

Kilpailutus ja osallisuuden rakenteelliset ehdot siivoojien arjen työelämässä

Teppo Eskelinen, Sanna Ryytänen ja Martta Tuomaala



VERTAISARVIOITU
KOLLEGIALT GRANSKAD
PEER-REVIEWED
www.tsv.fi/tunnus

Abstrakti

Artikkelissa analysoidaan osallisuuden rakenteellisia taloudellisia ehtoja ja esteitä työelämässä. Kiinnostuksemme kohdistuu erityisesti siihen, miten palveluiden kilpailutus ja ulkoistaminen kiristävät työolosuhteita ja rajoittavat osallisuuden mahdollisuuksia. Tarkastelemme siivoojan työtä, jossa kilpailuttamisen mekanismit näkyvät selvästi. Artikkelin keskeinen havainto on, että työn taloudellinen organisointimuoto ehdollistaa voimakkaasti osallisuutta tukevia tai heikentäviä käytäntöjä, joita on usein pidetty työpaikkakohtaisesta harkinnasta riippuvaisina. Artikkelin pohjautuu aineistolähtöiseen laadulliseen tutkimukseen, jonka aineisto koostuu alun perin taiteelliseen käyttöön tuotetusta siivoojien haastatteluaineistosta sekä artikkeleita varten tehdyistä siivousalan luottamushenkilöiden teemahaastatteluista.

ASIASANAT: Kilpailuttaminen, ulkoistaminen, siivousala, osallisuus, työelämä

Johdanto

Kuvataiteilija Martta Tuomaalan dokumentaarisen Siivoojan ääni -installaation videohaastatteluisissa siivoojat kertovat työstään ja työoloistaan¹. Haastatteluissa toistuvat kuvaukset alan ongelmista. Ne ulottuvat siivoojiin kohdistuvasta epäasiallisesta käytöksestä räikeisiin väärin-

käytöksiin, kuten tarkoituksellisilta vaikuttaviin palkanmaksuvirheisiin ja yksipuolisiin sopimusmuutoksiin. Haastateltavat kertovat jatkuvasti kiristyvästä työtahdistasta ja lisääntyvästä epävarmuudesta. Haastatteluista välittyy myös tunne siitä, että siivoojat jätetään syrjään omasta työstään.

Nämä havainnot toimivat lähtökohtana tälle tutkimukselle, jossa lähestymme siivoojien muuttuvia työehtoja ja -olosuhteita osallisuuden käsitteen avulla. Kysymme, miten osallisuus siivoustyössä rakentuu ja mitä osallisuuden mahdollisuudet ja esteet ovat. Olemme kiinnostuneet ennen kaikkea osallisuuden rakenteellisista reunaehdoista siivoustyössä ja siitä, miten ne välittyvät arkiseen

1 Monikanavainen Siivoojan ääni -installaatio esitetään 15 erilliseltä näytöltä, jotka ympäröivät näyttelytilaa. Näyttelytilassa siivoojien puheet kuuluvat kaiuttimista samanaikaisesti luoden tilaan monikielisen puheensorinan ikään kuin mielenosoituksen hengessä. Yksittäisten siivoojien videohaastattelut pyörivät toistolla erillisissä näytöissä, joita katsojat voivat kuunnella kuulokkeilla.

kokemukseen. Koska sekä Siivoojan ääni -aineistossa että aiemmassa tutkimuksessa viitataan usein kilpailutukseen ja ulkoistamiseen työolosuhteiden heikentäjänä, selvitämme erityisesti näiden vaikutusta.

Ymmärrämme osallisuuden suhteeksi, joka toteutuu ihmisen ja yhteisön – tässä tapauksessa työ- ja laajemman ammattiyhteisön – välillä. Tässä suhteessa ihminen voi, saa ja haluaa olla osa yhteisöä ja toimia osana sitä sekä kokee olevansa osa yhteisöä (Nivala & Rynänen 2013). Työpaikoilla osallisuus muovautuu esimerkiksi työyhteisöön kuulumisen (Parker & Gadbois 2000), omaa työtä koskevien vaikutusmahdollisuuksien ja työssä mahdollistuvan toimijuuden kautta (ajallisesti ja paikallisesti rakentuvasta toimijuudesta ks. esim. Biesta & Tedder 2007). Osallisuuden käsitteessä toiminnalliseen ja kokemukselliseen näkökulmaan yhdistyy myös rakenteellinen ulottuvuus. Osallisuuden mahdollisuuksia rakentavat ja rajaavat yhteiskunnalliset, sosiaaliset ja kulttuuriset ehdot ja niistä käytävät neuvottelut, joita on kutsuttu esimerkiksi kuulumisen politiikoiksi (Yuval-Davis 2011; Nieminen 2011).

Osallisuuden näkökulma työntekoon ja työelämään mahdollistaa esimerkiksi työhyvinvointiin tai työmotivaatioon keskittyviä tarkasteluja laajemman ja yhteiskunnallisesti kiinnittyneemmän näkymän siihen, mitä hyvä työ on ja miten se rakentuu. Emme siis tarkoita osallisuudella työelämään osallistumista sinänsä (esim. Sosiaali- ja terveysministeriö 2014). Ajatus osallisuudesta työssä korostaa, että palkkatyö ei automaattisesti takaa yhteiskunnallista osallisuutta, toisin kuin julkisessa keskustelussa usein esitetään.

Artikkeli etenee seuraavasti: Paneudumme ensin lyhyesti siivoustyön laajoihin rakenteellisiin reunaehtoihin, erityisesti kilpailuperiaatteen vahvistumiseen perinteisen hyvinvointivaltion jälkeisessä todellisuudessa. Tämän jälkeen siirrymme

varsinaiseen empiiriseen tutkimukseen. Käymme ensin läpi empiirisen tutkimuksen toteutusta, tutkimusaineistoa ja sen analyysiä. Tarkastelemme aineiston perusteella siivoustyötä siivoojien ja luottamushenkilöiden työtään koskevien näkemysten ja kokemusten näkökulmasta. Aineiston analyysin ensimmäinen osa koostuu siivoustyön ominaispiirteiden ja nykytilan kuvaamisesta siivoojien ja luottamushenkilöiden haastatteluiden perusteella. Analyysin toisessa osassa jäsenämme siivoustyötä osallisuuden käsitteen avulla ja teemme tulkintoja siitä, millä tavalla siivoustyötä määrittävät rakenteelliset tekijät liittyvät siivoojien ja luottamushenkilöiden kuvauksiin osallisuudesta tai sen puutteesta. Artikkelin päättää yhteenvetoluku, jossa kootaan empiirisiä tuloksia ja sovitetaan niitä teoreettiseen taustaan.

Yhteiskunnallisia taustatekijöitä ja rakenteellisia reunaehtoja

Palvelualan työmarkkinoita, erityisesti niin sanottuja tukipalveluita, organisoidaan nykyisin lähes rutiininomaisesti ulkoistettuina ja kilpailutettuina. Toisin sanoen organisaatiot eivät palkkaa siivoojia, vaan ostavat siivouksen ulkopuolisena palveluna. Tarkan tehtäväkuvauksen perusteella määritelty palvelu kilpailutetaan säännöllisesti kahden tai kolmen vuoden välein. Käytäntö on tullut siivousalalla rutiininomaiseksi jo kansainvälisestikin (esim. Ollus 2016; Öhrling 2014). Taustalla on usko kilpailun tuottamaan tehokkuuteen sekä hallinnollinen ajatus ydin- ja tukitoimintojen erottamisen tarpeesta.

Edellä kuvatun työn organisointitavan taustoja voidaan paikantaa nykyisen taloudellispoliittisen hallinnointijärjestelmän synnyttäneeseen 1980–90-lukujen yhteiskunnalliseen murrokseen. Tuolloin siirryttiin valtiojohtoisesta hyvinvointivaltio politiikasta malliin, jolle ominaista on markkinoistuminen, managerialismi sekä valtioiden tosiasiallinen vetäytyminen työllistämisvastuus-

ta ja täystyöllisyystavoitteesta² (esim. Peck 2001). Murroksesta on usein puhuttu hyvinvointivaltion alasajona (esim. Wahl 2011), mutta organisaatioiden näkökulmasta kyse on ollut pikemmin markkina- ja kilpailulogiikan ulottamisesta mitä moninaisimpien toimintojen organisointi- ja arvottomiskriteeriksi (Heiskala & Luhtakallio 2006; Kettunen 2008). Myöhemmin EU:n kilpailutusäännökset ovat vahvistaneet markkinavetoista organisaatiomallia.

Julkisen sektorin toimintoja on myös pyritty yhtiöittämään ja yksityistämään. Näin on tapahtunut erityisesti kunnissa. Tavoitteena on ollut luoda markkinoita ja kilpailua ja ottaa käyttöön yksityissektorilta lainattuja johtamismalleja (Rajavaara 2007). Usein tällaisesta julkisen sektorin organisoinnista käytetään laajaa yleisnimeä New Public Management, lyhyesti NPM, suomeksi uusi julkisjohtaminen (Ferlie ym. 1996). Tämä hallinnointitapa korostaa tehokkuusmittareita ja toimintojen ulkoista kontrollia yhteiskuntapolitiittisten tavoitteiden kustannuksella (Bevir & Rhodes 2016, 10). Kvantitatiivisten mittareiden lisäksi luodaan kvasimarkkinoita, viritetään organisaatioita hierarkisemmiksi sekä pyritään karsimaan ”rönsyjä” (Harrinvirta 2000). Käytännössä ”rönsyjen karsiminen” on näkynyt nimenmaan ”tukitoimintojen” ulkoistamisena ja tehostamisena.

Vaikka kilpailutuksissa voidaan periaatteessa määrittellä hinnan ja laadun painotuksien suhde ja näin valita laatukriteerien painoarvo, käytännössä kilpailutusten keskeisenä ja usein ainoana tavoitteena on ollut hinnan painaminen alaspäin, sekä tukitoiminnoissa yleisesti että siivousalalla erityisesti. Esimerkiksi Ruotsissa toteutetun selvityksen mukaan vuosina 2009–2011 tehdyistä yli 1200 siivousalan kilpailutetusta hankintapäätöksestä 96 prosenttia oli tehty yksinomaan halvim-

man hinnan perusteella: laatuun, hygieniaan tai siivoojien työoloihin ei päätöksissä kiinnitetty huomiota (Öhrling 2014, 80). Ulkoistamisen ja kilpailuttamisen seurauksena on myös syntynyt pitkiä alihankintaketjuja, joiden valvominen on viranomaisille työlästä.

Täystyöllisyystavoitteesta luopuminen on puolestaan vaikuttanut huomattavasti työmarkkinoihin. Työttömyysaste vaikuttaa vakiintuneen suhteellisen korkeaksi. Edes Suomen poikkeuksellisen voimakas talouskasvu vuosituhatteen vaihteessa ei pystynyt sulattamaan työttömyyden kovaa ydintä. Lisäksi erityisesti matalan kynnyksen työpaikoista vallitsee jatkuva kilpailu. Työnantajat pystyvät luonnollisesti hyödyntämään tilannetta – etenkin, kun työvoimapolitiikan keinoin heikennetään työttömien mahdollisuuksia neuvotella tarjotun työn ehdoista. Myös ulkomaalaistaustaisen työvoiman kasvu tuo työmarkkinoille lisää ihmisiä, joiden valinnanmahdollisuudet ovat hyvin rajalliset. Siivoojana toimiminen on monissa tapauksissa ainoa tarjolla oleva työ.

