

Yhteiskuntasopimus purkautuu

Miten käy palkkatyön yhteiskunnallisten ehtojen?

PERTTI KOISTINEN

1. Nousukauden aikaiset sopimukset

Jokainen aikakausi tuottaa uuden yhteiskuntasopimuksen. Pateman (1989) sanoo, että moderni yhteiskunta on edellyttänyt kolmea suurta sopimusta: sopimusta palkkatyöstä, sukupuolten välisistä suhteista sekä sosiaalisista ja kansalaisoikeuksista. Osa noista sopimuksista on kirjoitettu perustuslakiin, ihmisoikeussopimuksiin ja osa elää kulttuurin ja sosiaalisten käytäntöjen varassa. Sopimuksia muotoillaan ja muutetaan eri teitä, konfliktien ja julkisen keskustelun kautta sekä privaattisti ja niitä säädellään eri tasoilla kansainvälisesti, kansallisesti, paikallisesti ja kotona. On kiinnostavaa kysyä iskeekö lama jälkensä kaikille yhteiskuntaelämän aloille, modernin kansalaisen koko elämään – palkkatyöhön ja markkinasuhteisiin, kansalais- ja ihmisoikeuksien koko kirjoon ja sukupuolten välisiin suhteisiin? Suomessa ja muissa Pohjoismaissa useimmat näistä yhteiskunnallisten sopimusten aloista on katettu valtion kautta. Kun nyt tiedämme, että valtio onkin haavoittuva ja kun edelleen tiedämme, että poliittisia ja sosiaalisia oikeuksia, yksilön vapautta ja yhdenvertaisuutta säädelleet sopimukset ovat koskeneet julkista elämää (vs. privaattia) ja suosineet miehiä, voimme kysyä murtuvatko nyt aikaisempien yhteiskuntasopimusten perusteet ja sattuvatko nämä murrokset eri tavoin naisiin ja miehiin?

Voi olla, että sellainen laaja rakennemuutos, jota nyt elämme ulottaa vaikutuksensa lähes kaikille yhteiskuntasopimusten alueille ja tasoille.

Mutta ehkäpä tuo oletus on liioiteltu. Sikäli kuin lama on kytköksissä talouteen ja tarkemmin sanoen markkinoihin, lienee selvää, että ensisijaisesti ne sopimukset, jotka koskevat markkinasuhteita, toimeentulo- ja sosiaaliturvaa, palkkatyön ehtoja sekä yksilön ja yhteiskunnan suhteita, ovat joutuneet koetukselle. Kun nuo kolme sopimuksen aluetta ovat sidoksissa toisiinsa, voi tietenkin väittää, että muutos yhdellä alueella edellyttää vastavuoroisesti uudelleenjärjestelyjä muilla kentillä.

Patemanin tarjoama käsitejärjestelmä on kiinnostava siksi, että se korostaa yhteiskuntasopimusten eri ulottuvuuksia ja sitä, että kullakin sopimuksella on useita tasoja ja kantajia. Patemanin ajattelutapaa mukaellen palkkatyön ehtoja koskeva sopimus ei ole kirjattu vain lainsäädäntöön tai työmarkkinärjestöjen sopimustoimintaan vaan sen perusteet on luettavissa myös sosiaalisista instituutioista kuten perheestä, yrityksestä tai työyhteisöstä. Sikäli kuin yhteiskunnan eri instituutiot kantavat, määrittävät ja modifioivat palkkatyön ehtoja, ne tekevät sen tietenkin oman rationaliteettinsa ja kokemuksensa mukaan. Yrityksen johto määrittelee palkkatyön ehtoja oman asemansa ja toimintalogiikkansa mukaan ja niin tekee myös yksittäinen palkkatyöläinen. Perheen jäsenenä ja huoltajana hän ei kuitenkaan ole vapaa markkinoiden ehdoille vaan joutuu määrittämään omat ehtonsa ristiriitaisten odotusten kentässä. Siksi myös yhteiskunnallinen muutos on aina jännitteinen ja moniulotteinen prosessi ja yhteiskuntasopimukset on miellellävä ikäänkuin

koordinaattien (periaatteiden) rajaamaksi kentäksi. Koordinaatit, periaatteet, ovat tosin aina liikkeessä sekä omaan kehitykseensä että toisiinsa nähden. Periaatteet ja niiden soveltamisen kenttä on siis liikkuva ja sitä tulee siis lähestyä sekä ymmärtäjän että tarkkailijan asemasta.

Pohjoismaissa yhteiskunnallisia sopimuksia ja luottamuksen järjestelmää (trust-relationship; vrt. Giddens 1990, 1991) on useiden vuosikymmenten ajan rakennettu valtion varaan. Suomessa tämä on korostunut, sillä meillä 1980-luku oli vielä kiihkeää reformipolitiikan aikaa. Silloin toteutettiin monet niistä unelmista, jotka olivat vuosikymmeniä olleet ilmassa ideologian tasolla, mutta jotka löysivät ratkaisunsa vasta 1980-luvulla. Aika oli erityisen otollinen uudelle sukupuoli- ja sukupolvisopimukselle sekä työelämän oikeuksien ja sosiaaliturvan laajentamiselle. Esimerkiksi sopii nousukauden aikainen henkilöstöpolitiikka, joka dramaattisesti muutti vanhoja, teollisen yhteiskunnan aikaisia, käytäntöjä.

Sopimus palkkatyön ehdoista

Historiallisesti katsoen työelämän suhteita on ohjattu ja säännelty lainsäädännön avulla sekä kollektiivisin ja yksilöllisin sopimuksin, mutta merkittävä vaikutus on ollut myös julkisella mielipiteellä, kulttuurilla ja poliittisella ilmastolla. Ajan hengestä ja yhteiskunnallisista oloista on paljon riippunut mihin asioihin työelämän suhteissa on kiinnitetty huomiota ja mitkä ohjaukset ovat kulloinkin olleet etualalla. Lähihistoriassa työelämän suhteisiin on ehkä keskeisimmin vaikuttanut systemaattisen henkilöstöpolitiikan juurruttaminen sekä 1980-luvun toisella puoliskolla toteutetut lainsäädännölliset reformit.

Systemaattisen ja yrityskohtaisen henkilöstöpolitiikan kehittäminen ajoittuu Suomessa 1970- ja 1980-lukuihin. Ensimmäiset ja sittemmin myös keskiuuret yritykset eriyttivät henkilöstöhallinnon tehtävät sisäisessä työnjaossa jollekin vastuuhenkilölle tai osastolle. Sitä mukaa kun henkilöstöhallinto sai omat vastuuorganisaationsa yritykset alkoivat laatia myös henkilöstösuunnitelmia. Henkilöstösuunnittelusta, koulutuksesta ja yhteistoiminnasta tuli henkilöstöpolitiikan avainsanoja. 1980-luvulla henkilöstösuunnittelu lisääntyi myös siksi, että uuden lainsäädännön mukaan yritykset velvoitettiin tiedottamaan keskeisistä talousasioista henkilöstölle. Yhteistoimintaperi-

atteiden laajentumisen myötä eri henkilöstöryhmät saivat mahdollisuuden osallistua henkilöstösuunnitelmien valmisteluun.

Systemaattisen henkilöstöpolitiikan tarve voi olla seurausta yritysorganisaatioiden koon kasvusta sekä koulutetun työvoiman merkityksen kasvusta silloin kun yritykset tavoittelivat parempaa tuottavuutta. Jälkikäteen arvioiden voi väittää, että henkilöstöpolitiikan kehittäminen oli myös yritysten vastaus laajempiin yhteiskunnallisiin pyrkimyksiin. Ajan ideaalinahan oli, että myös yksilöllä/palkkatyöläisellä tuli olla oikeus oman elämänsä suunnitteluun: työ- ja ammatituraa tuli suunnitella, työsuhteiden muutoksia tuli voida ennakoita ja näihin valintoihin liittyviä riskejä minimoida.

Henkilöstöpolitiikasta tulikin enemmän tai vähemmän tavoitteellista, systemaattista ja yrityskohtaisesti jäsentynyttä toimintaa. Tällainen toiminta istui hyvin nousuvetoisen kauden kuvaan ja voittopuolisesti menestyvien yritysten toimintaan. Se on nähtävissä niin henkilöstöpolitiikan sisällössä kuin keinojen valinnassa ja niin perinteisten teollisuusyritysten kuin palvelualan yritysten toiminnassa.

