

- PETTINGREW, A. & FERLIE, E. & MCKEE, L. (1992). *Shaping Strategic Change. Making Change in Large Organizations. The Case of the National Health Service*. London: Sage Publications.
- POIKELA, E. (2002). *Ongelmaperustainen pedagogiikka – teoriaa ja käytäntöä*. Tampere: Tampere University Press.
- POIKELA, E. & NUMMENMAA, A. R. (2002). *Ongelmaperustainen oppiminen tiedon ja osaamisen tuottamisen strategiana*. Teoksessa E. Poikela (toim.), *Ongelmaperustainen pedagogiikka – teoriaa ja käytäntöä* (s. 33-52). Tampere: Tampere University Press.
- PURO, U. & MATIKAINEN, J. (2000). *Dialogi – yhdessä ajattelemisen taito*. Helsinki: Työväen Sivustysliitto TSL ry.
- ROPO, A. (1989). *Leadership and organizational change*. Acta Universitatis Tamperensis Ser. A: vol 280. Tampere: Tampereen yliopisto.
- ROSEN, R. H. (1997). *Learning to Lead*. Teoksessa F. Hesselbein, M. Goldsmith & R. Beckhard (toim.), *The Organization of the Future* (s. 303-312). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- SCHEIN, E. H. (1987). *Organisaatiokulttuuri ja johtaminen*. Espoo: Weilin+Göös.
- SOSIAALITYÖN KEHITTÄMISHANKE (2003). *Toimeenpanosuunnitelma*. Monisteita 20. Helsinki: STM.
- SOSIAALITYÖN NEUVOTTELUKUNTA (2003). *Kiireelliset toimenpiteet sosiaalityön vahvistamiseksi*. Työryhmämuistio 10. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- TASKINEN, H., SINKKONEN, S. & KINNUNEN, J. (1995). *Sosiaali- ja terveystoimen yhdistämisen alkuvaiheet Kuopiossa: työntekijöiden kokemuksia ja arviointeja*. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 33. Kuopio: Kuopion yliopisto.
- TICHY, N. M. & DEVANNA, M. A. (1990). *The Transformational Leader*. New York: John Wiley & Sons.
- TORPPA, E. (2002). *Sosiaalihuollon ammattijohtajien näkemyksiä johtamisesta*. Teoksessa A. Jokinen-Virta (toim.), *Kuka johtaa sosiaalihuoltoa 2000-luvulla?* (s. 55-60). Helsinki: Huoltaja-säätiö, Otava.
- TYNJÄLÄ, P. (1999). *Konstruktivistinen oppimiskäsitys ja asiantuntijuuden edellytysten rakentaminen koulutuksessa*. Teoksessa A. Eteläpelto & P. Tynjälä (toim.), *Oppiminen ja asiantuntijuus – Työelämän ja koulutuksen näkökulmia* (s. 160-179). Helsinki: WSOY.
- VIINAMÄKI, T. (1997). *Opettajien ja sosiaalityöntekijöiden psyykinen rasittuneisuus*. Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 50. Kuopio: Kuopion yliopisto.
- VÄISÄNEN, P. (1998). *Henkisen väkivallan ilmeneminen Helsingin kaupungin sosiaaliviraston ja terveysviraston eräiden henkilöstöryhmien kokemana*. Yleislääkieteen ja perusterveydenhuollon pro gradu –tutkielma, Helsingin yliopisto.

Pasi Pyöriä

Onko keskiluokka totuus suomalaisesta tietoyhteiskunnasta?

Suomalainen yhteiskunta kuten sen luokkarakennekin on elänyt lähes jatkuvassa murroksessa viimeisen sadan vuoden ajan. Siinä missä Risto Alapuron (1988, 12) luonnehdinnan mukaan 1800-luvun Suomea kuvasti yhteiskunnallinen pysähtyneisyys, samaa tuskin voi sanoa 1900-luvusta. Erityisesti sotavuosia seurannut kehitys on ollut jotain ainutlaatuista. Kuten tunnettua, sotakorvausten pakottamana Suomi teollistui vauhdilla ja hyppäsi sittemmin vieläkin nopeammin jälkiteollisten palveluyhteiskuntien joukkoon. Viimeaikaisimmassa keskustelussa Suomi onkin jo nostettu kansainvälisesti kilpailukykyisten tietoyhteiskuntien eliittiin. Esimerkiksi Manuel Castellsin ja Pekka Himasen (2001) analyysi suomalaisen tietoyhteiskuntamallin vahvuuksista on herättänyt paljon kiinnostusta joskin myös kritiikkiä.

