

## TYÖPAIKKOJEN TUUSITULEVAISUUS: SOSIOLOGIEN NÄKEMYKSIÄ

1. Maailman sosiologikongressin alla, heinäkuussa 2002, Sydneyssä järjestettiin kaksipäiväinen työnsosiologien symposium otsikolla "Emerging Future of the Workplace". Symposiumin oli kutsunut koolle Tampereellakin työelämän tutkimuskeskuksessa jokunen vuosi sitten vierailut professori Steve Frenkel. Hän työskentelee Australian School of Managementissa (AGSM), joka puolestaan kuuluu Australian ykkösyliopistoksi luokiteltuun University of New South Wales:iin. Symposiumin osanottajiksi oli valikoitunut parikymmentä tunnettua työn- ja organisaatiososiologia, joiden kanssa Frenkelillä oli ollut yhteistyötä. Joukossa olivat mm. Arne Kalleberg, Randy Hodson, Judy Wajcman, Heidi Gottfried, Dan Cornfield, Paul Edwards. Suomesta kutsun olivat saaneet Päivi Korvajärvi, Raimo Blom ja Harri Melin. Mukana oli tutkijoita myös Saksasta, Kanadasta ja Etelä-Afrikasta, jossa pidetään seuraava sosiologian maailmankongressi vuonna 2006.

Symposium oli erittäin tiiviisti ja järjestelmällisesti organisoitu. Käytännön organisoinnin tehnyt tohtoriopiskelija Meredith Rogers paljastuikin entiseksi ison yrityksen johtajaksi, joka oli päättänyt syventää tietoaan ja taitojaan akateemisessa maailmassa. Niinpä symposiumilla oli tiukka aikataulu, johon oli mahdutettu toki taukoja, mutta aikataulusta pidettiin kiinni. Esitelmät olivat saatavilla symposiumin sisäisillä verkkosivuilla kuuksi etukäteen. Jokaiselle esitelmälle järjestäjät olivat määränneet kommentoijan, jonka tehtävänä oli esitellä paperi ja nostaa esille

keskustelun aiheita symposiumissa. Nämäkin paperit piti olla saatavilla verkkosivuilla muutama päivä ennen symposiumia. Esitelmän tekijöille oli taas varattu aikaa vastata kommentteihin, jonka jälkeen oli yleiskeskustelu. Päivän päätteeksi tehtiin yhteenvedot. Etukäteen muodolliselta tuntunut järjestys osoittautui hyvin toimivaksi varsinkin, kun useimmilla kommentaattoreilla ja esitelmiensä puolustajilla oli letkeä ja jopa humoristinen suhde tekemiisiinsä.

Yleiskuvaksi tuli, että työnsosiologista tutkimusta tehdään monella eri tavalla. Vallitsevaa oli käyttää tilastoja ja isoja kyselyjä tutkimusten aineistoina. Mutta työpaikka-kohtaiset tapaustutkimukset, etnografiat ja narratiivit olivat myös vahvasti mukana. Vallitsevaksi aineistoihin suhtautumisen tavaksi osoittautui erilaisen tiedon ymmärtäminen faktoiksi, joita tulkittiin suhteessa muihin samasta aihepiiristä saatuihin tuloksiin ja sosiologiseen teoriaan palkkatyön ja työmarkkinoiden muutoksista. Kyse oli nimenomaan tutkimuksesta (social research), jossa erilaisia väitteitä ja tulevaisuuden visioita arvioitiin suhteessa empiiriseen aineistoon ja jossa teoriaa ja empiriaa keskustelutettiin toistensa kanssa.