1980-luvun reformit asettavat entistä tiukempia ehtoja työsuopimuksille ja henkilöstödemokratialle sekä yritysten ja julkisten viranomaisten kuten työvoima- ja koulutusviranomaisten kanssa tehtävälle yhteistoiminnalle. Työsuhdeturvaa, työvoiman rekrytointia ja työsuhteiden purkua koskevan lainsäädännön tiukentumisen sekä yritysten oman henkilöstöpoliittisen linjan kiinteytymisen jälkeen työvoiman irtisanomisista ja supistuksista on tullut yhä selvemmin systemaattinen ja hallittu prosessi. Se oli tavallaan sosiaalipoliittinen vastaveto niihin laajoihin ongelmiin, joita 1980-luvulla syntyi, kun telakoilla, kaivoksilla, sahoilla ja kaupan alalla toteutettiin mittavia toimialarationalisointeja. Utta oli se, että niin yrityksiä kuin yhteiskuntaa koskevien velvoitteiden lisääntymisen ja yksilöiden oikeuksien laajenemisen kautta, irtisanomisista ja työsuhteen purkamisesta tuli yrityksen henkilöstöpolitiikan osa (Tiitinen, Salonheimo ja Bruun 1989).

Mitä tulee henkilöstöpolitiikan yhteiskunnallisiin raameihin, niin nyt meillä on voimassa nousukauden aikainen yhteiskunnallinen sopimus. Kestääkö se myös laman aikana vai onko se muoitava uudelleen? Onkin ilmeistä, että laman oloissa yritysten ja yhteiskunnan välille syntyy

uusi 'sopimus'. Tämän sopimuksen puitteissa tulee ratkaistavaksi millaisille linjoille yritykset päätyvät henkilöstöpolitiikassaan ja millaisia velvoitteita, kustannuksia ja riskejä siitä aiheutuu yhteiskunnalle ja yksilöille.

2. Laman jäljet palkkatyön ehtoissa

Kun seuraavana käsittelen palkkatyön ehtojen muutosta, en väitä, että jotain peruuttamatonta olisi jo tapahtunut. Pidän kuitenkin selvänä, että lama on muuttanut niin yritysten, palkkatyöläisten ja yhteiskunnallisten organisaatioiden ja siten myös valtion toimintaehtoja, mutta missä määrin se on muuttanut niiden toimintaperiaatteita ja näiden toimintaperiaatteiden varaan rakentuvia sopimuksia palkkatyöehdoista. Sen sijaan, että väittäisin suorasukaisesti palkkatyön ehtojen muuttuneen laman oloissa, hahmotelen artikkelissani niitä rinnakkaisia ja ristiriitaisia prosesseja, jotka ovat luoneet jännitteitä palkkatyön ehtoihin. Kysyn ensin muuttuivatko laman oloissa yritysjohdon henkilöstöstrategiat? Sen jälkeen siirryn ns. yksilönäkökulmaan ja kysyn mihin riskin kohdanneet yksilöt luottivat ja mitä valitsivat? Lopuksi kysyn voiko yhteiskunta auttaa ja voiko siihen luottaa.

Sekä kysymyksen asettelu että empiirinen aineisto perustuu pankkialan rakennemuutosta koskevaan seurantutkimukseen. Olen osallistunut Joensuun ja Lapin yliopistoissa toteutettavaan tutkimukseen, jossa on kolmen vuoden ajan seurattu Postipankin maksupalvelutoimintojen keskittämistä ja henkilöstön sopeuttamista. Tutkimuksen painopisteenä on ollut seurata yrityksen rakenteellisen kehittämisen ohjelman ja henkilöstölle sovitun tukipaketin toteuttamista käytännössä. Tutkimuksen yhteydessä olemme haastatelleet yrityksen johtoa, useampaan kertaan riskin kohteeksi joutunutta henkilöstöä sekä paikallistasolla mm. työvoimatoimistojen virkailijoita (Jolkkonen ym. 1992). Tämän lisäksi olemme seuranneet muiden pankkien rationalisointitoimia sekä sitä miten pankit ovat toimineet muissa Pohjoismaissa¹ vastaavissa kriisitilanteissa (Koistinen, Jolkkonen ja Kurvinen 1992). Käytän näitä aineisto-

ja vain indikaatiivisesti. Teoreettiset kysymykset ja ajatuskoe miten käy palkkatyön ehtojen laman oloissa ovat siis tässä artikkelissa etualalla ja empiirinen näyttö taka-alalla.

Muuttuivatko yritysjohdon henkilöstöpoliittiset strategiat?

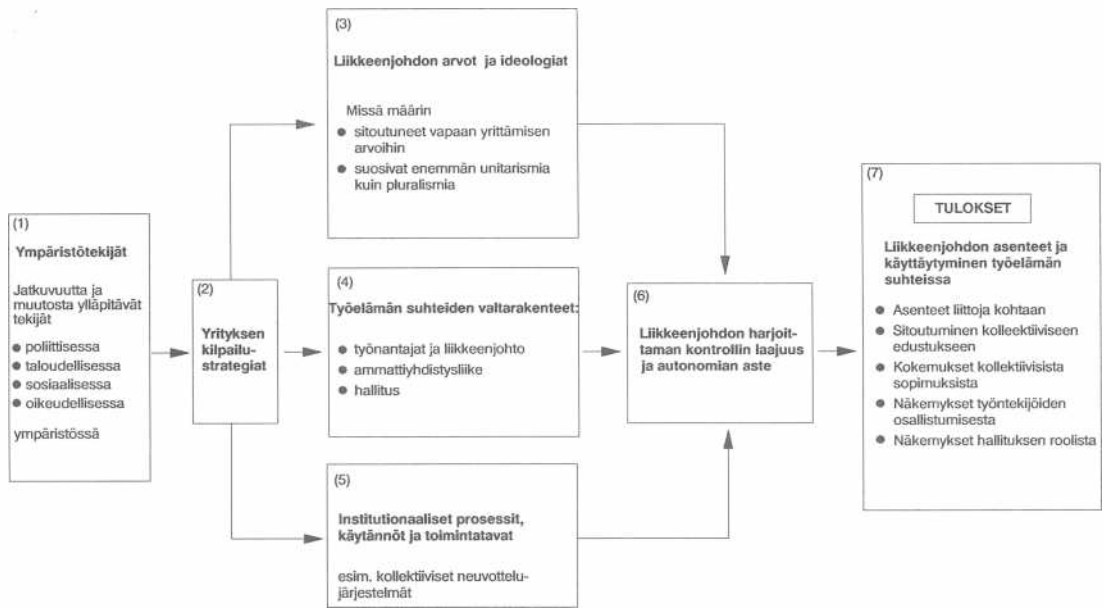
Kun arkisesti puhutaan henkilöstöpoliittisista linjoista ja tavoitteista, ajattellaan, että yritysjohdon henkilöstöpoliittiset strategiat olisi selitettävissä yritysjohdon kontrollifunktioiden ja ideologian (yrittämisen vapaus/direktio-oikeus) avulla. Kun työelämän suhteita ja henkilöstöpolitiikan linjoja tarkastellaan historiallisesti, aikaansa sidottuina ilmiöinä, käy kuitenkin selväksi, että henkilöstöpoliittiset strategiat (tyyli, sisältö) heijastavat sekä organisaation ulkoisten että sisäisten ehtojen kehitystä. Niinpä 1970-luku näyttääytyy työelämän suhteiden osalta useimmissa Euroopan maissa ay-liikkeen ja kollektiivisen sopimustoiminnan kultaiseksi vuosikymmeneksi. 1980-luvulla työnantajien ja liikkeenjohdon asema vahvistui sikäli kuin ne onnistuivat kehittämään ideoita organisaatioiden hajauttamiseksi, joustavoittamiseksi ja päätöksenteon siirtämiseksi paikallistasolle (Baglioni ja Crough 1989; Baglioni 1991). Se tarkoitti irtiottoa kollektiivisista sopimuksista muttei luopumista neuvottelutiestä. Tämä ja monet muut esimerkit kertovat siitä, että yritysjohdon henkilöstöpoliittiset asenteet ja toiminta on ymmärrettävissä laajasti yhteiskunnallisesti ohjautuvaksi prosessiksi.

