

SIIVOOJIA EI KUUNNELLA TYÖPAIKOILLA

Erityisesti nuoria siivoojia sorsitaan

Siivoojien kohtelua, vaikutusmahdollisuuksia ja työolosuhteita on tutkittu laadullisella otteella. Yleisessä mielessä tutkimus koski siivoojien työhyvinvointia ja sen edellytyksiä yksityisissä siivousyrityksissä sekä kunta- ja seurakuntaorganisaatioissa. Tutkimuksessa verrattiin siivoojien kokemuksia työläinsäädännön vaatimuksiin sekä työelämän laadun eräisiin tutkimustuloksiin ja peruseriaatteisiin. Tutkimuksen keskeinen havainto on se, että siivoojien mahdollisuus vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa on yleisesti ottaen heikentymässä.

Tutkimuksen tekijä filosofian tohtori **Juhani Tarkkonen** toteaa tutkimuksen taustaksi sen, että siivousyrityksissä on ollut meneillään tiukka markkinaosuuskilpailu ja pyrkimys yhä suurempiin voittoihin. Kunnissa ovat siivouspalvelut joutuneet yhä tiukemman rationalisoinnin ja kilpailutuksen kohteeksi. Siivousvälineet ovat kehittyneet koko ajan ergonomisempaan ja turvallisempaan suuntaan, mutta samanaikaisesti eräät muut työn kehityspiirteet estävät työhyvinvoinnin parantumista. Siivoojien työ on muodostunut yhä voimaperäisemmäksi, jolloin työn määrä ja työtahti ovat asteittain lisääntyneet. Samalla henkilöstökustannuksia tehtyä työtuntia kohti on pyritty vähentämään säännöllisillä rationalisointitoimilla.

Siivoojien ammatillisen arvostuksen nykytilan ja tulevan kehityksen arvioivat siivoojat kaksisuuntaisesti. Osa uskoo tilanteen parantuvan ammatillisen koulutuksen myötä mutta enemmistö näkee nykytilanteen ja tulevan kehityksen ongelmallisena. Selvä vähemmistö siivoojista kokee olemisensa työssä siedettäväksi tai hyväksi, mutta suuri osa vastauksia antaneista tuo esille erilaisia asemansa, vaikutusmahdollisuuksiensa, kohtelunsa, johtamisen ja muiden työolosuhteiden ongelmia. Erityisesti työn voimaperäisyyden lisääntyminen aiheuttaa jaksamis- ja työkykyongelmia. Psykososiaalisen työympäristön ongelmina mainitaan usein huono kohtelu ja esimiestyö. Siivoojat kokevat pääsääntöisesti melko hyvinä vaikutusmahdollisuutensa oman työn suorittamisjärjestykseen mutta huonoina niihin asioihin, jotka ovat luonteeltaan laajempaa työyhteisöä koskevia. Yleinen linja näyttää siltä, että siivoojia ei kuunnella eikä pidetä tasa-arvoisina omissa työyhteisöissään.

Eräät siivousyritykset ovat rikkoneet paikoitellen lainsäädäntöä ja sopimuksia. Osa työolosuhteiden ja kohtelun ongelmista on ollut niin räikeitä, että niistä olisi voinut

aiheutua työnantajalle ja tämän edustajille rikosseuraamuksia, mikäli työsuojeluviranomaiset olisivat saaneet ne tietoonsa ja lopulta toimineet työturvallisuus-, työehto-, työsopimus-, tasa-arvo-, yhdenvertaisuuslakien eräiden säännösten sekä rikoslain 47 luvun 1 §:n hengen mukaisesti. Erityisesti nuoret siivoojat ovat kokeneet ajoittain räikeää väärinkohtelua, missä työehtosopimuksen ja työsopimuksen sisältöjä on rikottu työnantajan edustajan ja henkilöstöhallinnon yhteisillä toimilla toistuvasti ja laaja-alaisesti.

Tulokset osoittavat yleisesti, että niin yksityisten siivousyritysten kuin julkisten työorganisaatioiden johtamis- ja työhyvinvointijärjestelmät toimivat hyvin puutteellisesti tai epäyhtenäisesti henkilöstön työhyvinvointiin ja työnantajan lakisääteisiin huolenpitovelvollisuuksiin kuuluvissa asioissa. Erityisesti johtajien ja esimiesten omassa perehdyttämisessä, seurannassa ja ohjauksessa on suuria puutteita. Tämä johtaa usein korvikejohtamisen kaltaiseen tilanteeseen, jossa työsuojelun yhteistoimintahenkilöstö ja työterveyshuollon ammattihenkilöt yrittävät tehdä tai joutuvat tekemään johdolle ja esimiehille ensisijaisesti kuuluvia asioita, usein huonolla menestyksellä asemavallan puuttuessa.

Kokoavasti tutkimus nosti esiin siivoojien työhyvinvoinnin ja turvallisuuden asiayhteydessä kaksi vaihtoehtoista työpaikkojen organisaatiokulttuuria: välipitämättömyyden tai järjestelmällisyyden kulttuurit. Välinpitämättömyyden organisaatiokulttuuri muoto on siivoojien näkökulmasta tyypillinen. Järjestelmällisyyden organisaatiokulttuuria ei varsinaisessa muodossa löytynyt lainkaan tutkimuksen aineistosta, vaan se on ainoastaan pääteltävissä organisaatiokulttuurisen mallin mahdollisuutena.

Tutkimus nostaa myös esille kysymyksen siitä, onko monien työpaikkojen työsuojelun yhteistoimintajärjestelmienkin toiminnallisen kulttuurin sisälle kehkeytynyt sokeita pisteitä. Näissä sokeissa pisteissä korkean sairastavuuden omaavien ammattiryhmien kuten siivoojien työhyvinvoinnin ongelmat sivuutetaan ilman painopisteellistä toimintaa. Kunnista on tutkimustietoa siivoojien sairauspoissaolitiheydestä, joka saattaa olla 30 päivää henkilötyövuotta kohden. Se on noin nelinkertainen verrattuna vähiten sairastavaan suurehkoon ammattiryhmään verrattuna. Siivoojien ammattiryhmäkohtaisia työkyky- ja jaksamisongelmia, jotka ilmenevät muun muassa korkeana sairastavuutena, pidetään ikään kuin itsestäänselvyyksinä, joille ei jostakin syystä kyetä tekemään mitään.

Lisätietoja saa Juhani Tarkkoselta puh 040-7262 830 tai sähköpostilla jtarkkon@dnainternet.net.

Juhani Tarkkonen on oululainen vapaa tutkija, yrittäjä ja työhyvinvointikonsultti .