisessa työelämässä on tapahtunut outo ilmiö: tyytyväisyys ja työn mielekkyyden kokemukset erkaantuneet. Tyytyväisyys on korkealla, mutta työn mielekkyyden kokemus vähenee. Ihmiset kokevat, että työolot ovat ok – mutta ei tässä muuten tolkkua ole.”

Anna-Maija Lehto: ”Työpaikkakiusaamista on tutkittu työolotutkimuksessa viiden vuoden välein. Tulos on ollut jo kolmesti suunnilleen sama: 3–4 prosenttia työvoimasta kokee tulevaisuuden kiusatuksi. Aiempaa useampi kertoo kokeneensa kiusaamista aikaisemmin tai aiemmassa työpaikassaan. Tulkitseen tämän niin, että julkinen keskustelu on herkistänyt ihmiset tiedostamaan myös aiemman kiusaamisen.

Taantuman aikana pahoinvointi työpaikoilla ikävä kyllä kasvaa.”

VÄITE : Lasikatto murtuu ja naisen euro revalvoituu.

Pekka Ylöstalo: ”Työmarkkinat ovat edelleen segmentoituneet ja palkkaerot suuret. Mikrotasolla kuten koulutuksessa naiset jyräävät, mutta makrotasolla ja arjen käytännöissä se näkyy hitaasti.”

Anna-Maija Lehto: ”Lasikatosta vaikertamisen voi alkaa unohtaa. Suomessa on naisia esimiehinä enemmän kuin missään muualla Euroopassa. Neljäkymmentä prosenttia palkansaajista ilmoittaa esimieheksi naisen. Naiset myös erottuvat esimiehinä: heitä pidetään kannustavina ja parempina johtajina. Erityisen tyytyväisiä heihin ovat alaisina toimivat miehet.”

VÄITE: Työelämän joustot lisääntyvät.

Pekka Ylöstalo: ”Kyllä, työajat ovat tästä hyvä esimerkki. Jo 70 prosenttia työvoimasta on joustavan työajan piirissä. Puolet työvoimasta on mukana myös jonkinlaisessa työaikapankissa. Uusi joustoilmiö on se, että 900 000 ihmistä pitää vapaa-ajallaan yhteyttä työpaikkaansa. Tämä näkyy etenkin ylemmissä toimihenkilöissä.

Suurin osa tekee töitä kotona sen takia, että niitä ei ehdi tehdä työajalla.

Joustosysteemit ovat herkkiä ja perustuvat vastavuoroisuuteen. Jos se särkyy, työpaikoilla lasketaan taas pian kahvitauon minuutteja. Joustojen onnistuminen vaatii hyvää vuoroaikutusta ja ilmapiiää.”

Anna-Maija Lehto: ”Joustoja on työntekijän näkökulmasta kahdenlaisia. Joustot helpottavat elämää ja ajankäyttöä ja toisaalta yritysten sopeutumista kysynnän muutoksiin. Jälkimmäiset joustot eivät ole aina työntekijäystävällisiä.

Ajankäytön joustot lisääntyvät varmasti, sillä ne helpottavat työn ja

perheen yhteensovittamista sekä ikääntyvien tilannetta. Joustot ovat myös tehokkain tapa pidentää työuria.”

VÄITE : Työurat lyhenevät – alkavat myöhemmin ja loppuvat aikaisemmin.

Pekka Ylöstalo: ”Viran puolesta on kai vastattava, että työurat alkavat kymmenvuotiaina ja loppuvat kahdeksankymppisinä – paitsi työ- ja elinkeinoministeriössä!”

Korkea koulutus myöhäistää työuralle siirtymistä, ja on kaksipiippuinen juttu vähentää työn tekoa opiskeluaikana. Opiskelijoiden työpanos on merkittävä monilla sektoreilla. Työelämän huokoisuutta tarvitaan sekä alku- että loppupäässä. Meillä on työn teossa liikaa on/off-malli.”

Anna-Maija Lehto: ”Pitää paikkansa, että työurat alkavat myöhemmin, mutta viimeiset kymmenen vuotta työurat ovat pidentyneet loppupäästä. Työllisyysasteet ovat nousseet vanhemmissa ikäluokissa hurjaa vauhtia. Yli 55-vuotiaiden työllisyysaste on noussut 20 prosenttiyksikköä eli yli kaksi kertaa enemmän kuin EU:n keskiarvo.”

VÄITE : Rahapalkka on paras kannustin.

Pekka Ylöstalo: ”Ei pidä paikkaansa. Työsuhteen turvallisuus ja mahdollisuudet vaikuttaa ovat tärkeämpiä kuin raha.”

Anna-Maija Lehto: ”No ei. Työolotutkimuksissa työn sisällön ja palkan keskinäissuhdetta on tutkittu jo vuodesta 1984. Miehillä palkka oli siinä vaiheessa tärkeämpi kuin työn sisältö, mutta nyt sekin on muuttunut. Sekä miehet että naiset asettavat työn sisällön etusijalle.”

VÄITE : Epätyypilliset työsuhteet yleistyvät.

Pekka Ylöstalo: ”Epätyypillinen-sana on kärsinyt inflaation. Jos tarkoitamme tyypillisellä sitä, että viitenä päivänä viikossa tullaan ja lähdetään tiettyyn aikaan, se ei enää päde.

Jos sanaa pitää käyttää, epätyypilliseksi voisi nykyään laskea yhden–kahden hengen mikroyritykset, jotka ovat jotain perinteisen palkkatyön ja yrittämisen väliltä.”

