



PÄÄKIRJOITUS

TYÖN MERKITYKSELLISYYS ON TYÖELÄMÄN LAATUA

Kun seitsemän vuoden kuluttua (2020) tutkijat vertailevat työelämän laatua Euroopassa, paras tulos löytyy Suomesta. Näin visioidaan Työ- ja elinkeinoministeriön *Työelämän kehittämissstrategiassa*.

Päämäärään päästään syventämällä työelämän osapuolten ja työntekijäryhmien luottamusta ja yhteistyötä. On myös vahvistettava innovointia ja tuoksellisuutta sekä varmistettava osaavan työvoiman saatavuus. Lisäksi ihmisten ja työyhteisöjen terveydestä ja hyvinvoinnista tulee huolehtia. Se, millaisia työpaikkoja ja työtä on tarjolla, kiinnostaa luonnollisesti hallituksia. Niiden tehtävänä on kantaa vastuuta ikääntyvän työvoiman jaksamisesta ja halusta jatkaa työelämässä pitkään.

Työelämän kehittämissstrategian yhteydessä käynnistettiin *Suomalaisen työelämän kehittämisen arvpohja 2020* -hanke. Se nostaa kehittämisen keskiön työnteon tarkoituksen eli merkityksellisuuden ja mielekkyyden kokemuksen. Merkityksellisyys on eräänlainen superarvo, joka yhdistää kaikkia muita arvoja. Sen osa-alueita ovat muun muassa työorganisaation olemassaolon tarkoitus, päivittäisen työn merkityksellisyys, motivaatio, hyvinvointi, yhteinen päämäärä ja kokonaiskuva työstä.

On ehkä yllättävää, että suomalaisista palkansaajista selvä enemmistö arvioi työnteon mielekkyyden ja työhalujensa muuttuneen huonompaan kuin parempaan suuntaan. Tasapaino on ollut negatiivinen koko 2000-luvun ajan, kuten parin vuoden takainen työolobarometri paljasti. Kahtena viime vuotena tilanne on huonontunut erityisen paljon.

Työn mielekkyyden ja työhalujen vähenemisen on arvioitu liittyvän työelämän psykologisen sopimuksen murtumiseen. Aiemmin vallinnut ”sanaton sopimus” oman työpaikan taloudellisen menestymisen ja oman aseman ja työsuhteeseen kuuluviin palkkioiden pysyvyydestä ei enää ole voimassa. Työntekijä ei voi luottaa työnantajaan, vaikka yrityksellä menisikin taloudellisesti hyvin. Se vie työhaluja ja vähentää koettua mielekkyyttä.

PITKÄN AIKAVÄLIN TARKASTELUSSA suomalainen työelämä on toki kehittynyt myönteiseen suuntaan. Vuosikymmenten takaisesta fyysisestä työsuojelusta on kuljettu pitkä matka oloihin, joissa kiinnitetään entistä enemmän huomiota myös henkiseen hyvinvointiin. Se ei ole tapahtunut itsestään, vaan palkansaajajärjestöjen systemaattisen ja sitkeän edunvalvonnan tuloksena. Työntekijöiden oikeudet

”ON ERITTÄIN TÄRKEÄÄ,
ETTÄ TYÖELÄMÄN LAATU ON
YHÄ LAAJEMMAN GLOBAALIN
KIINNOSTUKSEN KOHTEENA.”

ovat huomattavasti kohentuneet, eikä mielivaltaista kohtelua sallita. Saavutetut oikeudet ja myönteinen kehityssuunta eivät ole itsestäänselvyys. Edunvalvonnan tarve ei ole ohi, vaikka järjestäytymisaste onkin monissa maissa pienenemässä.

Työntekijät haluavat entistä enemmän vaikuttaa työoloihinsa, työtehtäviinsä, työpaikkansa päätöksentekoon ja tulevaisuudessa varmasti myös siihen, miten yrityksen voittoja käytetään. Yhä tärkeämpää on, että kunkin oman työn kautta syntyvät voitot jaetaan entistä oikeudenmukaisemmin ja sijoitetaan eettisemmin. Ihmisillä on taipumusta ajatella, että työllä on merkitystä, jos voitot edistävät yhteistä hyvää esimerkiksi laadukkaina hyvinvointipalveluina.

MAAILMANLAAJUISESTI 2,5 miljoonan henkilön suuruisen työvoiman Suomi on mitätön tekijä työelämän kehittämisessä. Se voi toimia esimerkkinä, mutta ei vaikuta suuriin lukuihin. Maailmassa käydään tällä hetkellä polarisoituvaa kilpailua työpaikoista. Yhtäällä korkean koulutus- ja elintason maissa yritykset ovat pakotettuja kuuntelemaan ikääntyvän työvoiman toiveita mielekkästä työstä. Toisaalla taas matalan koulutus- ja elintason maissa hallitukset ovat pakotettuja kuuntelemaan monikansallisten yritysten toiveita niille mieluisasta sijoittumisympäristöstä.

Kansainvälisen työjärjestö ILO:n uusin *Global Employment Trends 2013* -raportti arvioi maailman työvoiman kolmen miljardin ihmisen suuruiseksi. Vuonna 2012 työttömien määrä nousi

197 miljoonaan. Viidessä vuodessa työttömien luku kasvoi yli 28 miljoonalla, ja työmarkkinoilta vetäytyi huonojen työllistymisnäkökymien vuoksi 39 miljoonaa ihmistä. Prekaarin työn osuus on lisääntynyt dramaattisesti, mikä merkitsee sitä, että myös kehittyneissä maissa kasvava joukko palkansaajista ei tule työstä saamallaan palkalla toimeen.

On erittäin tärkeää, että työelämän laatu on yhä laajemman globaalinn kiinnostuksen kohteena. Kun yritykset ja konsernit siirtävät esimerkiksi Euroopasta työpaikkoja halvemmän kustannustason maihin, säästö merkitsee usein huonompia työoloja ja piittaamattomuutta työntekijöiden oikeuksista. Globaalit konsernit ovat maiden hallituksia vaikutusvaltaisempia toimijoita. Suuryritysten päätökset koskettavat satojatuhansia, jopa miljoonia, ihmisiä, ja niillä on suhteeton vaikutus mediaan, puolueisiin, tieteeseen ja oikeuslaitokseen, kuten Christian Felber sanoo ajankohtaisessa kirjassaan *Näkyvä käsi* (s. 313). Myös Suomen kaltaisissa korkean elintason maissa työn on arvioitu polarisoituvan, mikä on synnyttämässä työtätekevien köyhien luokkaa.

Viime vuosien talouskriisi on kiteytynyt ymmärkykseksi siitä, että talouteen tarvitaan enemmän demokratiaa. Työn tekemisellä täytyy olla jokin yksilön yksityiset tavoitteet ylittävä tarkoitus. Tulevaisuudessa työntekijät kysyvät yhä hanakammin: mitä tuotetaan, millä tavoin ja mihin voitot käytetään?

Heikki Silvennoinen