Yleisemminkin työ on pirstaloituneempaa³ kuin ennen ja epävarmuuden kokemus on lisääntynyt⁴. Teollisuuden hiipuesssa työvoima polarisoi- tuu aiempaa selvemmin asiantuntijatöihin ja matalapalkkatöihin. Matalapalkkatyön markkinoita on myös pyritty tarkoituksellisesti luomaan perustuen oletukseen, että työllisyyden parantaminen edellyttää matalapalkkatyön lisäämistä (esim.

3 Esimerkiksi niin sanotut nollatuntisopimukset ovat osoittautuneet luultua yleisemmiksi (Tilastokeskus 2015a). Myös alle vuoden kestäneet työsuhteet ovat yleistyneet huomattavasti, etenkin uusissa työsuhteissa (Soininen 2015).

4 Joidenkin tutkijoiden mukaan työmarkkinoilla ei itse asiassa ole tapahtunut prekarisaatiota (Pyöriä & Ojala 2016). Nämä tutkimukset kuitenkin nojaavat yksinomaan tilastoihin, kun useimmat aihetta tutkineet pitävät varsinaisena kysymyksenä epävarmuuden *kokemusta* (Jokinen & Venäläinen 2015).

2 Täystyöllisyystavoitteesta on tosin erilaisia tulkintoja (ks. esim. Niemi 2013).

Soininvaara & Vartiainen 2013). Matalapalkkatyön esitetään myös avaavan ihmisille väyliä työelämään, vaikka käytännössä tällaisista ammatiasemista voi hyvin tulla pysyviä. Työnantajien parantuneet mahdollisuudet palkata tilapäisiä ja osa-aikaisia työntekijöitä pätkätyösuhteisiin kiihdyttävät tuloerojen kasvua ja eriarvoistumista (esim. Therborn 2014, 145).

Tutkimuksen toteutus, aineisto ja analyysi

Tutkimuksen lähtökohtana ja käynnistäjänä on ollut taiteellisiin tarkoituksiin kerätty siivoojien videohaastatteluaineisto, jota on täydennetty tätä tutkimusta varten kerätyllä erillisellä aineistolla. Martta Tuomaalan dokumentaarinen Siivoojan ääni -installaatio sisältää 16 siivoojan haastattelut, jotka Tuomaala on tehnyt itse. Videoitua haastattelumateriaalia on yhteensä 347 minuuttia. Installaation haastattelut on toteutettu vuosina 2012 ja 2014. Tuomaalan haastatteleminen siivoojien joukko on heterogeeninen asuinpaikan, työkokemuksen pituuden, iän ja etnisen taustan suhteen sekä lievästi naisemmistöinen. Haastateltujen joukossa on kuukausipalkkaisessa työsuhteessa työskenteleviä siivoojia, tuntipalkkaisia keikkatyöläisiä, esimerkiksi opiskelijoita, sekä siivousalan pienyrittäjiä (ks. Liite 1). Siivoojahaastattelujen haastattelukysymykset olivat luonteeltaan avoimia, ja niissä painotettiin tilanteiden ja kokemusten kuvailua. Lisäksi haastateltavia kannustettiin nostamaan esiin teemoja, joista haastatteli ei ollut huomannut kysyä, ja haastattelurunkoon lisättiin kysymyksiä haastateltavien ehdotuksesta.

Olemme käsitelleet videohaastatteluaineistoa ”perinteisen” tutkimushaastatteluaineiston lailla tekstuaalisena aineistona, eli olemme käyttäneet analysissä haastattelulitteraatioita katsottuamme ensin kunkin haastattelun videotallenteen. Haastattelulainaukset on tässä tekstissä esitetty anonymisoituna. Tämä johtuu pikemmin halusta

olla korostamatta haastateltujen ominaisuuksia kuin tutkimuseettisistä tarpeista; onhan aineisto julkiseen esittämiseen tarkoitettu taiteellinen videohaastatteluaineisto, jossa valtaosa haastateltavista halusi esiintyä kasvoillaan ja nimellään.

Kun taiteelliseen tarkoitukseen kerättyä aineistoa käytetään tutkimusaineistona, on pohdittava aineiston ominaislaatu tutkimuksellisin kriteerein. Kuten kuvauksesta edellä käy ilmi, Tuomaalan videoinstallaation materiaalia voitiin analysoida teemahaastatteluina eli laadullisena kuvauksena siivoojan työstä. Siivoojan ääni -teoksessa tavoitteena oli päästää työntekijöiden äänet esiin, ja tästä johtuen haastattelumateriaalista on leikattu pois vain haastattelijan kysymykset ja ilmeinen toisto⁵. Videomateriaalin voi tältäkin osin katsoa vastaavan tutkimushaastatteluja. On kuitenkin huomattava, että aineiston luonteeseen on voinut vaikuttaa sen kerääminen julkista esittämistä varten. Kyse ei siis ole tutkijalle luottamuksellisesti kerrotusta vaan julkiseksi tarkoitettusta tiedosta. Näin ollen on huomioitava mahdollisuus, että aineisto on valikoitunut siten, että julkisuutta kaihtavia tapauksia ja ihmisiä on jäänyt pois. Tosin väärin kohdelluilla on voinut olla korostettu tarve kertoa kokemuksistaan julkisesti.

Koska videoaineisto oli olemassa jo tutkimusprosessin käynnistyessä, emme päässeet vaikuttamaan haastattelujen teemoihin tämän tutkimusprosessin näkökulmasta. Täsmennäksemme ja

5 Jokainen haastateltava sai halutessaan katsoa haastattelun ennen taideteoksen julkistamista ja pyytää poistamaan kohtia haastattelusta, mikäli vahingossa mainitsee jotain sellaista, josta voisi koitua hänelle haittaa. Tätä optiota käytti ainoastaan yksi haastateltava yhteen haastattelukatkelmaan liittyen. Haastattelumateriaalin ”rajattoman” keston mahdollisti se, että taideteoksen toteutuksena oli monikanavainen installaatio, joka mahdollistaa ”loputtoman” materiaalmäärän esittämisen. Katsoja/kuuntelija ”leikkaa” materiaalin itse: kuuntelee monta tuntia eri puheita tai lähtee pois kesken.

tarkentaaksemme joitakin siivooja-aineiston heittämiä kysymyksiä, keräsimme siivoojahaastattelujen rinnalle toisen aineiston siivousalan pääluottamushenkilöiltä vuosina 2015 ja 2016. Tämän toisen haastatteluaineiston muodostaa viisi pitkä, puolestatoista kolmeen tuntiin kestänyttä siivousalan pääluottamushenkilöiden haastattelua, jotka yhdistävät teema- ja asiantuntijahaastattelujen otetta. Haastattelurunkoon sijoitimme viisi valikoitua lainausta videohaastatteluista, jotka katsottiin haastateltavan kanssa yhdessä ja joita heidän toivottiin refleктоivan⁶.

Valitsimme luottamushenkilöt haastateltaviksi sen vuoksi, että he lähestyvät tehtävänsä puolesta siivousalaa samanaikaisesti sekä ruohonjuuritason arkisten käytäntöjen että ammattiyhdistysliikkeen edustamien rakenteellisempien näkökulmien kautta. Siivoojat ja luottamushenkilöt edustavat näin kahta osin risteävää näkökulmaa. Luottamushenkilöillä oli haastateltavina eräänlainen kaksoisrooli. He refleктоivat siivoustyön rakenteellisia ominaispiirteitä ja muutoksia ammattiyhdistystoimijoina (Eskelinen & Rynänen 2017). Kaikki haastatellut pääluottamushenkilöt ovat työskennelleet itsekkin siivoojina ja toivat myös haastatteluissa esiin omia kokemuksiaan siivoustyöstä. Siivoojat taas puhuivat ennen muuta omien työn arkeen ja käytäntöihin liittyvien kokemustensa näkökulmasta heijastellen siivousalan moninaista luonnetta.

Olemme aineistoa analysoidessamme huomioineet ne erot, joita siivoojien eri työmarkkina-asemiin liittyy, ja valikoineet analyysiin haastateltavia, jotka eivät olleet vain ”käväisemässä” alalla. Toisin sanoen analyysiin valikoituneilla haastateltavilla oli jo useamman vuoden mittainen ja monipuolinen kokemus siivousalasta. Rajaus

on perusteltu siksi, että osallisuuden ehtojen ja mahdollisuuksien tarkastelu artikkelin tavoitteiden mukaisesti edellyttää vähintäänkin jossain määrin kiinteäksi muodostunutta suhdetta alan käytäntöihin.

Aineiston analyysi on toteutettu teemoitellen, eli etsimme aineistosta tutkimustehtävämme näkökulmasta olennaisia teemakokonaisuuksia. Osa tunnistamistamme teemoista noudattelee haastattelukysymyksiä ja osan löysimme sillä perusteella, että jokin asiakokonaisuus toistui aineistossa haastattelusta toiseen. Analyysimme siis yhdisti teoreettista (“ylhäältä alas”) ja induktiivista (“alhaalta ylös”) teemoitteluotetta (esim. Braun & Clarke 2006, 83). Analyysin ensimmäisessä vaiheessa tunnistimme siivoojahaastatteluaineistosta laajoja teemakokonaisuuksia aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin (Tuomi & Sarajärvi 2011, 108–113). Niiden perusteella laadimme haastattelurungon uuden aineiston keräämiseksi. Analyysin toisessa vaiheessa koko aineistoa on analysoitu yhtenä kokonaisuutena teoriaohjaavan sisällönanalyysin keinoin paikantaen erityisesti osallisuuden reunaehtoja.

Keskeinen tavoitteemme oli löytää toistuvia teemoja, joiden avulla yksittäisten ihmisten antamat usein hyvinkin omakohtaiset merkityksenannot pystyy näkemään yleisemmän teeman variantteina (Silvasti 2014, 44–45). Näin kokemuksista voi tunnistaa rakenteita: kun kokemus toistuu tarpeeksi systemaattisena, voidaan kysyä tämän säännönmukaisuuden kokemuksesta riippumattontta syytä. Etenimme analyysissä jäsentämällä alateemoja ja kokoamalla kuhunkin alateemaan liittyvät haastattelukatkelmat kokonaisuuksiksi. Sen jälkeen paneuduimme erikseen kuhunkin alateemaan samanaikaisesti hahmottaen siivoustyön kokonaiskuva.

Olemme aineiston analyysissä pyrkineet huomioidaan sekä siivoojan työhön vaikuttavat insti-

6 Perinteisemmällä videoidulla tutkimushaastatteluaineistolla tämä ei olisi ollut mahdollista ilman erillisiä, haastateltavien anonymiteetin suojaavia toimenpiteitä.

tutionaaliset vallan rakenteet että sen, miten nuo rakenteet aktualisoituvat siivoojan eli institutionaalisen toimijan työssä ja minkälaisia kokemuksia ne tuottavat. Tältä osin lähestymistavassa on vaikutteita institutionaalisen etnografian lähtökohdista ja orientaatiosta (Smith 2005, 1987; ks. myös Campbell & Gregor 2004; DeVault 1999), vaikka tutkimuksemme itsessään ei ole etnografinen. Institutionaalisen etnografian on kehittänyt kanadalainen sosiologi Dorothy E. Smith tavoitteenaan rakentaa ”ihmisten sosiologiaa” (Smith 2005), joka toisi näkyviin usein rakenteiden jalkoihin jääviä tavallisten ihmisten kokemuksia.