Anna-Maija Lehto: ”Tärkein epätyypillisyyden muoto, määräaikaisten työsuhteet eivät ole yleistyneet juurikaan 2000-luvulla. Neljäsosa julkisen sektorin työntekijöistä on edelleen määräaikaissa työsuhteessa, mutta ketjutuskiellot ja määräaikaisuuden perustelujen tiukemmat kriteerit alkavat vaikuttaa.”

VÄITE : Suurten ikäluokkien eläköityessä Suomea uhkaa työvoimapula. Nuoret saavat työtä haluamillaan ehdoilla.

Pekka Ylöstalo: ”Iso kuvio on näin. Esimerkiksi julkinen sektori rakennettiin 1960–1970-luvuilla, ja siellä on paljon tuolloin rekrytoitua työvoimaa. Kuntien henkilöstön keski-ikä on tällä hetkellä 56 vuotta. Toisaalta ikäluokissa on eroja. Parhaillaan on syntyvyysbuumi, joten 20 vuoden päästä meillä voikin olla taas suuria työikää lähestyviä ikäluokkia.

Palkat ja työehdot sovitaan aina neuvotteluasetelmassa. Jos ehdoilla viitataan muuhun kuin rahaan, työelämän laatu on paras tapa tehdä työpaikoista houkuttelevia. Työn pitää olla järjestelmällistä ja tuottavaa. Jos työolot ovat huonot, kynnys äänestää jaloillaan laskee.”

Anna-Maija Lehto: Nuorten on vaikea päästä säännöllisiin töihin, eikä pätkätöitä tekevä voi olla kovin valikoiva. En usko, että edes suurten ikäluokkien siirtyminen eläkkeelle tuo kauhean suurta valinnanvaraa. Prosessi on oletettua hitaampi, ja samanaikaisesti työn tuottavuus paranee

ja työvoiman tarve vähenee.”

VÄITE : Tehokkuus ja mielekkyys viihtyvät samassa organisaatiossa.

Pekka Ylöstalo: ”Näin pitäisi olla. Työelämän laadulla ja menestyksellä on selkeä yhteys, mutta tuottavuus on ehkä parempi sana kuin tehokkuus.

Tutkimme asiaa 1990-luvulla ja saimme tuloksen, jota uskalsimme hädin tuskin julkistaa. Silloin oli vallalla ajatus, että teho syntyy piiskaamalla. Tulokset kuitenkin kertoivat, että tehokkaissa yrityksissä koettiin vähemmän kiirettä ja painetta kuin tehottomissa. Tehokkuus syntyy kannustavasta, luottamuksellisesta ilmapiiristä.”

Anna-Maija Lehto: ”Emme ole käyttäneet epämääräistä mielekkyys-sanaa omissa tutkimuksissamme. Jos puhutaan työtyytyväisyydestä, sitä luo eniten mahdollisuus oppia ja kehittyä. Myös pitkäjänteiset visiot ja arvostuksen saaminen korreloivat tyytyväisyyteen. Mielekkyyttä sivuaa sekin, että sosiaalisektorilla ja opetuksessa ihmiset kokevat tekevänsä tärkeää ja arvokasta työtä.

Mielekkäästä työstä puhutaan usein synonyymina hyvin organisoidulle ja mielenkiintoisia näkymiä tarjoavalle työlle, mikä korreloi epäilemättä tuottavuuteen. Tämän itsestäänselvyuden osoittaminen tutkimuksilla on käytännössä vaikeaa.”

VÄITE:Nuori sukupolvi ei arvosta pysyvyyttä ja turvallisuutta.

Pekka Ylöstalo: ”Nuori sukupolvi arvostaa pysyvyyttä ja turvallisuutta, mutta on toisaalta vaativampaa ja äänestää herkemmin jaloillaan.”

Anna-Maija Lehto: ”Näinhän sitä väitetään. Olemme tutkineet ihmisten halua vaihtaa työpaikkaa. Tuloksissa se joukko kasvaa koko ajan, joka ei halua vaihtaa työpaikkaa. Tämä on täysin vastoin yleistä näkemystä.

Kun katsoimme tuloksia iän mukaan, sitoutuminen oli lisääntynyt juuri nuorten joukossa.”

VÄITE: Suomalainen johtaminen on niin viime tiistaita.

Pekka Ylöstalo: ”Asioiden ja organisaatioiden johtaminen on korkealla tasolla, mutta henkilöstöjohtaminen on vähän viime viikkoa. Ei nyt sentään viime tiistaita: enää henkilöstöasioita ei laiteta sen sulkeutuneimman insinöörin riesaksi.”

Anna-Maija Lehto: ”Johtaminen, joka kannustaisi tuloksen tekemiseen pitkäjänteisellä näkökulmalla ja vahvalla yhteistyöllä, voisi olla tämän päivän hyvää johtamista. Autoritäärinen ja käskyttävä johtaminen vähenee sitä mukaa kuin esimieskunta vaihtuu.”

Talouselämä

Uutiskirjeestä saat muutkin uutiset päivittäin.

Tilaa uutiskirje

TALENTUM

URATIE

Selvitys: Eläkejärjestelmä toimii enimmäkseen niin kuin pitääkin
Talouselämä 31.01.2014
Joka neljäs sinunkin työpaikallasi tekee tätä - ”tunnetaan huonosti”
Talouselämä 13.01.2014
Työpaikkakiusaaminen uhkaa työntekijöiden mielenterveyttä **Tekniikka & Talous** 02.09.2013
Selvitys: Harva työllisyyskokeilu on luonut pysyvää työtä **Tekniikka & Talous** 14.03.2013
Työurien pidennys loppupäästä torppaa nuorten työuran **Tekniikka & Talous** 28.02.2013

