

- LAIHO, A. (2001). *Käytävä vaimo, vartija ja holhoaja. Pohjoismaisen sairaanhoitajakoulutuksen juurilla*. Teoksessa A.-H. Anttila & A. Suoranta (toim.), *Ammattia oppimassa* (s. 165-191). Väki Voimakas 14. Tampere: Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura.
- LOUHISTO, V. (1989). *90 år av sammanhållning*. Helsingfors: SSY-Sjuksköterskeföreningen i Finland.
- LUOMA, V. (1962). *Valtion virkamiesten järjestäytyminen Suomessa. Osa I ja II Virkamiesliiton julkaisuja N:o 8*. Turku: Virkamiesliitto.
- MATTILA, A. (2005). *Valtio työnantajana. Valtion työmarkkinalaitos 1955-2005*. Helsinki: Valtiovarainministeriö.
- MATTILA, A. (2000). *Kunnat työmarkkinapolitiikassa. Kunnallinen työmarkkinalaitos 1970-2000*. Helsinki: Kunnallinen työmarkkinalaitos.
- MELBY, K. (1990). *Kall og kamp. Norsk sykepleieforbunds historie*. Oslo: Cappelen.
- MUILUVUORI, J. (2000). *Akava 1950-2000: oma ja yhteinen etu*. Helsinki: Akava.
- Näytä lamppumme loista yöhön. Sairaanhoidajan työnkuvan muutokset erikoistuvassa sairaanhoidossa Etelä-Pohjanmaalla 1930-1980 (2005)*. Jyväskylä: Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiiri.
- OFFE, C. & H. WIESENTHAL (1985). *Two Logics of Collective Action*. Teoksessa J. Keane (toim.), *C. Offe, Disorganized Capitalism. Contemporary Transformations of Work and Politics* (s. 170-220). Cambridge: Polity Press.
- PESONEN, N. (1980). *Terveyden puolesta – sairautta vastaan. Terveyden- ja sairaanhoito Suomessa 1800- ja 1900-luvulla*. Porvoo: WSOY.
- POHJALA, K. (1966). *Kuljin tietäni*. Porvoo-Helsinki: Werner Söderström Oy.
- RANTALAIHO, L. (1986). *Miesten tiede, naisten puuhut*. Tampere: Vastapaino.
- RESSNER, U. (1982). *Vårdarbetarkollektivet och facket. Tema: Människa och organisation i offentlig förvaltning*. Stockholm: Arbetslivscentrum.
- RINNE, R. & JAUHAINEN A. (1986). *Koulutus, professionaalituminen ja valtio. Julkisen sektorin koulutettujen reproduktioammattien muotoutuminen Suomessa*. Turun yliopiston Kasvatustieteiden tiedekunta. Julkaisusarja A: 128. Turku: Turun yliopisto.
- RYTKÖLÄ, O. (1972). *Virkaehtolainsäädäntö*. Helsinki: Suomen Lakimiesliiton Kustannus.
- SAVOLA, M. (1970). *Lakko eilen, tänään, huomenna*. Teoksessa E. Leskinen, (toim.), *Työmarkkinajärjestöt* (s. 53-66). Prisma-tietokirjasto 23. Helsinki: Weilin + Göös.
- SORVETTULA, M. (1998). *Johdatus suomalaisen hoitotyön historiaan*. Helsinki: Suomen Sairaanhoitajaliitto.
- STOLT, E. (1983). *Luo sairaiden. Historiikki sairaanhoitajista keski-suomalaisten näkökulmasta vuosilta 1867-1982*. Saarijärvi: Suomen Sairaanhoitajaliiton Keski-Suomen piiriyhdistys ry.
- SULKUNEN, I. (1987). *Naisten järjestäytyminen ja kaksijakoinen kansalaisuus*. Teoksessa R. Alapuro, I. Liikanen, K. Smeds & H. Stenius (toim.), *Kansa liikkeessä* (s. 157-172). Helsinki: Kirjayhtymä.
- SZTOMPKA, P. (1999). *Trust. A Sociological Theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- TALLBERG, M. (1991). *Sophie Mannerheims etiska syn*. Julkaisussa *Epione SSY – Sjuksköterskeföreningen i Finland 85 år*. Helsinki: SSY-SSF. Teoksessa M. Tallberg, *Den sekulära sjuksköterskan i Finland från 1700-talet till den enhetliga utbildningens början 1930*. Vården och utbildningens speglade mot förhållandena i övriga länder. Kuopion yliopiston julkaisuja, Yhteiskuntatieteet, Alkuperäistutkimukset 1 (s. 7-11). Kuopio: Kuopion yliopisto.
- TUULIO, T. (1948). *Vapaherratar Sophie Mannerheim*. Helsinki: Werner Söderström Oy.
- ULFVES, W. (1973). *Protokollen berättar. SSY-SSF 75 år*. Helsinki: SSY-Sjuksköterskeföreningen i Finland.
- VAUHKONEN, O., LAURINKARI, J. & BÄCKMAN, G. (1978). *Suomalaista terveyspolitiikkaa. Sairaanhoitajien koulutussäätiön julkaisu*. Helsinki: WSOY.
- VE, H. (1989). *Kvinnor, byråkrati och välfärdsstat*. Sociologisk Forskning, 4, 3-16.
- WILSKMAN, K. (1995). *Sairaanhoitajat ja edunvalvonta: Puheenjohtajana Toini Nousiainen. Sairaanhoitaja – Sjuksköterskan*, 68, 26-27.
- WINGENDER, N. B. (1995). *Fem svaner i flok. Sykepleierskers Samarbejde i Norden 1920-1995*. København: Sykepleierskers Samarbejde i Norden.
- WÆRNESS, K. (1983). *Kvinnor och omsorgsarbete. Ett kvinnoperspektiv på människovård och professionalisering*. Stockholm: Prisma.

Tutkimus on syntynyt osana Suomen Akatemian Sosiaalinen pääoma ja luottamusverkostot – tutkimusohjelman projektia Suomalaisen palkkatyöyhteiskunnan synty. Sosiaalinen koheesio ja taloudellinen rationalisointi toisen maailmansodan jälkeisessä Suomessa (nro. 207398)

Marjatta Rahikainen  
**Kuka irtisanottiin,  
 kuka sai jäädä?**  
 Naisten pitkät työsuhteet ja eläkkeelle  
 siirtäminen 1980-luvun Suomessa

**A**rtikkelissa tarkastellaan pitkien työsuhteiden aikakauden lopun alkua yhden yrityksen, Rosenlewyhtymän puitteissa. Miten toimittiin eri henkilöiden ja henkilöstöryhmien osalta, kun yrityksessä ryhdyttiin 1970- ja 1980-luvulla vähentämään ikääntyvää henkilökuntaa käyttämällä hyväksi erilaisia eläkejärjestelyjä? Ketkä pitkään palvelleista saivat jäädä, ketkä irtisanottiin, keiden osalta ratkaisuna olivat eläkejärjestelyt? Aineistona on 58 toimihenkilönaista ja 48 työntekijänaista. Tämän aineiston valossa näyttäisi Rosenlewin palveluksessa olleille toimihenkilönaishenkilöille kasautuneen sosiaalista pääoma aivan bourdieulaistain toimihenkilöiden yhdistystoiminnassa, mutta myös arkisessa kanssakäymisessä niinkään toimihenkilöiksi määriteltävien esimiestensä kanssa. Sen sijaan ruumiillisen työn tekijöiltä puuttuivat kummankinlaiset mahdollisuudet kartuttaa sosiaalista pääomaansa. Tämä avaa mahdollisen näkökulman siihen, miksi keski-ikäisten toimihenkilönaisten riski joutua työttömyyseläkkeelle oli pienempi kuin työläisnaisten.

### Pitkien työsuhteiden lyhyt historia

Suomessa alettiin 1990-luvulla puhua ”epätyypillisistä työsuhteista”, joilla tarkoitettiin lyhytaikaisia, osa-aikaisia ja eri tavoin epävarmoja työsuhteita. Palkkatyön pitkän historian valossa tällaiset työsuhteet näyttivät pikemminkin paluulta entiseen, sillä ennen 1900-lukua työpaikan pysyvyyteen saattoivat luottaa oikeastaan vain virkamiehet. Muiden palkkatyöläisten osalta pitkäaikaiset työsuhteet alkoivat Suomessa yleistyä suuryritysten myötä, ja koko työmarkkinakenttä ajatellen pitkistä ja turvallisista työsuhteista alkoi vähitellen tulla ”tyypillisiä” vasta toisen maailmansodan jälkeen. Vaikka nämä muutokset koskivat myös miehiä, niin vielä tuntuvampia ne olivat naisten keskuudessa (esim. Rahikainen & Rii-

sänen (toim.) 2001; Rahikainen 2005). Koko työmarkkinakenttää ja varsinkin naisia ajatellen pitkien työsuhteiden valta-aikaa ei kestänyt kuin enintään kaksi sukupolvea.