Poolen ja Mansfielin (1993) mallin mukaan yritysjohdon asenteisiin ja toimintaa vaikuttavia tekijöitä olisivat 1) yritysorganisaation ympäristötekijät kuten muutokset ja jatkuvuudet poliittisessa, taloudellisessa, sosiaalisessa ja lainsäädännöllisessä ympäristössä, 2) se millaisen kilpailustrategian yritys valitsee vallitsevissa olosuhteissa, 3) se millaiset ovat yritysjohdon arvot ja ideologiat mm. yrittämisen vapaudesta ja johtamisesta, 4) siihen vaikuttavat myös työelämän valtasuhteet, 5) jatkuvuudet institutionaalisissa prosesseissa, käytännöissä ja menettelytavoissa (kollektiiviset suhteet) sekä 6) manageriaalisen kontrollin laajuus ja yritysjohdon autonomian aste. 7) Yritysjohdon asenteet ja toimintatavat nähdään siis seurauksena mainituista tekijöistä.

Yritän seuraavaksi konkretisoida Poolen ja Mansfielidin (1993) ideaa käyttäen esimerkkinä

¹ Aineistonamme on ollut olemassa olevat tilastot sekä Pankkitoimihenkilöiden Pohjoismaiden liiton keräämä lehdistöaineisto.

Kuvio 1. Yritysjohdon henkilöstöpoliittisiin asenteisiin ja toimintaan vaikuttavat tekijät



Lähde: Poole ja Mansfield (1993, 13)

vuosien 1990–1993 tapahtumia suomalaisessa työelämässä ja tutkimuksessamme saatuja vaikutteita (Jolkkonen ym. 1992). Etenen tarkastelussa kuvion laatikoiden mukaan.

Mitä tulee yritystoiminnan poliittiseen, taloudelliseen, sosiaaliseen ja lainsäädännölliseen ympäristöön niin 1990-luvulle on ollut tunnusomaista yhteiskunnallisen kontrollin väheneminen yritystoiminnan sosiaalisissa ulottuvuuksissa. Sen näkee mm. siitä miten meillä on ajettu työaika- ja palkkajoustoja, lievennetty työsopimusten kollektiivista sitovuutta ja miten muutoksia on tehty myös työttömyysturvaan, sen kestoön ja korvauserusteisiin (Koistinen 1993b). Näissä suhteissa hallitus on ollut ahkera ja yhteiskunnallinen ilmapiiri sääntelyn purkamiseen otollinen. Säännösten lieventäminen on antanut yrityksille ja yritysjohdolle signaalin suuremmista toimintavapauksista.

Poliittisessa ympäristössä ay-liikkeen kultaiset vuosikymmenet näyttävät olevan ainakin toistaiseksi ohi. Yhteiskuntapoliittisia ohjelmia siivittävät nyt kokonaan toiset ideat kuin mitä ne olivat 1980-luvulla, olipa sitten kysymys sosiaalipoliitikasta, hyvinvointipalveluista, julkisesta ta-

loudesta, aluekehityksestä tai koulutuspolitiikasta.

Sen sijaan yhteiskunnan kontrolli on tiukentunut liikkeenjohdon eettiseen vastuun sekä yritysten tuote- ja ympäristövastuun osalta. Osittain tämä kontrolli on kasvanut lainsäädännön kiristymisen vuoksi, mutta suurelta osin julkisuus on lisääntynyt ja asioiden julkinen käsittely on luonut oman kontrollifunktion.

Nämä muutokset taloudellisessa, poliittisessa ja lainsäädännöllisessä ympäristössä ovat vaikuttaneet myös siihen miten yritykset muotoilevat kilpailustrategiansa. Ajassa ja kehityksessä on jotakin kaikille yhteistä kuten pyrkimykset toimialarakenteen ja hintakilpailukyvyn parantamiseen sekä pyrkimykset uusiin markkinajakoihin ja toimintojen kansainvälistämiseen. On kuitenkin perusteltua väittää, että yrityskohtaiset erot strategiavalinnoissa ovat huomattavat. Tästä seuraakin kysymys, ovatko nykyisen laman oloissa tehdyt strategiavalinnat sellaisia, että niillä on myös henkilöstöpoliittisia seurauksia? Miten on esimerkiksi palkka- ja työaikajoustojen ja työsopimusten laita ja miten ovat henkilöstöryhmien keskinäisen asemat muuttuneet?

Yritysjohdon arvoissa ja ideologioissa on koko Euroopassa havaittavissa siirtymistä ns. vapaan yrittämisen arvojen korostamiseen. Erityisesti 1980-luvulla työpaikkojen kasvun on katsottu johtuneen siitä, että deregulaatiopolitiikan avulla luotiin vapaammat ehdot yrittämiselle ja entistä väljemmät ehdot työvoiman käytölle (Rosenberg 1993; Spriggs 1993). Myös Suomessa (Koistinen 1993b) ja Ruotsissa (Sou 1993, 16) on tehty aloitteita säännösten liberalisoimiseksi ja yritysten toimintavapauksien lisäämiseksi. Talouskriisin oloissa päähuomio on kiinnittynyt tietenkin työsuhteen purku-, työaika- ja palkkausnormien lieventämiseen. Käytännön kannalta ratkaisevinta lienee kuitenkin se, että sääntelyn vastaaisessa ilmapiirissä ja taloudellisiin vaikeuksiin vedoten yritykset ovat voineet, poiketa olemassa olevista normeista ilman oikeudellisia seuraamuksia. Pohjoismaiset pankkialan rationalisointiesimerkit osoittavat, että vahvan sosiaalivaltion maissakin on menty niin pitkällä, että monet yhteiskuntasopimuksen pyhät elementit kuten myötämääräämis-oikeus, ennakoivan informaation saaminen ja diskriminoinnin estäminen, on asetettu kyseenalaisiksi (Koistinen, Jolkkonen ja Kurvinen 1992).

Suomessakin pienten ja keskisuurten yritysten johto on lähtenyt revanssilinjalle. Se vaatii työvoima- ja sosiaalipoliittisen normiston purkamista ja työvoiman henkilöstösivukustannusten alentamista. Valtakunnallisella tasolla Yrittäjien keskusliitto aloitti jo pari vuotta sitten taistelun lakkoja vastaan, mutta toiminta on aktiivista myös paikallistasolla. Suuryritysten johto on ollut sen sijaan vaisumpaa, sillä sitä on pidätelty mm. kriitikki, jota julkisuudessa on kohdistettu yritysjohdon eettiseen toimintaan (Juhantalo, Wegelius jne.).

Sanotun perusteella väitän, että työelämän suhteissa on tapahtunut selvä sävyn ja tyylin muutos, mutta suuremmilta mullistuksilta on vältytty, koska toimijoiden valtasuhteissa ei ole tapahtunut merkittäviä repeämiä. Työnantajapuolella ei ole syntynyt olennaisia voimakeskittymiä ellei sellaiseksi lueta pienten ja keskisuurten yritysten johdon aktivoitumista.

Ay-liike on kyllä suljettu poliittiselta areenalta, mutta sen piirissä ei ole havaittavissa sellaista jäsenkatoa kuin esimerkiksi Englannissa tai Ranskassa. Sen sijaan muutoksia on tapahtunut ay-liikkeen sisällä, tavoitteissa ja voimasuhteis-

sa. En tiedä olenko oikeassa jos sanon, että keskusjohdon ja kentän kuilu on nyt suurempi kuin aikaisemmin ja että vain muutamat avainalat ja ammattiryhmät ovat voineet suojautua rakennemuutoksen riskeiltä. Esimerkiksi kollektiivista toimintaa on voitu organisoida vain muutamien hyvin periaatteellisten teemojen alla kuten työtömyysturva ja joustot. Muutoin ay-liike on ollut hiljaisen protestin kannalla ja paikallistasolla se on joutunut sopeutumaan oman yrityksen tavoitteisiin.

Työelämän suhteiden institutionaalisissa rakenteissa ja toimintatavoissa ei ole sen sijaan tapahtunut mitään olennaisia muutoksia, vaan työ-sopimuksista, palkoista ja työn järjestelyistä sovitaa entiseen tapaan ja entisten instituutioiden puitteissa. Erilaiset kehittämis- ja rationalisointiprojektit ovat tosin vahvistaneet yritysjohdon direktio-oikeutta ja vieneet päätösvaltaa kauaksi pois itse tapahtumapaikoilta, mutta mistään kollektiivisen sopimusjärjestelmän alasajosta ei sitenkään liene kysymys.

Pankit, ja erityisesti ns. kriisipankit, ovat hyviä esimerkkejä siitä miten monet keskeiset työsuhteisiin liittyvät asiat ovat karanneet niin ay-johdon kuin yritysjohdonkin käsistä. Ne ovat siirtyneet jonnekin pankkitarkastusvirastoon, hallitukselle ja eduskuntaan. Tämä on rajoittanut sitä mistä on voitu neuvotella ja missä vaiheessa. Epävarma tilanne varsinkin kriisipankeissa (STS, SKOP) on luonut tilanteita, joissa neuvottelut ovat muuttuneet yksipuoliseksi saneluksi.

