

Satu Kalliola Huonontuva työelämä?¹

Pohdin aluksi tie-teellisten päivien kommenttipuheen-vuoroa akateemisena insti-tuutiona. Mikä sen tarkoitus on? Ensimmäisen kommenttipuheenvuoron pitäjä keskittyi asiaan, joka ei sisälly Juha Siltalan (2004) teoksen Työelämän huonontumisen lyhyt historia ja josta hän ei myöskään tänään puhunut eli sukupuolen merkitykseen työelämän muutoksessa. Entä oma kommenttini - jouduinko heti alussa sittenkin altavastajaaksi, kun työelämän kehittämisen ja yhteis-toiminnan tutkijana edustan sitä arveluttavaa joukkoa, joka ei Juha Siltalan mukaan kykene kertomaan työntekijöiden kokemista vääryyksistä painottaessaan konsensuksen merkitystä.

Puolustuksekseni esitän, että omaa työtäni leimaa joidenkin mielestä varmaankin yksitoikkoisenkin ta-kertuminen työelämän demokraattiseen dialogiin ja työn organisointiin liittyvän valtakysymyksen ratkai-suun työntekijöiden todellista vaikutusmahdollisuutta edistävällä tavalla. Nimitän "tiimiksi" vain sellaista jär-jestelyä, jossa työntekijöille tiimin jäsenenä siirrettyä uutta vastuuta tukee riittävä määrä valtaa ja johon sisältyy oikeus tiedon saantiin ja myös työn vaativuu-den kasvua vastaavaan palkkaukseen.

Sosiaalipsykologian päivien avausluennon lähtökoh-tana on teos, johon työelämän tutkimuksen ulkopuo-lelta, eri tutkimusperinteestä tuleva, henkilö on koon-nut monipuolisesti paitsi työelämän huonontumisen historiaa niin myös työelämän tutkimuksen historiaa. Me kuulijat ymmärrämme, että teoksen kirjoittajalla on oma missionsa, jonka toteuttamiseksi akateemisen tieteen totunnaiset raportointitavat ovat liian puise-via. Työelämän huonontumisen lyhyt historia vetoaa lukijoihin, niin kuin juuri kuulemamme puheenvuoro kuulijoihin.

Ensimmäiseksi otan esille sen asyayhteyden, johon termit kuten "hyperkilpailu" tai "turbokapitalismi" viittaavat. Kysymyksessä on Juha Siltalan omin sanoin "globalisaatiofatalismi", jonka vallitessa ihmiset näke-vät nykyisen talouden vaihtoehdottomana pakkona ensin kilpailla ja sitten väsyä.

Sosiaalipsykologian päivillä on hyvä muistaa teol-istumisprosessia tutkinutta sosiologisen sosiaalipsy-

kologian oppi-isää, Her-berth Blumeria. Hän osoitti teoksessaan *Industrialization as an Agent of Social Change* (1990) teollistumisen lähtökoh-taisesti neutraaliksi ilmiöksi, joka kyllä

maailman mitassa jouduttiin ottamaan vastaan, mutta ei kuitenkaan luonnonvoiman tavoin etenevänä ja eikä kaikkialla samoin kielteisoin tai myönteisin seu-rauksin. Blumerin todistuksen mukaan viime kädessä paikalliset toimijat valitsevat, yksilöinä ja kollektiivina, miten toimitaan. Blumeriin vedoten voisi ajatella, että meillä ei ole vielä kaikkea tietoa siitä, mihin globaali talous johtaa. Meiltä puuttuu monipuolinen globa-liin talouden yhteiskuntatieteellinen tutkimus, jossa selvitetäisiin toiminnan vapautta ja pakkoa ja jonka tulokset ovat ehkä enemmän makrososiologiaa kuin sosiaalipsykologiaa. Myös taloustieteilijöillä riittää täs-sä vielä tehtävää.