Pitkät työsuhteet merkitsivät naisille taloudellisen turvallisuuden ohella mahdollisuutta ammatissa etenemiseen edes osapuilleen miesten tavoin. Pitkien työsuhteiden valta-aikana ikääntyminen ei työntekijälle itselleen ollut ongelma niin kauan kun hän sai pitää työpaikkansa; siitä tuli ongelma vasta työnhakutilanteessa (Rahikainen 2002). Työelämässä olevat yli 60-vuotiaat naiset eivät nykyäänkään koe henkilökohtaisesti ikäänsä ongelmaksi, mutta esimiesten ja työtovereiden suhtautuminen ei aina ole yhtä yksiselitteisen ongelmatonta (Julkunen 2003).

Yrityksen kannalta pitkien työsuhteiden etuna oli toisaalta mahdollisuus hallita työvoiman hankintakustannuksia, toisaalta varmuus siitä, että yrityksellä oli käytettävissään yhä ammattitaitoisempaa työvoimaa (Fellman 1999). Nämä edut näyttävät kuitenkin painaneen 1980- ja 1990-luvulla yritysten kilpailuasemien muuttuessa vähemmän kuin henkilökunnan ikääntyminen.

Monissa Euroopan maissa pohdittiin 1990-luvun laman aikana syitä ikääntyvien työttömyyden kasvuun ja työvoimaosuuksien laskuun. Tämä ei sinänsä ollut uutta, sillä Euroopassa monet yritykset olivat jo paljon ennen 1990-luvun lamaa pyrkineet tavalla tai toisella eroon ikääntyvästä työvoimasta (esim. Standing 1986; Rahikainen 2001). Suomessa yritysten oli mahdollista päästä lakia rikkomatta eroon ikääntyvistä työntekijöistä erilaisten eläkejärjestelyjen avulla. Työttömyyseläkejärjestelmä oli luotu jo vuonna 1971, mutta yritykset käyttivät sitä aluksi suhteellisen harvoin. Siihen alettiin enenevästi turvautua vasta kun vuoden 1977 suurtyöttömyyden seurauksena työttömyyseläkkeeseen oikeuttavaa ikää laskettiin vuonna 1978 ensin 60 vuodesta 58 vuoteen ja vuonna 1980 edelleen 55 vuoteen (ikärajaa alettiin nostaa 1986). Vuosina 1978–1989 Suomessa joutui työttömäksi ja siitä edelleen työttömyyseläkkeelle noin 100 000 yli 55- tai 58-vuotiaasta. Aikalaisarvioissa tämä nähtiin esimerkkinä politiikasta, jossa teollisuuden rakennemuutos toteutettiin korvaamalla ikääntyvät työntekijät uusilla tulokkailla (Lilja ym. 1990). Näin jälkeenpäin sen voi tulkita ennakoineen pitkien työsuhteiden aikakauden loppua.

Tarkastelen seuraavassa tätä kehitystä yhden yrityksen, Rosenlew-yhtymän avulla. Esimerkki-yritykseni vähensi monien muiden suuryritysten tavoin 1970- ja 1980-luvulla ikääntyvää henkilökuntaa käyttämällä hyväkseen erilaisia eläkejärjestelyjä. Rosenlewin pitkä, yli 130-vuotinen, historia itsenäisenä yrityksenä päättyi 1987, kun yritys fuusioitiin Rauma-Repolaan.<sup>1</sup> Ennen fuu-

siota pyöreästi neljä sukupolvea porilaisia ehti olla yrityksen palveluksessa.

Miten toimittiin eri henkilöiden ja henkilöstöryhmien osalta, kun yrityksessä ryhdyttiin vähentämään henkilökuntaa? Ketkä pitkään palvelleista saivat jäädä, ketkä irtisanottiin, keiden osalta ratkaisuna olivat eläkejärjestelyt? Lähden ensinnäkin siitä, että henkilökunnan vähentäminen oli ennen muuta vastaus yrityksen kannattavuuskriisiin. Tätä rationalisointia ei siis voi selittää teknologisen kehityksen, esimerkiksi konttoriautomaation tulon avulla, vaikka sillakin tietysti on oma merkityksensä. Kannattavuuskriisi puolestaan liittyi yrityksen toimintaympäristön muuttumiseen yhä kansainvälisemmäksi. Toisena lähtökohtanani on oletus, että Rosenlewin kaltaisessa patriarkaalisen kulttuurin leimaamassa yrityksessä merkitystä oli myös sillä, miten laajaa sitoutumista ihminen oli osoittanut yritykseen muutenkin kuin pelkkänä työntekijänä. Tarkoitin tällä esimerkiksi osallistumista yrityksen tarjomiin henkilökunnan rientoihin tai vapaa-ajan viettomahdollisuuksiin.

Rosenlewin laajasta arkistosta olen poiminut joukon naisia, yhteensä 106, jotka kaikki olivat olleet yrityksen palveluksessa vähintään 20 vuotta.<sup>2</sup> Olen tarkastellut heidän työuraansa ja sitä, ketkä heistä olivat edelleen yrityksen palveluksessa ja ketkä taas työttömyyseläkkeellä siinä vaiheessa, kun yritys fuusioitiin alkuvuodesta 1987. Tämän aineiston pohjalta olen pyrkinyt arvioimaan, millaisia uramahdollisuuksia naisilla oli Rosenlewin kaltaisessa suuryrityksessä, ja mitä heidän työuransa kertovat naisten asemasta työelämässä toisen maailmansodan jälkeen. Lisäksi olen kysynyt, mitä irtisanomiset ja eläkkeelle siirtämiset puolestaan kertovat ikääntyvien naisten (ja miesten) tilanteesta yrityksen kannattavuuskriisissä.

Tällaisia kysymyksiä selvitellessäni törmäsin uusiin kysymyksiin. Miksi pitkään yrityksen palveluksessa olleista toimihenkilöistä irtisanottiin suhteessa paljon pienempi osa kuin pitkään

yritystä palvelleista ruumiillisen työn tekijöistä? Miksi ne, jotka saivat jäädä, olivat olleet keskimäärin nuorempia kuin irtisanotut jo silloin, kun he vuosia aiemmin olivat tulleet Rosenlewille töihin? Nämä kysymykset saivat minut pohtimaan kulttuurisen ja sosiaalisen pääoman osuutta naisten työhistoriassa.

### Naisten uramahdollisuudet suuryrityksessä

Yritysten sisäisten työmarkkinoiden historia on viime vuosikymmeninä noussut kansainvälisen tutkimuksen kohteeksi. Sisäisten työmarkkinoiden tyypillisinä piirteinä on pidetty mm. yrityksessä avautuvien työtehtävien täyttämistä ylennysten avulla, pitkäaikaisia ja turvallisia työsuhteita sekä henkilöstöhallinnon byrokraatisoitumista (Sundstrom 1988). Tällaisia piirteitä liittyi yritysten sisäisiin työmarkkinoihin myös Suomessa. Toisen maailmansodan jälkeisinä taloudellisen kasvun ja pitkien työsuhteiden vuosikymmeninä sisäisistä työmarkkinoista tuli keskeinen yritysten ylempien toimihenkilöiden rekrytointimuoto (Fellman 2000, 173–195). Näyttää kuitenkin siltä, että ainakin Rosenlewin tapauksessa tällaiset piirteet sopivat paremmin naispuolisiin toimihenkilöihin kuin naispuolisiin ruumiillisen työn tekijöihin. Lähes poikkeuksetta tutkimusaineistoni toimihenkilöt (58 naista) oli alunperinkin palkattu vakinaisesti, kun taas ruumiillisen työn tekijöistä (48 naista) valtaosa oli aloitti uransa lyhyissä työsuhteissa.

Tavallisesti naispuolisilla ruumiillisen työn tekijöillä oli takanaan yksi tai kaksi lyhyttä työsuhdetta Rosenlew-yhtymän jossain toimipisteessä ennekuin heidät palkattiin vakinaisesti. Poikkeuksena tästä oli Rosenlewiin kuulunut Seikun Saha. Tuon ajan sahojen tapaan se suosi lyhytaikaisia työsopimuksia. Monilla Seikkuun palkatuilla naisilla saattoi olla takanaan 9–12, enimmillään peräti 16 lyhytaikaista työsuhdetta ennen pysyvää työsuhdetta. Vakinaistaminen ei liittynyt vain henkilöiden työhistoriaan, vaan siitä näyttää tulleen osa Rosenlewin ja samalla Seikun Sahan henkilöstöpolitiikkaa erityisesti 1960-luvulla.