Institutionaaliselle etnografialle tyypillinen tutkimuksellinen näkökulma rakentuu kahdesta suunnasta. Toisaalta ollaan kiinnostuneita ihmisten institutionaalisisissa ympäristöissä – tässä tapauksessa siivoustyössä – toteutuvista elämäntäytännöistä sellaisina kuin haastateltavat niitä elävät, kokevat ja tulkitsevat. Toisaalta kiinnostus kohdistuu myös niihin rakenteisiin, instituutioihin, lakeihin, säädöksiin ja hallinnan mekanismeihin, jotka tuossa tietyssä institutionaalisisessa kontekstissa ympäröivät heitä ja vaikuttavat heihin ja joilla ihmisiä ja asioita organisoidaan. (Smith 2005, 44.)

Edellä kuvattua peruslähtökohtaa olemme tutkimuksessa hyödyntäneet toisaalta perehtymällä toisaalta teoria- ja tutkimuskirjallisuuden sekä luottamushenkilöhaastattelujen avulla siivoustyön rakenteellisiin tekijöihin ja niiden historialliseen muotoutumiseen. Toisaalta olemme tutustuneet empiirisen aineiston avulla siivoojien näkemyksiin ja kokemuksiin tiettyjen rakenteellisten reunaehtojen keskellä toimimisesta. Lopuksi kysymme, mitä siivoojien omaa työtään koskevat kuvaukset ja niistä paljastuvat institutionaaliset vallankäytön tavat ja mekanismit kertovat, kun niitä katsotaan rakenteiden ja niistä muodostuvien valtasuhteiden näkökulmasta käsin (Smith 2005, 41–44; Campbell & Gregor 2004, 90).

Siivoojien työmarkkina-asema ja siivoustyön arki

Siivoojien ja luottamushenkilöiden haastatteluisa selkeimmin toistuva teema on haastateltavien näkemys työolosuhteiden kokonaisvaltaisesta huononemisesta. Selvän poikkeuksen tähän tekee ainoastaan työvälaineiden kehittyminen. Siivoustyön yhä lisääntyvän ulkoistamisen ja sitä seuranneiden kilpailutuksen kierteiden kuvataan heikentäneen työn arkea radikaalisti. Haastateluisa toistuvia teemoja ovat kiristynyt työtahti, työn mekaaninen kontrolli, työehtoihin ja -sopimukseen liittyvät väärinkäytökset, heikko palkkaus sekä siivoojien näkymättömyys ja kulttuurinen aliarvostus. Näistä viimeksi mainitut ovat pitkään alaa vaivanneita ongelmia, jotka ovat vahvistuneet ja saaneet uusia muotoja.

Haastatteluista esiin nousevat kuvaukset ovat yhteneväisiä muiden suomalaisten ja kansainvälisten tutkimusten kanssa (Hirvonen & Mankki 2017; Ollus 2016; Seifert & Messing 2006; ks. myös Tarkkonen 2010). Ulkoistaminen ja sen yhteydessä tapahtunut ”työmarkkinoiden liberalisointi” on tutkimusten mukaan heikentänyt työolosuhteita ja laskenut palkkoja (Ryan & Herod 2006; Bezuidenhout & Fakier 2006). Lisäksi ulkoistusten ja ”joustavien” työmarkkinoiden on havaittu lisääneen yksittäisen siivoojan työtaakkaa. Erityisesti työpäivän aikana siivottavat kohteet ovat lisääntyneet (Seifert & Messing 2006; Öhring 2014).

Siivoustyön arjen kuvauksissa toistuu kokemus työvoiman kontrollin kiristymisestä ja muuttumisesta mekaanisemmaksi, ruumiillisemmaksi ja kokonaisvaltaisemmaksi. Vaatimukset työtahdin ja tehokkuuden lisäämisestä kiristyvät koko ajan, mikä lisää kiireen tuntua. Kontrolli perustuu paitsi aikaan myös työntekijän ruumiin hyvinkin suoraan mekaaniseen ja määrälliseen kontrolliin: esimerkiksi eri tiloissa käytettävien askelten määrän seuraamiseen ja ohjaamiseen. Kontrolli myös jatkuvasti digitalisoituu ja automatisoituu.

Mittaaminen, kiire ja työn pirstaloituminen luovat haastattelujen perusteella esteitä mahdollisuudelle tuntea ylpeyttä hyvin tehdystä työstä ja kiinnittyä sosiaalisesti työyhteisöön.

Liiallisen kiristämisen luonnollinen seuraus on, että työn pystyy tekemään vain mekaanisesti ja välttävasti, ei koskaan hyvin. Tiukalle viedyt määrälliset kriteerit mahdollistavat vain määrällisesti onnistuneet suoritukset, eivät esimerkiksi ylpeyden kokemista hyvin tehdystä työstä. Ongelmia ovat yhtä lailla jääminen asetetuista tavoitteista kuin työn tekeminen ylimääräisellä ajalla laadun varmistamiseksi.

Valtaosaa aineiston siivoojista on myös vaadittu tekemään työnsä annettuja työtunteja nopeammin. Vaikka palkkauksen perusteena onkin tuntipalkka, siivoamiseen tarvittavan ajan määrittelyyn ei ole objektiivisia kriteerejä. Objektiivisten kriteerien puuttuessa mitoitusta on käytännössä mahdollista kiristää aina tarpeen tullen. Tähän on kilpailutustarjousten jälkeen painetta. Kiristyksiä ei kuitenkaan välttämättä tehdä näkyvästi. Esimerkiksi erään haastattelun pääluoattamushenkilön mukaan on harvinaista, että siivoojia varsinaisesti kiellettäisiin pitämästä taukoja. Sen sijaan hänen mukaansa on hyvin yleistä, ettei tauoista erikseen mainita, ellei työntekijä osaa niitä vaatia (Luottamushenkilöt H1).

Työkohde saattaa olla yli seitsemän tunnin kohde, mutta sinua pyydetään siivoamaan se neljässä, jopa kolmessa ja puolessa tunnissa. Kiire on jatkuva. (Siivoojat H3)

Kerran minulle annettiin työtä, ja halusin esimiehen näyttävän minulle alueen etukäteen. Hän näytti alueen, kyseessä oli yksityinen yritys. Hän kertoi, että työ pitäisi tehdä neljässä, viidessä tunnissa. Kun olimme siivouskohteessa ja hän näytti paikkoja, en voinut uskoa silmiäni. En olisi mitenkään ehtinyt tehdä työtä siinä ajassa. Seitsemän tuntiakaan ei olisi riittänyt. (Siivoojat H15)

Mä oon aina meuhannu, ku oon ollu keskustelemassa työntekijöitten kanssa. Kun ne sanoo, et aika ei riitä, mä sanon, et miten sä teet, ylisiivootko? Vastaus on: ”Mutku en mä voi olla, sekin pitää pyyhkiä...” [...] Mä sanon, et ei ”mutku”. Jos asiakas ostaa paskaa, sille annetaan paskaa. Sehän on se tarkoitus: halvalla, huonolla mennään sisään, sit asiakas huomaa, sit se rupee ostaa sitä palveluu. Mutta kun siivoojat ei voi jättää likaseks, mä oon ite siivooja, kyl mä sen tiedän. Se on hirveet tehä huonoo. Mut se pitää vaan oppia. (Luottamushenkilöt H3)

Mä oon kyllä tykänny siivoustyössä ja siivoustyöstä senkin takii, että siinä näkee ne kättensä jäljet taikka näki ennenkuin tää alko tää huippukilpailutus, että nyt ei voi kyllä sanoo, että näkis, mutta siihen aikaan vielä kun mäkin oon aloittanut niin silloin oli aikaa suht hyvin siivota ja tosiaan näki, mitä teki [...] No siivoojilla ois yks keino mitä mää nyt oon ainakin kovasti koittanut ajaa, on se, että tehtäs vaan se työ, mistä asiakkaan kanssa on sovittu. Mut se on tosi vaikeeta tuo varsinkin vanhempien siivoojien kohdalla, jotka on tottunut tekeen työnsä hyvin. (Siivoojat H1)

Siivoustyötä ostavien yritysten halu säästää rahaa heijastuu kiristyvien tehokkuusvaatimusten lisäksi välttämättömiin työvälineisiin ja puhdistusaineisiin – välillä jopa siinä määrin, että työtä on vaikea suorittaa asiakasta tyydyttävällä tavalla.

Välineet on jotain aatamin aikaisia, niinkun rikinäisiä välineitä, joilla pitäisi saada siistiä, siistiä aikaseks. Imurit ei toimi ja pitäis imuroida, jotkut johdot on ihan rispaantuneita, että voi saada sähkökin siitä, niin semmosilla imureilla pitäis tehdä jotain ja sitten kun kieltäydyt siitä, että mä en tommosta imuria käytä niin silloin, eräskin esimies minulle huusi puhelimeen, että saatana, sinähän teet juuri niin kuin minä käsken. (Siivoojat H13)

Kyseessä on iso yritys. Ja heidän pitäisi hoitaa kaikki tarpeelliset asiat, joita siivoustyöhön tarvitsee.

Mutta tälläkin hetkellä, jos menisin varastoon, aina asia mitä löytyy 75 prosenttisesti, on pelkkää vessapaperia. Eli niitä kyllä löytyy... Mutta puhdistusaineita he eivät välitä hankkia. (Siivoojat H10)

Siivoojien työolojen lisäksi myös taloudelliset työehdot ovat kiristyneet. 1990-luvulla virkатыösuhteisia siivoojia ryhdyttiin irtisanomaan ja hankkimaan tilalle kilpailutettua siivouspalvelua yksityisiltä yrityksiltä. Tämän jälkeen työehtoja on heikennetty asteittain eri tavoin. Nimenomaan ulkoistaminen ja yhtiöittäminen mahdollistavat asteittaiset heikennykset.

Olen jonkun aikaa kokenut kyllä hyvänkin ajan, jolloin olin kunnan työntekijä ja oli ihan siivoojan virka. Siivosin kouluja silloin. Mut sit 90-luvulla kun alkoi tämä hullunmylly, tämä kilpailuttaminen. Laman varjolla ruvettiin kilpailuttamaan siivoojia, tämä virka meni kanssa kunnalta pois ja sitten mä jätin sen homman kokonaan. (Siivoojat H5)

Toisaalta viime aikoina kiinteistöpalvelualan ansiokehitysohjelmaksi nimetyn palkkauudistuksen keskeisimpänä tavoitteena on ollut siivoojien tulotason nostaminen. Työntekijä- ja työnantajajärjestöt sopivat ansiokehitysohjelmasta vuonna 2011. Siivoojat ilmaisevat haastatteluissa kuitenkin myös tyytymättömyyttään palkkaneuvotteluihin. Vaikka tuntipalkkoja on korotettu, osana ansiokehitysohjelmaa on sovittu myös eritelisien poistosta⁷ ja kokemuslisien jäädyttämisestä. Näin ollen ansiot ovat voineet laskea selvästikin tuntipalkan noususta huolimatta, erityisesti kokeneilla siivoojilla sekä likaisen työn tekijöillä, kuten juna- ja ravintolasiivoojilla. Kokemuslisien poistamisen voi katsoa vahvistavan ulkoistamis- ja kilpailutusprosesseihin sisältyvää ajatusta siivoustyöstä persoonattomana suorituksena: siivoojan työhistoria ja työkokemus muuttuvat palkkausperusteissa merkityksettömiksi.

