

# Työsuhdemallit työelämän tutkimuksen uutena tutkimuskohteena

Kari Lilja

## 1. TYÖNSOSIOLOGISEN TUTKIMUKSEN KERROSTUMAT

Työnsosiologisessa tutkimuksessa voidaan havaita ainakin kolme kerrostumaa, joiden teoreettiset lähtökohdat ja metodologiset periaatteet eroavat toisistaan. Ensimmäiselle kerrostumalle on tyypillistä, että työelämässä koetut ongelmat asetetaan sellaisenaan tutkimusongelmiksi. Perinteisesti kysymys on ollut liikkeenjohdon kokemista ongelmista kuten työntekijöiden työmotivaation puutteesta, vaihtuvuudesta, poissaoloista, lakoista, muutosvastarinnasta, epävirallisista tuotannonrajoituksista tai tiedonkulun pullonkauloista. Tutkimuskäytäntöä hallitsevat tiedeyhteisön hyväksynnän saaneet yksittäiset tutkimukset, jotka asettavat standardeja ja toimivat vertailupohjana uusille hankkeille. Suomessa tällainen tilanne oli vallitseva vielä 1970-luvun alussa.

Toisen kerrostuman syntyminen on perustunut siihen, että työnsosiologian tutkimusalue jäsenyi suhteellisen pysyviksi osa-alueiksi, jotka tarjoavat tunnistettavissa olevan teoreettisen ytimen ja tutkimuksellisen identiteetin. Tällaisia osa-alueita ovat muun muassa työn, ammattien, organisaatioiden, työelämän suhteiden ja työvoimamarkkinoiden tutkimusperinteet (vrt. Watson 1980).

1980-luvun alusta lukien työnsosiologisen tutkimuksen kentässä on havaittavissa teoreettinen siirtymä, joka aikaa myöten tuottaa myös uuden tutkimuksellisen kerrostuman. Tälle siirtymälle on ominaista, että edelliselle kerrostumalle tyypillisiä tutkimuksellisia raja-aitoja murretaan. Tutkimusalueen koordinaatit muuttuvat siten, että syntyy uusia laajoja tutkimuskohteita, jotka eivät jäseny enää pelkäänsä työn, työnjaon tai työssä syntyvien sosiaalisten suhteiden kautta. Työelämän ilmiötä tarkastellaan taloudellisten mekanismien ja kokonaisyhteiskunnallisten instituutioiden välittämänä. Keskeisessä asemassa ovat lisäksi historiallinen näkökulma sekä kansainväliset vertailut, jotka tuovat tarkasteluun kokonaisyhteiskunnallisissa instituutioissa havaittavissa olevia eroja.

Yhtenä esimerkkinä tällaisesta holistisesta tutkimuskohteesta voidaan mainita työsuhdemallit, joiden käsitteellistämässä on hyödynnetty työnsosiologian kaikkia tutkimusperinteitä. Tämän kirjoituksen tarkoituksena on esitellä työsuhdemallien erilaisia käsitteellistämistapoja ja hahmotella erilaisia tutkimusohjelmallisia vaihtoehtoja työsuhdemallien tutkimiseksi.

## 2. TYÖSUHDEMALLIT AJATUSMUOTONA

Työsuhdemalliksi kutsuttua ilmiötä voidaan lähestyä hyvin monen tutkimusperinteen suunnasta. Työprosessidebatin tunnistamat työnantajien harjoittaman työvoimaa koskevan kontrollinstrategioiden tyypit (esim. Braverman 1974, Friedman 1977, Edwards 1979) ovat esimerkkejä holistisista malleista, jotka kuvaavat työorganisaation rakenteen, käytetyn tuotantoteknologian, työvoiman rekrytoinnin, kouluttamisen, palkkausjärjestelmien sekä paikallisten neuvottelujärjestelmien vaikutusta työvoiman käyttöön ja työntekijöiden edunvalvontaan työpaikalla. Lohkoutuneita työvoimamarkkinoita koskeva keskustelu (esim. Doeringer ja Piore 1971) on tuonut tarkastelun kohteeksi erilaiset työsuhdetyypit erityisesti siltä kannalta, kuinka pysyvä työsuhte on, liittyykö siihen etenevä mahdollisuus uralla tai kuinka työpaikakokohtainen on työsuhteeseen kytkeytyvä ammattitaito. Sisäisten työvoimamarkkinoiden käsite on myös tulkittavissa yhdeksi työsuhdemallien tyypiksi, jossa sovelletaan hyvin pitkälti Weberin byrokratian ideaaliityypille antamia ominaisuuksia.

