

ARTIKKELEITA TYÖELÄMÄN MUUTOKSESTA

Raimo Blom & Ari Hautaniemi (toim.)
Työelämä muuttuu, jostaako hyvinvointi?
 Helsinki, Gaudeamus 2009. 260 sivua.

Työelämän tutkimus elää ja voi hyvin maassamme. Meillä on alan seura, lehti ja kansallinen konferenssi (vuotuiset Työelämän tutkimuspäivät) sekä ilmeisesti yhä kasvava määrä alasta kiinnostuneita tutkijoita ja tutkijakoulu-tettavia. Useimmissa yliopistoissa ja korkeakouluissa ainakin muutama sosiologian, sosiaalipsykologian, sosiaalipolitiikan, yhteiskuntapolitiikan, psykologian, terveystieteen, lääketieteen, aikuis-kasvatuksen, tuotantotalouden tai johtamisen tutkija identifioi itsensä mielellään työelämän tutkijaksi.

Työelämä muuttuu, jostaako hyvinvointi? -teoksen toimittajia ja eri kirjoittajia yhdistää Tampereen yliopiston sosiologian ja sosiaalipsykologian (nykyisin sosiaalitutkimuksen) laitos, jossa kaikki muut paitsi työ- ja elinkeinoministeriön palvelukseen Helsingin yliopistosta siirtynyt Pekka Ylöstalo ovat joko opiskelleet, opettaneet tai tutkineet. Kysymyksessä on siis erityisesti tamperelaisten työn sosiologien näkökulma työelämän muutoksiin.

Kirjoittajat lupaavat paljastaa nykytyöelämää koskevia näennäistotuuksia ja myyttejä sekä suhtautua kriittisesti yksioikoiseen taloudelliseen rationaalisuuteen perustuvaan ajatteluun työelämän tutkimuksen eri tasoilla. Tämä vaativa tavoite ohjaa lukijaakin olemaan kriittinen, kun hän arvioi kirjoittajien antaman lupauksen lunastamista.

Teoksen tavoitetta toteutetaan sekä teoreettisin tarkasteluin että analysoimalla uudestaan joustavia työjärjestelyitä koskeneen Tampereen ja Turun yliopistojen yhteisen tutkimushankkeen jo aiemmin eri yhteyksissä raportoituja empiirisiä aineistoja vuodelta 2004. Lisäksi teoksen artikkeleissa tukeudutaan työministeriön työolobarometriaineistoihin, tilas-

tokeskuksen työolotutkimuksiin sekä kirjoittajien omiin aikaisempiin tutkimuksiin ja runsaaseen kansainväliseen kirjallisuuteen.

Työelämän muutoksella kirjoittajat näyttävät tarkoittavan (vaikka eivät sitä täsmällisesti missään ilmaise) prosessia, jonka kuluessa globaalin talouden vaatimukset välittyvät yksityisten ja julkisten työorganisaatioiden johdolta työntekijöille ja konkretisoituvat esimerkiksi nopeatempoisina projekteina tai työntekijöiden vastuuta lisäävänä tiimityönä. Pääasiallisena välitysmekanismina kirjoittajat näkevät nykyistä muutostilannetta varten tarkoituksella rakennetun ”insinöröidyn kulttuurin” (Douglas Ezzyn mukaan), joka pyrkii lisäämään työntekijöiden omistautumista organisaatioilleen.

Teoksen mielenkiintoisimmat luvut käsittelevät tästä prosessista saatuja empiirisiä tutkimustuloksia, joissa painopiste on työpaikkatasolla. Tulosten perusteella työpaikoilla on uuden globaalin työnjaon ja viime vuosikymmeninä kehittyneen finanssialisaation (rahamarkkinoiden vaikutuksen ja osakkeenomistajien etujen korostumisen) paineista huolimatta erilaisia toimintavaihtoehtoja ja samalla monia eri mahdollisuuksia joko menestyä tai epäonnistua. Vaihtoehtoisten toimintamallien korostuminen empiirisissä tuloksissa synnyttää ristiriidan verrattuna Raimo Blomin ja Ari Hautaniemen kirjoittamiin teoreettisiin osuuksiin ja aikaisempi-

en tutkimusten tulosten esittelyyn, joissa painotetaan työntekijöiden turvatonta asemaa.

