



WORK AUTONOMY IS DECREASING IN RUSSIA

As economic growth has slowed down, the positive development of the early 2000s has been replaced by an increasing uncertainty regarding job permanence or career paths, Jouko Nikula writes.

After the tumultuous 1990s, Russia's social and economic development in the early 2000s was positive in many respects. Wages increased, and life in general became more stable and predictable. But how has Russian working life changed from the late 1990s to the present day?

The transition to capitalism changed some aspects of Russian working life, even though its basic structure largely remained intact. This is shown by our broad survey data Social Distinctions in Modern Russia (SDMR), which was gathered in 1998, 2007 and 2015 in collaboration with researchers from the Russian Academy of Sciences. The majority of employees work in the private sector, and the proportion of employees in the private services has grown the most. Today, the service industry employs two thirds of the labour force. Three quarters of women work in the service industry, whereas half of the men still work in production – industry, transport and construction.

The wage gap between genders has remained the same: a woman's rouble is circa 80 kopecks. The largest wage gap is found in the extractive and the trade industries as well as in the science and research field. For jobs in municipal services or teaching, social welfare and health services, which were already poorly paid during the Soviet era, wages continue to be low and have clearly fallen behind other fields, despite campaigns to bridge the gap. Wage winners of recent years include jobs in the extractive industry, and in finance and defence as well as in public administration.

The transition to capitalism has made management structures leaner in work organisations, as the number of formal managers has decreased. At the same time, managers increasingly hold more power. According to our survey data, Russian working life has grown more rigid in the last few years. This is manifested in the decreased opportunities employees have to influence their working pace or work tasks. Employees in middle-class professional groups in the private sector, in particular, have experienced their work autonomy becoming narrower, although the level of work freedom has also decreased in the public sector, and the public sector has not previously allowed for a particularly slack working pace or high employee autonomy. Employees' opportunities to

decide on their working hours or work tasks have remained largely unchanged from the late 1990s to the mid-2010s: these matters are decided by the managers.

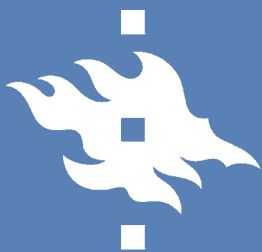
Russian working life continues to lean on Soviet-era practices, which manifests as tight-knit work collectives and a flexible working life for companies and employees alike. Companies' flexibility with regard to their employees is visible in a hesitance to resort to layoffs even during harsh periods; employees, for their part, are willing to agree to wage flexibility in order to keep their jobs. Unemployment has been low despite the two recessions endured by the country – one in 2009, the second in 2014; the second caused by economic sanctions in reaction to Russia's annexation of Crimea. Companies have kept their employees on their payroll, and in return, employees have had to accept lower wages, extra leave without pay, shortened working weeks and lower production goals.

With some exceptions, the trade union movement has mostly continued to serve the role of a guarantor of social stability. This is the case even though our survey data indicates that unionisation has increased and employees are not as suspicious towards unions as they were in the mid-2000s, when economic growth brought about a boost in employment and the well-being of employees.

As economic growth has slowed down, the positive development of the early 2000s has been replaced by an increasing uncertainty regarding job permanence or career paths. This is indicated by an increase both in employee mobility and in precarious employment. What is permanent, however, is the hierarchical characteristic of Russian working life, as well as its flexibility.



Jouko Nikula works as a Senior Research Fellow at the Aleksanteri Institute.



TYÖN ITSENÄISYYS KAVENTUU VENÄJÄLLÄ

Taloukasvun hidastuminen on merkinnyt 2000-luvun alkupuolen positiivisen kehityksen vaihtumista kasvavaan epävarmuuteen työn pysyvyydestä tai uranäkymistä, kirjoittaa Jouko Nikula.

Myrskyisän 1990-luvun jälkeen Venäjän yhteiskunnan ja talouden kehitys oli 2000-luvun alkupuolella monella tapaa suotuisaa. Työssäkävien palkat kohosivat ja elämästä tuli yleensä vakaampaa ja ennustettavampaa. Mutta kuinka venäläinen työelämä on muuttunut 1990-luvun lopulta tähän päivään?

