

PERSPEKTIIVIPÄIVÄ 1977 FINLANDIA-TALOSSA 29.11.1977

TYÖMOTIVAATIO JA TULOSTEN PARANTAMINEN

Risto Laakkonen, työvoima-attasea

SUOMALAISTEN TYÖMOTIVAATIO LAHDEN TAKAA TARKASTELTUNA

Työllä on hallitseva osuus ihmisen elämässä. Ihminen käyttää suurimman osan vuorokaudesta ajallisesti työhön ja työmatkoihin. Työelämästä saatavat virikkeet ja vaikutelmat säätelevät pitkälle meidän kokonaiskasvuamme ihmisenä. Ihmisen työlle asettamien odotusten tasosta riippuen useimmat joutuvat tekemään eri asteisia kompromisseja odotusten ja työelämän tarjoamien mahdollisuuksien välillä. Työelämässä koettavat vaikeudet ja ongelmat heijastuvat koti- ja vapaa-ajan elämäämme ja poliittiseen käyttäytymiseemme. Vastaavasti kotielämämme vaikeudet seuraavat mukanaamme työelämään.

Useiden tutkimusten ja kokeilutoiminnasta saatujen kansainvälisten kokemusten pohjalta voidaan tärkeimpinä tyytyväisyyttä luovina ja ylläpitävinä tekijöinä pitää työpalkan jälkeen turvallisuutta, työelämän ihmissuhteita ja erityisesti esimiessuhteita, urallaetenemismahdollisuuksia ja omaan työorganisaatioon asemaan liittyvän informaation saantia. Useista eri näkökulmista katsottuna voidaan Suomen työelämän laatua ja tasoa pitää heikompana kuin muissa Pohjoismaissa. Kun otamme vielä huomioon, että palkkauksessa ja yhteiskunnallisten palvelusten laadussa ja määrässä vallitsee Suomelle epäedullinen ero, osas parhaassa työiässä olevaa työvoimaa tulee esiintymään työllisyystilanteesta riippumatta maastamuuttoalttiutta. Suomella ei ole maastamuuttajien ikärakenteen johdosta varaa enää yhteenkään suurempaan maastamuuttoaaltoon. Työvoiman maastamuutto riippuu useista osatekijöistä, joista keskeisiä ovat pitkällä aikavälillä työllisyystilanne, työpaikkojen pysyvyys, ansiotaso, työelämän laatu ja keskeisten palvelusten tarjonta Suomessa suhteessa vastaavien tekijöiden kehittymiseen Ruotsissa ja todennäköisesti myös Norjassa.

Tuottavuus on muissa Pohjoismaissa korkeampi kuin Suomessa. Vastaavasti työvoimakustannukset ovat muissa Pohjoismaissa myös korkeammat. Ruotsin työnantajayhdistyksen SAF:n tilastovertailun mukaan teollisuustyöntekijän työvoimakustannusten keskiarvo oli Ruotsin valuutassa laskettuna työtunni

1976 Pohjoismaissa seuraava: Suomi 22.70, Tanska 31.60, Norja 33.40 ja Ruotsi 36.40. Voimavarojen käyttö on Ruotsissa sekä työvoima- että pääoma- puolella tehokkaampaa kuin Suomessa. Suomessa on useita pitkälle kehitettyjä yrityksiä, joissa tuotantopuolen tehokkuus vastaa Ruotsin tasoa, mutta myynti- suunnittelu- ja toimistotehtävissä ollaan tuntuvasti jäljessä. Työn tulosten mittaaminen ja oikeudenmukaisten mittayksiköiden käyttäminen on tuotanto- portaan ulkopuolelle mentäessä vaikeammin ratkaistava kysymys. Tuottavuuden Suomessa käyty keskustelu ei ole julkisuuteen välittynyt parhaalla mahdollisella tavalla. Tästä syystä vallalla on pitkälle käsitys, että heikko tuottavuus on yksinomaan riippuvaista työntekijöiden heikosta työtahdistasta.