Suuri kysymys kuuluukin onko yritysjohdon kontrolli ja autonomian aste lisääntynyt yrityksissä ja missä asioissa? Miten se ilmenee kun otetaan sellaisia esimerkkejä kuin suhtautuminen ammattiyhdistysliikkeeseen, halukkuus kollektiiviseen edustamiseen, kokemukset kollektiivisista neuvotteluista jne?

Seurattamme kolmatta vuotta PSP:n maksupalvelutoiminnan keskittämistä, siinä yhteydessä tehtyjä ja YT-neuvotteluihin perustuvia sopimuksia sekä rationalisointien paikallista toteuttamista, olen taipuvainen seuraaviin johtopäätöksiin:

* Maksupalvelutoimintojen keskittäminen oli ollut pidempään suunnittelun alla. Niiden toteuttamiseen ei ollut kuitenkaan riittävää rohkeutta ja päättäväisyyttä. Vuosien 1988 ja 1989 tappiot kuitenkin nopeuttivat yrityksen sisäistä strategista päätöksentekoa. Kun sitten prosessi käyn-

nistyi ja pankkialan kriisi syveni tuli pankin sisällä selvää painetta rationalisoida toimintoja ja maksupalvelutoiminnan rationalisointi meni pidemmälle kuin oli suunniteltu. Henkilöstö ei vähentynyt ainoastaan siten, että seitsemästä toimipisteestä suljettiin neljä, vaan suuremmat rationalisoinnit itseasiassa tapahtuivat jäljellejäävissä pisteissä, jos asiaa arvioidaan henkilöstömäärin. Rationalisoinnit olivat mahdollisia teknisesti mutta myös siksi, että 'ajan henki', lama ja pankkikriisi toi suostumuksen pidemmälle meneviin rationalisointeihin. Jo se, että PSP otti valtiolta pankkitukea velvoitti ja mahdollisti rationalisointiohjelman tiukentamisen.

* Pankki on kuitenkin pitänyt kiinni vuonna 1990 tehdystä ja YT-neuvotteluihin vahvistetusta, kolmivuotisesta siirtymäkauden ohjelmasta ja siihen liitetystä tukipaketista². Tutkijoina luonnehdimme tukipakettia (Koistinen 1992) periaatteiltaan sosiaalisiksi, sillä yritys sitoutui merkittäviin subventioihin ja huomattavan pitkään ylimeenoaikaan. Tämä linja on lisäksi pitänyt myös jälkeensä solmituissa, muita yksiköitä ja henkilöstöryhmiä koskeneissa rationalisointitilanteissa. Sikäli kuin niissä on esiintynyt ristiriitoja (ATK-henkilöstön työehtojen muuttaminen ja henkilöstön vähentäminen) on niiden aiheena ollut itse rationalisointisuunnitelman sisältö eikä tukipaketti.

* Samanaikaisesti kun pankki on syventänyt ja nopeuttanut rationalisointiohjelmiaan on se näytävästi pyrkinyt vahvistamaan YT-järjestelmää kaikissa osapankkeissa ja yksiköissä. Instituution juurruttamisen yhteydessä pankki on voinut toteuttaa mm. asiakaskeskeisempiä työaikajärjestelyjä, osa-eläkesopimuksia ja sopia lomarahain vaihtamisesta palkalliseen vapaaseen sekä kokeilla tulosjohtamista. On vaikea arvioida mikä merkitys tässä on ollut yhteistoimintajärjestelmällä, mutta joka tapauksessa se, että kokeiluja ajetaan yhteistoimintajärjestelmän kautta, viestii siitä, että samanaikaisesti kun yritys rationalisoi, se pyrkii parantamaan henkilöstön sitoutumista vahvistamalla yrityskohtaisien sopimustoiminnan institutionaalisia perusteita.

² Tukipaketti sisälsi mm. henkilöstökonsultin palvelut, selvityksen lisäkoulutuksen tarpeesta, koulutus-, opinto- ja työllisyystuen, taloudellista tukea (lainajärjestelyjä, korkotukea, muutotuen ja joustoja siirtymäaika-
taulussa).

* Se missä määrin tuo sitoutuminen on käytännössä totta ja mitkä tekijät siihen ovat vaikuttaneet, on avoin kysymys. Yrityksen omat kyselyt vuosilta 1991 ja 1993 viittaisivat siihen, että YT -organisaatio ja -henki olisivat vahvistuneet siitä huolimatta, että yrityksessä rationalisoitiin ja vähennettiin väkeä. Kentältä saamamme informaatio panee kuitenkin epäilemään ettei asia olisi näin ongelmaton vaan riskin ja irtisanomisuhan alla olevan henkilöstön silmissä »pankki on pettänyt». Pankki on pettänyt siinä mielessä, että pitkä työsuhde on vaihtunut epävarmuudeksi ja oman elämän suunnittelu käynyt mahdottomaksi. Se, että rationalisointeihin on nyt hiljainen suotumus johtuu siitä, ettei henkilöstöllä ole muitakaan vaihtoehtoja.

Postipankin esimerkki ja se informaatio, joka on käytettävissä viime vuosien kehityksestä yleisemminkin yrityksissä ja yhteiskunnassa, on johtanut seuraavaan johtopäätökseen. Yrityksen ylätasolla yhteiskunnan signaalit on hyväksytty. Vapaamat tuulet on noteerattu ja rationalisoinnit jatkuvat niiden siivittämänä. Alatasolla yritysjohto harjoittaa edelleen yhteistoimintalinjaa, käy neuvotteluja henkilöstön kanssa keskeisistä rationalisointisuunnitelmista ja henkilöstön puolelta tässä ovat mukana ne, joilla on vielä työtä. Henkilöstöryhmät hyväksyvät rationalisoinnit välttämättömyyksinä ja toivovat, että selviävät pudotuspelissä voittajina. Onkin ilmeistä, että yritysjohton toimintavapauksia ja sääntelyn purkamista koskevat tavoitteet toimivat enemmänkin ideologisella tasolla. Ne luovat neuvottelujärjestelmään uusia pelisääntöjä mutta ne eivät ole murtaneet neuvottelujärjestelmän institutionaalisia perusteita. Joissakin tapauksissa alatasoinstituutioita on voitu jopa vahvistaa, jotta taloon jäävä henkilöstö on voitu sitoa rationalisointisuunnitelmien taakse.

Mihin yksilöt luottivat ja mitä valitsivat?

Siinä tutkimuksen osassa, jossa olemme seuranneet suljettavista maksupalvelukeskuksista vähennettävän henkilöstön suoriutumista, olemme useissa yhteyksissä korostaneet sitä havaintoa, että useimpien työura ja elämäntilanne oli kietoutunut Postipankkiin (Jolkkonen ym. 1992; Heikkilä ym. 1993). Tuolla havainnolla emme sen kummemmin mairitelleet kuin syytelletkään yri-

tystä vaan olemme korostaneet sitä tosiasiaa, että yksilöiden elämäntilannetta tarkasteltaessa emme ole kertomassa ainoastaan erästä yrityshistoriaa ja siihen kietoutuvien työsuhteiden kehitystä, vaan laajemmin suomalaisen yhteiskunnan modernisoitumisen historiaa. Jokaisella maksupalvelukeskuksen työntekijällä on tässä suhteessa oma tarina kerrottavana, mutta tarinoissa on paljon myös yhteistä, jota voi sanoa tietyille sukupolville yhteiseksi kokemukseksi. Yhteistä on mm. se, että suuri osa vuonna 1990 maksupalvelukeskuksissa työskennelleistä naisista oli astunut yrityksen palvelukseen 1970-luvun alussa, aikana jolloin ko. toimintaa laajennettiin.

