

Jukka Niemelä & Satu Kalliola Ei yksin palkasta

Artikkeli perustuu tutkimukseen, jonka tavoitteena oli seurata liikkeen luovutuksen yhteydessä ulkoistetuksi joutuneen työntekijäryhmän, UPM:n Rauman paperitehtaan siivoojien kokemuksia uuden työnantajan palvelukseen siirtymisestä. Tutkimusta taustoitetaan sekä koko maan paperiteollisuuden tuotannon supistamisten että UPM:n oman kannattavuusohjelman kuvauksella. Tutkimuksen haastattelu- ja kyselyaineiston kerääminen alkoi välittömästi kannattavuusohjelman julkistamisen jälkeen keväällä 2006 ja jatkui vuoden 2007 loppupuolelle asti. Siivoojien alkuvaiheen kokemuksia leimasi syvä pettymys sekä työnantajaa että omaa ammattiliittoa kohtaan. Huoli siivoustyön laadun heikkenemisestä ja pelko työmäärän kasvusta luonnehtivat siivoojien tunteja. Uuden työnantajan palveluksessa samoja tehtaan tiloja siivosi huomattavasti pienempi määrä ihmisiä kuin aikaisemmin. Liikkeen luovutuksen jälkeen siivoojien sairauspoissaolot alkoivat selvästi lisääntyä. Ne laskivat liikkeenluovutusta edeltäneelle tasolle vasta, kun uudenlaisen, ylläpitosiivouksen hyväksyvän työkuultuurin omaksuminen alkoi ja kun työnantaja samalla kohtuullisti työmäärää tutkimusjakson lopulla. Tuloksia siivoojien stressiin ja sairauspoissaolojen lisääntymiseen haettiin sekä klassisen työn sosiologian että Richard Sennettin uudelleen keskusteluun tuoman käsityömäisen työn ideaalin näkökulmista. Kokonaisuudessaan tutkimus antaa kuvan työilleen ja työnantajalleen lojaaleista siivoojista, joiden oli opittava näkemään itsensä myös uusissa olosuhteissa ammattitaitoisina ja arvokkaina työntekijöinä.

Johdanto

Suomalainen paperiteollisuus on keväältä 2006 alkaen supistanut tuotantokapasiteettiaan. Huomattava määrä paperiteollisuuden työntekijöitä on menettänyt työpaikkansa. Heistä onnekkaimmat ovat saaneet uuden työpaikan joltain toiselta alalta. Iäkkäät työntekijät ovat päässeet työttömyyseläkkeelle tai vanhuuseläkkeelle. Osa työntekijöistä on edelleen työttöminä ja osa jatkaa työtä paperitehtaissa, mutta on siirtynyt liikkeen luovutuksen kautta uuden työnantajan palvelukseen.¹

Liikkeen luovutuksen kohteeksi joutuneet UPM:n Rauman paperitehtaan siivoojat ovat tämän artikkelin päähenkilöitä. Rauman tehtaan johto ja paikallinen Paperiliiton ammattiosasto sopivat siivoustyön ulkoistamisesta ja liikkeen luovutuksesta kesäkuussa 2006. Siivoojien siirtyminen uuden työnantajan palvelukseen tapahtui 1. lokakuuta. Artikkelin kirjoittajat saivat touku-kuussa 2006 paperitehtaan työsuhdepäälliköltä ja pääluottamusmieheltä luvan seurata liikkeen luovutusprosessin etenemistä siivoojien näkö-

¹ Esimerkiksi UPM:n lakkautetun Voikkaan tehtaan 555 työntekijästä 22 % oli työttömänä, 5 % oli päässyt eläkkeelle, 11 % oli uudelleen koulutuksessa ja 62 % oli työllistynyt lokakuuhun 2007 mennessä (Melin & Mamia 2007; Valtonen 2007).

kulmasta. Tämä tapahtui sen jälkeen, kun siivoojat itse olivat ilmaisseet halukkuutensa osallistua tutkimukseen. Seurantatutkimus on osa Tampereen yliopiston Porin yksikön alueellista palvelutehtävää, ja myös Paperiliiton keskustoimistoa ja SAK:n aluetoimistoa informoitiin siitä. Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa siivoojien kokemuksia työstään entisen ja uuden työnantajan palveluksessa sekä heidän mahdollisia yksilöllisiä tai kollektiivisia strategioitaan selviytyä muutoksesta.

Aiemmin vastaavan tyyppistä tutkimusta ovat tehneet esimerkiksi Arja Jolkkonen, Pertti Koistinen, Arja Kurvinen, Ritva Linnakangas ja Asko Suikkanen (1992). He selvittivät Postipankin maksupalvelukeskusten henkilöstön sopeutumista maksupalvelutoiminnon keskittämiseen osana 1990-luvun alun pankkikriisin hoitoa. Naisten työkuultuurin osalta tutkimuksellamme on yhtymäkohtia myös Riitta Lavikan (1997) tutkimukseen vaatusteollisuuden siirtymisestä ryhmätyöhön tuotannon joustavoittamiseksi.

Tässä tutkimuksessa seurannan pääteemaksi nousivat väistämättä siivoojien sairauspoissaolot, jotka välittömästi liikkeen luovutuksen jälkeen alkoivat vähitellen lisääntyä. Eniten poissaoloja oli joulukuusta 2006 huhtikuun 2007, jolloin siivoojien tekemät työtunnit vähenivät puoleen normaalista. Lähes kaikki siivoojat olivat tällä ajanjaksolla eripituisilla sairauslomilla. Huhtikuun 2007 jälkeen tilanne alkoi normalisoitua, niin että siivoojien poissaolot laskivat kesäkuuhun mennessä liikkeen luovutusta edeltäneelle tasolle.

Tässä artikkelissa tarkastellaan mahdollisia syitä sairauspoissaolojen muutoksiin sekä työnantajayritysten tekemien valintojen että omien merkitysrakenteidensa ja intressiensä perusteella toimivien siivoojien tasolla. Ammattijärjestön rooli, ja siten laajemmin myös työelämän suhteiden säätelyjärjestelmä, tulevat mukaan analyysiin pääosin työntekijöiden kokemusten kautta.

Artikkelin teoreettisena ja metodologisena näkökulmana on toimintakeskeinen käsitys sosiologiasta: yhteiskunnalliset ilmiöt nähdään seurausina ihmisten toiminnasta. Toiminnan selittämiseksi tarvitaan tietoa toiminnan reunaehdoista ja toisaalta ihmisten toiminnalleen antamista merkityksistä ja tavoitteista.

Toiminnan reunaehdoja ovat tässä tapauksessa globaalit paperiteollisuuden markkinoiden ja tuotannon muutokset sekä suomalaisen paperi-

teollisuuden kilpailukyvyyn heikkeneminen, joiden on tulkittu tuoneen alan yrityksille enemmän toimintapakkoja kuin mahdollisuuksia. UPM:n valinta oli keväällä 2006 käynnistetty pääosin työvoiman vähennyksiin perustuva kannattavuuden parantamisohjelma, joka sai erittäin paljon julkisuutta tiedotusvälineissä (esim. Satakunnan Kansa ja Aamulehti 13.5.2006; Helsingin Sanomat 14.5.2006). Kannattavuuden parantamisohjelmaa olivat edeltäneet alan työtaistelut keväällä ja kesällä 2005. Konflikti päättyi vuosiksi 2005–2008 solmittuun työehtosopimukseen, joka raamitti myös kannattavuusohjelman toteuttamisen tapoja. Aloitamme artikkelimme näiden reunaehdojen tarkastelulla.

Paperiteollisuuden globaalit muutokset, Suomen paperiteollisuuden konflikti keväällä ja kesällä 2005

Tulkintamme paperiteollisuuden globaalista muutoksesta ja suomalaisen paperiteollisuuden kilpailukyvyyn muutoksesta perustuu alan kirjallisuuteen ja UPM:n kannattavuuden parantamisohjelman uutisointiin. Olemme myös haastatelleet Rauman paperitehtaan työsuhdepäällikköä ja pääluottamusmiestä toukokuussa (liite 1) ja lokakuussa 2006.