2. Luottamus liittyen sosiaaliseen pääomaan oli David Weakliemin (University of Connecticut) ja Steve Frenkelin aihe. He käyttivät aineistonaan australialaista kyselyä, joka oli lähetetty satunnaisesti 2000:lle yli 20 henkilön työpaikal-

le. Tutkimuksessa osoittautui, että luottamus oli korkeampaa siellä, missä tuottavuus oli hyvä, ja missä johtajat harvemmin ajattelivat, että he eivät pystyisi vaikuttamaan tehokkuuden muutoksiin. Työntekijät, joilla oli autonomiaa, luottivat todennäköisesti johtajiinsa. Luottamus oli alhaisempaa isoissa monen toimipisteen yrityksissä tai yrityksissä, joissa oli juuri tapahtunut muutoksia. Johtamisen filosofialla on merkitystä luottamukseen, mutta erityisillä osallistamishajelmilla ei ollut kummempaa vaikutusta. Jatkotutkimuksen aiheeksi ehdotettiin johtamisfilosofoiden rakenteellisten tekijöiden vaikutusta luottamukseen.

Epätavalliset, epäsäännölliset, tai "ei-standardit", jota termiä keskustelussa viljeltiin, työsuhteet olivat esillä useassa paperissa. Muun muassa Arne Kallebergin (University of North Carolina) laajoihin tilastoaineistoihin perustuva paperi oli tästä aiheesta. Lisäksi aihe ryhditti useita symposiumin keskusteluja. Elizabeth George ja Prithviraj Chattopadhyay (AGSM) tarkastelivat sellaisten työntekijöiden samastumista organisaatioihinsa, joilla oli työsuhte yhteisen organisaatioon, mutta jotka varsinaisesti, joskin tilapäisesti, työskentelivät asiakasorganisaatiossa informaatioteknologian alueella. Samastumisen lähteiksi osoittautuivat sekä työnantaja- että asiakasorganisaatio ja oma ammatti. Haastatteluaineiston tulkinnan perusteella voi väittää, että oma ammatti osoittautui näistä vahvimaksi. Kahden organisaation työntekijät määrivät it-

sensä suhteessa tekemäänsä työhön, henkilökohtaisiin identiteetteihin ja molempiin työnorganisaatioihin. Laajempi kyselyaineisto taas antoi toisenlaisia tuloksia. Niiden mukaan taas organisaation myönteinen erottautuminen muista organisaatioista tuotti siihen samastumista. Molempien aineistojen perusteella hyvät sosiaaliset suhteet edistivät samastumista organisaatioihin. Epätavallisesta työsuhteesta huolimatta it-alan asiantuntijat samastuivat organisaatioihin ja niiden ammatillisiin yhteisöihin.

Tiimityön merkitys työnjakoihin, työntekijöiden suostumukseen ja sitoutumiseen oli aiheena Jacques Belangerin (Universite Laval, Quebec), Paul Edwardsin ja Martyn Wrightin (University of Warwick) esitelmässä. Tutkimuksessa alumiinisolullattamossa osoitettiin, että työntekijät samanaikaisesti sekä sitoutuivat tiiviisti omiin työryhmiinsä ja työtehtäviinsä että pitivät etäisyyttä johtoon ja yritykseen, tai ovat vieraantuneita johdosta ja yrityksestä. Tässä prosessissa teknologian osuus ei ollut neutraali. Teknologisten ratkaisujen tukema tiimityö voi muuttaa työn tekemisen tapoja ja työnjakoa, mutta ei johdon ja työntekijöiden välistä jakoa, vaikka työn kontrolli siirtyi teknisoin keinoin pois työntekijöiden välittömästä sosiaalisesta ympäristöstä. Yritys ja sen työntekijät voivat olla sitoutuneita ja tuottavia ilman että yritys toimii yksimielisenä yhteisönä. Sen sijaan tiimityö voi edistää erilaisuuksien ja erilaisten intressien tunnistamista ja avata tilaa eroihin perustuvalla tilanteiden hallinnalle.