Oikean työmotivaation edellytyksinä voidaan pitää sitä, että työntekijä on selvillä työorganisaation tavoitteista ja että työorganisaatio tarjoaa mahdollisuudet tavoitetietoiseen työskentelyyn, vuorovaikutukseen ja työntekijöiden keskinäiseen kanssakäymiseen. Työpaikan pysyvyys saa laskusuhdanteessa erityisen keskeisen merkityksen.

Suomen ja Ruotsin työpaikkojen laatueroista saa viitetietoa tutustumalla ruotsinsuomalaisia ja suomalaisia teollisuustyöntekijöitä koskeviin vertailututkimuksiin. Työvoimaministeriön 1974 julkaisema tutkimus suomalaisten työntekijöiden asemasta ja työolosuhteista Ruotsissa toteaa, että 40,8 % tutkimusotokseen sisältyneistä miehistä ja 28,0 % naisista oli sitä mieltä, että työpaikkojen laatu oli Ruotsissa parempi. Päinvastaista mieltä oli miehistä 4,2 % ja naisista 7,6 %. Kysyttäessä ruotsinsuomalaisten teollisuustyöntekijöiden käsitystä työntekijän arvostuksesta, 55,0 % miehistä ja 39,4 % naisista oli sitä mieltä, että työnantaja arvosti työntekijää enemmän Ruotsissa kuin Suomessa. Tutkimuksen perusteella 94 % Ruotsin kumi-, metalli- ja teva-teollisuudessa työskentelevistä suomalaisista oli saanut yhden tai useamman jakson kestävästä työhönperehdyttämisestä. Työhönperehdyttämiseen sisältyi yrityksen tuotannon ja tuotantomenetelmien esittely. Osa perehdyttämisaikasta oli paikallisen ammattiyhdistyksen käytössä.

Edellä kuvatun kaltaisten vertailututkimusten heikkoutena on, että osa maas- muuttajista haluaa nähdä kotimaan työelämän todellisuutta huonormassa valos- voidakseen puolustaa maastamuuttopäätöstään. Vastaavasti osa Ruotsissa- pettymyksen kokeneista suomalaisista ei halua välittää totuudellista kuvaa

maapurimaan työelämän kokemuksistaan. Ruotsissa ansiotyössä olevien suomalaisten työurallaeteneminen ei ole kielitaidon asettamista esteistä johtuen mahdollista samassa suhteessa kuin kotimaassa. Lisäksi ammattikoulutuksen ja työn vastaavuus ei ole läheskään yhtä pitkälle toteutunut kuin kotimaassa, mikä vaikeuttaa työstä saatavan tyytyväisyyden täysipainoista täyttymistä. Tämän vastapainona vaakakupissa painaa turvallisuuden tunteen osuus, jota parempi tilanne asuntomarkkinoilla edesauttaa.

Kun pyritään vertaamaan työelämän laatua ja työelämää koskevaa päätöksentekoa Pohjoismaissa, tulee lähteä siitä, että työntekijä- ja työnantajajärjestöjen neuvottelusuhteet vakiintuivat Suomessa keskimäärin 20 vuotta myöhemmin kuin muissa Pohjoismaissa. Työmarkkinakeskusjärjestöt ovat periaatteessa koko sodan jälkeisen ajan ottaneet osaa valtiolliseen päätöksentekoon. Meillä Suomessa keskusteltiin ensimmäisten vakauttamisratkaisujen jälkeen pitkään siitä, minkälaisen uhan työmarkkinajärjestöjen mukaantulo aiheuttaa parlamentarismille. Esimerkiksi Tanskassa, Norjassa ja Ruotsissa toimii työvoima- tai työmarkkinaministeriöiden alaisuudessa työmarkkinahallitus, jota työmarkkinakeskusjärjestöt johtavat yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa. Ammattiyhdistysliike ja työnantajat käyttävät todellista vaikutusvaltaa myös työvoimapalvelusten lääni- ja aluetasolla. Ruotsissa keväällä 1977 toteutetun korkeakoulu-uudistuksen jälkeen työmarkkinaosapuole voivat pitkälle osallistua korkeakoulutusta ja sen sisältöä koskeviin päätöksiin.