Paperin kulutuksen painopiste on siirtymässä pois Suomen paperiteollisuuden perinteisiltä markkina-alueilta, Länsi-Euroopasta ja Pohjois-Amerikasta. Näillä alueilla paperin kulutuksen kasvu on pysähtynyt sähköisen viestinnän, internetin ja laajakaistateknologian vaikutuksesta. Paperituotteiden reaali hinnat ovat laskeneet merkittävästi viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana. Laskevan trendin on ennustettu jatkuvan, koska paperin kulutuksen ja tuotannon painopiste siirtyy Venäjälle, Intiaan ja Kiinaan. Näissä maissa puun kasvatusta- ja korjuukustannukset samoin kuin paperituotteiden tuotantokustannukset ovat merkittävästi alhaisemmat kuin läntisissä markkinatalousmaissa. Vielä 1990-luvulla Suomen paperiteollisuus pärjäsi kansainvälisessä kilpailussa hyvin investoimalla uusimpaan tuotantoteknologiaan ja kasvattamalla näin tuottavuuttaan. Hyvä tuottavuus ei kuitenkaan enää 2000-luvulla pystynyt kompensoimaan tuotteiden laskevaa hintaa. Niinpä suomalaisen paperiteollisuuden kannattavuus mitattuna sijoitetun pääoman tuotolla oli alle

USA:ssa, Ruotsissa ja Kanadassa toimivien kilpailevien yritysten keskitason. (Paperiteollisuuden tulevaisuustyöryhmän raportti.)²

Paperiteollisuuden suhteellisen kilpailukyvyneen heikentyminen selittää alan etujärjestön, Metsäteollisuus ry:n, toimintaa kevään 2005 työehtosopimusneuvotteluissa. Se pyrki neuvottelemaan uuteen työehtosopimukseen sellaisia muutoksia, jotka paperiteollisuuden yritysten mielestä parantavat alan kilpailukykyä. Metsäteollisuus sai osan vaatimuksistaan läpi lähes sellaisenaan työehtosopimusneuvotteluissa. Ehkäpä tärkein näistä muutoksista oli luopuminen juhlapyhien (joulun ja juhannuksen) aikaisista tuotantosei-sokeista ja koneiden huoltotöiden siirtäminen pois juhlapyhistä muuhun vuodenaikaan. Näin Suomen paperiteollisuudessa siirryttiin samantyyppiseen käytäntöön kuin kilpailijamaissa. Samalla kannattavuuteen vaikuttavaa koneiden käyntias-tetta pystyttiin nostamaan ja teettämään huolto-työt aikaisempaa halvemmalla. Paperiteollisuuden työnantajat pitivät tätä muutosta niin tärkeänä, että suostuivat maksamaan työntekijöille 200 prosentin korvaukset juhlapyhinä tehtävästä työstä. Niin ikään työnantajat halusivat muutamia vähäisempiä muutoksia työaikajärjestelyihin. Neuvottelujen tulos oli kompromissi, sillä uusi työehtosopimus vuosiksi 2005–2008 mahdollistaa tällaiset muutokset osapuolten paikallisilla sopimuksilla. (Turun Sanomat 2.7.2005.)

Työnantajat vaativat, että työntekijät eivät saisi palkkaa sairausajan kahdelta ensimmäiseltä päivältä, minkä vaatimuksen työntekijät kuitenkin neuvotteluissa torjuivat. Sairaustajan karenssilla työnantajat uskoivat pystyvänsä vähentämään sairauspoissaolojen määrää, joka Suomen paperiteollisuudessa oli vuonna 2004 keskimäärin 117 tuntia työntekijää kohti. Tämä on lähes kaksinkertainen määrä verrattuna USA:n ja Saksan paperiteollisuuteen (Paperiteollisuuden tulevaisuustyöryhmän raportti, s. 61).³ Työnantajat halusivat paperiliiton ulkopuolisen työvoiman käytön vapaaksi tehtailla. Paperiliitolla säilyi

kuitenkin veto-oikeus ulkopuolisen työvoiman käytössä, sillä työnantajan on edelleen sovittava siitä paikallisesti ammattiliiton kanssa. Työnantajien tavoite ei siis toteutunut. Paperiteollisuudessa toimitaan edelleen eri tavalla kuin muussa teollisuudessa, jossa työnantajan ei tarvitse sopia ay-järjestön kanssa ulkopuolisen työvoiman käytöstä ja toimintojen ulkoistamisesta. (Turun Sanomat 2.7.2005.)

Paperiteollisuuden ongelmat nousivat jälleen näytävästi lehtien otsikoihin yhdeksän kuukautta sen jälkeen, kun alalla oli solmittu uusi työehtosopimus. UPM käynnisti maaliskuussa 2006 ”kannattavuuden parantamisohjelman”. Kaikissa yhtiön yksiköissä käytiin saman vuoden keväällä yhteistoimintaneuvotteluja. Toukokuussa UPM ilmoitti kannattavuuden parantamisohjelman sisältävän seuraavat työvoiman vähennykset: 672 henkilöä irtisanotaan ja 1885 henkilöä joutuu eläkejärjestelyjen tai muun järjestelyn piiriin. Henkilöstövähennyksen kohteeksi joutui noin 400 työntekijää vähemmän kuin UPM ilmoitti yhteistoimintaneuvottelujen käynnistytessä maaliskuussa. Eri lehti uutisissa lukumäärät vaihtelivat tietolähteestä riippuen. Faktaksi jäi, että irtisanoituista valtaosa (575) työskenteli lakkautettavalla Voikkaan tehtaalla. Eläkejärjestely tarkoitti joutumista työttömyyseläkeputkeen tai siirtymistä suoraan vanhuuseläkkeelle. Muu järjestely puolestaan merkitsi työpaikan säilymistä paperiteollisuudessa, mutta siirtymistä toisen työnantajan palvelukseen liikkeen luovutuksen kautta.

Raumankin paperitehtaan osalta uutisoinnissa esiintyi eri aikaan erilaisia lukuja vähennystoimien kohteeksi joutuneiden määristä. Tarkistettujen tietojen mukaan Rauman paperitehtaalla ei irtisanoitu ketään, mutta suunnitelman mukaan tehtaan henkilöstö vähenee 173 työntekijällä vuosien 2006–2008 aikana verrattuna toukokuun 2006 henkilöstömäärään, joka oli 1096. Suuri enemmistö oli eläkejärjestelyjen piirissä, mutta joukossa oli myös määräaikaista työntekijöitä, joiden työsuhteita ei uusittu. Lisäksi tähän

² Vuonna 2000 tehdyt suuret sijoitukset ulkomailla toimivaan paperiteollisuuteen eivät ole parantaneet suomalaiset paperiteollisuuden kannattavuutta, vaan pikemminkin päinvastoin, koska suomalaiset paperiyritykset arvioivat väärin markkinoiden tulevan kehityksen. Yritykset ovat sittemmin luopuneet näistä virheinvestoinneista. Esimerkiksi Stora Enso osti Consolidated Papers -yhtiön 4,9 miljardilla vuonna 2000, mutta myi sen pois hintaan 1,8 miljardia syyskuussa 2007 (Turun Sanomat 29.9.2007).

³ Paperiliitto ry. ja alan teollisuuden etujärjestö, Metsäteollisuus ry., käynnistivät syksyllä 2007 Työterveyslaitoksen kanssa kaksivuotisen tutkimushankkeen, jolla pyritään vähentämään poissaoloja ja parantamaan työhyvinvointia (Turun Sanomat 11.9.2007).

henkilöstövähennykseen sisältyivät myös ulkoistamisen ja liikkeen luovutuksen kohteeksi joutuneet siivoojat ja päivälaboratorion työntekijät.