Luokkarakenteen muutos tarjoaa yhden näkökulman tietoyhteiskuntaan. Vaikka jälkiteollistumisen myötä Suomi on keskiluokkaistunut, palkkatyöntekijöiden enemmistö voidaan edelleen lukea työväenluokkaan kuuluvaksi, ainakin jos käytämme kansainvälisesti tunnetuimman luokkateoreetikon Erik Olin Wrightin luokittelua. Pääteoksessaan *Class Counts* (1997) Wright analysoi palkkatyöntekijöiden sisäistä eriytymistä työelämän valta- ja auktoriteetisuhteiden ja koulutuksen avulla. Tässä analyysissä manageriaaliset eli liikkeenjohtoon kuuluvat ryhmät erotetaan muista palkkatyöntekijöistä työpaikkaa koskevan tosiasiallisen päätösvallan ja työnjohdollisen vallan perusteella. Asiantuntijat erotetaan omaksi ryhmäkseen koulutuksen ja ammattinimikkeen mukaan. Lopulta jäljelle jääneet palkkatyöntekijät jaetaan vielä ammattitaitoihin ja ammattitaidottomiin työntekijöihin, kuten jatkossa täsmennän (ks. myös Blom et al. 2001; Melin 1999).

Yhteiskunnallisen työnjaon tarkastelu luokkateoreettisen välinein on mielenkiintoista useastakin syystä. Yhtäältä monet muodikkaat nykysosiologit – kuten Ulrich Beck (1999) ja Michel Maffesoli (1995) – ovat esittäneet, että luokkatutkimus on aikansa elänyt (tästä keskustelusta yleisemmin ks. esim. Lee & Turner 1996). Beck menee jopa niin pitkälle, että hän nimittää luokkaa

”zombi-kategoriaksi”, historialliseksi muinaisjäänteeksi, joka ei kerro mitään nykypäivän todellisuudesta. Toisaalta viimeaikaisimmassa keskustelussa puhe uuden luokkayhteiskunnan synnystä on alkanut nostaa päätään. Erityisesti tuloerojen kasvu, työelämän kiristyvät vaatimukset ja globaalin markkinatalouden armottomuus ovat kirvoittaneet huolestuneita mielipiteitä. Ehkä voimme siis ajatella, että yhteiskuntaluokan käsite, joka Wrightin teoriassa fokuoittuu omistussuhteiden, vallan ja kapitalistisen riiston problematiikkaan, ei sittenkään ole menettänyt ainakaan kaikkea selitysvoimaansa.

Työväenluokka laskussa, keskiluokka nousussa

Keskustelu luokkatutkimuksen relevanssista kytkeytyy läheisesti väittelyyn työyhteiskunnan, erityisesti palkkatyön varaan rakentuvan sosiaalisen järjestyksen, tulevaisuudesta. Nykyinen puhe työn lopusta vakiintui 1970-luvulla, jolloin muiden muassa André Gorz Ranskassa ja Daniel Bell Amerikassa ennustivat työväenluokan kuolemaa (Saloniemi 2001). Proletariaatille jäähyväisiä toivotelleista teoreetikoista erityisesti Bell on kiinnostava ja edelleen ajankohtainen, koska hän kiinnitti ensimmäisten joukossa huomiota tiedon merkitykseen jälkiteollisen yhteiskunnan keskeisimpänä tuotantotekijänä.