Johtajien identiteetit olivat Bill Martinin (Flinders University of South Australia) ja Judy Wajcmanin (Australian National University) kiinnostuksen kohteena. Kuinka johtajat prosessoivat identiteettejään "uudessa kapitalismissa", joka tarjoaa sekä resursseja että rajoituksia identiteettien rakentamiselle. Tutkijat muodostivat Australiasa tekemistään haastatteluista ker-

tomuksia urasta ja sen aikana tehdyistä valinnoista. Johtajien kertomuksien ydin suhteutui markkinointiin ja niiden toimintaan. Toimintaa motivoivat voimat muodostuivat tarpeista, toiveista ja kustannuksista. Johtajille maailma koostui markkinasuhteiden sarjoista, jossa markkinoiden horisontti oli äärettömän. Johtajat pitivät itseään suhteessa uraansa riippumattomina rajattomien markkinoiden resurssien ostajina ja kuluttajina. Organisaatioilla, jotka saattoivat irtisanoa heitä, tai joilla meni huonosti, oli kertomuksien mukaan satunnainen merkitys johtajien uralle.

Johtajien luottamus työpaikoilla oli Randy Hodsonin (Ohio State University) aihe. Hän analysoi, kuinka etnografisissa tutkimuksissa organisaatioista on hahmotettu johtajien toimintaa ja heidän luottamustaan organisaatioihinsa. Tavallisestihan tutkimuksen kohteena on työntekijöiden luottamus esimerkiksi tiimien tai ylipäätänsä osallistumisen näkökulmista. Hodson määritteli johtajien luottamuksen toimintana, joka vahvistaa valitsevien työntekijöiden oikeuksien ja etujen kunnioittamista johtamisen standardeja. Hänen mukaansa johtajien luottamus edistää vaatimusta työntekijä-kansalaisuudelle. Työntekijä-kansalaisuuden ytimenä on, että työntekijä voi tuntea ylpeyttä työstään. Lisäksi vertaisohjaus ja keskinäisten keskustelujen mahdollisuus on välttämätöntä työntekijä-kansalaisuuden syntymiselle. Etnografisten tutkimuksen analyysin perusteella Hodson esitti, että organisaatioiden koherenssi ja johtajien pätevyys määräävät työntekijöiden käyttäytymistä hyvin pitkälle mukaan lukien kansalaisena toimimisen, konfliktit johtajien kanssa ja työntekijöiden keskinäiset ristiriidat.

3. Ensimmäisen päivän yhteenvedossa nostettiin esille seuraavien teemojen tärkeyttä työnsosiologisessa

tutkimuksessa: työn sisällön vaikutus organisaatioihin; tehtävien ja taitojen polarisaatio ja sen merkitys työn epävarmuudessa. Valta, luottamus, konfliktit organisaatioissa sekä tietotyön ristiriitainen asema tulivat myös esille. Yleispiirteeksi osoittautuivat epävirallistumisen prosessit sekä työmarkkinoiden tasolla että organisaatioissa. Toimijuuden näkökulmasta tärkeiksi nousivat sosiaaliset liikkeet ja identiteetit. Lisäksi korostettiin sukupuolen, rodun ja etnisyyden merkitystä työmarkkinoiden ja identiteettien näkökulmista.

Toisen päivän yhteenvedossa todettiin ensinnäkin, että epäsäännöllisestä työstä on tullut normi, jolla on väistämättömiä rakenteellisia seurauksia työssä ja työmarkkinoilla. Epäsäännöllinen työ ei ole muista yhteiskunnallisista eriarvoisuuksista irrallinen ilmiö. Yksi epäsäännöllisen työvoiman käytön este tulevaisuudessa lienee sen vaikutukset työn tehokkuuteen. Toiseksi nostettiin esille toimijuus, joka lävistää yksilöllisen, organisaation ja poliittisen toiminnan tason. Randy Hodson esitti vahvasti, että nyt tarvitaan teoriaa toimijuudesta, joka olisi yhtä lailla järeä kuin mallit yhteiskunnallisista rakenteista.