Jatkaakseni Blumerin lähtökohdista huomaan usein mieltäväni, miksi tämän päivän työelämän tutkimuk-sissa ei enää käytetä suostumuksen käsitettä. Suos-tumus muistuttaa meitä siitä, että työntekijät eivät ole tahdottomia työnantajan kontrollin kohteita, vaan Herbert Blumerin sanoin aina pakotettuja valitsemaan, aina subjekteja.

En epäile Juha Siltalan esittämää näkemystä, että nykyisessä tilanteessa työnantajapuoli usein rikkoo työsuhteeseen olennaisesti kuuluvan psykologisen vaihtosopimuksen ja luottamuksen. Kuitenkin työntekijöiden enemmistö organisoii oman suostumuksensa uudelleen ja päivä päivältä valitsee töihin menon, vaika sitten joutuukin työskentelemään epäluottamusta huokuvassa tiimissä. Miksi? En usko, että toimeentulo-pakko riittää ainoaksi selitykseksi. Vaikuttaa siltä, että nykyinen henkilöstövoimavarojen käytön tapa, yksin-kertaistettuna "resurssimalli", tarjoaa työntekijöille jotakin suostumuksen arvoista.

Nykyistä henkilöstövoimavarajohtamista (Human Resource Management) sovellettaessa ja työtä uudelle-n organisoitaessa työntekijä nähdään resurssina, jolla on monia arvokkaita taitoja ja kykyjä, joita työntekijä myös haluaa käyttää ja kehittää edelleen. Näitä taitoja ja kykyjä työntekijät käyttävät parhaimmillaan itseohjautu-vasti ja arvokkaasti, myönteistä palautetta saaden.

Tätä vaihetta on edeltänyt "konemalli", jossa ih-misten työtoiminta on ymmärretty lähinnä koneen jatkeeksi ja sen rinnalla esimiesten ja alaisten sekä työntekijöiden väliseen vuorovaikutukseen huomi-on kiinnittänyt "ihmissuhdemalli". Kaikkien kolmen mallin takana on myös erilainen ihmiskuva. "Kone-mallin" olettamusten mukaan työ on sisäsyntyisesti vastenmielistä ihmisille, joten heitä on käskettävä ja valvottava. Työntekijät itse, työn organisoinnin tutki-jat ja ammattiyhdistysliike ovat vastustaneet ihmisen kohtelemista tuotantokoneiston mekaanisena osana, jota motivoi ainoastaan palkka.

Ihmissuhdemalli puolestaan olettaa, että ihmisille yleensä ja siten myös työntekijöille, on tärkeää yhe-teenkuuluvuuden tunne ja tieto siitä, että he tekevät jotakin arvokasta. Työn organisoinnissa on siten keskeistä tarjota ihmisille jonkin verran vaikutusmahdol-lisuuksia ja työtä käsitteleviä keskustelutilaisuuksia. Tässä tarjoamisessa ilmenee ihmissuhdemallin ky-seenalaisuus. Mallin järjestelmällinen soveltaminen johtamisessa ja työn organisoinnissa voidaan nähdä manipulaationa, ihmisten käsittelynä ja siten myös epä-rehellisenä, osallistumisen tunteella pelaamisena. Täs-sä valossa konemalli vaikuttaa rehelliseltä, työelämän kulta-ajan mallilta, jolloin ihmiset tiesivät paikkansa ja pystyivät tarvittaessa vastarintaan.