Valtaosa niistä yli sadasta naisesta, joiden työuraa olen selvittänyt, siirtyi yrityksen sisällä tehtävästä toiseen. Monien osalta on perusteltua puhua urakehityksestä. Ruumiillisen työn tekijöillä ura saattoi merkitä yksinkertaisimmillaan

etenemistä ammattitaidottomasta työläisestä esimieheksi tai ammattitaitoiseksi työläiseksi: puutarhatyöläisestä etumieheksi, koneapulaisesta hylsynleikkaajaksi, aputyöntekijästä tasaajaksi tai tiskirullaajasta ylimerkkaajaksi. Toisaalta tutkimusaineistoni työntekijänaisten joukossa oli ainakin kahdeksan naista, kaikki työttömyyseläkkeelle siirrettyjä, joiden suhteen on perusteltua puhua laskevasta urakehityksestä. Kuusi heistä siirtyi tai siirrettiin muista ammattinimikkeistä siivoojaksi (nuorin 31-vuotiaana, vanhin 54-vuotiaana).

Else palkattiin 30-vuotiaana ensimmäisen kerran kesäksi 1956 Seikkuun lautatarhatyöntekijäksi ja sen jälkeen vuosittain kuudeksi tai seitsemäksi kuukaudeksi, kunnes hänet kymmenen vuoden kuluttua palkattiin pysyvästi kirjaajaksi. Runsaan kymmenen vuoden kuluttua, 52-vuotiaana, hänestä tehtiin sahalle siivooja. Kolme vuotta myöhemmin, marraskuussa 1980, hänestä tuli (tutkimusaineistoni) ensimmäinen rosenlewiläinen, joka irtisanottiin 55-vuotiaana odottamaan pääsyä vuoden kuluttua työttömyyseläkkeelle.

Paremmiin kävi kaksi vuotta vanhemman Kirstin. Ensimmäisen kerran hänet oli 19-vuotiaana palkattu puoleksi vuodeksi maatalousharjoittelijaksi Rosenlewin omistamaan Harvialan kartanoon. Sodan jälkeen hänet palkattiin ensin Harvialan sikalan hoitajaksi ja sitten pariin otteeseen työntekijäksi taimitarhaan, kunnes hänen työsuhteensa keväällä 1962 muuttui pysyväksi. Hän ehti toimia 14 vuotta Rosenlewin metsäosaston työntekijänä, mutta sitten hän 53-vuotiaana vaihtoi menestyksekkäästi ammattia. Hänestä tuli 1977 metsäosaston emännöitsijä ja siinä ammatissa hän yhä oli kymmenen vuotta myöhemmin, kun Rosenlew fuusioitiin.

Joskus ruumiillisessa työssä aloittanut teki uran toimihenkilönä, kuten Sirpa, joka ensin 17-vuotiaana tuli kesällä 1950 vajaan vuodeksi Rosenlewille lihamylyjen pakkaajaksi. Neljä vuotta myöhemmin hänestä tuli tuntikirjuri Seikun Sahalle, sitten konttoristi ja lopulta vuonna 1977 tuotannon suunnittelija Rosenlewin metsäteollisuuden markkinointiosastolle.

Tutkimistani toimihenkilönaisista ketään ei vanhemmiten siirretty huomattavasti palkattuun tai vähäarvoisempaan työhön. Tavallisesti naispuolisen alemman toimihenkilön urakehitys kulki esimerkiksi reikäkortinlävistäjästä lävistykseen

<sup>1</sup> Sulautumissopimus allekirjoitettiin 18.3.1987, sulautuminen hyväksyttiin Porin raastuvanoikeudessa 2.10.1987 ja siitä ilmoitettiin Virallisessa lehdessä 1987/65 ja 1987/66. Talouselämä-lehden (1987/5) mukaan Rosenlew oli Rauma-Repolalle "helppo saalis".

<sup>2</sup> Aineistoni käsittää kahdessa Rosenlewin henkilökortistossa olevat naiset, toinen laatikossa nimeltään "Yli 20-vuotta palvelleet", toinen laatikossa "Virkailejaläkeläiset". Ensimmäisestä laatikosta otin mukaan kaikki naiset, toisesta kaikki vähintään 20 vuotta palvelleet työttömyyseläkeläiset ja työttömyyseläkepäätöstä 1987 odottaneet naiset. Kummankin kortiston arkistotunnus on sama: Rosenlew pääkonttori (pk), 04 184 Henkilökortteja, sosiaaliosasto (Elinkeinoelämän keskusarkisto ELKA). Vastaava miehiä koskeva aineisto analysoidaan myöhemmin erikseen.

esimieheksi tai postituksen esimieheksi, laborantista laboratorioesimieheksi, keskuksenhoitajasta vastaavaksi puhelinvälittäjäksi, lähetistä lävistäjäksi ja edelleen atk-kirjoittajaksi, konttoristista kassanhoitajaksi tai arkistonhoitajaksi.

Naispuolisten ylempien toimihenkilöiden ura eteni tyypillisesti esimerkiksi sihteeristä tai kirjeenvaihtajasta osastosihteeriksi ja edelleen mainossihteeriksi. Heille oli tarjolla myös työnantajan kustantamaa lisäkoulutusta, esimerkiksi 1950-luvulla eräs ulkomaankirjeenvaihtajista vietti kesälomansa kielikursseilla Lontoossa ja toinen kielikursseilla Hampurissa (Rosenlew pk 04 019.1, ELKA). Eräs sihteeristä, Inger Gylling, osallistui vuonna 1956 Rastorin koulutuspäiville "Nainen liike-elämässä". Hän oli harmissaan siitä, että luennoitsijat keskittyivät liikaa sihteerin ulkoiseen olemukseen ja käytökseen: "Sekreterarens uppförande och betende betonades för mycket." Vastaavasti sihteerin ammatillisten valmiuksien kehittäminen jäi liian vähälle huomiolle: "Alltför litet avseende fästes vid hennes kunnighet och prestationsförmåga." (Rosenlew pk, 04 020, ELKA).

Suhteellisen vaatimattomastakin asemasta nuorena aloittanut toimihenkilönainen saattoi edetä yrityksen sisällä varsin pitkälle. Sanelma palkattiin 21-vuotiaana Harvialan taimitarhaan laskuttajaksi, kolme vuotta myöhemmin hänestä tuli apulaiskirjanpitäjä ja kymmenkunta vuotta myöhemmin kassanhoitaja, kunnes hänestä 41-vuotiaana tuli vuonna 1977 Harvialan metsäosaston pääkirjanpitäjä. Sellaisesta asemasta ei joutunut irtisanotuksi. Vielä nopeammasta urakehityksestä esimerkki oli Irma, joka vuonna 1957 tuli nuorena 19-vuotiaana sairaanhoitajana Rosenlewin palvelukseen ja nousi 15 vuodessa yrityksen johtavaksi työterveyshoitajaksi.

Harva aineistoni yli sadasta naisesta toimi kaikki vuodet samassa tehtävässä ja työpisteessä. Jollei työntekijä itse olisikaan halunnut muutosta, niin ainakin Rosenlew-yhtymän suuret uudelleenorganisoinnit usein johtivat muutoksiin. Käyttämäni aineiston valossa ei ole mahdollista päätellä, milloin työntekijä oli itse ollut aloitteentekijänä ammatin, työtehtävän tai työpisteen vaihdossa, milloin taas aloite oli tullut esimiehiltä tai yrittäjältä. Varmasti ainakin nousevat työurat edellyttivät myös naisten omaa panosta. Toisaalta yksikään aineistoni toimihenkilönaisista ei ylittä-

nyt sukupuolen mukaisen työnjaon rajoja, vaan kaikki pysyttelivät tyypillisissä naisten ammateissa. Sen sijaan naispuoliset ruumiillisen työn tekijät olivat tässä suhteessa edelläkävijöitä. Heidän joukossaan oli sekä kaksi nosturinkuljettajaa että trukinkuljettajaa, jotka kummatkin olivat tuolloin vielä selvästi miesten ammattajeja.

Lars Svensson on todennut, että sotienvälisen ajan Ruotsissa toimihenkilönaisten työsuhteet olivat selvästi lyhyempiä kuin toimihenkilömiesten työsuhteet, eikä naisten osalta yleensä voida puhua todellisesta urakehityksestä (Svensson 1995). Toisen maailmansodan jälkeisessä Suomessa toimihenkilönaisten tilanne näyttää Rosenlewin tapauksen valossa varsin erilaiselta. Ensinnäkin naispuolisilla toimihenkilöillä oli samaan tapaan kuin miehillä pitkät työsuhteet ja sitä myöden myös paljon työkokemusta. Naisten pitkät työsuhteet näyttäsivät jo sinänsä osoittavan heidän pitäneen ansiotyötään ja ammatillista osaamistaan yhtä itsestäänselvänä kuin miespuoliset työtoverinsa. Naisten oli myös mahdollista edetä urallaan yrityksen sisäisillä työmarkkinoilla, joskaan kukaan heistä ei yltänyt yrityksen johtoportaan – Rosenlew pysyi loppuun asti pitkälti miesten johtamana perheyrittäjänsä.