Työelämän suhteita työpaikalla koskeva tutkimus on problematisoinut erityisesti työntekijöiden järjestäytymisen, paikallisten neuvottelujärjestelmien luonteen sekä erilaisten painostuskeinojen käytön malleja ja tämän pohjalta erotellut erilaisia paikallisen tason työelämän suhteiden tyyppejä (ks. esim. Fox 1974; Purcell 1981). Lähinnä työprosessia koskevaan debattiin ja lohkoutuneita työvoimamarkkinoita koskevaan keskusteluun liittyvässä kirjassaan Litter (1982: 42—43) on esittänyt, että työsuhdemallin rakenteelliset elementit olisivat (1) työn-

jako ja teknologia, (2) työvoiman käytön valvonta sekä (3) työsuhdetyyppi eli toimen ja henkilön työvoimamarkkina-asemassa olevat laadulliset erot. Tarkastelemalla näiden osa-alueiden sisäisiä tyyppejä, voidaan havaita tendenssinomaisia kytkentöjä kokonaisrakenteen rajoissa. Tietyt työnjakoa ja teknologiaa koskevat vallinnat edellyttävät tietyntyyppeisiä työvoiman valvontamenetelmiä, jotka edelleen heijastuvat työsuhdetyypissä. Toisaalta Littler korostaa, ettei työnantaja voi voluntaristisesti muuttella työsuhdemallin rakenteellisia elementtejä. Kullakin työsuhdemallin osatekijällä on oma substanssinsa ja historiansa. Lisäksi työsuhdemallien tyyppien sisäinen logiikka rakentuu eri rakenne-elementtien varaan. Tayloristisessa työsuhdemallissa keskeisessä asemassa on töiden ositus ja ammattitaitovaatimusten minimointi. Byrokraattisessa ja paternalistisessa työsuhdemallissa työsuhdetyypin ominaisuudet antavat sisällön näiden työsuhdemallien logiikalle (ks. asetelma 1).

### 3. TYÖSUHDEMALLIEN IDEAALITYYPPIEN TOOREETTINEN MERKITYS JA ASEMA

Työsuhdemallien ideaalityypit ovat kognitiivisia kartoja, joiden avulla tutkijat voivat suunnata huomionsa tutkittaessa konkreettisia työorganisaatioita. Ne antavat viitteitä siitä, min-kälaisia toimijoita työorganisaatiosta voidaan löytää ja mitkä ovat toimijoiden rationaliteetit, voimasuhteet ja perinteet.

Työsuhdemallien ideaalityyppien ansiosta yksittäisiä työelämän ilmiöitä ja ongelmia voidaan tarkastella suhteutettuna rakenteelliseen ja toiminnalliseen kokonaisuuteen, joka tuottaa monenlaisia tulkinnallisia perusteita yksittäisiä ilmiöitä koskeville havainnoille. Työsuhdemallien käsitteellistämisen kautta työnsosiologinen tutkimus on luomassa teoreettista perustaa, joka mahdollistaa tieteen sisäisestä lähtökohdista tapahtuvan tutkimustehtävien asetelun ja tiedon kasvun.

Tutkimuksen nykyvaihetta leimaa kuitenkin se, että työsuhdemallien eri tyyppien käsitteellistykset vaihtelevat tutkijasta ja tutkimusperinteestä toiseen. Ehkä kaikkein rasitettuin termi on taylorismi, joka tutkimusperinteestä riippuen voi tarkoittaa (1) F.W. Taylorin itse laatimia työsuhdemalleja, (2) koulukuntana tunnetun tieteellisen liikkeenjohdon kollektiivisia käsitteitä ruumiillisen työn organisoinnista, valvonnasta ja työsuhdeasioiden hoitosta tai (3) kapitalistiselle työprosessille ominaista muotomääreistä tendenssiä (esim. Mendner 1975).

Tutkimuksen nykyvaihetta leimaa kuitenkin se, että työsuhdemallien eri tyyppien käsitteellistykset vaihtelevat tutkijasta ja tutkimusperinteestä toiseen. Ehkä kaikkein rasitettuin termi on taylorismi, joka tutkimusperinteestä riippuen voi tarkoittaa (1) F.W. Taylorin itse laatimia työsuhdemalleja, (2) koulukuntana tunnetun tieteellisen liikkeenjohdon kollektiivisia käsitteitä ruumiillisen työn organisoinnista, valvonnasta ja työsuhdeasioiden hoitosta tai (3) kapitalistiselle työprosessille ominaista muotomääreistä tendenssiä (esim. Mendner 1975).