Kun pankkitoimihenkilöt astuivat 1970–1980-luvuilla laajoin joukoin rahavallan pyhäntöihin oli heidän työnsä ja uransa yhtä tanssiin kutsua, täynnä merkityksiä. Useimpien tie kulki maaseudulta keskikoulun, kauppakoulun tai -opiston kautta kaupunkiin ja pankin palvelukseen. Siis työympäristön lisäksi pankit tarjosivat koulutusta, mahdollisuuden uuden tietotekniikan käyttöön ja sitä kautta turvatun tulevaisuuden. Puuhailu modernin rahatalouden, korko- ja laina-asioiden parissa antoi pankkineidille asiakkaiden ja tuttavien silmissä vähän ylimääräistäkin hehkua. Pankin palkka ei ollut huima, mutta pankkien tarjoamat muut edut, kuten halpakorkein henkilökuntalaina, teki naisista itsellisiä. Perheen piirissä se teki naisista usein asunnon omistajan ja taloudenhoitajan. Heidän kokemukseensa kuuluu paitsi yrityksen ja rahatalouden käänteet myös se miten vastaavana aikana suomalaisessa yhteiskunnassa kehitettiin sosiaali- ja hyvinvointipalveluja. Heistä ja ainakin heidän lapsistaan tuli lasten päivä- ja terveydenhoitopalvelujen, asuntopoliittisten tukien ja kunnallisten kulttuuripalvelujen käyttäjä.

Tästä yksilöiden ja perheiden kokemuksesta muodostui myös se raami, jonka tarjoamien mahdollisuuksien, ja myös riskien, puitteissa, Postipankin työntekijätkin suunnittelivat omaa elämänsä. Yksilön kannalta ajatellen siinä oli myös se 'yhteiskunnallinen sopimus' tai luottamuksen järjestelmä, jonka puitteissa tulevaisuutta suunniteltiin: asuntoa säästettiin, lapsia kasvatettiin, opiskeltiin tai sitten ei. Omia mahdollisuuksia ja elämän valintoihin liittyviä riskejä arvioiden oma elämä ja yhteiskunnan kehitys kutoutuivat toisiinsa. 1970-luvun alussa maksupalvelukeskuksiin siirtyneet naiset ovat kokeneet oman työsuhteen-

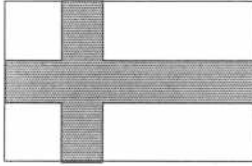
sa aikana sekä kukoistuksen että kriisin, joka ei ole vain heidän oma kriisinsä vaan myös suomalaisen yhteiskunnan kriisi. Sitä voisi kuvata seuraavalla esimerkillä.

Suomalaisella syöksykierteellä olemme halunneet kuvata niitä rinnakkaisia prosesseja, jotka myöhemmin johtivat niin yhteiskunnan kuin esimerkiksi valitun perheenkin velkaneerukseen. Vuonna 1974, jolloin Sylvi siirtyi maalta Postipankkiin, ensimmäiseen ja sittemmin 20 vuotta jatkuneeseen palkkatyösuhteeseen, suomalaisessa yhteiskunnassa elettiin vielä kapeasti mutta nousujohteisesti. Sosiaaliin ongelmiin ja väestön kasvaneisiin tarpeisiin yhteiskunta vastasi laajentamalla hyvinvointivaltion perustaa. Pienestä palkasta huolimatta Sylvillä pyyhki hyvin, sillä hän ylti jopa säästöihin ja muutaman vuoden kuluttua hän saattoi aloittaa asuntoprojektin. Tässä vaiheessa häntä ei siis hetkautanut 7 %:n suurtyöttömyys eikä Mieltusen hätätilahallitus. Arkisista ongelmista, joita emme tiedä eikä Sylvikään enää muista, huolimatta elämä kääntyi niin Sylvin kuin koko yhteiskunnankin tasolla kohti uusia projekteja; perheprojekti, yrityksen perustaminen ja asuntoprojektin laajentaminen. Yleisesti ottaen elämä oli lupauksia täynnä kunnes tuli tämä käänne. Maksupalvelua alettiin rationalisoida teknisesti ja organisatorisesti vuonna 1990. Työpaikkoja vietiin alta ja vuotta myöhemmin koko yhteiskunnan mitassa elettiin syvää lamaa. Lamaa, jonka mittasuhteiden kuvaamiselle ei ole tahtonut löytyä sanoja.

Syöksykierte on dramatisoiva ja ehkä hiukan yliampuvakin ilmaisu, mutta pidän sitä kuitenkin sikäli oikeaan osuvana, että se tuo esille ettei kyseessä ole vain työpaikan menettäminen vaan keskeisten elämän suunnittelua ohjaavien koordinaattien katoamisesta. Epävarmuuden sävyttämissä yhteiskunnallisissa olosuhteissa yksilöillä tulisi kuitenkin olla visioita ja rohkeutta uuden elämänsuunnitelman etsimiseen. Eikä kyse ole mistä tahansa uuden löytämisestä vaan siitä, että entisen, koetun ja 'suhtkoht' stabiiliin ja nousujohteisen työ- ja elämänuran tilalle on löydettävä uusi ura, mutta nyt sitä etsitään hyvin epävarmakaassa ympäristössä. Laman leimaamassa ympäristössä mikään ei ole entisellään. Kaikki koordinaatit ovat liikkeessä. Yksilön perspektiivistä yhteiskuntasopimus on käynyt hauraaksi. Sosiaalinen suojaverkko on vielä pitänyt, työttömyys-turva ja aikuiskoulutusjärjestelmä toimivat ja ne

Kuvio 2. Suomalainen syösykierre

SUOMALAINEN SYÖSYKIERRE



YHTEISKUNTA

1970 - 76 Hyvinvointivaltion offensiivi

Tavoitteena taloudellinen kasvu yhdistyneenä työelämän, terveydenhuollon ja sosiaalipolitiikan reformeihin: -72 työllisyyslaki, -73 lastenpäivähoito -71 ja -75 asumistuki.

1975 - 77 öljykriisin jälkeinen suurytöttömyys ja Mieltusen "hätätilahallitus" 1975 - 76.

Puollsoiden erilliserotus 1976

1979 - 87 Elvytysohjelmat,

josta käynnistyy yli 10 v kestänyt nousukausi Aluepolittiset uudistukset, julkisen sektorin kasvu ja naisten palkkatyön yleistyminen. Kansaneläkeuudistus, sairaasvakuutuksen päivä- ja äitiys-, raha, toimeentulotuki ja alle 3 v. päivähoito.

1979 - 87 Vakautuspolitiikan kausi

Finanssi, vero- ja menopolittisin keinoin hillitään inflaatiota, mutta ei onnistuta.

1987 - 90 Rakennemuutoksen hallitus

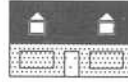
Rakennemuutoksen nopeuttaminen, nopea modernisoituminen, rahamarkkinoiden vapauttaminen, toistakymmentä hyvinvointipolittista reformia mm. lasten päivähoito, aikuiskoulutus uusi työllisyyslaki ja oikeus työhön, työsuhte-politiikka, tasa-arvon edistäminen, kulttuuri-toimi. Velka-, korko- ja inflaatiokierre julkisessa ja yksityisessä taloudessa.

1988 - 90 Pankkikriisin I-valhe

Luottotappioita, sisäisiä järjestelyjä, koko pankkisektori ajautuu kriisiin, valtion tukitoimet ja henkilöstönsaneeraukset, 1992 - 1993 asteittainen stabilisointuminen valtion tuen turvin

1990-93 valtiontalouden tasapainottamisohjelmat

20 %:n devalvaatio ja markan kelluttaminen, verouudistus, leikkaukset työsuhteturvaan, sosiaali-etuihin, joustavoittamishankkeet työaika-, sopimus- ja palkkapolitiikassa, velkasaneerauslaki.



Sylvi & Eino

YKSITYINEN

1974 maalta Postipankkiin

Sylvi pääsee keskkouluun päätyttyä kesällä Postipankin maksupalvelukeskukseen kirjaustehtäviin kolmen kuukauden koeajalle. Työsuhde vakinaistetaan syksyllä. Sylvi tekee vuorotyötä, josta hän saa palkkaa 800 mk/kk. Sylvi asuu alivuokralaisena ja maksaa vuokraa 50 mk/kk. Hän säästää asuntoa varten joka kuukausi 500 mk.

1977 asuntoprojekti

Sylvi hankkii oman yksión. Asuntoa varten hän ottaa Postipankista lainaa 55 000 mk.

1978 - 83 perheen perustamisprojekti

Sylvi menee naimisiin Einon, vastavalmistuneen rakennusmestarin kanssa. Eino saa ensimmäisen työpaikan suuresta rakennusfirmasta. Sylvi ja Eino ostavat auton ja tilavamman asunnon Postipankin lainalla. Heillä on lainoja yhteensä 170 000 mk. Heille syntyy poika vuonna 1978.