Siivoojien työehdot säilyivät liikkeen luovutuksen yhteydessä ennallaan. Työsopimuslain mukaanhan ”liikkeen luovutuksessa työnantajan luovutushetkellä voimassa olevista työsuhteista johtuvat oikeudet ja velvollisuudet sekä niihin liittyvät työsuhte-etuudet siirtyvät liikkeen uudelle omistajalle tai haltijalle” (Työsopimuslaki, luku 1, § 10). Työsopimuslain mukaan liikkeen luovutushetkellä voimassa olevat työsuhte-etuudet säilyvät uuden työnantajan palveluksessa niin kauan kuin työehtosopimus on voimassa. Paperiteollisuuden työehtosopimus oli voimassa 31.5.2008 asti. Lisäksi Paperiliiton Rauman tehtaan pääluottamusmies neuvotteli yhden olennaisen parannuksen näihin jo työsopimuslain takaamiin työehtoihin: paperiteollisuuden työehtosopimuksen mukaisia ehtoja työajoista, työajan lyhennyksestä, palvelusvuosikorvauksista, ilta- ja yötyölisistä, sairausajan palkanmaksusta, äitiysvapaan palkasta, vuosilomakorvauksista ja juhlapyhien korotetuista palkoista noudatetaan vuoden 2009 loppuun asti.

Vuoden 2009 jälkeen siivoojien työehdot määrättyvät kuitenkin edellä mainittujen työehtojen osalta kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen mukaan, koska uusi työnantaja on kiinteistöpalvelualan yritys. Siivoojien kannalta tärkeintä on kuitenkin se, ettei yritys saa laskea heidän peruspalkkaansa siitä tasosta, mikä oli voimassa liikkeen luovutuksen tapahtuessa. Tämä on tärkein työntekijöiden työehtoja suojaava työsopimuslain mukainen määräys. Liikkeen luovutuksen tapahtuessa siivoojien perustuntipalkka oli paperiteollisuuden työehtosopimuksen nro 43

mukaan noin 12 euroa. Kiinteistöpalvelualan työehtosopimuksen määräysten mukainen siivoojien säännöllisen työajan keskituntipalkka oli vuoden 2005 lopussa vain 8,41 euroa (Elinkeinoelämän keskusliitto: palkkatilastokatsaus 2006).

Liikkeen luovutuksen yhteydessä käydyt neuvottelut ja jatkossa työsopimuslaki tulevat turvaamaan sen, että siivoojat ovat uuden työnantajansa palveluksessa etuoikeutettu ryhmä, mikäli tilannetta tarkastellaan palkkauksen näkökulmasta. Palkkauksen tason turvaaminen ei kuitenkaan riittänyt estämään muita ongelmia liikkeen luovutuksen tapahduttua.

Kuinka siivoojat suhtautuivat uuden työnantajan palvelukseen siirtymiseen?

UPM:n Rauman paperitehtaalla työskenteli toukokuussa 2006 yhteensä 19 siivoojaa. Heistä yksi jäi normaalisti vanhuuseläkkeelle ja yksi sairaseläkkeelle jo ennen liikkeen luovutusta. Viisi valitsi mieluummin työttömyyseläkeputken kuin siirtyi uuden työnantajan palvelukseen. Näin ollen liikkeen luovutus koski 12 siivoojaa. He olivat työskennelleet paperitehtaalla keskimäärin 27 vuotta. Kokonaisuudessaan olemme koonneet aineistoa liikkeen luovutuksen taustoista ja seurauksista kahdeksan kertaa (ks. kuvio 1) sekä tehneet esityksen toimintatutkimushankkeesta siivoojien uudelle työnantajalle. Toimintatutkimus ei kuitenkaan toteutunut. Liikkeen luovutuksen seurauksia koskevaa aineistoa arvioitaessa onkin otettava huomioon, että liikkeen luovutuksen tapahduttua ei ollut mahdollista järjestää yhteisiä kokoontumisia työajalla. Tältä osin aineisto koostuu vapaaehtoisten yksittäisten haastateltavien näkemyksistä eikä siten välttämättä heijasta kaikkien siivoojien kokemuksia.

Lähtötilan ja odotusten kartoitus fakta- ja kokemusnäkökulmasta:

1. UPM:n Rauman tehtaan työsuuhdepäällikön ja pääluottamusmiehen haastattelu toukokuussa 2006 (liite 1).
2. Siivoojien oman luottamusmiehen ja työsuojeluasiamiehen yksilöhaastattelut kesäkuussa 2006 (teemat liitteenä 2).
3. Siivoojien ryhmähaastattelu syyskuussa 2006 (teemat liitteenä 3).
4. Siivoojien täyttämä kyselylomake syyskuussa 2006.
5. UPM:n Rauman tehtaan työsuuhdepäällikön ja pääluottamusmiehen haastattelu lokakuussa 2006.

Seurantahaastattelut koskien liikkeen luovutusta seuranneita tapahtumia (pääpaino haastateltavien kokemuksissa):

1. Paperitehtaan pääluottamusmiehen ja siivoojien entisen työsuojeluasiamiehen haastattelu helmikuussa 2007.
2. Paperitehtaan pääluottamusmiehen, työsuojeluvalltuutetun ja siivoojien entisen luottamusmiehen ryhmähaastattelu toukokuussa 2007.
3. Siivoojien entisen luottamusmiehen puhelinhaastattelu marraskuussa 2007.

Kuvio 1. Aineistonkeruun vaiheet.

Siivoojien toiminnalleen antamien merkitysten ja tavoitteiden selvittämiseksi analysoimme siivoojien työkuluttuuria. Sen tunteminen auttaa ymmärtämään, miksi siirtyminen uuden työnantajan palvelukseen lisäsi siivoojien stressiä ja poissaoloja huomattavasti. Vuosikymmenien kuluessa syntynyt siivoojien työkuluttuuri on avain sen ymmärtämiseen, miten siivoojat tuloksivat liikkeen luovutuksen vaikuttavan työhönsä ja miksi he jatkoivat työtään entiseen tapaan venyttäen voimavaroja äärimmilleen. Haastattelutietojen perusteella stressi ja poissaolot alkoivat palautua ”normaalille” (liikkeen luovutusta edeltäneelle) tasolle vasta sen jälkeen, kun siivoojien työkuluttuuri muuttui. Työkuluttuuri muuttui vastaamaan niitä uudenlaisia työn sisältöjä ja vaatimuksia, jotka liikkeen luovutuksen myötä tapahtunut siivoustyön muutos synnytti. Kuvaamme seuraavassa myös, kuinka siivoustyön sisällöt ja vaatimukset ja lopulta myös siivoojien työkuluttuuri muuttuivat. Lopuksi aineistolähtöistä tarkastelua jäsenetään tukeutumalla joihinkin työn sosiologian tarjoamiin tulkintoihin.

Ryhmähaastattelua edeltäneet tutkimusneuvottelut (teemat liitteenä 1) ja siivoojien edustajien yksilöhaastattelut (teemat liitteenä 2) olivat antaneet meille perustiedot siivouksen ulkoistamisen lähtökohtatilanteesta. Niiden mukaan Paperiliiton paikallinen luottamusmiehes ei ollut nähnyt parempaa vaihtoehtoa kuin suostua työnantajan vaatimaan liikkeen luovutukseen. Hän pyrki kuitenkin neuvottelemaan toisen työnantajan palvelukseen siirtyville mahdollisimman hyvät työehdot. Hänen käsityksensä mukaan työnantaja olisi irtisanonut puolet siivoojista tuotannollisilla ja taloudellisilla perusteilla, jos liikkeen luovutukseen ei olisi suostuttu. Tällöin siivoojat eivät olisi voineet siirtyä uuden työnantajan palvelukseen paperiteollisuuden työehdoilla. Yksilöhaastattelut antoivat aavistaa, että siivoojat eivät täysin yhtyneet pääluottamusmiehen kantaan, vaikka työttömyys ei uhannut ketään ja palkka-asia oli hoidettu kuntoon vuosiksi eteenpäin.