Hautaniemi antaa teoksessa kuitenkin panoksensa myös empiirisessä osassa. Hänen ja Tanja Ketolan mielenkiintoiset artikkelit perustuvat edellä mainittuun joustavien työjärjestelyjen näkökulmasta kerättyyn aineistoon,

jota on analysoitu uusista lähtökohdista painopisteinä työn organisointi ja koko organisaatioiden kehittäminen (Ketola) sekä arvot, neuvottelusuhteet ja päätöksenteko (Hautaniemi). Myös Jaakko Koivumäen luottamusta ja sosiaalista pääomaa käsittelevä artikkeli perustuu osin samaan aineistoon, mutta mukana on myös aineksia hänen tuoreesta väitöskirjastaan. Koivumäen tulosten painopiste on mielenkiintoisesti byrokraattisten rakenteiden työntekijöille tuomassa turvassa. Menestymisen tai epäonnistumisen mahdollisuudet koskevat yhtäläisesti yritysten taloudellista tulosta ja työntekijöiden hyvinvointia, joiden keskinäisyydestä teoksessa korostetaan. Tämä sidos on selkeimmin esillä Pekka Ylöstalon pääasiassa työolobarometriaineistoihin perustuvassa artikkelissa.

Tutkimuksen tekemisen kannalta kaikki edellä mainitut neljä artikkelia kertovat, miten empiiriset aineistot eivät yleensä tyhjene yhteen raportointiin. Aineistoihin voi palata uudestaan ja tarkastella esimerkiksi alkuperäisen teoreettisen kehysten vuoksi marginaaliin jääneitä asioita. Tämä koskee sekä määrällisiä että laadullisia aineistoja, joihin voi palata uudelleen uudella lähestymistavalla ja uudella kysymyksenasettelulla. Niinpä oikeastaan ihmettelen, miksi aineistoa esittelevässä liitteessä korostetaan haastatteluaineiston rajoittuneisuutta.

Liitteen mukaan tutkimuksessa mukana olleiden työpaikkojen esimiesten haastattelut vain raapaisevat työpaikkakulttuurin pintaa, haastattelut tuovat esille vain osan organisatorisista prosesseista ja todellisuudesta ja haastatteluissa nousevat esiin vain ne asiat, joi- ta tutkijat ovat keksineet kysyä. Useinhan asia on juuri päinvastoin: haastateltavien puhe rönsyää spontaanisti ohi haastattelurungon ja tutkijat saavat aivan uusia näkökulmia tutkimaansa ilmiöön. Voi tietysti olla niinkin, että aineistoa kuvaava liite on tarkoitettu peittämään enemmän kuin paljastamaan ja että monisanaisuus tässä kohdin peittääkin todellisia puutteita.

Tämän asian kanssa lukija kuitenkin vielä tulee toimeen, mutta hankalampia ovat ne monet teoksen kohdat, joiden rinnalla pitäisi lukea samasta aineistosta tehtyjä aikaisempia tutkimuksia. Viittaukset niihin jäävät usein hyvin pinnallisiksi, kun käytettyjä muuttujia ja tulo-ksia ei toisteta uudessa tekstissä riittävän yksityiskohtaisesti. Lisäksi haluan kiinnittää huomiota teoksen tapaan jättää monet keskeiset käsitteet taustaoletusten varaan.