#### TAYLORISTINEN TYÖSUHDEMALLI

Työnjako	Työprosessin valvonta	Työsuhdetyyppi
1. Suunnittelun ja toteutuksen eriyttäminen	1. Yhtenäiset toimintaperiaatteet koko työprosessille	1. Työnantajan ja työntekijän minimaalinen vuorovaikutus
2. Työtehtävien osittaminen	2. Aikatutkimukset ja valvontasysteemit	2. Avoimet työvoimamarkkinat nimenomaan lattiatasolla
3. Taitovaatimusten minimointi ja oppimisajan lyhentäminen	3. Yksilöllisen kunnianhimon suosiminen ja työryhmien vastavallan purkaminen	3. Suurinkin vaihtuvuus hallittavissa

#### BYROKRAATTINEN TYÖSUHDEMALLI

Työnjako	Työprosessin valvonta	Työsuhdetyyppi
1. Systemaattinen työnjako	1. Säännöin hallittu kiinteä organisaatio	1. Muodollisesti vapaa työvoima
2. Suunnittelun ja toteutuksen eriyttäminen	2. Hierarkkinen linjaorganisaatio	2. Työhönotto työsuopimusten pohjalta
	3. Ohjaus laillisten ja teknisten ohjeiden avulla	3. Työhönoton perusteena pätevyys
	4. Kirjoitetut säännöt	4. Sisäiset ylennykset
		5. Kiinteä rahapalkka ja eläke
		6. Työntekijä sitoutunut työnantajaan

## PATERNALISTINEN TYÖSUHDEMALLI

Työnjako	Työprosessin valvonta	Työsuhdetyyppi
1. Suunnittelun ja toteutuksen eriytyminen	1. Hierarkkinen organisaatio	1. Työntekijöistä huolehtiminen
2. Yksinkertaiset työtävät, jotta kouluttamaton työvoiman käyttö mahdollista	2. Epävirallinen ja virallinen valvonta	2. Lämmin suhde työnantajan ja työntekijän välillä
	3. Virkaikään perustuva palkkaus	3. Työntekijän sitoutuminen työnantajaan
		4. Epäviralliset työhönottoperusteet
		5. Sisäiset ylennykset ja sisäisten työvoimamarkkinoiden käyttäminen
		6. Työntekijälle kohtuullinen toimeentulo ja eläkeolkeus
		7. Sosiaalipalvelut

### Asetelma 1. Esimerkkejä työsuhdemallien ideaalityypeistä (vrt. Littler 1982).

Tiettyjen abstraktien periaatteiden avulla määritellyillä työsuhdemallien tyypeillä on monia rajoituksia. Konkreettisissa tapauksissa voidaan havaita hyvin suuria intensiteettieroja sellaisissa rakennepiirteissä, jotka kytkeytyvät johonkin työsuhdemalliin. Esimerkiksi taylorismiin kytkeytyvää työn osittamisperiaatetta voidaan soveltaa varsin lavean vaihteluvälin puitteissa alkaen toistuvista muutaman sekunnin sykleistä koko työpäivän kattaviin sykleihin. Liikkeenjohdon potentiaaliset interventiomuodot välittömän työprosessin organisoinniseksi ja työvoiman käytön valvomiseksi ovat niin monia, että kolmeen rakenneulottuvuuteen pohjautuvat typologiat eivät voi jäsentää interventiomuotojen koko rikkautta (vrt. Hyman 1985). Työsuhdemalliin liittyy olennaisena osana myös aikatekijä, joka ideaalityyppitarkastelussa joudutaan sivuuttamaan. Yksittäisillä työpaikoilla voi olla yhtä aikaa käytössä erilaisiin työsuhdemalleihin liittyviä rakennepiirteitä eli työsuhdemallit eivät käytännössä ilmene toinen toisiaan tukevien periaatteiden muodossa. Työsuhdemallien erilaiset rakenneulottuvuudet elävät omaa aikaansa ja muuttuvat erilaisella nopeudella.