Vain muutamaa päivää ennen liikkeen luovutusta järjestetyn ryhmähaastattelun tulosten perusteella siivoojat olivat hyvin pettyneitä Paperiliiton toimintaan. Siivoojien mielestä Paperiliiton olisi pitänyt estää siivoustyön

ulkoistaminen. Lisäksi ilmapiiri oli hyvin pessimistinen ja jopa kauhistunut tulevan edessä. Kun aiheena olivat yksilölliset tuntemukset työn pian alkaessa uuden työnantajan palveluksessa, kaikki I I haastatteluun osallistunut siivoojaa ilmaisivat huolensa jaksamisestaan ja työn määrän kasvusta.

Siivooja A: *Tuntuu sekavalta, selviääkö kaikista töistä.*

Siivooja B: *Mullakin pelottaa se mikä on edessä.*

Siivooja C: *Kerkiääkö kaikki tekemään, kun on niin suuret alueet.*

Siivooja D: *Kyllähän se sekavaa on. Mä teen vain 8-tuntia töitä, en muuta. En yritäkään keretä enempiä kuin mitä ehdin.*

Siivooja E: *On sellainen olo, että varmaan puolessa matkassa väsy. Ei jaksa, ei jaksa kun kattoo sitä listaa alueista. Tarttis olla 16 tuntia aikaa, sitten vois ehtiä.*

Siivooja F: *Tää ei tavallaan koske mua. Mä en siirry. Mä meen putkeen (työttömyyseläkeputkeen – JN) mutta olen hengessä mukana. Suren tyttöjen puolesta. Olen kauhuissani kun olen ne listat (siivottavista alueista – JN) nähnyt. Mä ajattelen, et ei, ei tuu mittään. En määkään hyvällä mielellä lähde, vaikka lähdenkin vapaaehtoisesti. Mää katsoin, että on parempi lähteä pois kun jäädä tänne juoksemaan.*

Siivooja G: *Ensinäkin mä suren sitä, kuinka kroppa kestää siinä työaakassa. Töitä on paljon ja kuinka selkä kestää. Tutkija: Oletko ollut selän takia sairauslomalla? Siivooja G: Mää olen ollut sairauslomalla ja selkä muistuttaa melkein joka päivä.*

Siivooja H: *Mää on ihan kauhun vallassa. Tutkija: Mikä aiheuttaa kauhua? Siivooja H: Kaikki on uutta ja mielentila on kaottinen. Ei oo normaali.*

Siivooja I: *Mullekin kaikki on ihan uutta. Mää en osaa kuvitellaakaan, miten mennään. Tulee uusia alueita portin ulkopuolelta. Katotaan sitten. Sitten mä nään. Nyt ei oo mukavaa.*

Siivooja J: *Kuulostaa uskomattomalta – olen kuullut huhuja – että sama taso säilyy. Sitten on kyllä tosi tehokasta työvoimaa. Puhe samantason säilymisestä – kun samaan aikaan porukka vähenee ja alueet suurenee – tuntuu meidän aikaisemman työn aliarvioimiselta. Ei täällä aikaisemminkin laiskoteltu. Ihminen väsy henkisesti*

ja ruumiillisesti. Ihminen ei ole kone.

Siivoaja K: *Musta tuntuu ihan samalta kuin muistakin, mutta nyt on pakko sopeutua.*

Siivoaja L: *Tuntuu sekavalta ja pelottaa miten selvää kaikista uusista asioista.*

Ryhmähaastattelu oli osaksi järjestetty antamaan siivoojille tilaisuus käsitellä muutostilannettaan yhdessä vielä kerran ja mahdollisesti löytää toisistaan tukea. Kaikille varattiin kuitenkin vielä tilaisuus käydä lävitse ajatuksensa yksin, ilman ryhmäpainetta, täyttämällä suurin piirtein samoja asioita käsittelevä kyselylomake.

Kyselyn tulokset olivat yhdenmukaiset ryhmähaastattelun tulosten kanssa. Haastattelussa ilmaistut huolet työn määrän kasvusta näkyivät myös kyselylomakkeen vastauksissa kysymykseen ”Miten arvelette työnne piirteiden muuttuvan uuden työnantajan palveluksessa?” Kaikki ryhmähaastatteluun osallistuneet ja uuden työnantajan palvelukseen siirtyvät siivoojat arvioivat työnsä määrän kasvavan sekä työnsä rasittavuuden ja kiireen lisääntyvän. Lisäksi lähes kaikki arvelivat, että mahdollisuudet tehdä siivoustyö kunnolla (kymmenen 11:stä) ja työn mielekkyys (yhdeksän 11:stä) vähentyvät.

Näiden pessimististen odotusten taustalla vaikuttivat määrälliset faktat. Kaikkien tiedossa oli, että liikkeen luovutuksen seurauksena siivoojien määrä vähenee 19:stä 12:een, mutta siivottava alue laajenee hiukan.

Kuunneltuamme ryhmähaastattelun nauhoituksen ja saatuamme siivoojien kyselylomakevastaukset teimme sellaisen johtopäätöksen, että siivoojien kokemaa stressiä ja työssä jaksamisongelmat tulevat todennäköisesti kasvamaan uuden työnantajan palveluksessa. Tässä vaiheessa ryhdyimme ideoimaan toimintatutkimushanketta, jossa:

”(...) siivousyrityksen työn suunnittelijat, siivoojat itse sekä heidän lähiesimiehensä ja paperitehtaan henkilöstö kullakin siivousalueella ja niiden

työkohteissa määrittelisivät yhteistyössä tarkoituksenmukaisen siivouksen laatutason. Näin voitaisiin estää työssä jaksamisongelmia, ylläpitää työterveyttä ja päästä kaikkia osapuolia tyydyttävään tarkoituksenmukaiseen siivouksen laatutason. Haastatteleamalla ja kyselylomakkeella saatujen tietojen perusteella siivoojilla on suuri huoli siivouksen laatutason säilymisestä uudessa työssään. Huoli laatutason säilymisestä on seurausta siivoojien korkeasta työmoraalista ja siivottavan alan kasvamisesta per siivoaja. Suuri enemmistö siivoojista ajattelee, että siivouksen laatutaso laskee, kun siivottava ala per siivoaja kasvaa olennaisesti. Tämä puolestaan herättää siivoojissa huolta ja voi pidemmän päälle aiheuttaa stressiä, työssä jaksamisongelmia ja terveysongelmia. Olennaista tässä yhteydessä on se, miten siivoojat käsittävät siivouksen laatutason kullakin siivousalueella ja sen eri työpisteissä.” (Yhteistyöpyyntö toimintatutkimushankkeen käynnistämiseksi UPM:n Rauman paperitehtaan siivoustyössä 19.10.2006.)

Yhteistyöpyynnössä mainittua tarkoituksenmukaista siivouksen laatutasoa oli tarkoitus etsiä työkonferenssimenetelmällä (Lehtonen 2004), jossa demokraattisen dialogin avulla kuullaan kaikkien osapuolten näkemyksiä. Tässä tapauksessa osapuolet olisivat siivoojat, uusi työnantaja ja siivoojien asiakkaaksi muuttunut paperitehdas. Demokraattisen dialogin ollessa työskentelyä ohjaava normi eri osapuolten näkemyksiä on mahdollista yhdistää toteuttamiskelpoisiksi ratkaisuksi (Kalliola ym. 2006, 475). Paperitehtaan työsuuhdepäällikkö ja päluottamusmies suhtautuivat myönteisesti ehdotukseemme toimintatutkimushankkeesta. Hanke ei silti koskaan toteutunut, koska se ei herättänyt juuri minkäänlaista vastakaikua siivoojien uudessa työnantajassa.⁴ Siivousyritys ei koskaan vastannut ehdotukseemme virallisesti.