Resurssimallin soveltamisella voi olla hyvät puolen-sa: kun ihminen saa työssään onnistumisen kokemuk-sia ja löytää siitä mieltä ja tärkeyttä, häntä ei tarvitse valvoa. Toisaalta, mallin soveltaminen voi johtaa myös työntekijöiden riistoon, niin kuin Juha Siltalan monet haastateltavat kertovat. Resurssimalli olettaa ihmisten voimavarat rajattomiksi, kunhan ne vain löyde-tään ja saadaan käyttöön. Käytännössä moni venyttää voimavaraansa äärimmilleen ja väsy; alun perin ehkä mahdollisuutena tuntuvan työtilanteen muuttuessa pakoksi. Kuitenkin, jos vain tydyimme sanomaan, et-tä tilanne on työnantajan toteuttaman hyperkilpailun aiheuttama pakko, niin viemme työntekijöiltä heidän subjektiluonteensa ja mitätöimme heidät valintaan kykenevinä ihmisinä. Resurssimallin oloissa osa työn-tekiästä näyttää tarvitsevan suojaa myös itseltään, omalta suostumukseltaan, kun työpäivät venyvät tai työt tulevat kotiin.

Tässä suhteessa uusimman työolotutkimuksen ja työolobarometrienkin tulokset puhuvat puolestaan, Juha Antilan ja Pekka Ylöstalon (2002) tulkinnan mu-kaan uusi vastuullinen ja monipuolinen työ esimerkik-si tiimeissä on yhtäaikaan sekä kivaa että kovaa. Työn sisältö ja omien taitojen käyttö houkuttavat, mutta tulosvaatimukset väsyttävät.

Työntekijöillä on perinteisesti ollut turva toi-sissaan, mutta miksi ei nyt? Nähdäkseni ammattiliitot oppivat tulemaan toimeen konemalliin perustuvan johtamisen ja työn organisoinnin kanssa. Puhuttiin

vieraantumisen ja vierasmäärätystä työstä sekä nostettiin esille vaatimukset työpaikkademokratiasta. Vallalla oli työnantajien ja työntekijöiden etujen vas-takkainasettelu, joka johti usein ei-suostumukseen eli lakkoon. Työntekijöillä oli selkeä asema samalla, kun työn ja vapaa-ajan välille pystyttiin vetämään raja. Suu-rin piirtein samoilla opeilla työntekijät tulivat toimeen ihmissuhdemallin kanssa.

Sen sijaan resurssimalliin ei sittenkään oltu riittä-västi varauduttu ammattijärjestöissä, vaikka aikaansa seuraavat, edistykselliset ay-toimitsijat olivat jo 20 vuotta olleet tietoisia mahdollisuudesta painottaa edunvalvonnassa rinnan jakokysymysten (palkan ja ajan) rinnalla tuotantokysymyksiä (työn tekemisen tapaa, työjärjestelyitä). Oppi tuli meille Ruotsista, Åke Sandbergin (1984) toimittaman teoksen "Framtidens frågor på arbetsplatser" myötä.

Ammattijärjestöt ottavat resurssimallin haasteen vastaan erilaisin strategioin. Oikeastaan tänä päivä-nä ammattijärjestöjen pitäisi osata antaa panoksensa työelämän tekemiseen siedettäväksi sen kaikilla tasoilla, ottaa kantaa työn organisoinnin kysymyk-siin ja vaatia sellaisia tiimirakenteita, joissa uusi vas-tuu täydentyy myös riittävällä vallalla. Juha Siltalan teoksessa on tällaisesta esimerkkejä. Kysymys on työprosessin omistajuudesta, joka kuuluu työntekijöille itselleen. Työntekijät voivat vaatia kykyjen monipuolisen käytön ja osaamisen uudelleenjaon rinnalle myös vallan, tiedonkulun ja palkan uudelle-njakoa. Oikeastaan koko työsopimuslaki olisi uudistettava ja poistettava työnjohdon direktio-oikeus silloin, kun työnantaja odottaa työntekijöiden toimivan itseohjautuvasti.

Työntekijöiden suostumuksen liittyen Juha Siltalan teoksessa on mielenkiintoisia otsikkoja, kuten "Mik-si kapinaa ei ole syntynyt?" ja "Ay-liikkeen torjunta-voittoja". Lisäksi teoksen tulevaisuuteen suuntaava päätöslukukin sisältävät viitteitä resurssimallin myön-teisistä mahdollisuuksista. Mäntän konepajan metalli-miehet ovat esimerkki työntekijöistä työprosessinsa omistajina.