1984 - 86 Einon yritys

Eino perustaa oman rakennusfirman. Perhe hankkii kesämökin. Sylvi tuurailee välillä maksupalvelukeskuksen puhelinpalvelussa ja hän pääsee myös puhelinpalvelukurssille.

1987 - 89 perhe- ja asuntoprojektit jatkuvat ja Einon firmalla menee lujaa

Vuonna 1987 syntyy Sylvin ja Einon toinen lapsi, tytär. He vaihtavat kerrostaloasuntonsa suurempaan rivitalo-osakkeeseen. Sylvi siirtyy äitiysloman jälkeen päivävuoroon ja samalla hän vaihtaa kirjaustehtävistä puhelinpalveluun. Välillä hän auttaa itänsin Einoa yrityksen kirjanpidossa. Einon firmalla menee hyvin. Eino hankkii omaan käyttöönsä uuden auton ja ostaa firmalle koneita. Hän on paljon poissa kotoa. Velkaa on kertynyt yli 500 000 mk.

1990 - 92 Työt vähiässä

Sylvi saa tietää keväällä -90, että hänen työnsä loppuu syksyllä -93. Myös Einon firman työt ovat vähentyneet rajusti. Koska perheellä on paljon lainaa ja lapsetkin ovat vielä pieniä (3 v ja 12 v), niin Sylvi pitää kiinni työpaikastaan ja käy työn ohella toimistoautomaatiokurssin.

1993 lopputilli ja velkasaneeraus

Sylvin kurssi päättyi keväällä. Hänellä ei ole tiedossa uutta työpaikkaa. Einon yritys hakee velkasaneerausta.

sopimukset, jotka tehtiin yrityksen ja työvoimaviranomaisten kanssa vuosille 1990–1993 ovat pitäneet, mutta lama on kuitenkin verottanut osansa.

Seurantatutkimuksemme mukaan pankin tarjoma pitkä, kolmen vuoden, ylimenoaikakin osoitautui ongelmaksi, sillä mitä pidempään ihmiset odottelivat, sitä selvemmin he jäivät yhteiskunnallisten tilanteiden loukkuun. Työllisyystilanne heikkeni, koulutusväylät tukkeutuivat, työllisyys- ja aikuiskoulutuslakien sovellutuksia tiukennettiin ja yhteiskunnassa yleisemminkin alkoi voittaa uusi moraalit. Postipankkilaiset eivät enää oleetkaan surkuteltava, tuettava ja erityistukea kaipaava ryhmä. Yksilön näkökulmasta ensin petti yritys, sitten yhteiskunta ja pettävätkö myös perhe ja lähipiiri?

Tutkimuksemme alkuvaiheessa viestitimme, että itselliseen taloudelliseen ja sosiaaliseen elämään tottuneet naiset olivat vielä 1990 valmiita tekemään hyvin rohkeita siirtoja niin työssä kuin perhe-elämässäkään, mutta myöhempi yhteydenpito on osoittanut että suunnitelmat ovat muuttuneet kerran jos toisenkin. Heikkenevässä työllisyystilanteessa yksilöiden ja perheiden tasolla elämänfilosofiaksi muodostui riskien välttäminen. Koulutusväyläksi valittiin hammashoitajan ja sosiaalialan ammatteja, koska uskottiin että hampaita ja vanhuksia on hoidettava olipa lama tai 'Viinaseen viestit' millaisia hyvänsä. Toiseksi vaihtoehtoksi jäi tavoitteiden asteittainen madaltaminen ja täsmentäminen. Tästä tilannearvioiden päättymättömästä prosessista kertovat Joensuussa ja Rovaniemellä tehdyt erillisselvitykset muuttajien valinnoista (Heikkilä 1993; Kurvinen 1993). Otan pari esimerkkiä Arja Kurvisen (1993) tutkimuksesta.

TAPAUS A

kevät 1991

- A työskennellyt Postipankilla 16 vuotta, pohjakoulutuksena keskikoulu
- A edelleen töissä Postipankilla, eikä ole hakenut töitä muualta
- mies opiskelee ja työnsaanti koulutuksen jälkeen vaikuttaa lupaavalta
- jos muuta työtä ei ole tarjolla syksyllä 1993, A on valmis muuttamaan Helsinkiin
- muutto olisi suurempi elämänmuutos, koska A muuttaisi Helsinkiin kahdestaan lapsen kanssa miehen jäädessä kotipaikkakunnalle
- A suunnittelee myös opiskelua

syksy 1991

- A edelleen töissä PSP:llä, mutta aloittanut opiskelun työn ohella
- mies on ollut valmistumisensa jälkeen työttömänä
- molemmat valmiita muuttamaan mikäli kumpikaan ei saisi töitä kotiseudulta
- epäilyt PSP:n lisäsupistuksista, mutta yleinen työtilanne Helsingin seudulla vaikuttaa vielä lupaavalta

syksy 1992

- A töissä PSP:llä, ja on jatkanut opiskeluaan työn ohella
- mies edelleen työttömänä, mutta käynyt välillä lyhyen ammattikurssin
- ovat ostaneet isomman asunnon ja auton ja ottaneet hieman lisää lainaa
- eivät enää suunnittele muuttoa Helsinkiin
- A suunnittelee opiskelua uuteen ammattiin

TAPAUS B

kevät 1991

- B on työskennellyt Postipankilla 20 vuotta, edennyt uralla pankin sisällä, opiskellut jatkuvasti työn ohella, hänellä on tuore ammattitutkinto
- opiskelee parhaillaan kieliä työn ohella
- hakee töitä pankin ulkopuolelta kotipaikkakunnalta, mutta valmis muuttamaan
- uskoo mahdollisuuksiinsa edetä urallaan
- B hankkinut kolme vuotta sitten uuden asunnon ja joutunut ottamaan melko paljon lainaa

syksy 1991

- B hakenut useita työpaikkoja sekä pankin sisältä että ulkoa, mutta kaikista tullut kielteinen vastaus
- B on masentunut sillä työpaikkoja ei ole haettavanaan
- uralla eteneminen näyttää pysähtyvän
- opiskelee edelleen työn ohella

syksy 1992

- muutto PSP:n toiseen yksikköön ensisijainen ratkaisu, sillä työttömäksi jääminen mahdotonta suurten velkojenkin takia
- muuttoon liittyy monia epävarmuuksia: työympäristö (kuinka uusiin tulokkaisiin suhtaudutaan tässä tilanteessa), elinympäristö 'etelässä', työn laatu (onko tarjolla ammattia vastaavaa työtä), mihin informaatioon voi luottaa (virallinen/epävirallinen) tai mitä tehdä asunnolle

kevät 1993

- B muuttanut PSP:n muuhun yksikköön muutto merkinnyt myös uralla etenemistä

Esimerkit ovat tietenkin valittuja ja draamatisia. Ne korostavat epävarmuutta ja neuvottomuutta, johon yksilöt ovat joutuneet suhteellisen stabiiliin elämänvaiheensa jälkeen. Heidän neu-

vottomuuttaan ei voi tulkita kyvyttömyydeksi rohkeisiin ratkaisuihin vaan pikemminkin se on seurausta yhteiskunnallisen tilanteen selkiintymättömyydestä.

Auttaako yhteiskunta ja voiko siihen luottaa?

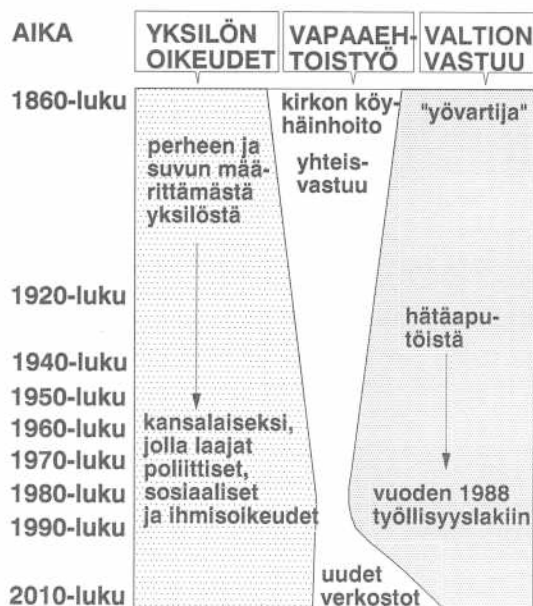
Nyky-yhteiskunnan kuvaan kuuluu, että kansalaisilla on vahvoja odotuksia, että riskin sattuessa yhteiskunta auttaisi ja että toteutuisi se mistä Pekka Kuusi kirjoitti jo 1960-luvulla: »enä ei tarvitse yksilön jäädä yksin vaivojansa vaikertamaan, vaan yhteiskunta ojentaa suojaavan kätensä». Monet postipankkilaisetkin esittivät tämän kannan luottaen yhteiskunnallisen suojaverkon pitävyyteen. Tuo verkkoahan rakennettiin Suomessa 1980-luvulla pitävämmäksi kuin monissa Keski-Euroopan maissa.