Seurantahaastatteluissa helmi-, touko- ja marraskuussa 2007 saatujen tietojen mukaan

4 Olimme yhteydessä puhelimitse siivousyrityksen työsuunnittelijaan 8.11.2007 ja tiedustelimme häneltä, miten yhteistyöpyyntöämme oli yrityksessä käsitelty, koska yritys ei ollut kohtuullisessa ajassa reagoinut siihen mitenkään. Työsuunnittelija kertoi lähettäneensä ehdotuksen edelleen esimiehelleen, joka oli lähettänyt sen edelleen yrityksen pääkonttoriin. Työsuunnittelija kertoi, että siivousyritys harkitsee, mitä hyötyä yritykselle olisi hankkeesta ja että yritystä mietityttävät hankkeeseemme ryhtymisestä aiheutuvat työtunnit ja kustannukset. Lisäksi työsuunnittelija kertoi, että siivousyritys on tehnyt ennen sopimusta paperitehtaan kanssa siivoustason ja -alueiden määrittelyt, jotta se pystyisi määrittelemään oikean tuntimäärän ja -hinnan kullekin alueelle.

siivoojien sairauspoissaolot alkoivat lisääntyä välittömästi liikkeen luovutuksen jälkeen. Eniten poissaoloja oli joulukuusta 2006 huhtikuuhun 2007, jolloin siivoojien tekemät työtunnit vähenivät puoleen normaalista. Lähes kaikki siivoojat olivat tällä ajanjaksolla eripituisilla sairaslomilla, eikä siivoojien työnantajan onnistunut hankkia sairauslomasijaisia paperitehtaalle. Huhtikuun 2007 jälkeen tilanne alkoi normalisoitua. Siivoojien sairauspoissaolot vähenivät kesäkuuhun mennessä liikkeen luovutusta edeltäneelle tasolle.

Väitämme, että siivoojien määrän vähentymisen, vuosikymmenien kuluessa syntynyt paperitehtaan siivoojien työkuluttuuri ja siivoojien tapa tehdä työnsä tämän työkuluttuurin mukaisesti aiheuttivat stressin ja sairauspoissaolojen voimakkaan lisääntymisen. Poissaolot alkoivat palautua ”normaalille” tasolle vasta sen jälkeen, kun siivoojien työkuluttuuri muuttui. Uusi työkuluttuuri vastasi uudenlaista työn sisältöä ja tekemisen tapaa, jotka liikkeen luovutuksen myötä tapahtunut siivoustyön rationalisointi synnytti.

Monet haastattelumme ovat tuottaneet tietoa siivoojien työkuluttuurista, vaikka sen piirteitä ei koskaan ole suoraan kysytykään. Ensinnäkin siivoojat näkivät itsensä osana paperitehtaan työntekijöiden työyhteisöä. He siis suhtautuivat vakavasti toisten työntekijöiden pyyntöihin ja huomautuksiin, jotka koskivat paperitehtaan eri tilojen siisteyttä ja siivouksen tarvetta. Jolkkonen tutkimusryhmineen (1992, 36–39) löysi samanlaisen työnantajaan sitoutuneen identiteetin pitkään työnantajaansa palvelleilta, mutta lopputiliin päätyneiltä postipankkilaisilta, jotka uudessa tilanteessaan käyttivät erilaisia irrottautumisen strategioita. Toiseksi siivoojat tekivät työnsä varsin itsenäisesti. He päättivät oman harkintansa pohjalta, miten ja kuinka usein he siivoksivat eri tilat sen perusteella, mitä itse näkivät omilla silmillään ja mitä toiset työntekijät pyysivät. Lisäksi keskinäinen apu oli tärkeä osa siivoojien työtä. He tuurasivat toisiansa vapaaehtoisesti eli pitivät huolta siitä, että kaikki tarvittavat työt tulivat tehdyiksi silloinkin, kun osa heistä oli poissa töistä sairauden tai jonkin muun syyn vuoksi. Tämä tulos muistuttaa Lavikan (1997, 144) yhdestä vaatetustehdas-

casesta löytämää voimakasta naisten keskinäistä yhteensuoruuuden tunnetta ja me-henkeä.

Seurantahaastattelujen mukaan siivoojien työkuluttuuri pysyi samanlaisena hieman yli puoli vuotta liikkeen luovutuksen jälkeenkin. Itsepintainen kiinnittyminen vanhaan työtapaan venytti siivoojien voimavarat äärimmilleen, koska heitä oli kolmannes vähemmän kuin ennen liikkeen luovutusta. Vähitellen voimavarat alkoivat ehtyä ja ”loppuvuodesta oltiin ihan poikki”. Jo sitä ennen sairauspoissaolot olivat alkaneet lisääntyä ja samalla siivoustyön laatu oli huonontunut eri puolilla paperitehdasta, minkä muut työntekijät panivat merkille. Sairauspoissaolojen vuoksi siivouksen jälki oli huonompaa kuin mitä paperitehdas oli sopinut siivoustyön kanssa ostaessaan niin sanotun ylläpitosiivouksen. Siivoojat vastasivat muiden työntekijöiden huomautuksiin ja moitteisiin pinnistelemällä työssään vieläkin kovemmin. Tämä tietenkin lisäsi siivoojien stressiä ja sairauspoissaoloja entisestään.

Siivoojien piti opetella sopeutumaan ajatukseen uutta työtapaa määrittelevästä niin sanotusta ylläpitosiivouksesta. ”Ylläpitosiivous on säännöllisin väliajoin tapahtuvaa siivousta, jolla ylläpidetään asiakkaan kanssa ennalta määriteltä puhtaustaso. Puhtaustasoa määriteltessä otetaan huomioon asiakkaan toiveet, hygieniavaatimukset, kiinteistön ikä ja pintamateriaalien kunto, tilojen käyttötarkoitus- ja käyttöaste”.⁵ Kun siivoustyö ulkoistetaan, siitä tulee yritysten välinen transaktio. Siinä toinen yritys myy toiselle yritykselle vakiopalveluita (ylläpitosiivousta) tiettyjen alalla sovellettavien yleisten standardien (siivottavan tilan käyttötarkoituksen ja pinta-alan) mukaan. Saadaksesen enemmän kuin standardien mukaisen vakiopalvelun asiakkaan on erikseen tilattava ja neuvoteltava hinta näille räätälöidyille palveluille.

Siivoojien oli vaikea hyväksyä ylläpitosiivouksen ideaa, vaan he yrittivät tehdä työnsä yhtä itsenäisesti ja huolellisesti kuin ennenkin. Näin menetellessään he saattoivat siivota tietyissä tiloissa useammin ja paremmin kuin mitä paperitehdas oli sopinut ostaessaan ylläpitosiivouksen siivoojien uudelta työnantajalta. He saattoivat esimerkiksi ryhtyä pesemään valvomohuoneiden

5 <http://www.hel.fi/wps/portal/Palmia/Siivouspalvelut>

ikkunoita muiden työntekijöiden huomautettua likaisista ikkunoista. Ikkunoiden pesu ei kuitenkaan sisältynyt paperitehtaan ja siivousyritykseen sopimaan ylläpitosiivoukseen. Paperitehtaan oli tilattava ikkunoiden pesu erikseen ja maksettava siitä erillinen hinta.

Siivoojilta kului runsas puoli vuotta oppia ainakin jossain määrin eroon vanhasta työkuultuuristaan ("piti sopeutua siihen, että mun pitää jättää toi ikkuna pesemättä, vaikka mua häiritsee se") ja oppia uusi menettelytapa. He saavat ryhtyä tekemään muita kuin ennalta sovittuja siivoustöitä vasta sitten, kun paperitehtaan yhdyshenkilö on tilannut tällaisia töitä siivousyritykseltä. "Me ollaan vierastyövoimaa, ei vierastyövoimaa tee muuta kuin sen minkä joku ostaa."