Tunnetussa teoksessaan *The Coming of Post-Industrial Society* (1973) Bell puhui paitsi palvelutyön myös asiantuntija-ammattien noususta. Hän ennusti, että jälkiteollisessa yhteiskunnassa tieto ja koulutus syrjäyttävät teollisen yhteiskunnan vallan lähteet, omistuksen ja manageriaalisen aseman. Vaikka Bell ei uskonut eturistiriitojen menettävän merkitystään, hän kuitenkin uskoi työväenluokan hiipuvan ja korvautuvan paikallisilla kamppailuilla ja professionaalisten ryhmien edunvalvonnalla. Bellin ajatuskulku oli seuraava: kun siirrytään tavaroiden tuottamisesta palveluihin, myös luokkarakenne muuttuu, teollisuuden ammatit vähentyvät ja erityisesti asiantuntija-ammattit yleistyvät. Toisin sanoen jälkiteollistumisen seurauksena keskiluokka nousisi hallitsevaan asemaan.

¹ Artikkelin empiiriset tiedot perustuvat neljään survey-aineistoon vuosilta 1981 (N=790, vastausprosentti 74), 1988 (N=1512, vastausprosentti 55), 1994 (N=702, vastausprosentti 60) ja 2000 (N=1775, vastausprosentti 55). Vuoden 1981 aineisto koottiin henkilöhaastatteluina, muut aineistot on koottu postikyselyinä. Uusin vuonna 2000 toteutettu kysely kohdistettiin edellisistä ajankohdista poiketen suoraan palkkatyöntekijöille. Aikaisempien vuosien tiedot ovat työikäistä väestöä edustavista aineistoista, joista on tässä riisuttu pois yrittäjät, maanviljelijät ja ammatissa toimimaton väestö. Kokonaisuudessaan artikkelissa käytetty aineisto edustaa 18–65-vuotiaita suomenkielisiä palkkatyöntekijöitä.

Taulukko 1. Suomen luokkarakenne sukupuolittain vuosina 1981 ja 2000 (%).

	1981			2000		
	Naiset	Miehet	Kaikki	Naiset	Miehet	Kaikki
Johtajat	10	22	15	8	20	13
Työnjohtajat	5	7	6	14	18	16
Asiantuntijat	2	3	3	10	10	10
Ammattitaitoiset työntekijät	17	35	26	23	30	26
Ammattitaidottomat työntekijät	67	32	50	45	22	34
Kaikki	100	100	100	100	100	100
N	399	382	781	912	850	1762

Miten Bellin teoria sopii Suomeen? Ovatko kaikki suomalaiset yhtä ja samaa iloista keskiluokkaa? Kuten taulukosta 1 näemme, viimeisten 20 vuoden aikana Suomi on keskiluokkaistunut. Työväenluokkien ryhmien osuus on kaventunut ja palkkatyötä tekevä keskiluokka on kasvanut. Siinä missä vuonna 1981 työväenluokkaan (eli ammattitaitoisiin ja ammattitaidottomiin työntekijöihin) kuului vielä neljä viidesosaa kaikista palkkatyöntekijöistä, vuosituhanen vaihteeseen mennessä työväenluokan osuus oli tippunut 60 prosenttiin. Näin ollen 2000-luvun alussa keskiluokan osuudeksi jää 40 prosenttia. Jos ottaisimme tarkasteluun mukaan yrittäjät, keskiluokan osuus ammatissa toimivasta väestöstä nousisi yli 50 prosenttiin (Blom & Melin 2002).

Vaikka keskiluokkaistuminen on selvä trendi, lopulta näkökulma ratkaisee onko Suomea totuudenmukaisempaa kutsua keskiluokkaiseksi vai edelleen työväenluokkaiseksi maaksi. Siinä missä Wrightin mielestä työväenluokka on edelleen voimissaan, hänen kriitikonsa (esim. Pakulski & Waters 1996) luonnollisesti näkevät asian juuri päinvastoin.

Tätä väittelyä olennaisempaa on kiinnittää huomiota ammattitaidottomien työntekijöiden osuuden laskuun. Juuri tässä ryhmässä on tapahtunut suurin prosentuaalinen muutos. Vaikka Wrightin luokittelussa koko työväenluokka on eräänlainen jäännöskategoria, jonne on sijoitettu kaikki ne jotka eivät ole varsinaisia asiantuntijoita tai managereita, muutos kertoo yleisestä työelämän vaatimustason noususta – tietotyö on yleistynyt (Heiskanen 2003). Yksinkertaisesti sanoen kyse on siitä, että työ on siirtynyt käsistämme korviemme väliin. Suomalaisen koulutustaso on noussut, ammatillinen jatko- ja täydennyskoulutus on arkipäiväistynyt ja käytännössä kaikki tietokoneistettavissa olevat ammatit ovat jo tietotekniikan käytössä mukana.