Kapitalismiin siirtyminen muutti joitakin venäläisen työelämän piirteitä, vaikka perusrakenteiltaan se on säilynyt monilta osin ennallaan. Tästä kertoo laaja Social Distinctions in Modern Russia (SDMR) -kyselyaineistomme, jota on kerätty vuosina 1998, 2007 ja 2015 yhteistyössä Venäjän tiedeakatemian tutkijoiden kanssa. Työntekijöistä valtaosa työskentelee yksityisellä sektorilla, ja eniten on kasvanut yksityisellä palvelusektorilla työskentelevien osuus. Palvelut työllistävätkin nykyisin liki kaksi kolmannesta työvoimasta. Naisista melkein kolme neljästä työskentelee palveluissa, miehistä edelleen lähes puolet tuotannossa – teollisuudessa, kuljetuksessa ja rakentamisessa.

Miesten ja naisten palkkaerot ovat säilyneet ennallaan: naisen rupla on keskimäärin 80 kopeekkaa. Suurimmat palkkaerot miesten ja naisten välillä ovat kaivannaisteollisuudessa, kaupassa sekä tieteen ja tutkimuksen aloilla. Jo neuvostoaikana tyypilliset alhaiset tulot kunnallisissa palveluissa tai opetuksessa, sosiaalialalla ja terveydenhuollossa ovat edelleen alhaisia ja ovat jääneet selvästi muista aloista jälkeen, huolimatta kampanjasta kuroa kuilua umpeen. Viime vuosien palkkavoittajia ovat olleet kaivannaisteollisuudessa, rahoituksessa sekä puolustuksessa ja julkishallinnossa työskentelevät.

Kapitalismiin siirtyminen on madaltanut johtamisrakenteita työorganisaatioissa kun muodollisten johtajien määrää on vähennetty. Samalla johtajien valta on kasvanut. Kyselyaineistomme perusteella venäläinen työelämä on kiristynyt viime vuosien aikana. Tämä ilmenee siinä, että työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa työtahtiinsa tai siihen mitä työssä tehdään, ovat supistuneet. Ennen kaikkea yksityisen sektorin monien keskiluokkaisten ammattiryhmien työntekijät ovat kokeneet työn itsenäisyyden kaventuneen, vaikka vapausasteet työn suhteen ovat vähentyneet myös julkisella sektorilla eikä julkisella sektorilla ole aiemminkaan ollut erityisen löysä työtahti tai työntekijöillä

vapaa päätösvalta työstään. Työntekijöiden mahdollisuuksissa päättää työajoistaan tai työtehtävistään ei ole tapahtunut juuri mitään muutosta 1990-luvun lopun ja 2010-luvun välissä: asioista päättää lähinnä esimies.

Venäläinen työelämä nojautuu edelleen osittain neuvostoaikaisiin käytäntöihin, joka näkyy siinä, että työkollektiivi on tiivis ja työelämä joustavaa niin yritysten kuin työntekijöidenkin osalta. Yritysten joustavuus näkyy yritysten haluttomuutena turvautua irtisanomisiin huonoinakaan aikoina ja toisaalta työntekijöiden valmiutena joustaa palkoillaan pitääkseen työpaikkansa. Työttömyys on ollut pientä vaikka maa on kokenut kaksi talouslamaa – toisen vuonna 2009 ja toisen 2014; jälkimmäisen aiheuttivat Krimin valtauksen jälkeiset taloussanktiot. Yritykset ovat pitäneet työntekijänsä palkkalistoilla ja vastineeksi työntekijät ovat joutuneet hyväksymään alemmat palkat, ylimääräiset palkattomat lomat, lyhennetyt työviikot ja alennetut tuotantotavoitteet.

Ammattiyhdistysliikkeen rooli Venäjällä on joitakin poikkeuksia lukuun ottamatta pysynyt enimmäkseen yhteiskunnallisen vakauden takaajana. Näin on siitä huolimatta, että kyselyaineistomme perusteella työntekijät ovat järjestäytyneet aiempaa laajemmin ammattiliittoihin eivätkä suhtaudu niin epäilevästi ammattiyhdistyksiin kuin vielä 2000-luvun puolivälissä, jolloin taloukasvu paransi työllisyyttä ja työntekijöiden hyvinvointia.

Taloukasvun hidastuminen on merkinnyt 2000-luvun alkupuolen positiivisen kehityksen vaihtumista kasvavaan epävarmuuteen työn pysyvyydestä tai uranäkymistä. Siitä kertoo työntekijöiden liikkuvuuden lisääntyminen ja epävarmojen työsuhteiden lisääntyminen. Pysyvää on kuitenkin työelämän hierarkkisuus ja toisaalta sen joustavuus.



Jouko Nikula työskentelee vanhempana tutkijana Aleksanteri-instituutissa.