Sekä siivooja- että luottamushenkilöaineistoista käy ilmi joukko väärinkäytöksiä, joista jotkut vaikuttavat hyvinkin systemaattisilta. Systemaattisuus näkyy toisaalta siten, että jatkuva kilpailu painaa herkästi hintoja alaspäin, eikä työvoimavaltaisilla aloilla ole juuri muita mahdollisia säästämiskeinoja kuin työn nopeuttaminen. Osa työnantajista vaikuttaa lisäksi rikkovan työlakeja tietoisesti. Tämä voi tapahtua myös alihankintaketjuissa, joissa työn tilaaja ainakin periaatteessa pyrkii laillisuuteen.

Yhtenä väärinkäytöksiä mahdollistavana tekijänä voi nähdä ulkomaalaistaustaisen työvoiman huomattavan kasvun. Tähän joukkoon kuuluu paljon puutteellisesti kielitaitoisia, työmarkkina-asemaltaan haavoittuvia ja mahdollisesti oikeuksistaan tietämättömiä työntekijöitä. Vuonna 2013 koko maan siivoojista ulkomaalaistaustaisten osuus oli runsas viidennes (23 %). Uudellamaalla vastaava luku oli 45 %. Vuosina 2008–2013 ulkomaalaistaustaisten työllisten määrä myös kasvoi eniten juuri siivouspalvelujen toimialalla, peräti 64 %. (Tilastokeskus 2015b.) Jos työ on tekijälleen ainoa mahdollinen eikä suomalaista lainsäädäntöä tunneta, mahdollisuudet puolustaa oikeuksiaan ovat vähäiset. Tämä käy ilmi myös muista aiheista sivuavista tutkimuksista (esim. Ollus 2016; Helkkula 2014). Tutkimuksissa puhutaan «hikipajakansalaisuudesta» (sweatshop citizenship). Sillä tarkoitetaan asemaa, jossa yhdistyvät heikkenevät oikeudet työssä ja heikkenevät kansalaisuuteen kytkeytyvät oikeudet. (Aguiar 2006.)

Haastatellut luottamushenkilöt kiistivät ulkomaalaistaustaisten siivoojien hyväksikäytön systemaattisuuden, joskin totesivat, että sitä tapahtuu. Siivoojien haastatteluissa taas viitataan selvästi eriarvoistaviin käytäntöihin ja erityisesti välitason esihenkilöiden väärinkäytöksiin.

Olin todella sairas. Kävin lääkärissä ja sain ensimmäisen sairauslomani töistä. Lääkäri kysyi, kuinka paljon tarvitsen lomaa. Vastasin, että pari päivää. Sain kuitenkin viikon sairausloman ja annoin todis-

7 Eritelisät on palautettu vuonna 2019 työehtosopimukseen, joskin paikallisesti sovittavana asiana.

tuksen työnantajalleni palattuani töihin. Seuraavana tilipäivänä huomasin, että minulta puuttui viikon palkka. Kysyin asiasta esimiehen avustajalta. Hän kertoi sen johtuvan siitä, että otin lomaa, vaikka en ollut sairas. Silloin oli Ramadan ja olin paaston vuoksi kuulemma jättänyt lounaan väliin ja tämän takia tuntenut itseni sairaaksi ja ottanut lomaa. Menin kotiin ja kerroin miehelleni. Hän puuttui asiaan ja alkoi kysellä, miten tämä on mahdollista. Olinhan ollut sairas ja minulla oli lääkärintodistus. Hänellä ei ollut oikeutta vähentää viikkoa palkastani. Se oli ensimmäinen kerta, kun otin sairaslomaa. Mieheni puhui esimieheni kanssa samaa kieltä eli suomea, ja yllättäen esimieheni myönsikin, että oli toimittu väärin. (Siivoojat H4)

Aluksi tuntui hyvältä, oli kaunista ja työtä on mukavasti, mutta sitten alkoi työtä tulemaan enemmän ja enemmän, jopa yli kymmentuntisia työpäiviä. Työolot olivat niin kuin ne olivat. Pesin ikkunoita tornitalossa 12. kerroksessa, ikkunat auki ja tikapuiden päällä tasapainoillen. Johtajan mielestä niin oli normaalia tehdä työtä. Niin työtä tehdään. Olimme lauantait ja sunnuntait töissä. Ja kun oli puhetta iltapalkoista ja lauantai- ja sunnuntailisista, johtaja sanoi, ettei maksa niitä lisää vaikka on tietoinen niistä. (Siivoojat H12)

Siivoojien näkymättömyys ja siivoustyön alhainen arvostus ovat määrittäneet alaa kauan⁸. Pysyvyyden väheneminen ja kohteiden jatkuva vaihtuminen ovat kuitenkin luoneet uusia kulttuurisen aliarvostuksen muotoja, kun työtä on ryhdytty organisoimaan kurinalaistettuna työvoimasuoritteena. Arvostuksen nostaminen on vaikeampaa, kun siivoojan palkkaamisen sijaan ostetaan

persoonaan kiinnittämättä palvelua. Toisaalta siivoojan näkymättömyydestä on tullut pikemmin symbolista kuin konkreettista. Aikaisemmin siivoustyö sijoittui esimerkiksi toimistoissa tyyppillisesti aikaisiin aamuihin ja myöhäisiin iltoihin. Nykyisin siivooja kohdataan useammin, mutta fyysinen näkyminen ei ole poistanut näkymättömyyden kokemusta.

Ihmisten kanssa tulee tietysti jänniä tilanteita, mut me ollaan yleensä ihmisten kotona, kun he on sieltä pois ja nää kotitalousasiakkaat on tosi mukavia ja heidän taholta ei tuu kaltoinkohtelua, mut semmosissa tilanteissa, että siivotaan esimerkiksi tehdasta tai toimistoo, et ollaan niinkun tehtaan sisällä tehtaan työntekijänä, niin siin on hyvin selkeä arvoasetelma niin et siivooja on se niinkun nokkimajärjestyksen alimmainen. Ja kaikki työntekijät ei mitenkään epäröi näyttää tätä. (Siivoojat H6)

Vielä näin 2000-luvullakin me siivotaan yöllä ja aamulla aikaisin, että on kohteita... Mä ymmärrän kyl niinkun kaupat ja tämmöset, että ne siivotaan yöllä, koska siellä ei ole asiakkaita, mutta sitten on toimistoja. Ihan tavallisia toimistoja, mitkä pitää siivota silloin, kun siellä ei ole ketään. Ja on kohteita, mihin ei saa mennä, vaikka niinkun työohjeissa lukee, että vaikka kello 17 jälkeen saa mennä siivoamaan ni jos siellä vielä silloin viiden jälkeen on ihmisiä niin sun pitää odottaa niin kauan, että ne ihmiset lähtee. (Siivoojat H13)

Siivoustyö on myös perinteisesti assosioitu työksi, jonka "kuka tahansa osaa". Tällä on luonnollisesti oma stigmatisoiva vaikutuksensa koko ammattikuntaan. Siivoojat itse kuitenkin korostavat haastatteluissa ammattitaitoa, joka näkyy esimerkiksi koneiden käytössä ja koulutuksessa ammattiin. Yksittäisissä siivoojien haastatteluissa korostui erityinen tyytyväisyys työtä kohtaan tilanteissa, joissa siivooja pystyy hallitsemaan omaa työntekoaan. Siivoamista kuvattiin tällöin "meditatiiviseksi", ja

8 Käsitteitä eri ammateista tutkitaan toisinaan gallupeilla. Jotkut näistä kyselyistä ovat tieteellisempiä ja jotkut pikemmin lehtien lukija-äänestyksiä. Siivoojan ammatti on systemaattisesti arvostettujen ammattien listojen häntäpäässä. Toki myös palkkatasoa voidaan pitää konkreettisenä heijastuksena alan arvostuksesta.

haastatteluissa kerrottiin yksityiskohtaisesti, millä tavoin siivooja voi nähdä oman työnsä jäljen. Tämä kokemus kuitenkin tuli pääosin esille yhdessä haastatteluista, siivousryttäjän puheessa. Hän nimenomaan oli pyrkinyt pois vallitsevasta työn kiristämisestä ja mekaanisesta kontrollista.

Yhdessä kohteessa kun olin, niin työkaverini rupes opiskelamaan laitoshuoltajaksi ja asiakkaalle siitä sitten kerrottiin, että tällanen on nyt koulutus alkanut ja näin, niin asiakkaan ensimmäinen kommentti oli, että pitääkö sitä siivoustakin muka opiskella. Ja se oli aika, aika semmosta niinku nöyryyttävää ja niinku, että juu, mehän osataankin tehdä tämä työmme ilman, että me kouluttaudutaan tähän. (Siivoajat H13)

Oikeastaan yks syy siihen miks mä perustin oman firman on se, että mä halusin enemmän vaikuttaa asioihin. Että mulla on kovasti paljon mielipiteitä. Aina, kaikissa työpaikoissa ollu. Ja mä ehkä sit, sen takia en oo, en tiedä, hyvä työntekijä, et mä voin olla vähän hankala työntekijä, koska mulla on niitä mielipiteitä. Ja sit mul on vähän alentunut hierarkian taju, et mä en hirveesti epäröi kertoa mun mielipiteitä, vaikka oon ollu vaan siivooja jonkun toisen palveluksessa. En koe, että mun ehdotuksia ois sen paremmin kuunneltu. (Siivoajat H6)

Osallisuus näkökulmana siivoajan työhön

Työhön liittyvä osallisuus rakentuu samanaikaisesti ainakin kolmella tasolla: sosiaalisesti ja toiminnallisesti työssä ja työpaikoilla, symbolisesti ammattialan kautta sekä rakenteellisesti ja poliittisesti laajemmalla yhteiskunnallisella tasolla. Työpaikan ja työn käytäntöjen tasolla osallisuus muovautuu esimerkiksi työyhteisöön kuulumisen (Parker & Gadbois 2000) ja omaa työtä koskevien vaikutusmahdollisuuksien kautta. Ammattialan tasolla osallisuus ja toimijuus muotoutuvat esimerkiksi ammattikuntaan sisäänpääsyn (Nie-

minen 2011) tai alan yleisen arvostuksen myötä sekä kykenevän ammattilaisuuden tunnistamisen käytännöissä (esim. Lapinoja & Heikkinen 2006, 145; Vanhalakka-Ruoho 2006, 124). Työhön liittyvää osallisuutta ja toimijuutta jäsentävät myös erilaiset kulttuuriset eronteot ja luokittelut sisä- ja ulkopuolisuuden mahdollisuuksista (Nieminen 2011), joihin vaikuttavat eri tavoin risteytyen esimerkiksi sukupuoli, ikä, koulutus ja etninen tausta (ks. esim. Yuval-Davis 2015).