Suomen keskiluokkaistumista tai tietotyön ”valankumousta” ei voi kuitenkaan tulkita siten, että se

olisi merkinnyt yhteiskunnallisten jakeiden tasoittumista. Selvin esimerkki tästä on sukupuolten eriarvoinen asema työelämässä, mitä luokkarakennekin ilmentää. Taulukosta 1 näemme, että miehet sijoittuvat keskiluokkasiin johtotehtäviin huomattavasti naisia useammin. Tämä ei liene yllättävää. Yllättävämpää sen sijaan on, että vielä vuonna 2000 jopa 45 prosenttia naisista sijoittuu ammattitaidottomien työntekijöiden luokkaan, vaikka naiset ovat miehiä korkeammin koulutettuja.

Kuinka tämä on selitettävissä? Wrightin skeemassa työväenluokka jaetaan karkeasti ammattitaitoisiin ja ammattitaidottomiin työntekijöihin ammatillisuutensa perusteella. Esimerkiksi ylempään keskiasteeseen tutkinnon suorittanut, hyvin vaativaakin työtä tekevä työntekijä voi tulla luokitelluksi ammattitaidottomaksi työntekijäksi, mikäli hän työskentelee tehtävässä, jossa hän on toisten johdettavana, eikä hänellä ole valtaa edes omaan työhönsä. Tässä kohdin Wrightin jaottelu on jyrkkä: koulutus ei sinänsä ratkaise, vaan ammatti ja työtä koskevan auktoriteetin puute.

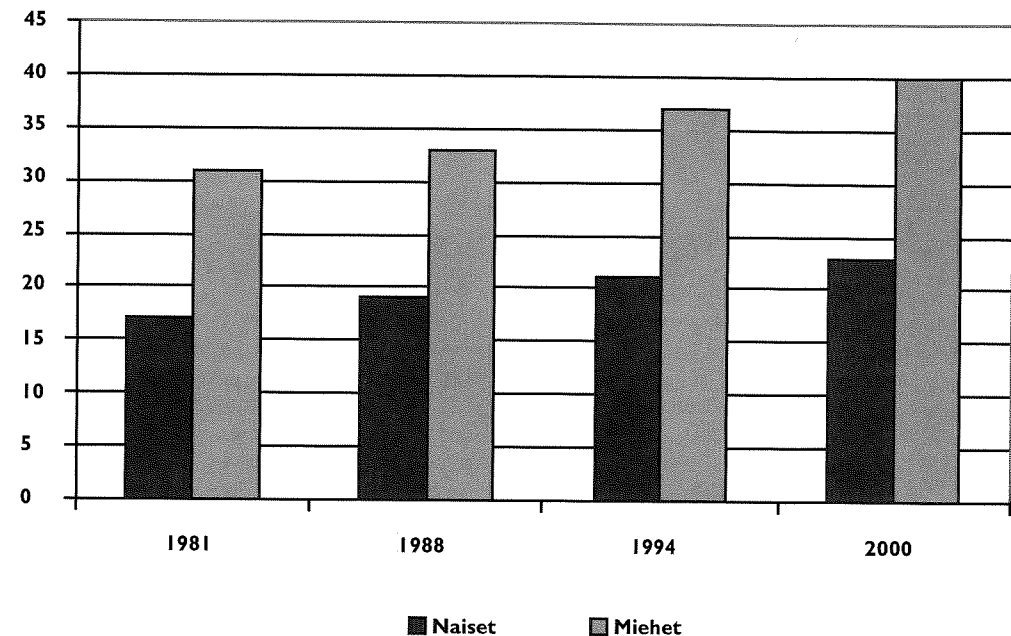
Vaikka Wrightin skeema nostattaneekin naistutkijoiden verenpainetta, enkä tässä sitä halua sen enempää puolustaa kuin arvostellakaan, kiteytyy edellä esitettyihin havaintoihin jotain oireellista työelämän rakennemuutoksesta. Myös tietoyhteiskunta uusintaa sukupuolen kaltaisia traditionaalisia sosiaalisia jakeja. Kuten Harri Melin ja Jouko Nikula (2003, 8–9) toteavat toimittamassaan Yhteiskunnallinen muutos –teoksessa: ”Kaiken kaikkiaan yhteiskuntamme on monilta osiltaan muuttunut perusteellisesti. Samalla on kuitenkin löydettävissä pysyvyyttä ja jatkuvuuksia, joiden murtaminen ei ole monista ponnistuksista huolimatta onnistunut. Yksi tärkeimmistä on sukupuolten eriarvoinen asema työelämässä. Naisten ja miesten työmarkkinoiden eriytyminen, sukupuolten palkkaerot ja erot hierarkkisissa asemassa eivät ole juurikaan muuttuneet viimeisten 30 vuoden aikana.”