Myös paperitehtaassa työskenteleviltä työntekijöiltä kului aikansa oppia, että oikea osoite siivoustyötä koskeville pyynnöille ja moitteille on paperitehtaan yhdyshenkilö. Siivoojat tekevät vain ylläpitosiivouksen ja paperitehtaan erikseen tilaamat ja ostamat siivoustyöt. Välittäväksi menettelyksi on omaksuttu noin kerran kuussa niin sanotut laatukierrokset. Paperitehtaan kiinteistönhoitopäällikkö asiakkaan edustajana, siivoojen esimies (uuden työnantajan puolelta) ja paperitehtaan siivoojen palveluohjaaja (yksi liikkeen luovutuksen mukana siirtyneistä siivoojista) arvioivat siivoustasoa asteikolla 1–5. Taso 4 on sopivan hyvä, kun taas tasolla 5 on kysymys jo "ylisiivouksesta". Ensimmäisen puolen vuoden aikana liikkeen luovutuksen jälkeen arvosanoja 5 tuli usein, mikä on yksi osoitus siitä, että siivoojat yrittivät jatkaa työtään vanhan työkuultuurinsa mukaisesti. Toukokuusta 2007 alkaen arvosanoja 5 on tullut harvoin, mikä kertoo osaltaan siivoojen sopeutumisesta uuden työnantajan vaatimaan työskentelytapaan.

Seurantahaastattelujen mukaan jo toukokuun puolivälissä 2007 oli nähtävissä, että siivoojen stressi oli vähenemässä. Tässä autoivat muiden työntekijöiden oikeaksi muuttuneet menettelytavat siivoustyön kohteisiin ja laatuun vaikuttamiseksi sekä siivoojen sopeutuminen uuden työnantajan vaatimuksiin. Samalla sairauspoissaolot alkoivat vähentyä niin, että ne laskivat kesäkuuhun mennessä liikkeen luovutusta edeltäneelle tasolle.

Pelkästään siivoojen ja muiden paperitehtaassa työskentelevien muuttunut käsitys siivoustyöstä ei ollut ainoa syy sairauspoissaolojen

vähentymiseen. Helpotusta siivoojen työhön toi sekin, että siivoojen uusi työnantaja palkkasi paperitehtaan siivoustyöhön kaksi uutta vakituista työntekijää. Tarpeen tullen paperitehtaalla myös käytetään sijaisena työntekijää, joka kiertää siivousyrityksen eri työkohteissa Raumalla. Niin ikään tärkeää oli se, että paperitehdas alkoi ostaa aikaisempaa enemmän erikseen tilattavia palveluita siivousyritykseltä.

Tulkinta: Mitä tapahtui ja miksi?

Klassinen työn sosiologia

Katsantokannasta riippuen nämä siivoojen työmääriin ja työn sisältöihin myönteisesti vaikuttaneet tapahtumat voidaan tulkita joko eri osapuolten käytännön kautta oppimisen tai työntekijöiden vastarinnan näkökulmasta. Voidaan perustellusti esittää, että sekä siivoojen uusi työnantaja että paperitehtaan johto huomasivat mitoittaneensa siivoustyön liian tiukalle etsiessään taloudellista hyötyä. Alun perin siivouksen ulkoistaminen oli tehtaalle yksi keino etsiä taloudellista tehokkuutta osana kannattavuuden parantamisen ohjelmaansa. Siivoustyön oli tarkoitus jatkossa maksaa vähemmän kuin omana työnä. Toisaalta uudelle työnantajalle paperitehtaan työehtojen mukaista palkkaa nauttivat siivoojat olivat kallis ratkaisu eli heitä ei olisi saanut olla liian paljon. Työvoiman käytön tehostaminen ei kuitenkaan täysin onnistunut. Siivouksen taso laski liikaa jatkuvien sairauspoissaolojen vuoksi, ja vastaan tuli työvoiman kulumisesta ja työkyvyn alentumisesta johtuva tuottavuusraja (Julkunen 1987, 315).

Lisäksi sairauspoissaoloja voidaan tarkastella myös siivoojen tarkoituksenmukaisena vastarinnan muotona. Muunlainen työstä kieltäytyminen ei kyseisessä työelämän suhteiden tilanteessa olisi saanut tukea miltään taholta, kun entinen oma työnantaja ja ammattiliitto olivat liikkeen luovutusjärjestelyn jo neuvotteleet. Tässä kohdin siivoojen pettymystä ("meidät myytiin") voi käsitteellistää työpaikan sosiaalisen sopimuksen ja siihen kiinteästi liittyvän luottamuksen rikkoontumisena. Sosiaalinen sopimus sisältää työpaikalla tapahtuvan vaihdon säännöt, toisin sanoen säännöt siitä, miten työntekijä käyttää itseään ja mitä hän siitä saa (Julkunen 1987, 139–141). Luottamus alkoi syntyä uudestaan ja siivoojat olivat valmiit uuteen sosiaaliseen sopimukseen, kun sekä uusi että en-

ntinen työnantaja tulivat siivoojia vastaan lisäämällä työntekijöitä ja parantamalla siivouksen laatua. Siivoojat olivat myös valmiita luopumaan vastarinnastaan ja organisoivat uudelleen suostumuksensa työntekoon (vrt. Julkunen 1987, 136–139), mutta tällä kertaa eri tavalla kuin ennen.

Käsityöllisyys uudessa kapitalismissa

Siivoojien työtilanteen muutosprosessin tässä vaiheessa on vielä liian aikaista sanoa, kuinka perin pohjin siivoojat omaksuivat uudenlaisen suostumuksen työntekoon eli missä määrin he todella oppivat pois vanhasta työkulttuuristaan. Jos likainen ikkuna edelleen häiritsee, sopeutuminen ei ole omaehtoista, vaan ulkoisten olosuhteiden sanelemaa. Siivoojien työkulttuuriteeman jatkokehittely tuo väistämättä mieleen ajatuksen siivoojista käsityömäisen työn tekijöinä. Heidän suhtautumistaan työhönsä leimasi käsityölläisäsanne, joka tarkoittaa ”pyrkimystä tehdä jonkin asia hyvin sen itsensä vuoksi” ja ”halua saada tyydytystä hyvin tehdystä työstä” (Sennett 2007, 180). Lähes kaikki kyselyymme vastanneet siivoojat arvioivat juuri ennen työnsä aloittamista uudessa yrityksessä, että ”mahdollisuudet tehdä siivoustyö kunnolla” (kymmenen 11:stä) ja ”työn mielekkyys” (yhdeksän 11:stä) vähenevät.

Käsityöllisyys liitetään perinteisesti käden-taitoihin, ja sillä tarkoitetaan laadun tavoittelua esimerkiksi viulun, kellon tai saviruukun valmistuksessa. Tällainen näkemys käsityöllisyydestä on Richard Sennettin (2007, 99) mielestä kuitenkin liian suppea. Hän ehdottaakin tilalle käsityöllisyyden laajaa määritelmää, joka voisi olla ”jonkin asian tekeminen hyvin sen itsensä vuoksi. Käsityöllisyyteen liittyvät kaikilla aloilla itsekuri ja itsearviointi. Vaatimustasoista pidetään kiinni, ja laadun tavoittelusta tulee päämäärä sinänsä”. Tällaisen asenteen avulla ”voivat myös näennäisen ammattitaidottomat ja vähän arvostetut työntekijät tuntea ylpeyttä työstään”. Tässä yhteydessä Sennett (2007, 100) viittaa joukkoon huonosti palkattuja siivoojainaisia, jotka työpäivän

päätteeksi ”kokosivat omanarvontunteensa siitä, että olivat siivonneet talon hyvin, vaikka heitä kiitettiin siitä harvoin”.

Mikäli työorganisaation tehokkuuden ja toiminnan joustavuuden lisääminen on ristiriidassa työntekijöiden käsityölläisäsanteen kanssa, voi näitä tavoitteita olla hyvin vaikea saavuttaa. Käsityölläisäsanne ”soveltuu huonosti joustavan kapitalismin instituutioihin” ja ”kyseenalaistaa” niiden edellyttämän ”ihanneluonteen”, joka sopeutuu sujuvasti ja nopeasti muutoksiin (Sennett 2007, 181). Käsityölläisäsanteen yhteensopimattomuus joustavan kapitalismin kanssa johtuu ”viime kädessä” käsityölläisyyden määritelmästä ”jonkun tekeminen hyvin sen itsensä vuoksi”. Sennettin mukaan ”mitä paremmin yksilö ymmärtää miten jokin tehtävä suoritetaan hyvin, sitä enemmän hän kantaa siitä huolta”. (Sennett 2007, 100.)