Jos Suomea verrataan muihin teollisesti kehittyneisiin Keski-Euroopan maihin, niin se eroaa niistä siinä millaiseksi meillä on muotoutunut yksilön ja yhteiskunnan välinen suhde. Suomessa yksilön ja yhteiskunnan välinen suhde on itseasiassa muuttunut yksilön ja valtion väliseksi suhteeksi erityisesti silloin, kun puhutaan sosiaaliturvasta ja hyvinvointipalveluista. Sanomalla, että yksilön ja yhteiskunnan välinen suhde on muuttunut yksilön ja valtion väliseksi suhteeksi, haluan korostaa kahta rinnakkaista prosessia: yksilöllistymistä ja valtiollistumista. Historiallisesti niin yksilöllistyminen kuin valtiollistuminenkin ovat vahvistuneet ja niiden väliin jäävien vapaiden yhteenliittymien, paikallisten yhteisöjen ja kansalaisjärjestöjen kautta tapahtuva toiminta on kutistunut.

Suomessa yhteishyvä, yhteisvastuu sekä suku- ja -polvien välinen solidaarisuus on yhä enenevässä määrin toteutettu valtion kautta. Tämä erottaa Suomen monista muista maista, joissa kansalaisjärjestöjen sekä paikallisten yhteisöjen ylläpitämä, kehittämä ja organisoima sosiaaliturva sekä hyvinvointipalvelut näyttelevät edelleen keskeistä osaa.

Historiallisesti katsoen sosiaaliturvan ja hyvinvointipalvelujen kehittyminen on meillä Suomessa merkinnyt sekä yksilön että valtion kenttien laajentumista (Kuvio 3). Laman oloissa on kuitenkin herännyt kysymys olemmeko pakotettuja siirtymään tiimalasin kapeikosta laajenevalle pohjalle ja olemmeko pakotettuja siirtämään vas-

Kuvio 3. Yksilön, kansalaistoiminnan ja valtion keskinäisten suhteiden historiallinen muutos



tuuta sosiaalisesta kehityksestä yhä laajemmin kansalaisyhteiskunnan harteille? Havainnollistan argumenttiani työllisyyslakilla, joka määrittelee yhteiskunnan työllistämisvastuuta ja yksilön oikeutta työhön.

Vuoden 1988 työllisyyslakia voidaan pitää suomalaisen sosiaalishistorian kulminaatiopisteenä. Laki, joka lähtee kansalaisten oikeudesta työhön, säädettiin ja saatettiin voimaan nousukauden aikana mutta sen idea ja sisältö hengittävät kuitenkin pidempää historiaa. Voi sanoa, että siinä realisoitui se mikä oli ollut salattuna toiveena ja poliittisena ohjelmana jo 70 vuotta. Eduskunnassakin asiaa palloiteltiin 15 vuotta. Hyvinvointivaltiollinen idea tulee laissa ilmi mm. siinä, että

- sen mukaan oikeus työhön ja työllisyyttä edistäviin palveluihin tuli olla kaikkien kansalaisten saatavilla asuinpaikasta, sukupuolesta tai sosiaalisesta asemasta riippumatta ja näiden palvelujen tuli olla pääsääntöisesti ilmaisia.
- se siirtää palvelujen tuottamista koskevan vastuun valtiolle ja kunnille. Kuntien vastuu nostetaan vanhan köyhäinhuoltoa periaatteiden

sekä 1970-luvulla vallinneen aluepoliittisen kehityskonseptin mukaisesti uudella tavalla esille.

- laki puhuu samanaikaisesti sekä kansalaisten oikeudesta työhön että korostaa kansalaisten yksilöllisiä oikeuksiaan valita eri vaihtoehtojen väliltä.

Työllisyyslaki vei huippuunsa sen mitä aikaisemmin sanottiin yksilön ja yhteiskunnan välisestä suhteesta. Se vahvisti yksilön ja valtion välistä suhdetta siten, että se lisäsi sekä yksilön oikeuksia että valtion velvollisuuksia. Syntyneitä vaihtosuhteita voi kuvata sanomalla, että luodun systeemin mukaan yksilö liikkuu valtion tarjoamassa sosiaaliturvan, koulutuspalvelujen ja työllisyyspalvelujen järjestelmässä kuin asiakas tarvatalossa. Rahapussin tai luottokortin sijasta hänellä on vakuutenaan perustuslaillinen oikeus työhön. Julkisen viranomaisen tehtäväksi puolestaan tuli kehittää asiakkaalleen sellaisia palveluja kuten koulutuspaketteja, työllisyystöitä, harjoittelumahdollisuuksia, työtarjouksia ja toimeentuloturva tai niiden kombinaatioita niin, että asiakas voi tehdä omiin elämäntilanteisiinsa sopivan valinnan ja että asiakas tunsi saaneensa vastineen kansalaisoikeudelleen – oikeudelle työhön.

Tämä uudenlainen, avoin, liberaali ja ihmisoikeuksia korostava vaihtosuhde tuotti puolin sekä toisin valoa, mutta myös ongelmia. Se missä suhteessa valo ja haitat jakautuvat riippuu tapauksesta (nuoret, koulutetut, vanhemmat työnhakijat, juopot jne), eri organisaatioista (kunnat, pienyritykset, yliopistot jne) ja tilanteesta. Lama ja suurtyöttömyys näyttää kuitenkin puhuvan sen puolesta, ettei vuoden 1988 työllisyyslain mukainen järjestelmä pysty ratkaisemaan suurtyöttömyyden synnyttämiä ongelmia. Siksi onkin kysyttävä tuottaako lama parempia ratkaisuja sosiaaliturvaa, työllisyyttä ja hyvinvointia edistävien palvelujen organisointiin? Elyttääkö lama vapaaehtoistyön, paikallisten yhteisöjen toiminnan ja kansalaisjärjestöjen toiminnan sosiaalisissa asioissa? Luoko lama uutta aloitteellisuutta ja aloitteita lähidemokratian kehittämiseen? Voidaanko lähidemokratian keinoin kehittää myös virallisiin organisaatioihin kohdistuvaa ohjausta? Muuttaako näin uudistuva systemi myös yksilön ja valtion välistä suhdetta niin, että palvelujen kuluttajan ja tuottajan osat uudistuvat? (Koistinen, Jolkkonen ja Kurvinen 1993).

3. Johtopäätöksiä

Patemanin sopimusteoreettisen ajatuksen mukaan moderni yhteiskunta edellyttää kolmea suurta sopimusta, joista yksi koskee palkkatyön ehtoja. Pidän Patemanin ajatusta oivallisena paitsi yleisyytensä ja historiallisuutensa vuoksi myös siksi, että hänen käsitejärjestelmänsä mukaan on mahdollista tarkastella myös sitä mihin sopimuksia on kirjattu. Yhteiskuntasopimusten perusteita voi lukea lainsäädännöstä, yhteiskunnallisten instituutioiden toiminnasta, yhteiskunnan muistista ja yksilöiden arkisista käytännöistä.

Palkkatyön ehdoista merkittävä ja näkyvä osa on modernissa valtiossa kirjattu lainsäädäntöön ja kollektiivisiin sopimuksiin mutta se ei ole suinkaan ainut taso. Merkittävä osa yhteiskunnallista sopimusta elää ja muokkautuu kansan muistissa, yhteiskunnallisten instituutioiden toiminnassa ja yksilötasolla. Kirjoituksessani olen muodollisesti liikkunut kolmella tasolla: Olen puhunut liikkeenjohdon henkilöstöpoliittisista toimintalinjoista, yksilöiden omista valinnoista ja siitä mihin yksilöt ovat luottaneet sekä kolmanneksi valtion roolista palkkatyön ehtojen ohjaajana. Abstraktioiden mielessä olen tietenkin liikkunut useammalla tasolla. Olen sivunnut niin rakenneuutoksen konkreettisia seuraamuksia kuin sen aikaansaamia ideologisiakin ulottuvuuksia.