Keskiluokka ja kapeneva manageriaalinen valta

Kuten edellä on ilmennyt, Wrightin luokittelussa paitsi koulutus myös työelämän valta- ja auktoriteettisuhteet määräävät yksilön luokka-aseman. Johtajiksi luokitellaan ne, jotka asemansa nojalla tekevät työpaikkaa koskevia päätöksiä ja joilla on alaisia. Työnjohtajilla ei taas ole vaikutusvaltaa muihin kuin alaisiinsa. Asiantuntijat puolestaan työskentelevät itsenäisesti ja ovat suorittaneet korkeakoulututkinnon, mutta heillä ei ole

alaisia. Näiden kolmen keskiluokkaisen ryhmän kohdalla huomio kiinnittyy varsinaisten johtajien osuuden muuttumattomuuteen. Taulukon 1 mukaan johtajien osuus on laskenut pari prosenttiyksikköä vuosien 1981 ja 2000 välillä siinä missä työnjohtajien ja asiantuntijoiden osuus on noussut varsin merkittävästi. Toisin sanoen ylin päätösvalta on edelleen keskittynyt varsin harvojen käsiin, ja enemmistö johtajista on miehiä.

Kuvio 1. Työnjohtotehtävissä toimivat palkkatyöntekijät sukupuolittain vuosina 1981–2000 (%).



Työnjohtotehtävissä toimivien osuutta voidaan mitata suoremmin. Yksinkertainen kysymys ”Kuuluuko nykyisen päätoimenne viralliseen toimenkuvaan toisten työn johtaminen tai tehtävien jakaminen muille työntekijöille?” tuottaa samansuuntaisen tuloksen kuin olen edellä Wrightiin tukeutuen esittänyt: työnjohtotehtävissä toimivien miesten ja naisten osuus on kasvanut tasaisesti 1980-luvun alusta vuosituhanen vaihteeseen, mutta sukupuolten välinen kuilu auktoriteettiasemissa ei ole käytännössä kaventunut lainkaan. Vuonna 1981 hieman vajaa neljännes kaikista palkkatyöntekijöistä ilmoitti työskentelevänsä esimiesasemassa, vuonna 2000 näin vastanneiden osuus oli 31 prosenttia. Kuten Kuviossa 1 on havainnollistettu, esimiesasema on vahvasti sidoksissa sukupuoleen: miehet työskentelevät johtavassa asemassa liki kaksi kertaa useammin kuin naiset.

Sukupuolieron pysyvyyttä yllättävämpää on kuitenkin se, että työnjohtotehtävissä toimivien osuuden

kasvu on kulkenut vastoin useimpia työnsosiologisia teorioita. Kuvatessaan muutosta, nämä teoriat ovat jo pitkään esittäneet, että siirtyminen teollisesta jälkiteolliseen tietoyhteiskuntaan tai fordismista joustavaan tuotantoon merkitsee työnjohdollisten asemien vähentymistä (ks. esim. Sayer & Walker 1992). Työorganisaatioissa ei yksinkertaisesti tarvittaisi enää niin paljon valvontaa kuin joskus aikaisemmin. Tätä on perusteltu sekä ammattirakenteen että johtamisstrategioiden muutoksilla. Yhtäältä on ajateltu, että itsenäisen asiantuntijatyön tai tietotyön yleistessä etenkin keskijohdossa tarvitaan aikaisempaa vähemmän. Toisaalta taas tiimityön suosion on arveltu merkitsevän hierarkkisten asemien vähenemistä. Vielä on ajateltu niinkin, että tietoyhteiskunnassa valvonta siirtyy suorasta työnjohdon valvonnasta tekniseksi tai itseohjautuvaksi. Esimerkiksi etätyössä työntekijöiden on vastattava itsenäisesti työaikansa seurannasta (Pyöriä 2003).