Miksi ei kapinaa? Kapina saattaa olla kytemässä niissä maissa, joihin globalisaation sanotaan vievän työpaikkamme. Saimme äskettäin lukea lehdestä, et-tä Kiinan maaseudulla ihmiset jättivät työpaikkansa tehtaissa ja protestoivat huonoja työoloja kohtaan. Samaa tiedetään tapahtuvan monin paikoin muual-lakin. Osa työelämän tutkijoista on sitä mieltä, että työelämän suhteisiin liittyvien konfliktin määrä on nyt suurempi kuin milloinkaan aiemmin. Kaikki uutiset eivät vain kantaudu meille asti. Käykö tässä niin, että kiinalaisten ja intialaisten kapina auttaa meitäkin? Kun voimakkaassa teollisen kasvun vaiheessa olevi-en maiden työntekijät rupeavat vaatimaan, ja myös samaan, kunnollista palkkaa ja kunnollisia työoloja,

¹ Kirjoitus perustuu Juha Siltalan alustuksen kommenttipuheenvuoroon Sosiaalipsykologian päivillä Tampereella 26.11.2004.

niin meidänkin ammattiliittomme rohkenevat aloittaa uudenlaisen kansainvälisen toiminnan – ei omien työpaikkojen suojelumielessä, vaan aidosti kansainvälisen yhteistoiminnan hengessä.

Kirjallisuus

- ANTILA, J. & YLÖSTALO, P. (2002). *Proaktiivinen toimintatapa. Yritysten ja palkansaajien yhteinen etu? Työpoliittinen tutkimus 239.* Helsinki: Työministeriö.
- BLUMER, H. (1990). *Industrialization as an Agent of Social Change. A Critical Analysis by Herbert Blumer.* Edited with an Introduction by D. R. Maines & T. J. Morrione. New York: Aldine de Gruyter.
- SANDBERG, Å. (TOIM.) (1984). *Framtidens fägor på arbetsplatser. Om fackligt arbete med teknik, arbetsorganisation och production i fyra fallstudier. Varia rapport nr 45.* Stockholm: Arbetslivscentrum.
- SILTALA, J. (2004). *Työelämän huonontumisen lyhyt historia: hyvinvointivaltion ajasta globaaliin hyperkilpailuun.* Helsinki: Otava.

SUKUPUOLEN JA YRITTÄJYYDEN KÄYTÄNTÖJEN LÄHITARKASTELUA

Attila Bruni, Silvia Gherardi & Barbara Poggio: *Gender and Entrepreneurship. An Ethnographic Approach.* Routledge, London & New York 2005. 231 s.

Sukupuoli ja yrittäjyys –kirja on hyvin toteutettu ja viehättävästi kirjoitettu teos nimensä mukaisesta aiheesta. Se on kulttuurinen esitys yleensä vain taloudellisena nähdystä ilmiöstä. Tällä kertaa huo-

mio on yrittäjyyden tekemisessä, sanomisessa ja ruumiillisessa olemisessa. Lähtökohtana on se muidenkin tutkijoiden toteama seikka, että yrittämisen symbolinen koti on maskuliinisuudessa. Kulttuuri julistaa yrittäjydessäkin nimenomaan hegemonista maskuliinisuutta, jonka rinnalla muut naisten ja miesten yrittämisen tavat ovat erillistä oikeuttamista vaativia poikkeuksia.