Omassa yhteenvedossaan Judy Wajcman käsitteli laajasti sukupuolen merkitystä työnsosiologisessa tutkimuksessa. Organisaatioiden sukupuolistamisen analyysien kulttuurinen ote ei symposiumissa tullut juurikaan esille. Lisäksi seksuaalisuus ja ruumiillisuus, maskuliinisen solidaarisuuden muodot ja naisten ymmärtäminen jonakin muuna kuin "Toisena" ei työnsosiologiassa ole vielä saanut kovin paljon jalansijaa. Tulevaisuuden haasteena ovat erityisesti palvelulojen tutkiminen, ammattitaitojen sosiaalinen rakentuminen sekä ideologiana että henkilökohtaisina taitovaatimuksina. Miten sukupuoli on juurtunut erilaisiin työelämän alueisiin, on tutkimuksessa tulevaisuudessa keskeinen aihe.

Paul Edwards esitti kymmenen kohdan ohjelman työnsosiologisen tutkimuksen kehittämiseksi. Hänen näkemyksenä mukaan tutkimuksessa pitää (1) kunnioittaa historiaa ja sen jatkuvuutta myös uusissa ilmiöissä. Monet asiat ovat kompleksisia ja hyvin monitahoisia, mutta sosiaalitieteellisen tutkimuksen (2) pitäisi päästä yksityiskohdista taakse ja (3) kehitellä tulkintakehyksiä ja typologioita. Edelleen (4) vähän tutkitut aihepiirit ovat hyvin kohteita testata tulkintakehyksiä. Työnsosiologioiden pitäisi pyrkiä (5) kansainvälisiin vertailuihin ja (6) mikron ja makron välisten yhteyksien kehittelyihin. Silti (7) paneutuminen konkreettisiin asioihin on aina suotavaa, mutta silti on syytä olla (8) uskollinen tutkimuksen ydinteorialle. Tutkimuksen edistämiseksi olisi syytä (9) ottaa käyttöön enemmän laadullisia menetelmiä, kuten etnografiaa ja narratiiveja ja (10) tehdä työnsosiologiaa vetovoimaiseksi myös uusien tutkijoiden näkökulmasta.

Yhteenvetoja seuranneessa loppukeskustelussa Raimo Blom korosti sellaisten muutosteoreettis-

ten lähestymistapojen kehittelyä, jossa työelämän muutoksia tarkastellaan yhtäaikaaisesti monella eritasolla. Lisäksi on huomattava, että eräät maat kuten USA organisoiivat työelämäänsä sotatalouden valitessa. Eddie Andersen (University of Durban) painotti, että monet työnsosiologian tutkimuskäytännöt liittyvät suurten yritysten toiminnan ja työntekijöiden tutkimukseen Pohjoisessa. Kolmannessa maailmassa suurelle osalle ihmisiä keskeinen kysymys on kuitenkin, kuinka pysyä hengissä. Täytyy problematisoida itsestään selvyttä, mitä "työllä" tarkoitetaan. "Työ" pitäisi ymmärtää mahdollisimman laajana ilmiönä, jolla ihmiset hankivat tavalla tai toisella elantonsa.

Keskustelun kuluessa todettiin monella suulla työnsosiologian marginalisoituneen sosiologian kentässä, ja siksi nostettiin myös esille kysymys, olisiko aika alkaa julkaista työnsosiologista aikakauslehteä.

4. Suomalainenkin työnsosiologi voi monesti tuntee itsensä marginali-

soiduksi sosiologian kokonaisuudessa. Symposium osoitti kuitenkin selvästi, että Suomessa tutkitaan monia aiheita, joita pidetään kansainvälisesti tärkeinä. Koko lähtökohta, työpaikkataso, ja siihen liittyen tapaustutkimukset ovat yksi suomalaisen työnsosiologian oma alue. Lisäksi suomalainen työnsosiologia on metodisesti monipuolista ja analyysissa toimijuus jossakin ei työntekijä-kansalaisuus, sukupuolistavat käytännöt ja kulttuuriset näkökulmat ovat myös vahvasti mukana. Vertaileva ote toisi osaltaan mukaan kaivattua teoreettista kehittelyä, joka työnsosiologisen tutkimuksen edistämiseksi ja muutosprosessien käsitteellisessä jäsentämisessä on välttämätöntä. Lisäksi symposiumin keskustelut osoittivat, että Suomessa on tiivistämisen varaa työnsosiologioiden, organisaatiotutkijoiden ja liiketaloustieteilijöiden vuorovaikutuksessa ja yhteistyössä.