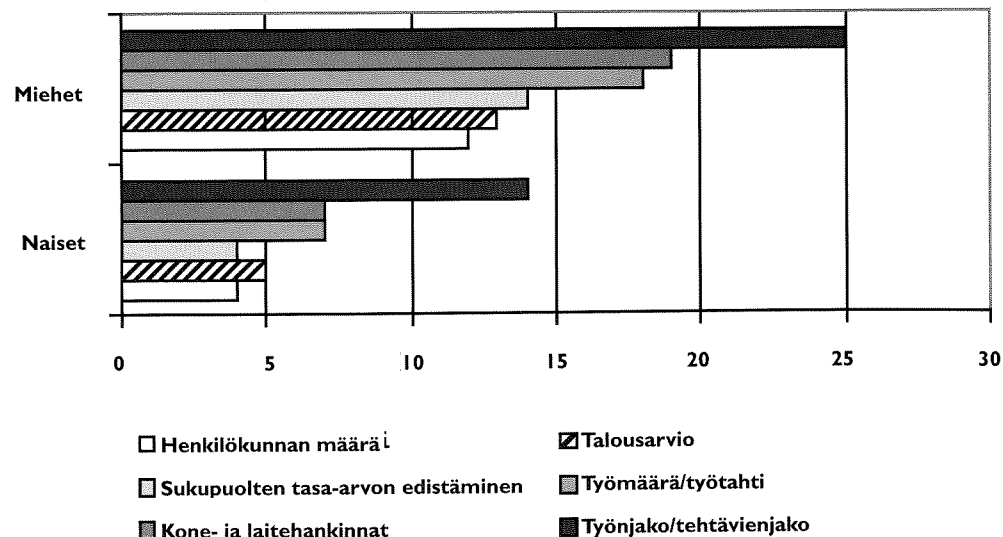
Edellä luetelluista trendeistä työn itsenäisyyden kasvu ja samanaikainen tiimityön yleistyminen on osoitettu useissa tutkimuksissa. Kuinka siis Kuvion 1 tulos on selitettävissä? Yhdessä Raimo Blomin ja Harri Melinin kanssa julkaisemassani teoksessa Tietotyö ja työelämän muutos (2001) esitimme seuraavan tulkinnan. Ensiksikin yksityisissä yrityksissä keskimääräinen työorganisaation koko on pienentynyt. Vaikka suurten yritysten merkitys on – niin työllistäjänä kuin taloudellisessakin mielessä – kasvanut, ne ovat samalla hajauttaneet toimintojaan pienemmiksi yksiköiksi. Pienissä työorganisaatioissa on aina ollut suhteellisesti enemmän työnjohdollisia asemia kuin suurissa organisaatioissa. Toiseksi työnjohdon määrän kasvua selittää julkisen sektorin siirtyminen tulosohjaukseen. Tulosjohtaminen luo paljon muodollisia esimiesasemia, vaikka todellinen työnjohdollinen auktoriteetti olisi luonteeltaan lähinnä nimellistä.

Edellistä analyysia hieman jatkaakseni sekin lienee mahdollista, että ”kredentalismi” eli suomeksi sanoen tittelinkipeys selittää muodollisten esimiesasemien yleistymistä. Ainakin sanomalehtien työpaikkailmoituksia selaillessa on vaikeata välttyä ajattelemasta, että monien ammattien kiinnostavuutta on yritetty keinotekoisesti nostaa mitä mielikuvituksellisimmilla ja usein myös englanninkielisillä titeleillä, jotka usein päättyvät sanaan manager tai director. Esimerkiksi yliopistomaailmassa erilaisten tutkimus- ja hallintojohtajien määrä on kasvanut, vaikka itse akateemisen työn perusta, tutkimus ja siihen perustuvan opetuksen valmistelu, on edelleen pitkälti itsenäistä ja valitettavan usein yksinäistäkin puurtamista.