Useissa eri yhteyksissä on todettu, että Ruotsin ammattiyhdistysliike on rationalisointiystävällisempi kuin Suomen ay-liike. Tämä on johtunut siitä, että ay-liike on kyennyt samassa suhteessa saamaan työsuhdeturvaa, uudelleen koulutukseen ja työvoiman sisäisiin siirtomahdollisuuksiin parannuksia. Samanaikaisesti on työympäristöä yhteistyössä työnantajan ja työntekijän kesken parannettu. Työsuojeluvaltuutetuilla on suuremmat vaikutusmahdollisuudet kuin Suomessa. Tämä nopeuttaa sellaisten puutteiden korjaamista, jotka tapauksessa olisivat myöhemmin edessä. Työnantajien ja työntekijöiden välillä vallitsevia ennakkoluuloja on muissa Pohjoismaissa selvästi vähemmän kuin Suomessa. Tämä johtuu osin siitä, että yhtiösalaisuuksia on vähemmän kuin meillä. Työntekijöillä ja toimihenkilöillä on kaksi edustajaa yhtiöiden ja pankki- ja vakuutuslaitosten hallintoneuvostoissa täysivaltaisina jäseninä.

sekä Norjassa että Ruotsissa. Ammattiosastoilla on oikeus käyttää Ruotsin työmarkkinaosapuolten välisen sopimuksen puitteissa ulkopuolista yritystaloudellista tai juriidista asiantuntijaa, jonka käytöstä aiheutuvat kulut suorittaa työnantaja. Tällä toimenpiteellä on onnistuttu tasoittamaan työnantajan ja työntekijöitä edustavan ammattiosaston epätasaista asemaa vaikeisneuvottelukysymyksissä, kuten tuotannon supistamista, tuotannon rakenteen muuttamista ja fuusiota koskevissa kysymyksissä. Toimintaa on harjoitettu vuodesta 1974 lähtien, eikä kumpikaan sopimusosapuoli ole ilmaissut haluavansa irtisanoa työntekijäkonsulenttisopimusta.

Ruotsissa ja Norjassa on viime vuosina tehty useita pitkälle meneviä työoikeutta koskevia uudistuksia. Suomessa toivon mukaan lähiaikoina toteutuva yritysdemokratia uudistus tulee osin kaventamaan Ruotsin ja Norjan saavuttamalla tällä hetkellä suurta välimatkaa. Norjan työelämän suhteita ei valitettavasti paljoltikaan käsitellä Suomen tiedotusvälineissä, vaikka niitä voidaan tiettyiltä osin pitää pidemmälle menevinä kuin Ruotsin suurta työoikeusuudistus

Professori Erik Allardtin johdolla 1975 valmistuneeseen suureen pohjoismaiseen tutkimukseen - Onnellisuuden edellytykset Pohjoismaissa -, ei valitettavasti ole sisällytetty työelämän eroja ja yhtäläisyyksiä koskevaa tutkimustietoa. Laaja tutkimus antaa sitä vastoin runsaasti tietoa eri Pohjoismaisista vallitsevista tyytymättömyyspaineista, poliittisista vastakohtaisuuksista ja elämisen laatuun vaikuttavista muista keskeisistä tekijöistä.

Tutkimus osoittaa, että tyytymättömyys vallitseviin oloihin on Suomessa selvästi suurempi kuin muissa Pohjoismaissa. Vaikka hyvinvoinnin taso oli tutkimuksen suoritusajankohtana Ruotsissa huomattavasti muita Pohjoismaita korkeampi, ruotsalaiset olivat oloihinsa selvästi tyytymättömämpiä kuin tanskalaiset ja norjalaiset. Tämän katsotaan johtuneen siitä, että Ruotsin lehdistössä keskustellaan enemmän kuin muissa Pohjoismaissa eri aloilla koettavista epäkohdista ja puutteista.