#### 4. TYÖSUHDEMALLIEN MUUTOSPAINEEET JA YHTEISKUNNALLISET SEURAUKSET

Työsuhdemalliksi kutsutun ilmiön ja ajatusmuodon ajankohtaisuus johtuu siitä, että työelämässä tapahtuu laajalla rintamalla muutok-

sia, jotka vaikuttavat perinteisten työsuhdemallien rakenteisiin ja tuottavat jopa uudentyyppisiä työsuhdemalleja. Ensinnäkin, taloudellisen kasvun katkeaminen on asettanut teollisuuden toimialat hyvin erilaisten tulevaisuuden perspektiivien eteen. Tämän seurauksena toimialalogiikka on tullut varsin määrääväksi tekijäksi sille, miten työsuhdemallin rakenteita muokataan. Toiseksi, yritykset ovat entistä määrätietoisemmin ryhtyneet arvioimaan harjoittamiensa liiketoimintojen kokonaisuutta, jolloin liiketoimintojen ostot, myynnit ja lopeutukset ovat tulleet yhä yleisimmiksi ilmiöiksi. Liikkeenjohto käyttää entistä tarkempaa seula pohtiessaan, mitä yritys ja sen yksittäiset tulosyksiköt tekevät itse ja mitkä suoritteet ne hankkivat markkinoilta. Perinteisten asiakassuhteiden lisäksi huomiota ovat saaneet osakseen alihankintasuhteet, yhteisyritykset sekä työvoimapalveluja myyvät yritykset. Kolmanneksi, yritysten valmiudet harjoittaa tuotannollista toimintaa maailman eri kolkissa ovat parantuneet. Alueellista sijoittumista koskevassa päätöksenteossa kriteereinä ovat muun muassa työvoiman hintaan, laatuun ja ammatilliseen järjestäytymiseen liittyvät seikat.

Kaikille edellä viitatuille tekijöille on yhteistä, että yksittäisten työorganisaatioiden rakenteisiin ja toimintaan vaikuttavat aikaisempaa laajemmat tekijät. Tämä asettaa uusia haasteita työorganisaatioihin kohdistuville tutkimuksille, joissa vain harvoin on kiinnitetty huomiota toimialan erityispiirteisiin, konsernirakentei-

siin ja kansallisten instituutioiden eroista juontuviin seikkoihin.

Mikro- ja makrorakenteiden välinen suhde on sosiologisen tutkimuksen ikuisia ongelmia. Työsuhdemallien tutkimuksessa ei voida sivuuttaa kokonaisyhteiskunnallisia instituutioita kuten koulutusjärjestelmää, sosiaalipoliittisen tai työelämän suhteiden järjestelmien kansallisia erityispiirteitä (vrt. Maurice ym. 1984). Nämä asettavat ehtoja työsuhdemallien rakenteelle ja dynamiikalle, joka taas heijastuu takaisin kansallisiin instituutioihin. Työpaikan työelämän suhteiden tutkimuksessa esiintyykin myös varsin radikaaleja mikroteoreettisia teesejä, joissa korostetaan yksittäisten työprosesien tasolla tapahtuvien muutosten kokonaisyhteiskunnallisia seurauksia. Tässä ei ole kyse teknologisen muutoksen hiipivistä vaikutuksista, vaan esimerkiksi ammatillisten kulttuurien sekä ammattiyhdistysliikkeen rakenteen ja toimintaperiaatteiden vaikutuksista kokonaisyhteiskunnalliseen dynamiikkaan, kuten esimerkiksi Englannissa koko kansantalouden suorituskykyyn (Batstone 1985).

## 5. TUTKIMUKSEN KOHDENTAMISEN ONGELMIA

Kun lähdetään olettamuksesta, jonka mukaan mitään yleistä teoriaa työsuhdemallien tyyppien ja niiden yritystasoisten ja yhteiskuntatasoisten determinanttien välille ei voida luoda, nousee historiallinen näkökulma keskeiseksi työsuhdemallien tutkimusta määrittäväksi piirteeksi. Se ei merkitse yleisten kategorioiden hylkäämistä, vaan työsuhdemallien ideaalityyppejä on pidettävä lähinnä heuristisina kategorioina, jotka toimivat lähtökohtana tutkimusasetelmallisille valinnoille. Tällaisen teoreettisen tuen tarve on erityisen suuri valittaessa tapaus tutkimusten kohteita (ks. esim. Lilja 1983).

Koska työsuhdemallin käsite vaatii hyvin monipuolisen empiirisen aineiston hankintaa, johtaa tämä tutkimusperinne välttämättä muutamien harvojen tai vain yhden tapauksen intensiiviseen tutkimukseen. Olennaisia tutkimuskohdetta määrittäviä tekijöitä ovat (1) työpaikka, (2) yritys, (3) paikkakunta ja (4) toimiala. Toimiala- ja paikkakunta-kohtaiset tarkastelut tarjoavat mahdollisuuksia ennen kaikkea pitkään aikavälin kehityspiirteiden tarkasteluun ja selvittävään, mitkä tekijät ovat vaikuttaneet siihen, että tietyn toimialan tai paikkakunnan työpaikkojen työsuhdemallin tyyppi on muuttunut toiseksi.