Osallisuuden laajimpia eli yhteiskunnallisia ehtoja määrittää muun muassa poliittinen päätöksenteko. Sillä ohjataan kokonaisten ihmisryhmien, esimerkiksi maahanmuuttajien, asemoitumista työmarkkinoille ja kuulumisen kokemusten kehittymisen mahdollisuuksia (esim. Pajnik & Anthias 2014). Työmarkkinoiden rakenteet ja käytännöt saattavat joissakin tilanteissa myös rapauttaa paitsi itse työhön liittyvää myös laajempaa yhteiskunnallista osallisuutta (esim. Könönen 2014; ks. myös Helkkula 2014). Mainitut kolme tasoa vaikuttavat osallisuuden mahdollisuuksiin yleensä samansuuntaisesti. Kuitenkin yhteiskunnallisilla ehdoilla on tyypillisesti määräävä asema, sillä ne sanelevat työn tekemisen yleiset puitteet.

Työn arjen todellisuudet vaihtelevat merkittävästi osallisuuden yhteiskunnallisten ehtojen näkökulmasta. Hyvä esimerkki tästä on jakolinja jatkuvalla kilpailutukselle alistetun työn ja kilpailutukselta suojatun työn välillä. Kilpailutukselle alistettu työ on tyypillisesti suorittavaa työtä, jossa ulkoinen ohjaus on selvästi suurempaa ja arvostus vähäisempää kuin ei-kilpailutetussa asiantuntijatyössä. Ammattialan luonne voi myös muuttua osallisuuden näkökulmasta: tietynlainen työ voi jossakin yhteiskunnallisessa todellisuudessa olla enemmän osallisuutta mahdollistavaa ja rakentavaa kuin jossakin toisessa.

Osallisuuden ihanne voi myös törmätä paineisiin arvioida työtä ainoastaan ulkoisilla kriteereil-

lä. Tärkein, mutta ei ainoa, ulkoinen kriteeri on luonnollisesti työnantajan saaman taloudellisen hyödyn ja palkkakustannusten välinen suhde. On kuitenkin avoin kysymys, miten taloudellista arvoa mitataan, esimerkiksi miten korostetaan sitoutumisen arvoa tai miten yksilökohtaisiksi taloudellisia kriteerejä halutaan pilkkoa. Toiseksi ulkoiset kriteerit voivat tarkoittaa monia muitakin asioita, esimerkiksi työn tehokkuuden mittaamista ja seuraamista. Tämä korostuu määrällisten työn arvioinnin mittareiden yleistyessä monilla ammattialoilla, joista siivoustyö on tyypillinen esimerkki. Koska työssä kyse on taloudelliseen vaihtoon nojaavista toiminnosta, tarvitaan johonkin pisteeseen asti ulkoisilla kriteereillä operoivia instituutioita (yrityksiä, virastoja, jne.) mahdollistamaan työn tekemistä (Moore 2012). Avoin kysymys ja kamppailun paikka on, kuinka paljon tilaa annetaan osallisuudelle ja ammatillisuudelle.

Osallisuus työpaikan sisäisenä kysymyksenä

Työyhteisö on ensimmäinen ja ilmeisin näkökulma osallisuuden toteutumisedellytyksistä käytäviin neuvotteluihin. Kun siivoojan työtä tarkastellaan tästä näkökulmasta, keskeisiä kysymyksiä ovat: Mikä ja minkälainen siivoojien työyhteisö on? Miten ja keistä se muodostuu? Onko joitakin muita työrooliin tavalla tai toisella kiinnittyviä ryhmiä tai yhteisöjä, joihin kiinnittyminen on merkityksellistä osallisuuden rakentumisen näkökulmasta?

Siivoojan työssä osallisuuden ja toimijuuden mahdollistava työyhteisö on parhaimmillaan vahva sekä työtyytyväisyyttä että kuulumisen ja toimijuuden kokemusta edistävä tekijä. Haastatteluissa tällaisen työyhteisön kuvattiin todennäköisimmin muodostuvan tilanteessa, jossa esimerkiksi koulussa, hotellissa tai toimistossa on omatalkkasuhteessa toimivat siivoojansa ja siivoojien työyhteisö rakentuu osaksi laajempaa, esimerkiksi opettajien ja koululaisten muodostamaa, yhteisöä.

Kun me aamulla tullaan töihin, ni me tullaan heti omaan, sinne huoneeseen, istutaan, me jutellaan, ja miten päiväsi meni, mitä on tehty, mitä ruokaa joku laitto tai että mul sanotaan, että illalla kävi lapsenlapset siel hoitoon ja kaikenlaista semmosia, [...] aina kun jollain on synttärät, sit tuodaan kakkua ja kahvia meille ja, muistetaan ja. Kun joku vanhemmista kuolee tai jotain semmost on, surulliset asiat, sit aina ostetaan toisillemme yks toiselle jotain rahaa tai vaikka kukkia tai jotain semmosta aina. Ollaan käyty yhdessäkin, öö, Tallinnassa, risteilyllä ja kaikenlaista, tehty semmosia matkoja. (Siivoojat H14)

Tällainen todellisuus on kuitenkin lähes kokonaan kadonnut siivouspalvelujen yksityistämisen, ulkoistamisen ja alihankintojen myötä – olkoonkin että jotkut erityisesti yksityisen sektorin toimijat, kuten hotellit, ovat viime aikoina taas palkanneet siivoojia takaisin omaksi henkilökunnakseen. Siivoojien työyhteisöjä tarkasteltaessa keskeinen huomio onkin varsinaisen työyhteisön puuttuminen kokonaan. Kohteesta riippuen työ voi hyvinkin rakentua siten, että voi kulua jopa viikkoja ilman työkavereiden kohtaamista. Myös alan ”läpikulkumatkalaisten”, kuten opiskelijoiden, suuren määrän koettiin vaikuttavan merkittävästi työyhteisöjen luonteeseen.

Jos on ympäri kaupunkia ja teet vaikka portaita, niin ethän sie nää viikkokausiin ketään, jos sie et tunne ja sovi, et nähdäänkö siellä. Että on se kyllä hyvin pitkälle yksin työskentelyä. Että se on kyllä ihan herkkua, jos meitä on saman katon alla monta. (Luottamushenkilöt H2)

Yhteiset taukotilat arvioitiin erityisen tärkeiksi siivoustyössä, jossa työtä tehdään yksin mutta samassa paikassa, esimerkiksi toimistossa ja hotellissa. Samalla kuitenkin kilpailutusten myötä kiristynyt työtahti ja keskinäisen kilpailun lisääntyminen rapauttavat työyhteisöjä niin, ettei pelkkä taukotilojen kohentaminen enää riitä ratkaisuksi.

Työyhteisöjä saattavat rapauttaa esimerkiksi kauteus työkavereiden paremmista tai useammista työvuoroista ja palkasta, kiireestä johtuva väsymys tai loppuun palaminen ja äärimmillään työpaikkakiusaaminen. Kilpailun eetos saattaa siis ulottua myös työkavereiden välisiin suhteisiin, jolloin kumppanuuksien sijaan muodostuu pikemminkin kyräilyä ja keskinäistä kilvoittelua.

Nykyisin ihmiset on väsyneitä. Kaikilla on puukko toistensa selässä. (Luottamushenkilöt H3)

Vastaava tapaus sattui [paikassa]. Otin yhteyttä suomalaisen työkaveriini, koska olen ulkomaalainen. Hän meni sanomaan pomolleni, että olimme tehneet työn kolmessa ja puolessa tunnissa. Kerroin pomolleni, että olimme työskennelleet neljä tuntia, mikä oli normaalia siinä kohteessa. Pomoni tuli tapaamaan minua ja kertoi, että työkaverini oli kannellut minusta. Sain varoituksen. (Siivoojat H3)

Lähiesihenkilöllä nähtiin olevan keskeinen rooli siinä, millaiseksi kokemus työyhteisöön kuulumisesta muodostuu, samoin kuin siinä, onko minkäänlaisen työyhteisön muodostuminen ylipäättään mahdollista, kun arki on pirstaleista ja työntekijät vaihtuvat tiuhaan. Työntekoon ja työpaikkaan juurruttavia osallisuuden mahdollisuuksia tulee siivoojien työssä kuitenkin etsiä ainakin osin muualta kuin konkreettisista saman työn tai työympäristön tuottamista yhteenliittymistä. Ammattiliiton ja työpaikoilla liittoa edustavien luottamushenkilöiden voisi parhaimmillaan ajatella toimivan tietynlaisena virtuaalisen työyhteisön mahdollistajina ja kokoajina sekä ammattidentiteetin muodostumisen ja vahvistumisen tukijoina. Käytännössä tämä ei kuitenkaan vaikuta toteutuvan. Haastattelujen perusteella monet kokevat liiton joko kaukaiseksi tai ovat menettäneet työn muutosten pyörteissä uskonsa liiton mahdollisuuksiin vaikuttaa, samoin kuin omiin mahdollisuuksiinsa vaikuttaa liiton sisällä (ks.

myös Eskelinen & Rynnänen 2017, 36). Nykyisessä pirstaleisessa siivoustyön todellisuudessa ei tunnu muodostuvan keskinäistä solidaarisuutta, joka juurtuisi näkemykseen vallitsevan tilanteen yhteisyydestä ja siihen vaikuttamaan pyrkivien yhteisten kamppailujen merkityksellisyydestä.

Mä yritin silloin aikoinaan monet illanistujaiset ja kaikki. Ei kukaan tuu paikalle. Mä lopetin sen. Mun mielest kaikkein pahin on se, et ku palkat on väärin. Mä ajattelin, et kylhän nyt se tuo ihmiset paikalle ku laitettiin, et tuokaa tilinauhat, et tää ja tää on teillä väärin. Ei ykskään. Se pitää olla työyhteisö, mihin sä pääset sisään, sitä kautta. (Luottamushenkilöt H3)

Osallisuuden mahdollistavan paikan tai jäsenyyden lisäksi keskeistä on myös toimijan rooli yhteisössä – tai ainakin mahdollisuus tällaiseen rooliin. Työelämän näkökulmasta tämä tarkoittaa mahdollisuutta osallistua oman työn rakentumiseen ja vaikuttaa mahdollisten epäkohtien korjaamiseen sekä halua, kykyä ja uskallusta toimia osana työyhteisöä. Kun siivoojien työtä lähestytään osallistumisen ja toimijuuden mahdollisuuksien näkökulmasta, on tarpeen pohtia esimerkiksi seuraavia asioita: Minkälaisia mahdollisuuksia siivoojalla on vaikuttaa omaan työhönsä? Miten työhön liittyviin asioihin on mahdollista vaikuttaa osana laajempaa siivoojien yhteisöä? Onko työntekijällä autonomista tilaa järjestää oman työnsä tekemisen puitteita ja käytäntöjä harkintansa ja ammatillisen osaamisensa perusteella? Mitä valmiuksia omaan työhön tai laajemmin työolosuhteisiin ja työn rakenteisiin vaikuttaminen edellyttää? Kenellä niitä on; miten niitä voi hankkia?

Kuten edellisessä alaluvussa kuvasimme, kiristynyt työtahti ja lisääntyneet tehokkuusvaatimukset ovat vaikuttaneet olennaisella tavalla siivoustyön arkeen. Työn parametrit on tiukimmillaan määritelty ylhäältäpäin tavalla, joka ei mahdollista variaatiota. Jopa omien askelten määrää koskeva

päätävältä on joissakin tilanteissa ulkoistettu. Oma toimijuus on tällöin kutistettu minimiin.