Mamia pohtii teoksen keskeiseen sanomaan liittyvässä artikkelissaan ”työhyvinvoinnin” käsitettä lähtökohtinaan ”hyvinvointi työssä” ja ”työperäinen hyvinvointi”. Mamia toteaa, että hyvinvoinnin käsitettä ei voi oikeastaan ymmärtää ilman tarpeen käsitettä. Ajatuskulkunsa Mamia esittelee taloustieteellisen hyötyteorian ja psykologian näkökulmista. Kun hän sosiologina löytää kummas- takin näkökulmasta kritisoitavaa, lukijan mieleen tulee väistämättä

hyvinvoinnin käsitteen hylkääminen. Sen sijaan Mamia hylkää muut vaihtoehdot ja näin ollen kunnollista käsittelyä vaille jäävät sekä ”työolot” että ”työelämän laatu”. Ne molemmat olisivat tarjonneet operationalisointiensa kautta mahdollisuuden paikantaa nykyisen työelämän vahvuuksia ja ongelmakohtia sekä työyhteisöjen sosiaalista toimivuutta työnte- kijöiden kokemina. Tällä tavoin olisi päästy ilman tarveajattelun keskei- syyttä (vaikka se mukana olisikin) samaan suuntaan kuin nyt valitussa tarkastelutavassa tutkia niitä työn piirteitä, jotka tuottavat tai kulut- tavat työnteikijän hyvinvointia.

Työelämän laadun monivai- heiseen tutkimusperinteeseen kuuluu myös Blomin artikkelissaan kaipaama tutkimusote, joka ei erota työorganisaatiota työelämän laadusta (työhyvinvoinnista), vaan näkee ne samojen tekijöiden tu- loksena. Tässä on kysymys samasta ilmiöstä, jota johtamisen tutkijat kuvaavat työnorganisoinnin ja johtamisen sekä johtamisen ja or- ganisaatiokulttuurin niveltymisenä toisiinsa ikään kuin saman kolikon kääntöpuolina.

Muutoin Mamian artikkeli voidaan liittää osaksi sitä korkeata- soista tilastollisten menetelmien käyttöön perustuvaa työelämän tutkimusta, jonka edelläkävijöitä ovat olleet Tilastokeskus (työolot) ja Työterveyslaitos (työhyvinvointi, stressi, uupumus). Vaikuttaa siltä, että uudetkin tutkijasukupolvet al- kavat löytää nämä menetelmät tai niiden käyttäjät alkavat erottua sel- keämmin niin sanotun narratiivisen käänteen laantuessa. Esimerkiksi valtakunnallisessa TyöVerkko -tut-

kijakoulussa useat nuoret lahjak- kaat tutkijat tekevät väitöskirjojaan tilastollisin menetelmin.

Melinin artikkeliin olisin kaivannut ”luokan” käsitteen selkeän määrittelyn. Hän kertoo tarkastelevansa työnteikijöiden yhteiskunnallisen aseman eri piir- teiden vaikutusta yksilölliseen ja yhteisölliseen hyvinvointiin työssä ja toteaa näiden vaikuttavien piirteiden olevan ”luokka-asema”, sukupuoli, ikäpolvi ja koulutus. Olisi ollut tärkeää tietää, tarkoi- tetaanko luokka- asemalla jakoa tuotantovälineiden omistus- suhteiden mukaan (marxilainen määritelmä) vai niitä asemia, joihin ihmisiä jaotellaan heitä eriar- voistavan koulutuksen, tulojen ja varallisuuden mukaan (weberiläi- nen määritelmä). Käsitteellinen epäselvyys johtaa kehäpäätelmiin, kun luokkien välisiä eroja seli- tetään niillä tekijöillä, jotka juuri synnyttävät luokat. Artikkelin tulokset sinällään antavat paljon ajattelemisen aihetta ja laittavat pohtimaan kysymystä, mitkä nyky- yhteiskunnassa vaikuttavista teki- jöistä erottelevat ihmisiä sellaisiin ryhmiin, että ryhmiä on tarkoituk- senmukaista nimittää luokiksi.

Kaikien kaikkiaan teos on mie- lenkiintoinen ja monipuolisuus- teen pyrkivä kuvaus nykytyöelä- mäst, joskin sen lukukokemusta kiusaavat yllättävän monet kirjoi- tusvirheet. Loppuluvun painottu- essa nykykapitalismin kritiikkiin lukija jää kaipaamaan selkeää yhteenvetoa, johon kirjoittajat olisivat tiivistäneet ne haasta- mansa yleiset totuudet, jotka tulivat kumotuiksi ja nekin, jotka mahdollisesti jäivät voimaan.

Satu Kalliola