Esimerkiksi paperitehtaiden työsuhdemal-

lien kehitystä voisi luonnostella siten, että maailmansotien välisenä aikana työsuhdemalli ulottui koko paikallisyhteisöön eli kyse oli ruukkiyhteisöstä. Toisen maailmansodan jälkeen paternalistiset tehtaat kuoriutuivat näistä ruukkiyhteisöistä ja 1960-luvulta lähtien työsuhdemalli alkoi saada pluralistisia piirteitä, kun työnantajapuoli tunnusti paikallisen tason neuvottelijajärjestelmän legitimiisyyden ja yritysten sosiaalitoiminnan merkitys alkoi vähetä.

Yritys- ja työpaikkakohtaisessa tutkimuksessa huomion kohteena on ensi sijaisesti tietyn työsuhdemallin sisäinen toimintalogiikka: organisatoriset pelit. Organisatoristen pelien kautta työsuhdemalli uusinnetaan päivästä toiseen. Organisatorisiin peleihin liittyvä epävarmuus antaa yksilöllekin hänen organisatorisesta asemastaan riippumatta potentiaalisen subjektiluonteen (vrt. Crozier ja Friedberg 1980). Tällainen tutkimuskohdetta koskeva ontologinen oletus avaa mahdollisuuksia teoreettisiin konstruktioihin, jotka eivät ole makrodeterministisiä.

Tutkimusstrategisesti mielenkiintoisia kohteita ovat tilanteet, joissa yksittäisten toimijoiden subjektiluonne korostuu yli sen, mitä työsuhdemallin logiikka edellyttää. Toimijoiden korostunut subjektiluonne voi ilmetä esimerkiksi hierarkkisena anomaliana, jossa muodollisesti alemmalla organisaatioporaalla olevat toimijat ohjaavat asiallisesti ottaen ylemmällä tasolla olevien toimintaa. Tällainen suhde voi olla muun muassa pitkän kokemuksen omaavilla ammattityöntekijöillä työpaikan työnjohtajiin nähden. Henkilöstöpäällikkö liittoutuu työntekijöiden edustajan kanssa vaikuttaakseen ylemmän johdon päätöksentekoon jossaakin kiistakysymyksessä. Paternalistisen yrityksen työntekijät menevät ensimmäisen kerran lakkoon. Tällaisten ilmiöiden ennakkoehdot ja seuraukset kertovat useimmiten konkreettisesti tutkimuskohteesta huomattavasti enemmän kuin laaja-alaisetkin kuvaukset, koska jälkimmäisistä puuttuu pysyvyyden ja muutoksen suhdetta koskevia osoittimia.

## LÄHTEET

- Batstone, Erik: *Working Order*. Basil Blackwell Oxford 1985.  
 Braverman, Harry: *Labor and Monopoly Capital*. Monthly Review Press, New York 1974.  
 Crozier, M. ja Friedberg, E.: *Actors and Systems*. Chicago University Press, Chicago 1980.  
 Doeringer, P. ja Piore, M.J.: *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. D.C. Heath & Co, Lexington, Mass. 1981.  
 Edwards, R.C.: *Contested Terrain*. Heinemann, London 1979.  
 Fox, Alan: *Beyond Contract: Work, Power and Trust Relations*. Faber and Faber, London 1974.

- Friedman, Andrew L.: *Industry and Labour*. Macmillan, London 1977.
- Hyman, Richard: *Managerial strategies in industrial relations and the control of labour*. Teoksessa K. Lilja, K. Räsänen, R. Tainio (toim.), *Problems in the Redescription of Business Enterprises*. Helsinki School of Economics. Studies B-73. Helsinki 1985.
- Lilja, Karl: *Types of case-study designs*. Teoksessa M. Solsmaa (toim.), *Proceedings: Seminar on Methodology in Management and Business Research*. Helsinki School of Economics. Studies B-67. Helsinki 1983.
- Littler, C.R.: *The Development of the Labour Process in Capitalist Societies*. Heinemann, London 1982.
- Maurice, M., Sellar, F. ja Silvestre, J.-J.: *The search for a societal effect in the production of company hierarchy: a comparison of France and Germany*. Teoksessa P. Osterman (toim.), *Internal Labor Markets*. The MIT Press, Cambridge, Mass. 1984.
- Mendner, H.: *Technologische Entwicklung und Arbeitsprozess*. Fischer Taschenbuch Verlag, Frankfurt am Main 1975.
- Purcell, John: *Good Industrial Relations: Theory and Practice*. Macmillan, London 1981.
- Watson, Tony: *Sociology, Work and Industry*. Routledge and Kegan Paul, London 1980.