Rakennemuutosta koskevana yleisarviona esitin, että nousukaudessa ja sitä seuranneessa lammassa ei voi olla kysymys vain taloudesta tai vielä kapeammin talouskasvun pysähtymisestä vaan kyse on laajasti aikakauden rationaliteetista, sosiaalisten järjestelmien uudelleen virittäytymisestä. Siksi tätä yhteiskunnallista muutosta voidaan hahmottaa myös yksilöiden ja instituutioiden välisten suhteiden muutoksena. Vaikeimpien taloudellisten kriisien yhteydessä yhteiskunnalliset toimijat, kuten yrityksen liikkeenjohto, pyrkivät lisäämään toimintavapauksiaan mutta jos me tarkastelemme vain yksittäisiä toimijoita tai vain näiden strategisia pyrkimyksiä meille voi syntyä liian yksioikoinen ja äkkiväärä kuva yhteiskunnallisesta muutoksesta. Modernissa yhteiskunnassa palkkatyön ehtoja säädellään keskeisesti kollektiivisiin sopimuksiin ja lainsäädännön kautta mutta se ei ole koko totuus vaan ratkaisevaa on myös se miten yksilöt ja perheet reagoivat ja tulkitsevat mahdollisuuksiaan. Voin hyvin kuvitella, että se mitä yritysten johdossa suunnitellaan

palkkatyöläisten päänmenoksi ei tavoitakaan kohdettaan. Perheiden on huolehdittava omasta elämästään ja joskus jopa suojauduttava niin pääoman intresseiltä kuin julkiselta vallalta. Mutta voin kuvitella myös niin, että yhä useampi liikkeenjohtaja on oman, aviopuolison ja lasten saaman ilmaisen koulutuksen ja yhteiskunnan tarjoamien terveys-, kulttuuri- ja hyvinvointipalvelujen kautta sisäistänyt hyvinvointiyhteiskunnan arvot. Omassa yrityksessään hän ei välttämättä enää olekaan valmis palaamaan vuosikymmenten takaisin asetelmiin vaan on sitoutunut demokratiaa, tasa-arvoa ja sosiaalisia oikeuksia koskeviin arvoihin.

Mitä tulee palkkatyön ehtoihin olenkin sitä mieltä, että meneillään olevan rakennemuutoksen olennainen vaikutus on siinä, että se muokkaa paikallisten, kansallisten ja globaalisten järjestelmien vuorovaikutusta ja luo uudenlaisia riippuvuuksia yksilön ja yhteiskunnan välisiin suhteisiin. Yritysten, valtion ja palkkatyöläisten laman aikaiset irtiotot ovat aikaansaaneet palkkatyön yhteiskunnallisessa järjestelmässä vaikeita ongelmia. Ristiriitoja on syntynyt mm. seuraavissa kysymyksissä:

* Laajat ja äkilliset saneeraukset uhkaavat tukkeuttaa työvoiman allokaatiojärjestelmien kuten työvoima- ja aikuiskoulutusjärjestelmien, varhaiseläke- ja kuntoutusjärjestelmien toiminnan sekä työnvälitys- ja työllistämistoimen.

* Kun rakennemuutoksen riskit siirtyvät yhteiskunnan niskoille on todennäköistä, että suojaverkko ja ennen kaikkea sen taloudellinen perusta pettävät. Jo tällä hetkellä on monia esimerkkejä siitä miten työttömyys- ja sosiaaliturvan rahoitusperusta, kustannusten jako ja etuudet joutuvat koetukselle.

* Pohjoismaissa on tähän saakka vallinnut varsin vahva konsensus työ- ja sosiaaioikeuksien perustasosta ja normatiivisesta linjasta. Talouselämän ja pankkikriisin oloissa järjestelmä on tullut uhatuksi niin yritysten kuin valtionkin taholta. Muutoksia on vaadittu mm. sosiaali- ja eläkevakuutusten korvauserusteisiin ja kustannusten jakoon. Irtisanomissuojalainsäädäntö on esimerkki sosiaalisista oikeuksista, joka ovat joutuneet tulilinjalle. Laman nimissä toteutetut laitotmat irtisanomiset ovat nousseet avoimeksi ongelmaksi mm. Norjassa ja Ruotsissa, ts. maissa, jotka ovat muutoin olleet työsuhdepolitiikassa ja työolainsäädännössä edelläkävijöitä (Koistinen,

Jolkkonen ja Kurvinen 1992). Suomessa heikennykset ovat koskeneet aikuisopiskelijoiden opintotukea ja työvoimakoulutuksen tukea. Poliittisen kädenväännön kohteena ovat edelleen nuorten ja pitkäaikaistyöttömien alkupalkan alentaminen, mahdollisuudet poiketa työehtosopimuksista yritysten pelastamiseksi, ansiosidonnaisen työttömyysturvan leikkaaminen, YT-lain mukaisten irtisanomisneuvottelujen nopeuttaminen sekä paikallisen sopimisen laajentaminen.

Haluamatta mitenkään dramatisoida tilannetta tai nostaa syyttävää sormeja, olen kuitenkin sitä mieltä, että näissä muutoksissa on paljon sellaista, joka tekee tarpeelliseksi periaatekeskustelun uuden yhteiskuntasopimuksen linjasta. Palkkatyön ehdoissa ja ennen kaikkea yritysten, valtion ja yksilöiden vastuusuhteissa on varmasti tehtävä periaatteellisia tarkistuksia mutta koska kyse on samalla suuremmasta yhteiskunnallisesta sopimuksesta. On arvioitava miten nuo tarkistukset suhteutuvat yhteiskuntamme sosiaalisiin ihanteisiin ja kansalaisten konkreettisiin elinolosuhteisiin.

LÄHTEET

- Baglioni G. ja Crouch C. (toim.) (1989): *European Industrial Relations. The Challenge of Flexibility*. London. Sage.
- Baglioni G. (1990): Trade Union Action and Collective Bargaining in Europe: Trends and Problems. *Review of Labour Economic and Industrial Relations*, Vol 4(2), 185-199.
- Giddens A. (1990): *The Consequences of Modernity*. Polity press. Cambridge
- Giddens A. (1991): *Modernity and Self-Identity*. Polity Press. Cambridge.
- Heikkilä I. (1993): Uhka ja sopesuminen - Muuttohalukkuuden ilmeneminen puhelapoina. Teoksessa *Kuinkas sitten kävikään...* Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C. Katsauksia ja puheenvuoroja 14. 67-98.
- Jolkkonen A. (1993): *Työpaikan menetys ja uudet valinnat paikallisilla työmarkkinoilla*.
- Jolkkonen A, Koistinen P, Kurvinen A, Linnakangas R ja Suikkanen A. (1992): *Loppuilli ja Saldo - Tutkimus Postipankin maksupalvelutoiminnon keskittämisestä ja henkilöstön sopeutumisesta*. Joensuun yliopisto. Karjalan tutkimuslaitoksen monisteita N:o 9.
- Koistinen P, Jolkkonen A. ja Kurvinen A. (1992): *Saneeraavan yrityksen henkilöstöpolitiikka. Tutkimus pohjoismaisten pankkien henkilöstöpoliittisista linjoista*. Tutkimussuunnitelma.

- Koistinen P, Jolkkonen A. ja Kurvinen A. (1993): *Tiloja vai tekoja. Tutkimussuunnitelma työttömien omatoimisuuden ja paikallisten suojaverkkojen kehittymisestä 1990-luvun suurtyöttömyyden oloissa.*
- Koistinen P. (1993): *Lama hyvinvointiyhteiskunnassa – Mistä se kertoo ja mitä sosiologit kertovat siitä.* Sosiologipäivien esitelmä. Käsikirjoitus 22 s.
- Kurvinen A. (1993): *»Kaikki hallinnassa, kohta potkut perseessä» – Työpaikan menetys, yksilön identiteetti ja valinnat.*
- Kuusi P. (1964): *60-luvun sosiaalipolitiikka.* Porvoo. WSOY.
- Pateman C. (1989): *The Disorder of Women.* Polity Press. Cambridge.
- Poole M. ja Mansfield R. (1993): Patterns of Continuity and Change in Managerial Attitudes and Behaviour in Industrial Relations, 1980–1990. *British Journal of Industrial Relations* 31:1 March 1993, 11–33.
- Puoskari P. (1992): *Talouspolitiikan funktiot ja instituutiot.* Valtion taloudellinen tutkimuskeskus. Tutkimuksia 8. Helsinki.
- Tiitinen K-P, Salonheimo J. ja Bruun N. (1989): *Yritystoiminnan muutokset ja työsuhdeturva.* Otava. Keuruu.