Luokkavastakohtaisuudet ovat Suomessa historiallisista syistä johtuen suuremmat kuin muissa Pohjoismaissa. Tämä näkyy käytännössä yritysten johtamistavoissa ja henkilöstöpolitiikassa yleensä. Kun meillä Suomessa oli varsinkin yleistä palkata yrityksiin henkilöstöasioista vastaamaan eläkkeelle siirtyneen armeijan upseereita, Ruotsissa, mutta myös Tanskassa ja Norjassa vastaaviin tehtäviin pyrittiin palkkaamaan uuden työorganisaation tarpeita vastaavan

koulutuksen saanut henkilö. Ruotsin työmarkkinaosapuolten kesken parhaillaan käytävissä myötämäärämislain edellyttämissä myötämäärämisneuvotteluissa keskustellaan siitä, mitkä vastuulliset työnantajan edustajat linjaorganisaatiossa tulisi valita työntekijöiden ja toimihenkilöiden hyväksymien henkilöiden joukosta.

Suomalaisessa yhteiskunnassa esiintyvät paineet ovat samalla muovanneet Suomen poliittista ja ammatillista työnväenliikettä. Muiden Pohjoismaiden työnväenliikkeissä sosialidemokraattisella suuntauksella on hegemonia-asema, Suomen työnväenliikkeen sisäisten voimasuhteiden ollessa tasaisemmat, joskin sosialidemokraattien osuus on selvästi suurempi kuin kommunistien. Työnväenliikkeen voimasuhteista johtuen voimasuhteita mitataan säännöllisesti useimilla Suomen työpaikoilla ennen liittokokouksia ja luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutettujen vaaleissa vuosittain. Näin ollen Suomen työnväenpuolueiden keskinäissuhteiden tasosta ja laadusta riippuu osa työpaikkojen ilmapiiristä. Ilmapiiri on sitä parempi, mitä paremmin yhteistyö molempien aatesuuntien välillä työelämässä sujuu. Yhteistyön laadusta riippuu myös se, missä määrin ay-liike kykenee suuntaamaan voimavaroja koulutukseen ja valitukseen, jolla ilmapiiri osin työelämässä paranee, tavoitetason vastaavasti työelämän uudistuskysymyksissä vastuullisesti noustessa.

Työelämän ihmissuhteita voidaan parantaa oikeilla ja työelämän kotoisia paineita vastaavilla vaihtoehtoisilla yritysdemokratiasovellutuksilla. Ruotsi tai Norjassa sovellettavat mallit antavat meille hyvän pohjan omille suomalaisille sovellutuksille. Työntekijöiden ja työnantajan keskinäissuhdetta ei voida pysyvästi ratkaista sellaisilla uudistuksilla, jotka eivät antaisi kummallekin osapuolelle riittävästi vaikutusmahdollisuuksia. On totta, että maallamme ei ole varaa rahoittaa kaikkia niitä uudistuksia, joita läntisissä naapurimaissamme Pohjolassa on tehty ja ollaan tekemässä, mutta työelämän laadun kohottaminen ja vaikutusvallan tasaisempi jakaminen ei ole pelkästään taloudellinen kysymys, vaan mitä suuremmassa määrin asenteellinen.

Varsin usein ruotsinsuomalaiset ilmoittavat olevansa valmiita palaamaan Suomeen, mikäli työpaikan pysyvyyteen ja asumisen varmuuteen liittyvät odotukset voidaan Suomessa täyttää. Sama koskee hyväksytyksi tulemistä työorganisaatiossa sekä työnantajan että työtovereiden suuntaan.

Elämme tällä hetkellä suurta taloudellista depressiota, jonka pää ei ole vielä näkyvissä. Laaja työttömyys ja varsinkin nuorisotyöttömyys jättää jälkensä yhteiskuntaan pitkäksi aikaa suhdanteiden parannuttuakin. Mikään yhteiskunta ei voi kestää kauan sitä, että sen työikäisestä väestöstä joutuisi 6 - 8 prosenttia olemaan työelämän ulkopuolella. Mikäli yhteiskunnissamme tarvitaan työtilaisuuksien lisäämiseksi töiden uudelleenosituksi ja muita suurempia ratkaisuja, työorganisaatiossa olevien tulee olla niitä tekemässä tietojen ja käytettävissä olevien ratkaisuvaihtoehtojen pohjalta. Naapurimaamme Ruotsi on tällä hetkellä tällaisten ratkaisujen edessä esim. teräs-, telakka- ja teva-teollisuudessa.