### **Ikääntyvän henkilökunnan asema yrityksen kannattavuuskriisissä**

Muiden suuryritysten tavoin Rosenlewilla oli ollut omat eläkejärjestelmänsä jo kauan ennen yleisen työeläkejärjestelmän syntyä 1960-luvun alussa (Rosenlewin historiasta ks. Nikula 1953). Suuryritysten omien eläkejärjestelmien historiallisia juuria voidaan etsiä vuoden 1805 palkkauslainsäädännöstä (legostadga), joka kehotti – muttei velvoittanut – isäntiä huolehtimaan pitkäaikaisista vanhoista palkollisistaan. Virkamiesten perinteinen eläkeoikeus ajoi toisesta suunnasta suuryrityksiä takaamaan omille toimihenkilöilleen vastaavanlaisia eläke-etuja. Joutuivathan suuryritykset kilpailemaan virastojen kanssa samasta, ennen toista maailmansotaa vielä suhteellisen vähälukuisesta oppikoulusivistystä saaneiden miesten ja naisten joukosta.

Rosenlewin pitkäaikaisilla toimihenkilöillä, tai kuten tuolloin sanottiin, virkailijoilla, oli eläke-etuus vuodesta 1928. Myöhemmin sen piiriin tulivat myös pitkäaikaiset ruumiillisen työn tekijät. Yritys säilytti kuitenkin itsellään oikeuden

määrittellä, kenelle eläkettä maksettiin ja minkälainen yksilöllinen eläkesopimus kunkin toimihenkilön tai työntekijän kanssa tehtiin. Eläkkeellejäämisikä Rosenlewilla vaihteli. Esimerkiksi vuonna 1945 yhtiön maksamalle eläkkeelle jäi kahdeksan toimihenkilöä, joista nuorin oli 56-vuotias ja vanhin 76-vuotias. Ruumiillisen työn tekijöitä jäi tuona vuotena eläkkeelle 17, heistä nuorin oli 53-vuotias ja vanhin 79-vuotias. Kaksi kolmannesta kaikista tuona vuonna eläkkeelle jääneistä oli alle 65-vuotiaita. Vain yksi eläkkeelle jääneistä oli nainen, tuolloin 66-vuotias konttoristi, joka oli ollut yrityksen palveluksessa 25 vuotta. Hänen työsuhteensa kesto vastasi hyvin miesten työsuhteiden pituutta, sillä kolme neljäsosaa eläkkeelle jääneistä miehistä oli ollut yrityksen palveluksessa 20–25 vuotta. Eläkkeen perustana oleva ansiotulo jäi hänen osaltaan kuitenkin selvästi miehistä jälkeen: hänen eläkkeensä laskettiin 1 750 markan pohjalta, kun toimihenkilömiesten eläkkeet laskettiin 2 100–4 500 markan pohjalta (Rosenlew pk 04 141.2, ELKA).

Henkilökunnan ikääntyminen näyttää nousseen Rosenlewin johdon silmissä ensi kertaa ongelmaksi vuonna 1963, siis pian yleisten työeläkejärjestelmien synnyn jälkeen. Yrityksen sosiaaliosaston tehtäväksi annettiin tuolloin tutkia "vanhojen työntekijöiden (60–64-vuotiaat) tarpeen sanelemaa uudelleen sijoittamista tai uuteen tehtävään kouluttamista". Vanhoja eli vuosina 1899–1903 syntyneitä oli Rosenlewin Porin yksiköiden työntekijöistä 189 (145 miestä ja 44 naista eli 5 % miehistä ja 9 % naisista) ja toimihenkilöistä 41 (37 ja 4 eli 6 % ja 1 %). Vanhojen työläisnaisten yleisin ammatti oli siivooja (20 naista), seuraavana tulivat lautatarhan työntekijät (kuusi naista) ja "apumiehet" (viisi naista). Vanhat työntekijät näyttävätkin olleen ongelma yrityksen johdolle. Kuitenkaan työjohtajien tasolla asiaa ei nähtävästi pidetty ongelmana: yhtä lukuun ottamatta kaikki osastot katsoivat voivansa hoitaa vanhojen työntekijöiden siirrot toisiin töihin omalla osastollaan. Eniten vanhoja työntekijöitä oli Seikussa, mutta sahan työnjohdon mukaan esimerkiksi lautatarhan taaplaajat "ovat pystyneet työtuloksissa samaan kuin nuoremmatkin ottaen huomioon, että kysymyksessä on vielä urakkatyö" (Rosenlew pk. 04 022,57, ELKA).

"Yhä kiristynyt kilpailu" ja "nousevat tuotantokustannukset" heikensivät Rosenlewin julkaistujen vuosikertomusten mukaan yrityksen kannattavuutta 1960-luvun jälkipuolella, ja sen jälkeen yrityksen tulosta luonnehdittiin monessa vuosikertomuksessa "epättydyttäväksi". Vuodesta 1975 lähtien kannattavuusongelmat näyttävät muuttuneen pysyviksi. Myös työtaistelujen lisääntyminen Rosenlewilla 1970-luvulla saattoi liittyä yrityksen vaikeuksiin (Kohtanen & Kauppinen 1987). Vaikeuksista kertoivat ainakin henkilökunnan vähennykset. Vuosikertomuksissa toimihenkilöiden vähennyksistä on merkintöjä vuodesta 1972 lähtien. Jos joskus perinteinä mahdollisesti olikin ollut henkilökunnan vähennysten aloittaminen nuoremmista ja viimeksi tulleista, niin viimeistään vuonna 1977 tästä luovuttiin: "Jotta toimihenkilöiden vähentämistarve ei kohdistuisi yksinomaan nuoriin ikäluokkiin", päätettiin siirtää ennenaikaiselle eläkkeelle 43 toimihenkilöä, jotka olivat täyttäneet tai vuoden 1978 loppuun mennessä täyttäisivät 60–64 vuotta (Rosenlew-Yhtymän toimintakertomus 1977, 24).

Rosenlew-yhtymän vuosikertomuksiin ilmestyi vuonna 1970 uusi kokonaisuus: henkilökunta ja organisaatio. Henkilöstöpolitiikan uutta ilmettä korosti vuosikertomuksen uudelleen kuvavalinta: toisessa joukko Rosenlewin eläkeläisiä yrityksen Yterin lomakylässä, toisessa hymyili yrityksen Nigeriassa sijainneen tytäryhtiön afrikkalaista henkilökuntaa. Samana vuonna yrityksen henkilökuntalehden rinnalle perustettiin "pienempi ja nopeampi tiedotuslehti" ja aloitettiin "aktiivinen työpaikkademokratia-kokeilu". Vuonna 1977, samana vuonna, jolloin 60–64-vuotiaat toimihenkilöt päätettiin siirtää eläkkeelle, vuosikertomukseen ilmestyi jälleen uusi otsake: "emoyhtiön yhteiskunnalliset vaikutukset". Voisiko nämä uutuudet tulkita yrityksen pyrkimykseksi kylvää sellaista yhteishenkeä ja yhteisvastuuta, josta joskus kehkeytyisi yritykseen myös uutta sosiaalista pääomaa? Sille oli tuki jo vanhastaan luotu edellytyksiä yrityksen järjestämissä ja kustantamissa moninaisissa henkilökunnan vapaa-ajan viettomahdollisuuksissa (yrityksen sosiaalisesta toiminnasta ks. Nikula 1953, 290–313). Kansainvälisen kilpailun puristuksessa vanha perheyrittäjä oli nyt kuitenkin joutunut niin ahtaalle, että sen oli kokeiltava uusia keinoja henkilökunnan sitouttamiseksi.

Rosenlew käytti julkaistujen vuosikertomusten perusteella ensi kerran vuonna 1979 mahdollisuutta siirtää yli 58-vuotiaita työttömyyseläkkeelle. Käytännössä asianomaiset irtisanottiin ja vuoden kuluttua he olivat pitkäaikaistyöttöminä oikeutettuja työttömyyseläkkeeseen. Heihin näytetään kuitenkin suhtauduttu kuten Rosenlewin muihinkin eläkeläisiin. Yhtymän sosiaaliosasto piti kunkin irtisanotun henkilökortin ajan tasalla, ja siihen kirjattiin sekä työttömyyseläkkeen myöntämispäivä että eläkkeen suuruus. Sitä mukaan kun työttömyyseläkeläiset täyttivät 65 vuotta ja tulivat siis työeläkkeen ja kansaneläkkeen piiriin, heidän henkilökorttinsa siirrettiin vanhuuseläke-

läisten joukkoon. Ilmeisesti heillä oli myös samat oikeudet käyttää yhtymän eläkeläisille tarkoitettuja palveluja kuin muillakin eläkeläisillä. Eri asia sitten, tunsivatko he itse olevansa samanveroisia muiden eläkeläisten kanssa. Monet heistä saivat keskuskauppakamarin mitalin 30 vuoden palveluksesta samoihin aikoihin, tai jopa sen jälkeen, kun heidät irtisanottiin. Jotkut saivat mitalinsa maaliskuun alussa 1987 kun heidät irtisanottiin yhtymän fuusioituessa. Ainakin joissakin tämä herätti katkeruutta, näin voi päätellä siitä, etteivät he (henkilökorttiin tehtyjen merkintöjen mukaan) halunneet sen jälkeen tietää Rosenlewista mitään.