Nyt ollaan viime aikoina puhuttu tästä uudesta mobiilijärjestelmästä [...] että tällöinen työajan seuranta ja palkanmaksujärjestelmä, että se on tämmöstä älypuhelinvoittoista sitten tämä meidän työajan seurantamme tulevaisuudessa. [...] Se on tavallaan tällöinen seurantalaitte siinä mielessä, että siinä ei tavallaan tarvitse itse enää mieltä sitäkään vertaa, että teenkö nyt mitä tai muut tätä, että kaikki mitä on siinä puhelimesta siinä ohjelmassa niin siinä on tällöinen työtahtumat listaus päivän töistä ja ne kaikki täytyy suorittaa sitten ja kuitata. (Siivoojat H7)

Siivoustyön uusiin kompetensseihin kuuluu taito sopeutua uudensuunnauksiin ajankäytön ja työn lopputuloksen optimoinnin vaateisiin. Ne eivät pääsääntöisesti mahdollista senkaltaista työn jälkeä, johon voisi olla itse tyytyväinen, eikä tilanteeseen voi useinkaan työpaikkakohtaisesti vaikuttaa.

Mää kerran huumorilla laskin yhdelle taloyhtiölle tarjouksen ja päädyin semmoseen summaan, joka oli suunnilleen tuplat siitä, mitä he sillä hetkellä siivousfirmalle makso ja mä ilmoitin, että ei me ruveta tällöisiin hommiin ollenkaan. Mä ymmärrän, että se tarjouskilpailu on kovaa ja niitä asiakkaita halutaan, mut useinkaan ne ihmiset, jotka niitä tarjouksia laskee, niitä työaikoja laskee, niin ei oo samoja ihmisiä, jotka sen työn sit tekee. (Siivoojat H6)

Työpaikalla vaikuttaminen saattaa kompastua paitsi omaan mahdollisuuteensa myös monella työpaikalla vallitsevaan pelon ilmapiiriin, joka liittyy ennen muuta huoleen työpaikan säilymisestä: ”Ihmiset pelkää kauheesti, ne tekee hulluna töitä, ne ei uskalla sanoa mitään” (Luottamushenkilöt H3). Työpaikalla toimimiseen ja vaikuttamiseen liittyy myös kysymys siitä, kenellä ylipäätään on työpaikalla toimimiseen ja vaikut-

tamiseen tarvittavia tietoja ja valmiuksia. Omien oikeuksien vaatiminen ei ole itsestään selvää, ja esimerkiksi kielitaidon puutteet puolin ja toisin saattavat vaikeuttaa kommunikaatiota ja tiedon välittymistä työpaikoilla.

Suorittamiseen keskittyvien mekanististen organisaatioiden, jotka ovat siivoustyön organisaatioissa nykyisin hallitsevia (Sollund 2006), on havaittu tuottavan yleisesti ottaen heikompaa sitoutumista ja motivaatiota (esim. Baumeister & Leary 1995; tässä McClure & Brown 2008). Välihyteenvetona osallisuuden edellytyksistä työpaikan ja työn arjen tasolla voikin todeta, että jotakuinkin kaikki keskeiset osallisuutta rakentavat ulottuvuudet ovat siivoustyössä jollakin tavoin pirstaloituneet. Kiinnittymisen mahdollistavaa välitöntä työyhteisöä ei monesti ole lainkaan. Siivoojan kohtelu niin esihenkilöiden kuin ”asiakkaiden” taholta on monesti väheksyvä ja jopa ihmisarvon ohittavaa. Kiireen välitön seurauksena on, että työn pystyy tekemään vain mekaanisesti ja välttävästi, jolloin ilo tai ylpeys hyvin tehdystä työstä ovat käyneet osin mahdottomiksi. Mahdollisuudet vaikuttaa työn sisältöön rapautuvat lisääntyvän ja yhä mekanisoituvan kontrollin myötä. Osallisuudesta ja kuulumisesta käytävät neuvottelut ovat myös erilaisia eri ryhmien edustajille (Nieminen 2011). Heikoimmassa asemassa vaikuttavat olevan ulkomaalaistaustaiset työntekijät, jotka osaavat suomen kieltä vasta vähän.

Osallisuus ammattialaan liittyvässä asiana

Työelämän näkökulmasta osallisuuden mahdollistava ja osallisuutta tukeva yhteisö voi olla myös abstraktimpi työhön kiinnittymisen myötä muodostuva ammatti-identiteetti ja sitä kautta muotoutuva kokemus kuulumisesta tiettyyn ammattikuntaan (esim. Nieminen 2011). Keskeisiä kysymyksiä osallisuuden ehtojen ja mahdollisuuksien analysoimiseksi ovat tällöin esimerkiksi seuraavanlaisia: Miten työnantaja ja muut ihmiset

suhtautuvat siivoojan työhön? Millaista suoraa ja epäsuoraa palautetta työstä saa? Miten ja minkälaiseksi siivoustyön yhteiskunnallinen merkitys on rakentunut?

Muutamassa siivoojahaastattelussa oli kaikuja vahvasta positiivisesta ammatti-identifioitumisesta. Painokkaammin aineisto kuitenkin kertoo siitä, että siivoustyön alhainen arvostus rapauttaa mahdollisuuksia kokea työ merkitykselliseksi ja olla ylpeä omasta ammatistaan. Myös aiemmin kuvaamamme ongelmat, kuten siivoojien näkymättömyys ja siivoojille suoraan osoitettu arvostuksen puute, heikentävät mahdollisuuksia vahvan ja positiivisen ammatti-identiteetin rakentumiseen. Axel Honnethin (2012) käsitteistöä käyttäen vaikuttaa siltä, että siivoojat eivät useinkaan saa työstään senkaltaista arvoyhteisön tunnustusta, joka on työhön liittyvän itsearvostuksen rakentumisen keskeinen edellytys. Kärjistäen voi sanoa, että työtä täytyy itse arvostaa, kun arvostusta ei saa ulkopuolelta.

Sitä [siivoojan työtä] pidetään vielä silleen vähäpätöisenä, että kuka tahansa osaa siivota. Ihmiset ajattelee, että on vähän niin kuin kotona siivoilisi. Että se ei ole silleen vetoimainen ammatti ollenkaan, että se on usein ihan viimeinen. Ja tämä on näkynytkin sitten. Ja se on tosi sääli. Tämä on ammatti tänä päivänä vielä paljon enemmän kuin ennen. Pitää osata aineet, välineet, pinnat, paljon osattavaa. Ja sitten vastuu, kun miettii, asiakkaan kaikki tilat, sehän on iso vastuu, että teet kaiken oikein siellä asiakkaalla. Ja koulutus ei varmaan ole vähäisempi siivoojalla kuin sillä autonasentajalla tänä päivänä. (Luottamushenkilöt H2)

Jos haluaa työskennellä siivoojana. En usko, että kukaan haluaa työskennellä siivoojana. Minulla on paljon kavereita, jotka eivät pidä siivoojana työskentelemisestä. He luulevat, että siivoustyö on epäkunnioitettavaa eikä tärkeää työtä. Minä en ole samaa mieltä. Siivoustyö on rehellistä, aitoa työtä.

Niin kuin islamilainen sanonta sanoo, puhtaus on uskonnosta ja sotku pahasta. Teemme siivoustyötä. Se on kunnollinen työ. (Siivoojat H1)

Haastatteluissa korostetaan, että siivoojan työn merkitystä pitäisi tuoda nykyistä aktiivisemmin esiin. Katseet kääntyvät erityisesti ammattiliittoon (ks. myös Eskelinen & Rynänen 2017, 36).

Todella sen kiiltävän lattian takana on oikeesti joku ihminen, joka on oikeesti sen tehnyt siellä ja uhrannut siihen voimaa, voimavaransa ja aikaansa ja ammattitaitonsa, koska se lattia ei itestään kiiltäväks tuu, jos sinne ei panna oikeita aineita, eikä pysy ellei siellä ole oikeet aineet alla. Ja että ruvettais arvostaan niinkuin, ei pelkästään sitä siistiä jälkeä vaan itse sitä siivoojaa siellä takana, taka-alalla, joka yleensä on siellä takana pimeässä, joka tekee sen tosiuunin siellä muiden poissa ollessa. Ja sitä kautta muiden ammattialojen ois syytä ruveta mun mielestä vähän niinkuin arvostamaan, tämmöistä poikkiammatillista solidaarisuutta osoittamaan siivoojia kohtaan. (Siivoojat H5)

Osallisuus ja toimijuus rakenteellisina ja poliittisina kysymyksinä

Haastatteluista välittyvä valtava kontrasti "omien" siivoojien ja alihankintana toteutetun siivoustyön välillä viittaa rakenteellisten toimien tarpeeseen. Samasta tarpeesta kertovat myös kilpailutuskäytäntöjen myötä kiristyneet työolosuhteet. Osallisuuden esteitä ja mahdollisuuksia tuleekin tarkastella myös laajemmasta rakenteellisesta viitekehuksesta käsin. Olennaista tällöin on se, miten ulkoiset tekijät ohjaavat ja ehdollistavat työpaikan sisäisiä käytäntöjä.

Osallisuutta usein ylitulkitaan työpaikan "sisäisenä" ilmiönä ja täten työpaikalla tehdyistä valinnoista riippuvana. Tällaisessa ajattelussa osallisuuden kannalta merkittävien valintojen nähdään koostuvan hyvästä johtamiskulttuurista, palautejärjestelmistä, pienistä teoista, kuten

syntymäpäivien huomioimisesta, kahvitauoista ja muista käytännön ratkaisuksista ja niin edespäin. Osuva esimerkki tämänkaltaisesta ajattelusta on esimerkiksi SSTL Puhtausala ry:n ja Filosofian Akatemian koordinoima Kohti kutsumuksellista siivousalaa -hanke, jonka tavoitteena on kehittää ”puhtausalan työtyytyväisyyttä ja toimialan veto-voimaisuutta kiinnittämällä huomiota työn iloon ja palkitsevuuteen”:

[K]onkreettisin työnohjaukseen ja toimintatapoihin liittyvin muutoksin voidaan merkittävästi lisätä puhtausalan vetovoimaisuutta ja palkitsevuutta, sanalla sanoen, puhtausalan kutsumuksellisuutta.

Liian usein näkee julkisuudessa valitusvirttä siitä, miten palkkaus on huono tai arvostus on alamaissa [...] Mielestäni virtaus meidän töissä on oman kädenjälkensä näkemistä päivittäin ja oman työn kehittämistä sekä oman ammattitaidon ja osaamisen ylläpitämistä.

Me haluamme kilpailla henkilöstön sisäisellä motivaatiolla. (Kohti kutsumuksellista siivousalaa -hankeblogi)

Keskittyminen yksinomaan työpaikan sisäisiin käytäntöihin kuitenkin sivuuttaa laajemmat rakenteelliset tekijät. Nämä usein paitsi ehdollistavat työpaikan sisäisiä käytäntöjä myös järjestelivät työn käytäntöjä osallisuutta mahdollistavaksi tai sitä rapauttavaksi. Aineiston perusteella näistä tekijöistä ehdottomasti keskeisimmät liittyvät siivoustyön ulkoistamiseen ja kilpailutukseen. Vallitsevan tilanteen kuvattiin kaikinensa poikkeavan jyrkästi muutaman vuosikymmenen takaisesta. Pidempään alalla toimineet olivat kokeneet muutoksen itse, mutta muutkin kuvasivat työolojaan korostaen ongelmina juuri viime aikoina voimistuneita ilmiöitä.