Yrittäjyyden tai maskuliinisuuden kulttuurit eivät ole staattisia. Kirjoittajat etsivät variaatioita ja muutoksia niissä kotimaansa Italian konteksteissa. Maskuliinisten rakenteiden problematisoinnin ohella keskeinen teoreettinen lähtökohta kirjassa on väite, jonka mukaan vain naisiin keskittyminen on kapean, hallitsevan maskuliinisuuden hyväksymistä ja naisten lähtökohtaista marginalisoimista. Tätä kohtaa kirjassa pidin aika yksioikoisesti sanottuna, sillä yhtä maskuliinisuutta kaiken toiminnan itsestäänselvänä ideaalina voi kyseenalaistaa myös naisia tutkittaessa. Tätä kyseenalaistamista tekevät omissa käytännöissään usein myös tutkittavat henkilöt, olivat he sitten naisia tai miehiä, ja juuri näitä käytäntöjä teoksen kirjoittajatkin tutkivat. Sukupuolta tuottavien jokapäiväisten käytäntöjen analysoin-

ti on mahdollista myös muuten kuin kahta sukupuolta tutkien ja sitä nimenomaan maskuliinisuutta purkavilla teorioilla avustaen.

Kirjassa otetaan suositusti mutta yrittämisen tutkimuksessa harvinaisempi näkökulma yrittäjyystutkimukseen: yrittäminen nähdään kulttuurisena, diskurssein esitettynä ilmiönä, sukupuoli (myös miessukupuoli) konstruotuna ja jatkuvasti tehtynä sekä sukupuolten väliset suhteet ja kategoriat muuttuvina. Metodologia on pääasiassa refleksiivistä etnografiaa. Lähestymistavan outous ja uutuus yrittäjyystutkimuksen perinteessä näkyy tekstissä läpi siinä, että esityksessä on paljon 'emme tee näin vaan näin' –tyyliä. Kirjoittajien on jollakin tavoin osoitettava tuntevansa tavallinen tapa tutkia yrittäjiä ja samalla tehtävä pontevasti eroa siihen. Analyysissä tämä ei onneksi enää näy, vaan siinä havainnot tuetaan ja perustellaan alussa rakennetun oman teoriakehikön avulla.

Tutkimuskohteena on viisi italialaista yritystä: teollista hitsausta tekevä, kahden naisen omistama kolmannessa sukupolvessa kulkeva perheyrittäjä; yhden naisen EU-tuella aloittama ja miehensä kanssa pyörittämä miesten paitoja valmistava yritys; keittiökokonai-

firma; neljän sisaruksen omistama nahkavaatteita valmistava liike; sekä viiden osakkaan homo- ja lesboaiheita käsittelevää aikakauslehteä julkaiseva yritys. Työntekijämäärät vaihtelevat lehden viides-

tä muiden 20-40 työntekijään.

Yritykset valittiin mukaan oletetun moninaisuuden, ei minkään mittarin mukaisen 'edustavuuden' perusteella. Yrittäjyystutkimuksissa etsitään usein poikkeuksellisen hienosti pärjänneitä yrittäjiä ja varsinkin naisyrittäjiä kaivetaan esiin esimerkillisiä tapauksia. Nämä tutkijat halusivat kuitenkin analysoida yrittäjyyden tavallista kirjoa ja sukupuolta siinä. He uskoivat, että sukupuoli ei piile vain organisaatioiden toiminnassa vaan myös yritysprosesseissa valmistuvissa tuotteissa ja niiden tulkinnoissa. He sijoittavat tutkimusotteensa postkolonialistiseen etnografiaan ja postmodernia sensitiivisyyttä korostavaan organisaatiotutkimukseen.

Etnografiat on toteuttanut tutkimusryhmän mies, Attila Bruni. Tätä perustellaan halulla rikkoa sitä tavallista asetelmaa, että sukupuolesta kiinnostunut tutkija on aina nainen. Kirjassa Bruni kertoo omista havainnoistaan ja yrityksissä oleskelun aikana tekemistään haastatteluista melko kuvailevasti. Kerronnan tarkoituksena on yhtäältä antaa käsitys yrityksistä ja toisaalta luoda lukijalle edellytyksiä oman näkemysten muodostamiseen sekä niistä että koko etnografian prosessista. Havainnot on jäsenneily asettamalla ne erilaisten