Kuvion 1 pohjana olevan aineiston valossa näyttääkin siltä, että esimiesasema on kärsinyt inflaatiota. Vaikka työnjohtotehtävissä toimivia on nyt enemmän kuin 1980- ja 1990-luvuilla, valta on keskittynyt harvempiin käsiin kuin aikaisemmin. Esimerkiksi vuonna 1988 työnjohtotehtävissä toimivista 82 prosenttia sanoi, että he ovat vastuussa työtehtävien määräämisestä alaisilleen. Vuoden 2000 aineistossa 77 prosenttia työnjohtajista oli vastuussa tästä asiasta. Vuonna 1988 alaisten työmenetelmistä tai -välineistä päätti 64 prosenttia, nyt niistä päättää 60 prosenttia. Muutokset eivät ole prosentuaalisesti kovin suuria, mutta muutoksen suunta on systemaattinen.

Tietotyötä ja työelämän muutosta koskevassa tutkimuksessamme tarkastelimme myös työpaikkatason päätöksentekoa. Tästäkin näkökulmasta työelämän valan jakautuminen on edelleen sidoksissa sukupuoleen. Aineistomme perusteella näyttää siltä, että päätöksenteko suomalaisilla työpaikoilla on varsin keskittynyttä. Kokonaisuudessaan varsinaiseen päätöksentekoon osallistuvia palkkatyöntekijöitä on suhteellisen vähän, ja mitä tärkeämpiä päätöksistä on kyse, sitä pienemmässä piirissä asia päätetään. Kuvioista 2 näemme, että joka neljännellä miehellä on valtaa päättää organisaatiossaan työtehtävien jaosta joko täysin itsenäisesti tai osana päättävää elintä. Naisista vastaavaa valtaa käyttää 14 prosenttia. Sukupuolten välinen kuilu omaa työpaikkaa koskevassa päätöksenteossa on merkittävä myös kaikissa muissa Kuviossa 2 esitetyissä indikaattoreissa. Paljoakaan liioittelematta voidaan sanoa, että miehet osallistuvat organisatoriseen päätöksentekoon keskimäärin kolme kertaa niin usein kuin naiset.

Kuvio 2. Osallistuminen organisatoriseen päätöksentekoon sukupuolittain vuonna 2000 (%).



Huomautus: Kuviossa on otettu huomioon vain ne vastaajat, jotka ilmoittivat kuuluvansa asian päättävään elimeen tai päättävänsä asian yksin.

Tasa-arvoiseen yhteiskuntaan on vielä matkaa

Luokka-aseman ja sukupuolen kaltaiset perinteiset sosiaaliset jaot eivät ole menettäneet merkitystään edes niin sanotussa tietoyhteiskunnassa. Vaikka tasa-arvon edistämisen eteen on tehty paljon tärkeää työtä, 2000-luvun Suomessa sukupuoli on edelleen yksi tärkeimmistä työväestöä erottelevista tekijöistä. Etenkin sukupuolten välinen palkkakuilu ja valtasuhteiden epätasainen jakautuminen erottelevat miehiä ja naisia toisistaan.

Laajemmassa katsantokannassa työelämän sukupuolistavat käytännöt, asenteet ja kulttuuri uusintavat eriarvoisuutta (Kinnunen & Korvajärvi 1996). Kärjistäen sanoen 2000-luvun Suomessa naiset yhä edelleen hoivaavat ja palvelevat, miehet käyttävät valtaa ja johtavat. Vaikka esimerkiksi 1990-luvulla nopeasti yleistynyt tietotekniikan käyttö ei sellaisenaan näytä tasa-arvon kehityksen pullonkaulalta, erilaisissa atk-tehtävissä näkyy selvästi jako miesten ja naisten töihin. Naisilla tietotekniikan käyttö liittyy vahvasti erilaisiin toimistotyön rutiinitehtäviin kuten palkanlaskentaan, asiakaspalveluun tai rekistereiden

ylläpitoon. Tutkimus- ja kehitystyö sekä suunnittelu- ja ohjelmointityö ovat sen sijaan esimerkkejä miesvaltaisista tehtävistä.