Käytännössä nopean kilpailutussyklin johdosta kustannusten karsimisesta on tullut välttämätön-

tä. Työn organisoinnin keskeiseksi periaatteeksi muodostuu tällöin toimintojen nopeuttaminen. Tämä muuttuu väistämättä osallisuuden mekaniismien edistämisen esteeksi. Joissakin aiemmissä tutkimuksissa on tosin esitetty, että siivousalan tuottavuuden suuri työpaikkakohtainen vaihtelu osoittaa esihenkilöiden harkintavallan olevan varsin suurta (Jones & Shiat 2009). Tällöin on kuitenkin keskitytty tutkimaan erikokoisia siivousosastoja eikä niinkään ulkoistetun ja ei-ulkoistetun siivoustyön eroja.

Voikin kysyä, minkälaiset rakenteelliset tekijät vaikuttavat esihenkilöiden haluun tehdä osallisuutta ja laajemmin työhyvinvointia edistäviä ratkaisuja. Esihenkilö ei ole tyhjiydessä päätöksiä tekevä subjekti, jonka autonominen tahtotila ratkaisisi työyhteisön ilmapiiriin. Pikemmin juuri esihenkilön tahtotila voi olla rakenteellisten tekijöiden sanelema. Vaikka paikallinen järjestelyvalta olisi muodollisesti suurtakin, kilpailu voi luoda huomattavaa painetta myös esihenkilöille työehtojen kiristämiseksi. Luottamushenkilöt viittaavat haastatteluissa usein nimenomaan esihenkilöiden keskinäiseen kovaan kilpailuun, jota ohjaa paine tuottaa koko ajan enemmän katetta kilpailutus-ten myötä laskevista hinnoista huolimatta. Kyse ei siis ole ainoastaan siitä, että kilpailutus asettaa reunaehdoja tai puitteita esihenkilöille ja rajaa heidän mahdollisuuksiaan edistää työntekijöiden osallisuutta, vaan pikemmin kilpailutus suoraan määrittää esihenkilöiden toimintaa.

Kaikesta otetaan löysät pois ihan sen mukaan mihin sä suostut. Jos sä juokset nyt, ensi viikolla juokset vielä kovempaa. (Luottamushenkilöt H3)

Koko ajanhan on kisa siitä, kuka saa niitä kohteita. (Luottamushenkilöt H3)

Sekä siivoojien että luottamushenkilöiden haastatteluissa kilpailutus korostui kielteisenä tekijänä myös siksi, että se estää työn tekemisen omaa

harkintaa käyttäen. Sopimuksissa on määritelty hyvinkin tarkasti se, mitä siivotaan, esimerkiksi miltä korkeudelta. Yleisemmin eri haastatteluissa tuli esiin toive siitä, että kilpailutusten ”pohja” tai ”raja” tulisi jossain vaiheessa vastaan. Ongelmaksi nähtiin myös epävarmuus siitä, milloin tuo ”raja” on saavutettu. Tämä muotoilu osoittaa myös, että kilpailutukset nähdään ensi sijassa ongelmana.

Silloin kun oli omat siivoojat, tehtiin kaikki. Nyt määritellään: lamppuja jotka roikkuu, niitä ei pyyhitä ikinä. (Luottamushenkilöt H3)

Se on iso kysymys, miten pitkällä kilpailutuksilla mennään. Mutta toivottavaa on, että jossain tulee raja vastaan ja mennään taaksepäin, että ajatellaan sitä palveluna. (Luottamushenkilöt H1)

Lopuksi

Olemme tässä artikkelissa analysoineet siivoojan työtä erityisesti osallisuuden näkökulmasta. Käytimme aineistona taiteellisiin tarkoituksiin kerättyjen haastatteluiden ja perinteisemmän laadullisen haastatteluaineiston yhdistelmää. Ydinteesimme ja -havaintomme on, että siivoustyön organisoiminen jatkuvan kilpailuttamisen kautta ohjaa rakentamaan työn arkea niin, että laajasti ymmärretyyn osallisuuden edistäminen on huomattavan vaikeaa, ellei mahdotonta. Ammatit itsessään kuitenkin mahdollistaisi monenlaisia osallisuutta tukevia ratkaisuja.

Käyttämämme taiteellinen aineisto toi esiin vakavia työolosuhteisiin liittyviä ongelmia, mikä vahvisti aiemman tutkimuksen havaintoja (esim. Ollus 2016; Seifert & Messing 2006). Lähdimme tutkimaan siivoojan työtä erottelemalla osallisuuden tasoja. Osallisuuden tasojen tutkiminen haastoi tulkitsemaan siivoojan asemaa ”arvoyhteisön tunnustuksen” (Honneth 2012) kautta mutta vieläkin olennaisemmin osallisuuden materiaalien reunaehtojen kautta. Artikkelin keskeisin kontri-

buutio liittyykin työolosuhteiden keskeisimmäksi heikentäväksi tekijäksi tunnistetun kilpailutuksen ja osallisuuden väliseen suhteeseen tai yleisemmin tunnustuksen materiaaliseen perustaan.

Totesimme, että vaikka työn organisointi, ja täten myös ongelmat, riippuvat periaatteessa työpaikan sisäisistä ratkaisuista, materiaaliset olosuhteet vaikuttavat ratkaisevasti osallisuuden ehtoihin. Taloudellisten ja muiden rakenteellisten tekijöiden sivuuttaminen luo liioitellun kuvan työpaikkakohtaisen harkinnan mahdollisuuksista ja merkityksistä. Keskittyminen työpaikkakohtaisiin ”hyviin käytäntöihin” kadottaa näkyvistä yleisemmän pyrkimyksen hallinnoida joitakin töitä ulkoistamisen ja kilpailuttamisen kautta. Kilpailutus onkin merkinnyt paitsi yleisen tehostamisen painetta myös työtehtävien hallinnointia yksityiskohtaisina suoritteina ja työntekijöiden mekaanista kontrollia. Samalla siivouskohteista nopeammin suoriutumiseen on jatkuva paine.

Siivoojan asemaa voidaankin tulkita siirtymänä aliarvostuksen muodosta toiseen. Perinteisestä kulttuurisesta aliarvostuksesta (”kuka tahansa pääsee siivoojaksi”) on siirrytty laajasti työn markkinoistamiseen ja siihen liittyvään aliarvostukseen. 1990-luvulla alkanut markkinavetoinen organisaatioajattelu alkoi korostaa tukipalveluiden ulkoistamista ja kilpailuttamista keinona säästää. Perinteinen aliarvostus on epäilemättä helpottanut työn kurinalaistamista ulkoistamisprosesseissa. Toisaalta perinteinen siivoojan työn aliarvostus voi vaikeuttaa markkinavetoisen kilpailutuksen ja ulkoistamisen seurausten näkemistä, kun siivoojan työn ajatellaan usein olevan joka tapauksessa ”suorittavaa”.

Työmarkkinoilla voimistuu jakolinja niiden välille, joiden työ mahdollistaa osallisuuden kokemuksen omaan työhönsä vaikuttamisen kautta, ja niiden, joiden työtä kontrolloidaan, pilkkotaan ja nopeutetaan tavalla, joka tekee osallisuuden

kokemukset mahdolltomiksi tai erittäin vaikeiksi. Talusteoria korostaa työvoimaa yhtenä markkinahyödykkeenä muiden joukossa (toimivat työmarkkinat, kysyntä/tarjonta). Käytännössä ”työmarkkinat” kuitenkin tuottavat hyvin erilaisia kokemuksia sen mukaan, miten tarkkaan rajattuina ja pilkottuina suorituksina työtä organisoidaan ja vaihdetaanko työmarkkinoilla jonkun ihmisen osaamista vai tekijästään irrotettuja suoritteita. Kilpailuttaminen erityisesti niin kutsu- tuissa tukipalveluissa on aktiivinen prosessi, jossa osa töistä määritellään ulkoistettaviksi ja niiden hintaa painetaan tarkoituksella kilpailun kautta alaspäin. Käytännössä säästämisen keinona ovat myös selvät laittomuudet, joita kytetään tekemään erityisesti haavoittuvaisessa asemassa olevan ulkomaisen työvoiman tapauksessa.

Ulkoistusten ja kilpailuttamisen seuraukset ovat siivoojan työtä laajempi kysymys. Asia koskee monia ammattialoja, vaikka siivoojat ovatkin hyvin havainnollinen esimerkki prosessin seurauksista. Yksittäisen hetken tai yrityksen näkökulmasta tehokkuden lisäämiseltä vaikuttava toiminta ei välttämättä ole kokonaisuuden kannalta tehokasta. On esimerkiksi todettu, että ulkoistamisen ja kilpailutuksen myötä tapahtunut siivoojien työolojen huonontuminen, työtahdin kiristyminen ja epävarmuuden lisääntyminen ovat lisänneet työperäisten sairauksien riskiä (Öhring 2014). Ulkoistaminen voi aiheuttaa myös vakavia vahinkoja niille toiminnoille, joita siivouksen kaltaisten tukipalveluiden pitäisi tukea, esimerkiksi sairaalasiivouksen tapauksessa (Zuberi & Ptashnick 2011). Siksi kilpailuttamisen tulevaisuus on laajemminkin yhteiskunnallisesti olennainen kysymys. Syntykö kilpailutuksen ja sen luoman mekaanisen ja kiireisen suorittamisen kulttuurille vastavoimaa?