Taulukko 1. Eri eläkkeille siirtyneitä tai siirrettyjä Rosenlew-yhtymässä 1977-1985

vuosi	työttömyyseläkkeellä	ennenaikaisella eläkkeellä*	työkyvyttöm. eläkkeellä	muita kuin vanhuuseläkeläisiä yhteensä
1977		102	392	494
1978		113	430	543
1979	33	45	436	514
1980	44	32	442	518
1981	43		439	482
1982	71	3	435	509
1983	190	3	470	663
1984	292	8	474	774
1985	323	8	?	?

\* 1982-1985 rintamaveteraanien varhaiseläkkeellä

Lähteet: Rosenlew-Yhtymän toimintakertomukset 1977-1985. Viimeisessä eli vuoden 1986 toimintakertomuksessa ei ole tietoa eläkeläisten määristä.

Vuonna 1986, vuotta ennen fuusiota, Rosenlewin teollisuustoimihenkilöiden keskuudessa Porissa tehtiin haastattelututkimus, jossa irtisanomisia seurannut pelon ja epävarmuuden ilmapiiri näkyi jo selvästi. "Epävarma ilmapiiri on nyt muutamassa vuodessa tullu, kun on alettu laittaa eläkkeelle." "Jatkuvasti puhutaan, ett niin ja niin paljon täytyy saaha pois työntekijöitä, toimihenkilöitä... On tullu semmonen epävarmuus, ei voi tuudittautua siihen, ett tääl mä olen 65-vuotiaaksi." "... kyll jokainen vähän aattelee mitä tapahtuu, koska meilt on kaikki 55-vuotiaat pistetty pois." "... nyt kun näkee tuolta telkkarista ja lukee lehdistä, kuinka suurten yritystenkin voi käydä." Rosenlewin toimihenkilöi-

den oli silti vaikea uskoa, että monta sukupolvea porilaisia työllistänyt yritys voisi kaatua: "Toivotaan vaan, ett nyt kestää, kun huhut kulkee koko ajan, ett lopetetaan." (Martikainen 1987, 27-30).

Viimeisessä Rosenlewin vuosikertomuksessa 1986 palattiin henkilökuntaa koskevien tietojen osalta 1960-luvun niukkasanaiseen käytäntöön. Viimeisen sanan perheyriytyksen historiassa sanoivat sittenkin sijoittajat. Heidän valtansa merkit olivat ilmestyneet Rosenlewin vuosikertomukseen ensi kerran 1979: monivärisenä graafisena kuviona siinä esitettiin Rosenlewin Unitas-osakeindeksin kehitys suhteessa teollisuuden monialaryitysten osakkeiden yleiseen kehitykseen.

## Sosiaalisen ja kulttuurisen pääoman osuus naisten työhistoriassa

Rosenlewin kymmenen viimeisen vuoden aikana noudatetun uuden henkilöstöpolitiikan seurauksena vuonna 1987 toinen puoli vähintään 20 vuotta palvelleista naisista oli irtisanottu työttömyyseläkkeelle, toinen puoli oli yhä yrityksen palveluksessa. Näiden kahden ryhmän ammattirakenne oli hyvin

erilainen. Lähes neljä viidesosaa yhä työssä olevista naisista oli toimihenkilöitä, kun taas lähes kolme neljäsosaa irtisanotuista oli ruumiillisen työn tekijöitä. Erikseen tarkasteltuna kummankin ryhmän jakautuma työllisiin ja työttömiin oli täsmälleen päinvastainen: kolme neljänestä toimihenkilöistä oli työllisiä, kun taas sama osuus työläisnaisista oli työttöminä tai työttömyyseläkkeellä.

Taulukko 2. Rosenlew-yhtymän palveluksessa yli 20-vuotta olleet naiset vuoden 1987 työllisyysasemansa mukaan

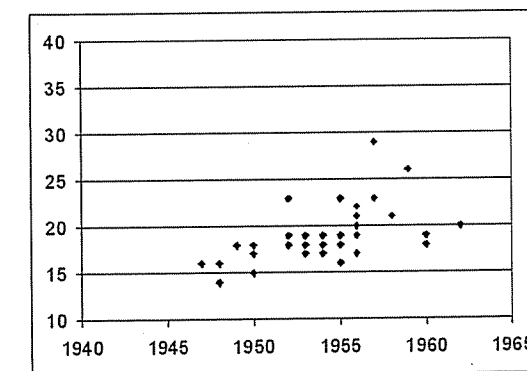
tilanne 1987	toimihenkilöt	%	työntekijät	%	yhteensä
työssä	41	76	12	25	56
irtisanottuja	14	24	36	75	50
yhteensä	58	100	48	100	106

Lähde: Rosenlew pääkonttori, 04 184 Henkilökortteja, sosiaaliosasto (ELKA).

Työllisten ja irtisanottujen naisten ryhmillä oli myös erilaiset ikäjakaumat. Niiden vähintään 20 vuotta Rosenlewin palveluksessa olleiden naisten iät, jotka vuonna 1987 olivat edelleen työssä, vaihtelivat 44 vuodesta 64 vuoteen. Vastavasti työttömänä tai työkyvyttömyyseläkkeellä olleiden iät irtisanomishetkellä vaihtelivat 51 vuodesta 62 vuoteen. Yllättävää kuitenkin on, että näiden kahden ryhmän ikäjakaumat erosivat jo alun pitäen, siis siinä vaiheessa, kun he olivat ensi kertaa tulleet Rosenlewin palvelukseen. Vuonna 1987 yhä työssä olleiden toimi-

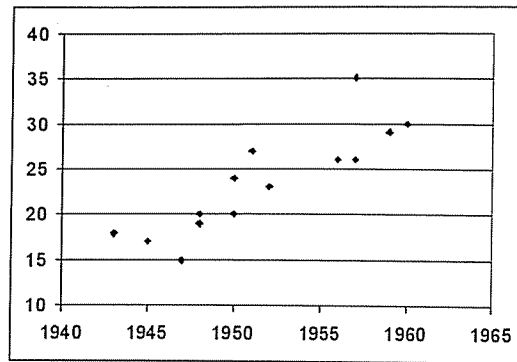
henkilöiden ikä heidän tullessaan Rosenlewille oli ollut keskimäärin 19.4 vuotta, kun työttömäksi joutuneiden naisten vastaava ikä oli ollut 23.5 vuotta (kuvio 1 ja 2). Ruumiillisten työntekijöiden keskuudessa ero oli vielä suurempi: 20.3 ja 26.1 vuotta. Tämän aineiston perusteella näyttäisi ensimmäistä kertaa Rosenlewin palvelukseen tulleiden naisten ikä nousseen 1940-luvulta alkaen, ja erityisesti tämä näyttäisi koskeneen niitä, jotka sitten 1980-luvulla siirrettiin työttömyyseläkkeelle (kuvio 3 ja 4). Miten näitä havaintoja voisi yrittää selittää?

Kuvio 1. Työpaikkansa säilyttäneiden toimihenkilöiden ikä heidän tullessaan ensimmäisen kerran Rosenlewin palvelukseen. Vain naiset.