Huoli siivouksen laadun säilymisestä ja siivoojien ponnistelut sen ylläpitämiseksi aiheuttavat stressin ja poissaolojen voimakkaan lisääntymisen siivoustyön ulkoistamisen jälkeen tilanteessa, jossa siivoojien lukumäärä oli vähentynyt kolmanneksella ulkoistamista edeltäneeseen aikaan verrattuna.⁶ Siten siivousyritys ei kyennyt välittömästi ylläpitämään sitä siivoustyön laatutasoa, jonka se oli myynyt paperitehtaalle.

Siivoojat luopuivat käsityölläisäsanteesta ja siivoojien stressi ja poissaolot vähenivät vasta runsaan puolen vuoden jälkeen. Paperitehtaalle ei kuitenkaan riittänyt ylläpitosiivouksella saavutettava laatutaso, vaan se ryhtyi ostamaan siivousyritykseltä aikaisempaa enemmän erikseen tilattavia palveluita. Ylläpitosiivouksella ei siis pystytty tavoittamaan sitä laatua, joka työssä oli saavutettu siivoojien ollessa vielä paperitehtaan omia työntekijöitä. Tässäkin tapauksessa siivoustyön ulkoistaminen aiheutti varsin tutun ja työpaikoilla yleisen ilmiön: työhuoneet, toimistot, luentosalit ynnä muut sellaiset tilat eivät ole enää yhtä siistejä kuin silloin, kun siivoojat olivat vielä talon omia työntekijöitä. Päästäkseen yhtä hyvään siivoustyön laatutasoon kuin aikaisemmin työ-

6 Siivoojien huoli työn laadun heikkenemisestä liittyi siivoojien lukumäärän vähentymisen lisäksi siihen, etteivät he uskoneet uudella työnantajallaan olevan parempaa tietoa siivoustyön menetelmistä kuin heillä itsellään. Paperitehdas oli antanut siivoojilleen hyvät mahdollisuudet kehittää ammattitaitoaan. Koska siivousalan opiskelijoita oli ollut paperitehtaassa antamassa siivousalan ammattitutkintoon kuuluvia näyttöjä, suuri osa siivoojista oli suorittanut itsekin näyttötutkinnon ollakseen päteviä arvioimaan opiskelijoiden antamia näyttöjä ja kolme siivoojaa oli suorittanut siivoustyön ohjaajan tutkinnon. Lisäksi yksi siivooja oli siivousteknikon koulutuksessa haastattelujen suorittamisen aikaan.

paikan on ostettava siivousyritykseltä muitakin palveluja kuin ylläpitopitosiivous. Nämä erikseen tilattavat ja maksettavat siivoustyöt merkitsevät palvelujen räätälöintiä asiakkaan tarpeisiin.

Paperitehtaan siivoustyön ulkoistaminen on myös hyvä esimerkki siitä, että siivoustyön muuttuessa yritysten väliseksi kauppatavaraksi siivoojien työn itsenäisyys ja joustavuus vähenevät. Kun jokaiselle siivouspalvelulle on määritelty hinta, siivoojat eivät enää voi tehdä työtään niin kuin itse parhaaksi näkevät eivätkä he voi joustavasti toteuttaa muiden työntekijöiden pyyntöjä siivota tiettyjä kohteita. Työkohteiden valitseminen ja niiden siivoaminen perustuu nyt siihen, että asiakasyritys ja siivouspalveluja myyvä yritys ovat sopineet hinnan kyseisen työkohteen siivoukselle.

Avoin kysymys on, merkitseekö tämä itsenäisyyden vähentyminen myös työn mielekkyyden vähentymistä. Työn mielekkyyden voi tulkita oleen siivoojille erittäin tärkeän, kun työsuhteen jatkuminen sinänsä ja siihen liittyvä palkkausky-symyksen myönteinen ratkaisu eivät kyenneet estämään turhautumisen kokemuksia. Työn tekemisen mieltä jäytää se, jos työntekijä ajattelee, että ”mun pitää jättää toi ikkuna pesemättä, vaikka mua häiritsee se.” Vasta sitten kun työntekijät luopuvat käsityöläisasteesta, ”jonkun asian tekemisestä hyvin sen itsensä vuoksi” (kun likainen ikkuna lakkaa häiritsemästä), lakkaa kysymys työn mielekkyydestä kenties olemasta polttava. Samalla he luopuvat ainakin osasta aikaisempaa itsenäisyyttään ja todella sisäistävät ajatuksen ”me ollaan vierastyövoimaa, ei vierastyövoima tee muuta kuin sen, minkä joku ostaa”. Näin työntekijät ryhtyvät siis suhtautumaan työhönsä aikaisempaa välineellisemmin.

Lopuksi

Seurantatutkimuksemme valottaa yksittäisen, voimakkaan tehdas- ja ammatti-identiteetin omaavan henkilöstöryhmän kriisiä ja kriisistä selviämistä nykyisessä työelämän muutostilanteessa. Tämän tapauksen taustalla oleva laaja koko paperiteollisuuden muutos on nostanut yhteiskunnalliseen keskusteluun kaksi asiaa, jotka eivät ajankohtaistuneet liikkeen luovutuksessa, mutta korostuvat etenkin laajoissa irtisanomis-

sa. Kysymyksessä ovat muutosturva ja yritysten yhteiskuntavastuu.

Muutosturvalla tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä ja työvoimapalveluita, joilla tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanottujen uudelleen työllistymistä pyritään nopeuttamaan. Muutosturva koskee ennakoivasti myös heitä, jotka ovat vasta vaarassa joutua irtisanotuiksi ja sen toimintamalli sisältää esimerkiksi palkallisen vapaan irtisanomisajalla työn hakua varten ja erilaisia kouluttautumishohjelmia.⁷ Muutosturva voidaan nähdä osana yritysten sosiaalista yhteiskuntavastuuta (Takala 2004), jonka konkretisointia käytäntöön on vaikeampi määritellä kuin sen taloudellisia ja ekologisia ulottuvuuksia. Yritysten yhteistoimintalaki (334/2007, 8. luku) edellyttää tuotannollisista tai taloudellisista syistä henkilöstöään irtisanovalta yritykseltä muun muassa tehostunutta tiedottamista. Yrityksen on tiedotettava työntekijöille heidän oikeudestaan muutosturvapalveluihin ja työvoimaviranomaisille irtisanottavien työntekijöiden määrä. Lisäksi yrityksen on tehtävä yhdessä henkilöstön kanssa toimintasuunnitelma koskien muutosturvaprosessia. Varsinaiset työllistymishojelmat työntekijät tekevät yhdessä työvoimaviranomaisten kanssa.

Maamme paperiteollisuuden kriisi on herättänyt keskustelua siitä, kuinka pitkälle yritysten sosiaalisen vastuun tulisi ulottua. Ihmisten on vaikea hyväksyä paikkakunnalle perushengen ja perusturvan tuoneen työnantajan vetäytymistä työnantajan roolista. Esiin nousee usein kunnallistaloudellinen rahoituskriisi verotulojen menetyksen myötä, mutta myös monet muunlaiset ongelmat voivat nostaa päätään. Tutkimuksemme siivoojien kokema pettymys siirrostaan toisen työnantajan palvelukseen on tästä selkeä ilmaus. Yhteiskunnallisen tilanteen muuttumisen myötä tarpeelliseksi koetut työllistämistä edistävät muutosturvapalvelut joutunevat koetukselle sen suhteen, missä määrin ne pystyvät vastaamaan työntekijöiden tarpeeseen pitää yllä tai uudistaa ammatillista identiteettiään. Siinä mielikuvalle omasta työnantajasta on tärkeä osa. Työllistymisessä ei ole aina kysymys vain työsuhteen olemassaolosta sinänsä eikä palkastakaan, vaan oman työn mielekkyydestä osana paikallisyhteisön toimintaa.