Kirjallisuus

- AGUIAR, LUIS. 2006. "Janitors and sweatshop citizenship in Canada." *Antipode* 38:3, 440-461.
- BEZUIDENHOUT, ANDRIES & KHAYAAT FAKIER. 2006. "Maria's Burden: Contract Cleaning and the Crisis of Social Reproduction in Post-apartheid South Africa." *Antipode* 38:3, 462-485.
- BIESTA, GERT & MICHAEL TEDDER. 2007. "Agency and learning in the lifecourse: Towards an ecological perspective." *Studies in the Education of Adults* 39:2, 132-149.
- BRAUN, VIRGINIA & VICTORIA CLARKE. 2006. "Using Thematic Analysis in Psychology." *Qualitative Research in Psychology* 3:2, 77-101.
- BEVIR, MARK & R.A.W. RHODES. 2016. "The '3rs' in Rethinking Governance: Ruling, Rationalities, and Resistance." Teoksessa *Rethinking Governance. Ruling, Rationalities and Resistance*, toim. Mark Bevir & R.A.W. Rhodes. Lontoo: Routledge.
- CAMPBELL, MARIE & GREGOR, FRANCES. 2004. *Mapping Social Relations. A Primer in Doing Institutional Ethnography*. Lanham: AltaMira Press.
- DEVAULT, MARJORIE. 1999. *Liberating Method. Feminism and Social Research*. Philadelphia: Temple University Press.
- ESKELINEN, TEPPO & SANNA RYYNÄNEN. 2017. "Siivoojat, haavoittuva työvoima ja kilpailutukset: ay-liikkeen haasteita ja reaktioita." *Työväentutkimus*. Vuosikirja 2017, 32-40.
- FILOSOFIAN AKATEMIA. 2016. Kohti kutsumuksellista puhtausalaa -hankeblogi. <https://kutsumuksellinenpuhtausala.com/> (Luettu 08.09.2016.)
- FERLIE, EWAN, LYNN ASHBURNER, LOUISE FITZGERALD & ANDREW PETTIGREW. 1996. *The New Public Management in Action*. Oxford & New York: Oxford University Press.
- HARRINVIRTA, MARKKU. 2000. *Strategies for Public Sector Reform in the OECD Countries*. Helsinki: Suomen tiedeseura.
- HEIKKINEN, HANNU L. T. & RAUNO HUTTUNEN. 2002. "Huomaa minut, arvosta minua!" Opetus tunnustuksen dialektiikkana." Teoksessa *Opettajuus murroksessa*, toim. P. Sallila & A. Malinen. Helsinki: Kansavalistusseura.
- HEISKALA, RISTO & EEVA LUHTAKALLIO, TOIM. 2006. *Uusi jako. Miten Suomesta tuli kilpailukyky-yhteiskunta?* Helsinki: Gaudeamus.
- HELKKULA, MIRVA. 2014. *Eriarvoinen siivoustyö osana elämäntulkua. Korkeasti koulutetut afrikkalaiset Suomen työelämässä*. Sosiaaliantropologian pro gradu -tutkielma, Tampereen yliopisto, yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö.
- HIRVONEN, HELENA & LAURA MANKKI. 2017. "Kunnallisen liikelaitoksen yhtiöittäminen: kun köksäys ja kuuraus kilpailutettiin." Teoksessa *Tehostamistalous*, toim. T.

- Eskelinen, H. Harjunen, H. Hirvonen & E. Jokinen. Jyväskylä: SoPhi.
- HONNETH, ALEX. 2012. *The I in We. Studies in the Theory of Recognition*. Cambridge & Malden: Polity Press.
- JOKINEN, EEVA & JUHANA VENÄLÄINEN (TOIM.). 2015. *Prekarisaatio ja affekti*. Jyväskylän yliopiston nykykulttuurin tutkimuskeskuksen julkaisuja 118. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- JONES, PETER & ABHIJEET SIAG. 2009. "A re-examination of the factors that influence productivity in hotels: a study of the housekeeping function." *Tourism and Hospitality Research* 9 (3), 224–234.
- KETTUNEN, ANU. 2008. "Kilpailukyky-yhteiskunta ja yksilö." *Politiikka* 50:4, 238–249.
- KÖNÖNEN, JUKKA. 2014. *Tilapäinen elämä, joustava työ. Rajat maahanmuuton ja työvoiman prekarisaation mekanismina*. Väitöskirja. Itä-Suomen yliopisto.
- LAPINOJA, KARI-PEKKA & HANNU L. T. HEIKKINEN. 2006. "Autonomia ja opettajan ammatillisuus." Teoksessa *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja*, toim. Anneli Eteläpelto & Jussi Onnismaa. Vantaa: Kansanvalistusseura.
- MCCLURE, JOHN P. & JAMES M. BROWN. 2008. "Belonging at work." *Human Resource Development International*, 11:1, 3–17.
- MOORE, GEOFF. 2012. "Virtue in Business. Alliance Boots and an Empirical Exploration of MacIntyre's Conceptual Framework." *Organization Studies* 33:3, 363–387.
- NIEMI, HEIDI. 2013. "Perusoikeus työhön." *Työpoliittinen aikakauskirja* 4/2013, 29–38.
- NIEMINEN, SUVI. 2011. *Kuulumisen politiikkaa. Maahanmuuttajasairaanhoidajat, ammattikuntaan sisäänpääsy ja toimijuiden ehdot*. Väitöskirja. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- NIVALA, ELINA & SANNA RYNNÄNEN. 2013. "Osallisuus sosiaalipedagogisena käsitteenä." *Sosiaalipedagoginen aikakauskirja, vuosikirja 2013*, 9–41.
- OLLUS, NATALIA. 2016. "Forced Flexibility and Exploitation: Experiences of Migrant Workers in the Cleaning Industry." *Nordic journal of working life studies* 6:1, 25–45.
- PAJNIK, MOJCA & FLOYA ANTHIAS. (TOIM.). 2014. *Work and the Challenges of Belonging: Migrants in Globalizing Economies*. Newcastle upon Tyne: Cambridge Scholars Publishing.
- PARKER, MARSHA & SUE GADBOIS. 2000. "The Fragmentation of Community: Part 1, The Loss of Belonging and Commitment at Work." *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 30:7/8, 386–390.
- PECK, J. 2001. "Neoliberalizing States: Thin Policies / Hard Outcomes." *Progress in Human Geography* 25: 3, 445–455.
- PYÖRIÄ, PASI & SATU OJALA. 2016. "Prekaarin palkkatyön yleisyys: liioitellaanko työelämän epävarmuutta?" *Sosiologia* 53:1, 45–63.
- RAJAVAARA, MARKETTA. 2007. *Vaikuttavuusyhteiskunta. Sosiaalisten olojen arvostelusta vaikutusten todentamiseen*. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia. Helsinki: Kela.
- RYAN, SHAUN & ANDREW HEROD. 2006. "Restructuring the Architecture of State Regulation in the Australian and Aotearoa/New Zealand Cleaning Industries and the Growth of Precarious Employment." *Antipode* 38:3, 486–507
- SEIFERT, ANA MARIA & KAREN MESSING. 2006. "Cleaning Up After Globalization: An Ergonomic Analysis of Work Activity of Hotel Cleaners." *Antipode* 38:3, 557–578
- SILVASTI, TIINA. 2014. "Sisällönanalyysi." Teoksessa *Polkuja yhteiskuntatieteelliseen ympäristöntutkimukseen*, toim. Ilmo Massa. Helsinki: Gaudeamus.
- SMITH, DOROTHY E. 2005. *Institutional ethnography: A sociology for people*. Lanham / Oxford: AltaMira Press.
- SMITH, DOROTHY E. 1987. *The everyday world as problematic: a feminist sociology*. Boston: Northern University Press.
- SOGAARD, KAREN, ANNE KATRINE BLANGSTED, ANDREW HEROD & LOTTE FINSEN. 2006. "Work design and the labouring body: Examining the impacts of work organization on danish cleaners' health." *Antipode* 38:3, 579–602
- SOININEN, TIINA. 2015. *Changing Expectations and Realities of Employment Stability: Longitudinal Analysis of Tenures in Finland*. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto.
- SOININVAARA, OSMO & JUHANA VARTIAINEN. 2013. *Lisää matalapalkkatyötä*. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.
- SOLLUND, RAGNHILD. 2006. "Mechanistic versus Organic Organizations' Impact on Immigrant Women's Work Satisfaction and Occupational Mobility." *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism* 6 (4), 287–307
- SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖ. 2014. *Sosiaalihuollon työelämäosallisuutta tukevan lainsäädännön ja palvelujärjestelmän uudistamista tarpeita arvioivan työryhmän loppuraportti*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2014:32. <https://julkari.fi/bitstream/handle/10024/116877/978-952-00-3524-2.pdf?sequence=1> (Luettu 14.11.2016.)
- TARKKONEN, JUHANI. 2010. *Enemmän, nopeammin ja halvemmalla. Laadullinen tutkimus siivoojien kohtelusta, asemasta, vaikutusmahdollisuuksista ja työoloista siivousyrityksissä ja julkisissa organisaatioissa*. Innosafe-tutkimukset 1/2010. <<http://docplayer.fi/1623974-Enemmän-nopeammin-ja-halvemalla.html>>. Katsottu 29.1.2018.
- THERBORN, GÖRAN. 2014. *Eriarvoisuus tappaa*. Tampere: Vastapaino.
- TILASTOKESKUS. 2015a. *Noin 83 000 palkansaajalla on nollatuntisopimus*. Työvoimatutkimus 2014. <http://tilastokeskus.fi/til/tyti/2014/13/tyti_2014_13_2015-03-05_tie_001_fi.html>. Katsottu 24.11.2016.

TILASTOKESKUS. 2015b. *Työssäkäynti 2013. Toimiala, työnantajasektori ja työpaikat*. http://tilastokeskus.fi/til/tyokay/2013/03/tyokay_2013_03_2015-10-02_fi.pdf (Luettu 24.11.2016.)

TUOMI, JOUNI & ANNELI SARAJÄRVI. 2011. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.

VANHALAKKA-RUOHO, MARJATTA. 2006. "Professionaalisuus – omissa vai muiden käsissä?" Teoksessa *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja*, toim Anneli Eteläpelto & Jussi Onnismaa. Vantaa: Kansanvalistusseura, 124-243.

WAHL, ASBJÖRN. 2011. *The Rise and Fall of the Welfare State*. Lontoo: Pluto Press.

YUVAL-DAVIS, NIRA. 2011. *The Politics of Belonging. Intersectional Contestations*. Los Angeles, London, New Delhi, Singapore, Washington DC: Sage.

YUVAL-DAVIS, NIRA. 2015. "Situated Intersectionality and Social Inequality." *Raisons politiques* 2:58, 91-100.

ZUBERI, DANİYAL M. & MELITA B. PTASHNICK. 2011. "The Deleterious Consequences of Privatization." *Social Science and Medicine*. 72 (6), 907 – 911

ÖHRLING, THERESE. 2014. "Increased participation among cleaners as a strategy to improve quality and occupational health." *Nordic Journal of Working Life Studies* 4:3, 79-98.

Liite 1: Haastatellut siivoojat (taiteellinen aineisto)

SIIVOOJAT H1: kantasuomalainen, 13 vuotta siivousalalla palkkatyössä, haastatteluhetkellä pääluottamusmiesasemassa

SIIVOOJAT H3: tullut turvapaikanhakijana Suomeen, kokemusta siivousalan palkkatyöstä useassa yrityksessä

SIIVOOJAT H4: muuttanut avioliiton myötä Suomeen, franchising-yrittäjä, myös kokemuksia palkkatyöstä

SIIVOOJAT H5: kantasuomalainen, yli 30 vuoden kokemus siivoustyöstä

SIIVOOJAT H6: kantasuomalainen, siivousyrittäjä, kokemusta myös siivousalan palkkatyöstä

SIIVOOJAT H7: kantasuomalainen, kolme vuotta siivousalalla palkkatyössä

SIIVOOJAT H10: tullut Suomeen pakolaisena, palkkatyössä siivoojana

SIIVOOJAT H11: muuttanut työn perässä Suomeen, palkkatyössä siivousalalla, työskennellyt myös alihankintayrityksen työntekijänä

SIIVOOJAT H12: muuttanut työn perässä Suomeen, palkkatyössä siivousalalla, työskennellyt myös alihankintayrityksen työntekijänä

SIIVOOJAT H13: kantasuomalainen, yli 10 vuoden kokemus siivoojana, palkkatyössä

SIIVOOJAT H14: ulkomaalaistaustainen, yli 19 vuoden kokemus siivoojana (ei sano haastattelussa erikseen muuttamisen syytä)

SIIVOOJAT H15: muuttanut alun perin Suomeen opiskelemaan, palkkatyössä siivousalalla, kokemusta useista eri siivousyrityksistä