Symposiumin papereista ainakin osa julkaistaan Work and Occupations -lehden erikoisnumerona lähitulevaisuudessa.

Päivi Korvajärvi

HÄJÄNÄISESTÄ VERKOSTOSTA JÄRJESTÄYTYNEEKSI TIEDEYHTIÖKSI  
Työelämän tutkimusyhdistys aloittaa. Yhdistys on tarkoitettu alan tutkijoille ja tutkimustietoa käyttäville työelämäammattilaisille.

Hallitusohjelmassakin on tavoitteena, että 'työelämän tutkimus- ja kehittämistoiminnan koordinoimista ja verkostoitumista tehostetaan'. Tutkimusmaailman, työpaikkojen ja poliittisten päätöksentekojärjestelmän yhteistyö ja vuorovaikutus on nähty kansalliseksi menestystekijäksi. Työelämän tutkijoiden vastaus tähän haasteeseen on järjestäytyminen nyt kun Työpoliittinen yhdistys uudistuu Työelämän tutkimusyhdistyksi. Poikkitieteellisen tutkijayhteisön pitää olla riittävän organisoitunut, jotta se voisi kantaa vastuunsa yhteistyön osapuolena.

Eihän pelkkä verkostoituminen ole menestyksen avain. Verkostoissa voi levitä myös tietämyksen pinta-ala, tutkimuspalvelujen tuotemarkkinointi ja etujärjestöjen viestintä, joiden nimenomaan pitää pitääkin korostaa esittäjälleen myön-

teisiä näkökulmia. Tutkijoiden yhteisön tehtävä menee pidemmälle. Yhteisön velvollisuutena on myös ylläpitää tutkimuksen ja tiedon hyväksikäytön ammattietiikkaa sekä määritellä laadun kriteereitä.

Vakiintuneen aseman saaminen vie pitkän ajan ja vaatii tieteelliseltä yhdistykseltä ja ammattikunnalta kestävää sitoutumista. Monet meistä ovat jäseniä jo sadan vuoden ikään ehtineissä tieteellisissä ja ammatillisissa organisaatioissa. Myös työelämän alueella tutkijoiden yhteisö voi rakentaa kestävää sosiaalista pääomaa.

Työelämän tutkimusyhdistyksen näkyvyyttä lisätään alusta pitäen uusiutuneella lehdellä. Työelämän tutkimusyhdistys tulee järjestämään myös alan seminaareja, vaikka yhdistys ei pyri kaupallisella toiminnalla kilpailemaan jäsentensä kanssa. Jäsentoiminta auttaa pysy-

mään alan kehityksestä ajan tasalla.

Työelämän tutkimusyhdistys on poikkitieteellinen. Työtiede ei ole selkeästi rajattu, työelämän asiat kuuluvat monien tieteellisten seurojen aihepiiriin. Työelämän tutkimusyhdistyksen edustama poikkitieteellisyys tukee monipuolista ammatillisuutta. Voimme tulkita tieteellisuuden samaan tapaan kuin esim. Duodecim-seura, jonka keskeinen tehtävä ei ole lääketieteen vaan lääkärin osaamisen ja käytännön työn kehittäminen.

Työelämän tutkimusyhdistyksen sääntöjen kohderyhmää kuvaava sana 'työelämäammattilainen' velvoittaa yhdistystä korostetusti ottamaan huomioon myös sen jäsenkunnan, jolla on tutkimustietoon tiedon tarvitsijan ja hyväksikäyttäjän rooli. Ammatillisiin lukeutuvat myös tutkimusten ra- hoituksesta päättävät.

Pertti Linkola