Myös luokka-asema rakenteistaa yhä ihmisten arkea, mikä sekin näkyy erityisen selvästi työelämässä. Kuten Blom ja Melin (2002, 35) kirjoittavat: ”Eri luokkaryhmien työtilanteet eroavat merkittäväällä tavalla. Vaikka tietotekniikan kehitys ja monet organisatoriset muutokset ovat suorastaan mullistaneet työelämää, niin yleistäen voidaan edelleen väittää, että keskiluokkaisissa töissä toimitaan esimiehenä, tehdään päätöksiä ja kannetaan vastuuta. Työväenluokkaiset asemat puolestaan tekevät suorittavaa työtä ja toteuttavat heille annettuja työtehtäviä esimiehen valvonnassa.”

Tarinan opetus on yksinkertainen. Nopeidenkin yhteiskunnallisten muutosten keskeltä on löydettävissä myös pysyvyyttä ja jatkuvuuksia. Ikävä tosiasia on, että luokkaerot kuten myös sukupuolten eriarvoinen asema työelämässä ovat rakenteellisia ongelmia, joita ei ole pystytty ratkaisemaan, hyvästä yrityksestäkään huolimatta. Valitettavasti on epäiltävissä, että ainakaan lähitulevaisuudessa edellä lyhyesti kuvailemani tutkimustuloksia ei tarvitse kirjoittaa uudestaan.

Kirjallisuus

- ALAPURO, R. (1988). *State and Revolution in Finland*. Berkeley: University of California Press.
- BECK, U. (1999). *Työyhteiskunnan tuolle puolen*. Janus, 7, 257–266.
- BELL, D. (1973). *The Coming of Post-Industrial Society. A Venture in Social Forecasting*. New York: Basic Books.
- BLOM, R. & MELIN, H. (2002). *Katoaako keskiluokka? Hyvinvointikatsaus 3/2002*, 33–36.
- BLOM, R. & MELIN, H. & PYÖRIÄ, P. (2001). *Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa*. Helsinki: Gaudeamus.
- CASTELLS, M. & HIMANEN, P. (2001). *Suomen tietoyhteiskuntamalli*. Helsinki: WSOY/Sitra.
- HEISKANEN, T. (2003). *Informaatioammateista tietointensiiviseen työhön. Työelämän tutkimus, 1*, 18–33.
- KINNUNEN, M. & KORVAJÄRVI, P. TOIM. (1996). *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Tampere: Vastapaino.
- LEE, D. & TURNER, B.S. (TOIM.) (1996). *Conflicts about Class. Debating Inequality in Late Industrialism*. London: Longman.
- MAFFESOLI, M. (1995). *Maailman mieli. Yhteisöllisen tylin muodoista*. Helsinki: Gaudeamus.
- MELIN, H. (1999). *Katosivatko luokat? Teoksessa R. Blom, R. toim. (1999), Mikä Suomessa muuttui? Sosiologinen kuva 1990-luvusta (s. 21-48)*. Helsinki: Gaudeamus.
- MELIN, H. & NIKULA, J. (2003). *Johdanto*. Teoksessa H. Melin, & J. Nikula (toim.), *Yhteiskunnallinen muutos (s. 7-10)*. Tampere: Vastapaino.
- PAKULSKI, J. & WATERS, M. (1996). *The Death of Class*. London: Sage.
- PYÖRIÄ, P. (2003). *Knowledge Work in Distributed Environments: Issues and Illusions. New Technology, Work and Employment, 18*, 166–180.
- SALONIEMI, A. (2001). *Pätkätyötä ken pelkäisi? Hyvinvointikatsaus 1/2001*, 32–37.
- SAYER, A. & WALKER, R. (1992). *The New Social Economy. Reworking the Division of Labor*. Oxford: Blackwell.
- WRIGHT, E.O. (1997). *Class Counts. Comparative Studies in Class Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.