7 [www.mol.fi/mol.fi/01-tyovoimapalvelut/08-tyottomuus/03irtisanotun_muutosturva /index.jsp-15k](http://www.mol.fi/mol.fi/01-tyovoimapalvelut/08-tyottomuus/03irtisanotun_muutosturva/index.jsp-15k)

Liite 1. Seurantatutkimuksen tausta-aineiston keruu: Tutkimusneuvottelu 10.5.2006 (UPM-Rauman työsuhdepäällikkö, Paperiliiton pääluottamusmies ja tutkijat).

1. Tapahtumat 8.3.2006 alkaen: Mitä kannattavuuden parantamisohjelmasta jo tiedetään?
Ohjelman toteuttamistapa, sisältö ja keinot Rauman tehtaalla; tiedottaminen ja yhteistoimintamiettelö, paikallinen sopiminen neuvotteluosapuolten toiminta eri tasoilla
2. UPM-Rauman tehdas
Paperitehtaan vaiheet, henkilöstön ammatillinen koulutus
3. UPM-konsernin toimintatapa ja organisaatio,
UPM:n henkilöstöpoliittinen ohjelma, YT-menettely konsernissa ja European Work Council -toiminta
4. Syitä kannattavuuden heikentymiseen
5. Haastateltavien henkilökohtaiset työurat ja suhtautuminen tilanteeseen

Liite 2. Yksilöhaastattelujen teemat 6.6. ja 8.6.2006.

1. Työssäolo UPM-Rauman tehtaalla
Töihin tulo ja ensimmäiset tehtävät, oliko muita vaihtoehtoja, viihtyminen, kouluttautuminen, tehtäväkierto, ammatti-, tehdas- ja liittoidentiteetti
2. Tunnelmat UPM:n kannattavuuden parantamisohjelman vaikutusten suhteen
Tietojen saanti kokonaistilanteesta ja sen vaikutuksista omaan työhön, tunnelmat ja suhtautuminen, asian käsittely työpaikalla ja yhteistoimintaelimissä, tiedon kulku, taloudelliset vaikutukset oman perheen talouteen, ei-ulkoistettavien suhtautuminen
3. Mitä seuraavaksi
Siirtyminen liikkeen luovutuksen mukana uuden työnantajan palvelukseen; kouluttautumisuu- nitelmat; tes-kysymykset

Liite 3. Siivoojien ryhmähaastattelun teemat 27.9.2006.

1. Henkilökohtaiset tunnelmat, kun työ uuden työnantajan palveluksessa on alkamassa.
2. Odotukset tulevan työnantajan suhteen
3. Arviot oman työn muuttumisesta
4. Muutokseen valmistautuminen etukäteen
5. Kokemukset paikallisen pääluottamusmiehen, työvoimaviranomaisten ja yrityksen johdon toiminnasta muutostilanteessa

Kirjallisuus

- JULKUNEN, R. (1987). *Työprosessi ja pitkät aallot. Työn uusien organisointimuotojen synty ja yleistyminen*. Tampere: Vastapaino.
- ELINKEINOELÄMÄN KESKUSLIITTO (2006). *Palkkatilastokatsaus 2006*. http://www.ek.fi/ek_suomeksi/ajankohtaista/tutkimukset_ja_julkaisut/ek_julkaisuarkisto/2007/Palkkatilastokatsaus20062007_Net.pdf
- JOLKKONEN, A., KOISTINEN, P., KURVINEN, A., LINNANKANGAS, R. & SUIKKANEN, A. (1992). *Loppupiti ja saldo. Tutkimus Postipankin maksupalvelutoiminnan keskittämisestä ja henkilöstön sopeutumisesta*. Joensuu: Joensuun yliopisto. Karjalan tutkimuslaitoksen monisteita 9.
- KALLIOLA, S., NAKARI, R. & PESONEN, I. (2006). *Learning to Make Changes: Democratic Dialogue in Action*. *Journal of Workplace Learning*, 18, 464–477.
- Laki yhteistoiminnasta yrityksistä (334/2007).
- LAVIKKA, R. (1997). *Big Sisters – Spacing Women Workers in the Clothing Industry. A Study on Flexible Production and Flexible Women*. Tampere: University of Tampere. Research Institute for Social Sciences. Work Research Center. Publication Series T 16.
- LEHTONEN, J. TOIM. (2004). *Työkonferenssi Suomessa. Vuoropuhelun perustuva työyhteisöjen kehittämismetodi. Raporttisarja 2004:1*. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Paperiteollisuuden työehtosopimus 2005–2008.
- MELIN, H. & MAMIA, T. (2007). *Tapaus Voikkaa. Esitelmä Työelämän tutkimuspäivillä marraskuussa 2007*.

- Paperiteollisuuden tulevaisuustyöryhmän raportti 31.5.2006. Paperiteollisuus – Toimialan tilanne ja tulevaisuuden haasteet. Helsinki: Metsäteollisuus ry ja Paperiliitto ry.*
- SENNETT, R. (2007). *Uuden kapitalismin kulttuuri. Tampere: Vastapaino.*
- TAKALA, T. (2004). *Yrityksen yhteiskuntavastuu globalisoituvassa maailmassa. Teoksessa I. Kauppinen (toim.): Moraalitalous (s. 212–232). Tampere: Vastapaino.*
- Työsopimuslaki (55/2001).*
- VALTONEN, T. (2007). *Muutosturvan toimivuus työvoimatoimiston palvelupisteen näkökulmasta. Lopputyö. Kemi-Tornion Ammattikorkeakoulu.*
- www.mol.fi/mol.fi/01-tyovoimapalvelut/08-tyottomuus/03irtisanotut_muutosturva/index.jsp-15k.

Sanomalehtiartikkelit

- Pitkän taiston alku. Helsingin Sanomat 22.5.2005, D1.*
- Teollisuus kiirehtii sovittuja muutoksia heti käytäntöön. Paperiliiton Ahonen kehui sopimusta torjuntavoitoksi. Turun Sanomat 2.7.2005.*
- Ammattiliitot ärtyivät UPM:n eläkepuheista. Vähennykset: UPM:lta lähtee 2557 ihmistä, 627 irtisanotaan suoraan. Aamulehti 13.5.2006, Etusivu.*
- UPM piilottelee potkuja eläkkeillä, syyttävät liitot. Irtisanomiset: UPM tarjoaa väkeään telakoille, lakko alkaa maanantaina. Aamulehti 13.5.2006, A11.*
- UPM:n Rauman tehtaalta vähenee 189 työpaikkaa. Suorat irtisanomiset yritetään välttää eläkkeelle siirroilla ja ulkoistamisella. Satakunnan Kansa 13.5.2006, 7.*
- UPM päätyi yli 2500 työntekijän vähentämiseen. Työpaikkansa menettäville tukiohjelmia. Tehtaiden alasajo alkaa sunnuntaina. Satakunnan Kansa 13.5.2006, 7.*
- Liitot syyttävät UPM:ää irtisanomisten vähättelystä. Paperitehtaat menevät kiinni maanantaina. Turun Sanomat 13.5.2006.*
- Tervakosken paperitehdas harkitsee lomautuksia Paperiliiton lakon takia. Helsingin Sanomat 14.5.2006, Kotimaa A6.*
- Tehtaiden portit kiinni kahdeksi päiväksi. Mielenilmaus: Paperiteollisuuden alasajo alkoi jo sunnuntaina, lakko tänä aamuna. Aamulehti 15.5.2006, Etusivu.*
- Paperikoneet vaikenivat puoliltaöin. Tervakosken tehtaan itävaltalaisjohto reagoi ilmoittamalla yt-neuvotteluista. Aamulehti 15.5.2006, A6.*
- Metsäteollisuus pettyi ulkoistamisen tahtiin. Tes: Tähtisen (Metsäteollisuus ry:n työmarkkinajohtaja) mielestä maailma on muuttunut, mutta Paperiliitto ei. Aamulehti 18.5.2006, A6.*
- Paperiteollisuus selvittää sairastelun syitä. Turun Sanomat 11.9.2007.*
- Suuret möhläykset tehtiin vuonna 2000. Turun Sanomat 29.9.2007.*