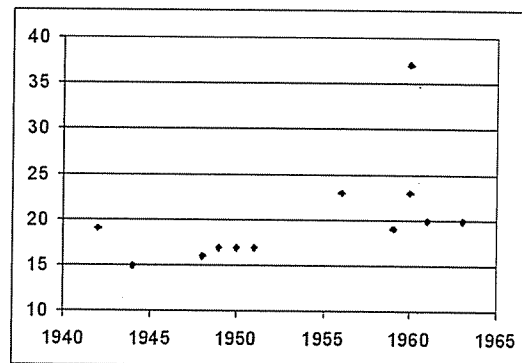


**Kuvio 2. Työttömiksi 1980-1987 joutuneiden toimihenkilöiden ikä heidän tullessaan ensimmäisen kerran Rosenlewin palvelukseen. Vain naiset.**

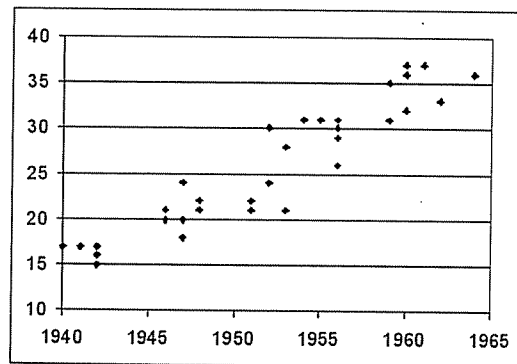


Lähteet: Rosenlew-yhtymän henkilökuntakortistot "Yli 20-vuotta palvelleet" ja "Virkailejaeläkeläiset", (Elinkeinoelämän keskusarkisto)

**Kuvio 3. Työpaikkansa säilyttäneiden työntekijöiden ikä heidän tullessaan ensimmäisen kerran Rosenlewin palvelukseen. Vain naiset.**



**Kuvio 4. Työttömiksi 1980-1987 joutuneiden työntekijöiden ikä heidän tullessaan ensimmäisen kerran Rosenlewin palvelukseen. Vain naiset.**



Lähteet: Rosenlew-yhtymän henkilökuntakortistot "Yli 20-vuotta palvelleet" ja "Virkailejaeläkeläiset", (Elinkeinoelämän keskusarkisto)

Ensimmäiseksi pohdin, miksi pitkään yrityksen palveluksessa olleista toimihenkilöistä irtisanottiin suhteessa paljon pienempi osa kuin pitkään yritystä palvelleista ruumiillisen työn tekijöistä? Voisiko eroa selittää ainakin osittain sosiaalisen pääoman avulla? Pierre Bourdieu (1986) muistuttaa, että sosiaalisen pääoman kasaamiseen tarvitaan aikaa, mutta tässä suhteessa ryhmien välillä ei Rosenlewin tapauksessa ollut eroa, sillä kummallakin ryhmällä oli periaatteessa ollut aikaa kartuttaa sosiaalista pääomaansa. Jos sosiaalinen pääoma ymmärretään Bourdieuta mukaillen naisten henkilökohtaiseksi kulttuuriseksi tai sosiaalisesti kyvykkyydeksi, niin voisiko tästä suunnasta lähteä etsimään selitystä toimihenkilöiden pienemmälle työttömyydelle?

Jos lähemme siitä oletuksesta, että yrityksen päätöksentekijät eivät mielellään irtisano kaltaisiaan, näyttäisi tämä jo sinällään selittävän toimihenkilöiden pienemmän työttömyyden. Toisaalta yrityksen johto ei vuonna 1977 ollut epäröinyt irtisanoa useita kymmeniä 60-64-vuotiaita toimihenkilöitä. Millä perustein yritysjohto sitten 1980-luvulla valitsi, ketkä naispuolisista toimihenkilöistä irtisanottaisiin, ketkä saisivat jäädä? Jos jatkamme samaa ajatuskulkua, voisimme olettaa, että johtajat ja esimiehet olivat haluttomia irtisanoamaan ensimmäiseksi niitä naispuolisia toimihenkilöitä, joiden kanssa he joutuivat päivittäin tekemisiin ja jotka he tunsivat myös epävirallisista yhteyksistä. Tällaisen ajatuskulun seurauksena päättelin, että ne naispuoliset toimihenkilöt, jotka iästään huolimatta välttyivät irtisanomiselta, olivat mahdollisesti kartuttaneet yrityksen piirissä sosiaalista pääomaansa tavalla, joka pienensi heidän irtisanomisriskiään.

Mistä sosiaalisuuden muodoista jää sellaisia jälkiä, että ne voi tavoittaa arkistoista vielä monia vuosia myöhemmin? Suomessa vastaus on yleensä yhdistystoiminnasta. Olennaista sosiaalisen pääoman kartuttamisen kannalta kuitenkin on, kuten Bourdieu (1986) huomauttaa, että yhdistystoiminta näyttää siihen osallistuvista pyyteetömältä ja vilpittömältä. Bourdieuta mukaillen

tarkoitan sosiaalisella pääomalla tässä vapaa-muotoisen tai järjestäytyneen, ryhmän jäsenille vastavuoroisten tuttavuuksien ja tunnistamisen verkostojen avulla kasautuneita resursseja, jotka he voivat tarvittaessa ottaa käyttöönsä.

Rosenlewin toimihenkilöillä oli kaksikin yhdistystä, toisessa tapasivat ylempät, toisessa alemmat toimihenkilöt. Kummankin yhdistyksen julkilausuttuna tarkoituksena oli toimia jäsentensä virkistäytymisen ja kehittävän vapaa-ajan vieton hyväksi. Molempia yhdistyksiä luonnehti lisäksi se, että ne välttivät leimautumista etujärjestyksi. Toimimalla näissä yhdistyksissä Rosenlewin toimihenkilöt toisaalta viestittivät yritykseen päin sitoutumistaan yritykseen ja toisaalta solmivat keskenään epämuodollisia tuttavuus- ja ystävyyssuhteita, jotka myöhemmin saattoivat osoittautua hyödylliseksi. Yhdistyksistä säilyneiden tietojen valossa niiden jäsenet näyttävät kuitenkin osallistuneen toimintaa vilpittömästi, ilman selvää hyödyntäytymistä. Ainakaan he eivät mitenkään voineet ennakoita sitä, että yhdistyksissä osoitetusta sosiaalisuudesta voisi olla heille hyötyä joskus tulevaisuudessa, kun yritys alkaisi irtisanoa henkilökuntaa – Rosenlewiahan oli totuttu pitämään varmana työnantajana.

Olivatko ne naiset, jotka 1980-luvun myllerryksissä säilyttivät työpaikkansa, toimineet aktiivisesti jommassa kummassa toimihenkilöyhdistyksessä ja sillä tavoin kartuttaneet sosiaalista pääomaansa? Onnistuin löytämään 13 aineistossa mukana olleen toimihenkilönaisen nimet joko ylempien tai alempien toimihenkilöiden yhdistyksestä säilyneistä tiedoista. Tavallisesti he olivat olleet yhdistyksen johtokunnan jäseniä tai varajäseniä, olivat olleet vastuussa jonkin toiminnan järjestämisestä tai heille oli myönnetty yhdistyksen stipendi kielikurssia tai tutustumismatkaa varten (alempien toimihenkilöiden stipendimatkat suuntautuivat kotimaahan, ylempien ulkomaille; rahat näihin stipendeihin tulivat yrityksestä). Näistä jollain tavoin Rosenlewin henkilökuntayhdistyksissä näkyneestä 13 naisesta 11 oli vuonna 1987 yhä työssä.

Taulukko 3. Ylempien ja alempien toimihenkilöiden yhdistyksissä Rosenlewillä toimineet naiset vuoden 1987 työllisyysasemansa mukaan

1987	1960–1969		1980	yhteensä	toimihenkilöitä aineistossa kaikkiaan
	ylempien th:n yhdistyksessä	alempien th:n yhdistyksessä	alempien th:n yhdistyksessä		
työssä	8	1	2	11	44
työtön	1	1		2	14
yhteensä	9	2	2	13	58

Lähteet: Rosenlew pääkonttori (pk)k., henkilökuntayhdistysten vuosikertomuksia (ELKA); Työ ja Toimi – Rosenlewin henkilökuntalehti 1980–1982

Koska aineisto on pieni, kovin vahvoja päätelmiä sen perusteella ei voi tehdä. Varovasti voi kuitenkin päätellä, että oletus sosiaalisen pääoman ja yhdistystoiminnan vuorovaikutuksesta saa ainakin viitteellistä tukea. Sinänsä tämä kyllä sopii kauniisti siihen Bourdieun ajatukseen, että pyyteettömäksi ja vilpittömäksi koettu yhdistystoiminta kartuttaa sosiaalista pääomaa. Rosenlewin toimihenkilönaisten yhdistystoiminta ja päivittäinen kanssakäyminen työpaikalla sopivat myös Mark Granovetterin (1973) ajatukseen heikoista siteistä, joiden runsaus on työmarkkinoilla selviytymisen kannalta erityisen hyödyllistä.

Entä miten voisi selittää eri ryhmien ikäkaumiensa piirteitä? Miksi vuonna 1987 yhä Rosenlewin palveluksessa olleet naiset olivat olleet keskimäärin nuorempia jo yhtiön palvelukseen tullessaan verrattuna 1980-luvulla työttömyyseläkkeelle siirrettyihin naisiin? Toimihenkilönaisten osalta voisi kulttuurinen pääoma mahdollisesti tarjota yhden selitysmahdollisuuden. Siihen aikaan, kun he nuorina naisina 1940- ja 1950-luvulla olivat tulleet Rosenlewin palvelukseen, tyttöjen koulunkäynti rajoittui usein vain kansakouluun, sillä koulutuksen laajeneminen alkoi vasta 1960-luvulla. Voisi siis ajatella, että keskikoulun (oppikoulun viisi alinta luokkaa) käyneet tytöt pääsivät koulutuksen myötä kertyneen kulttuurisen pääoman ansiosta jo ensi yrittämällä tavoiteltuun työpaikkaan eli Rosenlewille. Sen sijaan pelkän kansakoulun käyneet joutuivat ensin hankkimaan työkokemusta ja sillä tavoin kartuttamaan kulttuurista pääomaansa ennen Rosenlewille pääsyä. Tätä ajatuskulkua horjuttaa

kuitenkin se, että Rosenlewin toimihenkilöt näyttävät olleen keskimäärin vähemmän koulutettuja kuin puunjalostusteollisuudessa yleensä – tosin Rosenlewin osalta tieto perustuu vain 23 tapaukseen (Martikainen 1987, 5).

Voiko samaa ajatuskulkua lainkaan soveltaa työntekijänaisiin? Selitykseksi työpaikan säilyttäneiden aloittamiselle nuorempana Rosenlewin palveluksessa ei ainakaan kelpaa koulussa hankittu kulttuurinen pääoma, koska tyttöjen ammattikoulussa ei opetettu Rosenlewin tehtaissa tarvittua ammattitaitoa. Entä miksi ensimmäistä kertaa Rosenlewin palvelukseen tulleiden työntekijänaisien ikä nousi 1940-luvulta alkaen, ja miksi tämä näytti koskeneen erityisesti niitä, jotka siten 1980-luvulla siirrettiin työttömyyseläkkeelle? Voisiko selitystä hakea siitä, että teollisuustyötä tekevien naisten ikä ilmeisesti yleensäkin nousi 1900-luvun puoliväliin mennessä? Tämä puolestaan näyttäisi liittyneen siihen, että toisen maailmansodan jälkeen nuoret naiset hakeutuivat ensisijaisesti mieluummin palveluolalle (Rahikainen 2002). Ehkä kansakoulun jatkoloukatkin kartuttivat tyttöjen kulttuurista pääomaa niin paljon, että he saattoivat jo nuorena suuntautua nopeasti kasvavien uusien palveluammattien pariin. Siksi teollisuustyöhön tuli Rosenlewillekin vähän iäkkäämpiä naisia.

### Lopuksi

Tutkimuksessaan pohjoisamerikkalaisten naisten työurista ja palkkatasosta Claudia Goldin (1992, 28–30) esittää mielenkiintoisen ajatuksen naisten työhönohallistuvuuden jakautumisesta

homogeeniseen ja heterogeeniseen.<sup>3</sup> Goldinin mukaan Yhdysvalloissa naimisissa olevien naisten työhönohallistuvuus 1900-luvulla muistutti heterogeenista mallia, eli avioituessaan valtaosa naisista jäi kokonaan työvoiman ulkopuolelle, kun taas työvoimaan kuuluva vähemmistö oli työssä ympäri vuoden. Vaikka naisten ansiotyö kehittyi Suomessa 1900-luvulla eräissä suhteissa samaan tapaan kuin Yhdysvalloissa (Rahikainen 2002), ei naisten työmarkkinakäyttäytymisen jakaminen homogeeniseen ja heterogeeniseen näytä sopivan Suomeen. Tutkimusaineistoni toimihenkilönaisten työsuhteet Rosenlewillä olivat siviilisäädystä riippumatta kokopäiväisiä, pysyviä ja pitkäaikaisia ja työurat noususuuntaisia. Heidän voi tuskin kuitenkaan katsoa edustaneen heterogeenista mallia erotukseksi aineistoni työläisnaisista, joiden työsuhteet Rosenlewillä olivat varsinkin 1940- ja 1950-luvulla lyhyehköjä, usein vain muutaman kuukauden mittaisia. Vaikka näiden naisten osavuotinen työ muistuttaa Goldinin homogeenista mallia, niin kyse ei silti ollut naisten valinnasta kotirouvaksi jäämisen ja ansiotyön välillä. Osavuotisen työsuhteen selityksenä oli yleensä työn kausiluontoisuus (varsinkin sahalla), ja muina aikoina naiset olivat joko työttöminä tai muussa ansiotyössä. Suomesta ei koskaan tullut sellaista kotirouvyhteiskuntaa kuin 1950-luvulla Yhdysvaltojen ja Ruotsin esimerkkien perusteella ounasteltiin (Elfvengren 1955), ja tästä yhtenä todisteena olivat Rosenlewillä pitkän työrupeaman tehneet naiset.

Sosiaalisen pääoman käsite on monasti liitetty suuriin ja arvokkain pidettyihin yhteiskunnallisiin ilmiöihin, kuten demokratiaan ja yhteiskunnalliseen kehitykseen. Se sosiaalinen pääoma, josta tässä puhun, on aivan toisenlaista: pientä

ja arkista. Siksi Bourdieun (1986) maanläheinen sosiaalisen pääoman käsite on toiminut sopivana osviittana seurattessani tavallisten suomalaisten naisten työuria ja pohtiessani heidän pitkien työsuhteidensa päättymistä irtisanomiseen. Vaikka irtisanomisten yritystaloudellisten taustojen ymmärtäminen edellyttää toisenlaisia työkaluja, niin sosiaalisen pääoman käsite näyttäisi käyttökelpoiselta työkalulta silloin kun kysytään, miten valinta henkilötasolla tehtiin tai miksi pitkään yrityksen palveluksessa olleista toimihenkilöistä irtisanottiin suhteessa paljon pienempi osa kuin pitkään yritystä palvelleista ruumiillisen työn tekijöistä. Tosin tutkimusaineiston pienuus ohjaa varovaisuuteen johtopäätöksissä.

Käyttämäni aineiston valossa Rosenlewin palveluksessa olleille toimihenkilönaishille näyttäisi kasautuneen sosiaalista pääomaa aivan bourdieulaisittain toimihenkilöiden yhdistystoiminnassa, mutta myös arkisessa kanssakäymisessä niinikään toimihenkilöiksi määriteltävien esimiensä kanssa. Sen sijaan ruumiillisen työn tekijöiltä puuttuivat kummankinlaiset mahdollisuudet kartuttaa sosiaalista pääomaansa. Tämä avaa mahdollisen näkökulman siihen, miksi keski-ikäisten toimihenkilönaisten riski joutua työttömyyseläkkeelle oli pienempi kuin työläisnaisten. Vastaavasti Bourdieun kulttuurisen pääoman käsite voisi tarjota työkaluja sen ymmärtämiseen, miksi ne naiset, jotka saivat jäädä, olivat olleet keskimäärin nuorempia kuin irtisanotut jo silloin, kun he vuosia aiemmin olivat tulleet Rosenlewille töihin. Näin tarkkaan mikrohistoriaan en oman tutkimukseni puitteissa aio mennä, mutta Suomen kaltaisessa yksilökohtaisten rekistereiden maassa olisi sinänsä mahdollista jäljittää merkkejä itsekunkin kulttuurisesta pääomasta.

<sup>3</sup> Äärihomogeenisessa mallissa kukaan ei ole poissa työvoimasta vaan jokainen nainen on ansiotyössä saman tietyn määrän viikkoja vuodessa, mutta vain osan vuotta, kun taas ääriheterogeenisessa mallissa jotkut ovat ansiotyössä kaikki 52 viikkoa ja loput eivät ole ansiotyössä lainkaan.

**Kirjallisuus**

BOURDIEU, P. (1986). *The Forms of Capital*. Teoksessa J.G. Richardson (toim.), *Handbook of Theory and Research in the Sociology of Education* (s. 241–258). New York: Greenwood Press.

ELFVINGREN E. (1955). *Finlands arbetskraft, struktur och utvecklingstendenser*. Helsingfors: Taloudellinen tutkimuskeskus.

FELLMAN, F. (1999). *Kirjanpitiästä controlleriksi – konttoripäälliköstä talousjohtajaksi*. Teoksessa R. Parikka (toim.), *Suomalaisen työn historiaa: Korvesta konttoriin* (s. 127–163). Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

FELLMAN, S. (2000). *Uppkomsten av en direktörprofession: Industriledarnas utbildning och karriär i Finland 1900–1975*. Helsingfors: Finska Vetenskaps-Societeten.

GOLDIN, C. (1992). *Understanding the Gender Gap: An Economic History of American Women*, New York & Oxford: Oxford University Press.

GRANOVETTER, M. S. (1973). *The Strength of Weak Ties*. *American Journal of Sociology*, 78, 1360–1380.

JULKUNEN, R. (2003). *Kuusikymmentä ja työssä*. Jyväskylä: SoPhi.

KOHTANEN, J. & KAUPPINEN, T. (1987). *Työtaistelut ja neuvottelusuhteet OY W. Rosenlew AB:n Porin tehtailla vuosina 1971–84*. Helsinki: Työelämän suhteiden neuvottelukunta.

LILJA, R., SANTAMÄKI-VUORI, T. & STANDING, G. (1990). *Työttömyys ja työmarkkinoiden joustavuus Suomessa, Työpoliittinen tutkimus 6*. Helsinki: Työvoimaministeriö.

MARTIKAINEN, R. (1987). *Teollisuustoimihenkilöt Oy W. Rosenlew AB:n kemiallisessa metsäteollisuudessa Porissa*. Helsinki: Työelämän suhteiden neuvottelukunta.

NIKULA, O. (1953). *Rosenlew-koncernen: En hundraårig utveckling från handelshus till storindustri 1853–1953*. Helsingfors: Rosenlew-koncern.

RAHIKAINEN, M. & RÄISÄNEN, T. (TOIM.) (2001). *”Työllä ei oo kukkaan rikastunna”: Naisten töitä ja toimeentulokeinoja 1800- ja 1900-luvulla*. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura.

RAHIKAINEN, M. (2001). *Ageing Men and Women in the Labour Market – Continuity and Change*. *Scandinavian Journal of History*, 26, 297–314.

RAHIKAINEN, M. (2002). *Ikääntyvät naiset työmarkkinoilla 1900-luvulla*. *Gerontologia*, 16, 82–91.

RAHIKAINEN, M. (2005). *Women in relief work: Female unemployment in Helsinki before World War II*. *Scandinavian Journal of History*, 30, 159–176.

*Rosenlew-Yhtymän toimintakertomukset 1967–1986* (yrityksen vuosikertomuksen nimi vaihteli jonkin verran lähes vuosittain).

STANDING, G. (1986). *Unemployment and labour market flexibility: The United Kingdom*. Geneva: International Labour Office.

SUNDSTROM, W.A. (1988). *Internal Labour Markets before World War I: On-the-job Training and Employee Promotion*. *Explorations in Economic History*, 25, 434–455.

SVENSSON, L. (1995). *Befattningssegregering efter kön: Ett bidrag till förklaringen av lönegapet mellan kvinnliga och manliga kontorsanställda vid mitten av 1930-talet*. *Historisk Tidskrift (Sv)*, 115, 277–303.

*Työ ja Toimi – Rosenlewin henkilökuntalehti 1980–1982*

Tutkimus on syntynyt osana Suomen Akatemian Sosiaalinen pääoma ja luottamusverkostot –tutkimusohjelman projektia Sosiaalisen pääoman mahdollisuudet muuttuvassa taloudessa: Yhteisöt, naapurustot ja yhdistykset 1800- ja 1900-luvun Suomessa (nro 207375)

Iiris Aaltio  
**Sosiaalinen pääoma ja innovaatiot - organisaatioiden kulttuurisissa rakenteissa?**

**Johdanto**

Sosiaalisen pääoman tutkimus on lyhyessä ajassa saavuttanut huomattavan aseman yhteiskunnallisten ja taloudellisenkin ilmiöiden ymmärtäjänä. Epäilemättä yksin sen suosion avaimista on kyky yhdistää toisiinsa usean tieteenalan tutkimusta. Käsitteenä sosiaalinen pääoma vapauttaa ajattelua yksityisestä yleiseen ja sitoo sitä ryhmäilmiöihin ja sosiaaliseen dynamiikkaan yhteisöissä. Lisäksi sosiaalinen pääoma lisää ulottuvuuksia ymmärtää taloudellisuhteita, vaurastumiseen liittyviä seikkoja, joita ryhmädynamiikka synnyttää. Ilmiönä sosiaalinen pääoma on huokoisa ja joustava, mutta kuitenkin soveltuva käytännönläheiseen tarkasteluun. Se haastaa käsitteet pääomasta taloudellisenä resurssina korostaen paitsi inhimillistä pääomaa sinänsä, myös sen luonnetta kumulatiivisena ja kollektiivisena konstruktiona. Koska pääoma on jotakin, joka kertyy ja periytyy, sosiaalisen pääoman avulla voidaan ymmärtää yhteisöjä ja organisaatioita myös historiallisesta näkökulmasta.

**Mitä sosiaalinen pääoma organisaatioissa on**

Mitä sosiaalisella pääomalla tarkoitetaan? Se on yhteiskunnallisesti arvostettua ja toisaalta hyvin haavoittuvaista pääomaa. Kun inhimilliset voimavarat ovat niukat, tarjotaan sosiaalista pääomaa ja sen sisältämiä näkymättömiä voimavaroja usein ratkaisuna selviytymiselle. Määriteltäessä sosiaalista pääomaa poliittiset tieteet ja sosiologia viittaavat normeihin, verkostoihin, instituutioihin ja organisaatioihin, joiden kautta pääsy tiettyihin toimintoihin ja voiman käyttöön mahdollistuvat. Sosiaaliset suhteet ihmisten välillä ovat sosiaalisen pääoman olinpaikkana (Coleman 1990; sekä 2000, 35, viitannut Kovalainen 2004). Monin tavoin luottamus myös linkittyy sosiaaliseen pääomaan, yhteistöissä syntyneen luottamuksen on nähty synnyttävän vaurautta yhteiskunnissa. Integraatio ja yhteenliittyminen ovat sen takana olevia voimia (Fukuyama 1995). Sosiaalisen pääoman käsitettä käytetään usein hyvin toisistaan eroavilla tavoilla, riippuen käsitteystilasta ja tutkimuksen tarkoituksesta (Kovalainen 2004).

Sosiaalisen pääoman tutkimus kumpuaa monista lähteistä eikä se ole syntynyt yhtäkkiä tai vaihtoehtoisena tarkastelutapana aikaisemmalle tutkimukselle. Organisaatiotutkimuksen piirissä sitä edeltää jo 1980-

luvulla alkanut debatti kulttuureista, organisaatioista kulttuurisina rakenteina ja järjestelminä. Tämä tutkimuskenttä on luonut edellytyksiä ymmärtää organisaatioita ja yrityksiä yhteisöllisinä kokonaisuuksina, joiden elämänkysymykset ulottuvat monin tavoin henkilöstöön voimavarana. Sosiaalinen pääoma ei kuitenkaan rajaudu inhimillisiin tekijöihin. Sille perustaa ja säilymisen edellytyksiä luovat myös organisatoriset rakenteet. Sosiaalisen pääoman, yrityskulttuurin ja yksittäisten toimijoiden suhde organisaatioissa on kuitenkin vain vähän pohdittu kysymys.

**Kulttuurinen näkökulma organisaatioihin**

Organisaatioteoriassa tutkitaan sitä, miten organisaatioiden tutkimus kehittyy. Sen avulla voidaan jäsentää tutkimussuuntia ja näkökulmia. Metodologiset kysymyksetkin kuuluvat usein sen piiriin. Tunnettu Gibson Burrelin ja Gareth Morganin (1979) *Sociological Paradigms and Organizational Analysis* jäsentää organisaatiotutkimuksen paradigmoja osoittaen esimerkiksi myös organisaatioiden tutkimuksen sisältävän perustavaa laatua olevia käsityksiä niiden muuttuvaisuudesta tai vaihtoehtoisesti stabiiliteetista. Toisaalta organisaatiot voidaan nähdä joko ulkopuolisina, objektiivisina entiteetteinä tai subjektiivisista tulkinnoista riippuvina muodostelmina sosiaalisina konstruktioina. Eräs tunnettu jäsenystapa organisaatiotutkimukselle on myös Gareth Morganin (1997) *Images of Organization*, jossa antropologiasta peräisin oleva kulttuurin käsite nostetaan keskeiseksi metaforaksi, jonka avulla organisaatioita voidaan ymmärtää.

1980-luvulla ilmestyi myös lukuisia kulttuurin tutkimukseen suunnasta liikkeen johdon käytäntöjä tarkastelevia tutkimuksia. Tässä perinteessä esimerkiksi Peters ja Watermann (1982) toivat analyysissaan esiin vahvan kulttuurin tematiikkaa. Vahva ja sitouttava organisaatiokulttuuri voi luoda olosuhteita, joissa organisaation jäsenet kokevat työnsä erityisen merkitykselliseksi. Sellaiset kulttuurit perustuvat henkilöstön korkeaan suoriutumistaseeeseen ja sitoutumiseen – molemmat sisäisen yrittäjyyden tunnusmerkkejä. Vahvoja organisaatiokulttuureita on usein käsitelty liian kriittikittävästi (Soeters, 1986), koska niiden ominaispiirteisiin voi kuulua esim. muutoshaitaus (Aaltio-Marjosola, 1991). Vaikka vahva kulttuuri voi olla edistämäs-