

# TYÖELÄMÄN TUTKIMUS

Arbetslivsforskning

3 – 2012

## TYÖELÄMÄN TUTKIMUS – ARBETSLIVSFORSKNING 3 – 2012

Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning  
-lehden 10. vuosikerta

### Julkaisija

Työelämän tutkimusyhdistys ry.  
<http://pro.tsv.fi/tetu/>

### Päätoimittaja

Mia Hakovirta, Sosiaalitieteiden laitos,  
20014 Turun yliopisto, (02) 333 6213,  
[mia.hakovirta@utu.fi](mailto:mia.hakovirta@utu.fi)

### Toimitussihteeri

Henna Isoniemi, (02) 333 5892,  
[henna.isoniemi@utu.fi](mailto:henna.isoniemi@utu.fi)

### Toimitusneuvosto

pj. Jouko Nätti, [jouko.natti@uta.fi](mailto:jouko.natti@uta.fi)  
Pasi Pyöriä, [pasi.pyoria@uta.fi](mailto:pasi.pyoria@uta.fi)  
Timo Anttila, [timo.e.e.anttila@jyu.fi](mailto:timo.e.e.anttila@jyu.fi)  
Anita Haataja, [anita.haataja@kela.fi](mailto:anita.haataja@kela.fi)  
Irja Kandolin, [irja.kandolin@ttl.fi](mailto:irja.kandolin@ttl.fi)  
Paul Jonker-Hoffren, [paujon@utu.fi](mailto:paujon@utu.fi)  
Anne Alvesalo-Kuusi,  
[anne.alvesalo-kuusi@ttl.fi](mailto:anne.alvesalo-kuusi@ttl.fi)

### Graafinen suunnittelu ja taitto

Jouni Korkiasaari, [joukork@utu.fi](mailto:joukork@utu.fi)

### Toimitukselle osoitettava posti

Työelämän tutkimus  
Mia Hakovirta  
Sosiaalitieteiden laitos  
20014 Turun yliopisto tai  
[mia.hakovirta@utu.fi](mailto:mia.hakovirta@utu.fi)

### Tilaukset ja osoitteenmuutokset

Paul Jonker-Hoffren, Sosiaalitieteiden lai-  
tos, 20014 Turun yliopisto, [paujon@utu.fi](mailto:paujon@utu.fi)

Tilausmaksu 40 euroa (sisältää Työelä-  
män tutkimusyhdistyksen jäsenyyden),  
opiskelijahinta 20 euroa. Irtonumerohinta  
15 euroa. Vuonna 2012 lehti ilmestyy  
kolme kertaa.

### Lehden verkkosivut

<http://pro.tsv.fi/tetu/tt/index.htm>

### Painopaikka

Saarijärven Offset oy

## SISÄLLYS

---

### Artikkelit

---

- 209 ■ Kirsikka Selander, Petri Ruuskanen & Timo Anttila:  
*Työn ja perheen ristiriidat kolmannen sektorin  
palkkatyössä*
- 228 ■ Jukka Könönen: *Maahanmuuttopolitiikka  
työmarkkinapolitiikkana – Ulkomaalaisten hierarkisoidut  
työmarkkinat Suomessa*
- 246 ■ Jari Ruotsalainen: *Ihon kielioppia – Tatuoituna  
palvelutyössä*
- 262 ■ Hanna Hakulinen & Ilkka Pirttilä: *Asiakkuus  
työterveyshuollon ja asiakasorganisaation tulkinnoissa*

### Lectio praecursoria

---

- 281 ■ Saraleena Aarnitaival: *Maahanmuuttajanaiset  
työelämä tietoa etsimässä*
- 287 ■ Marja Känsälä: *Työura ja parisuhde erilliset yhdessä?  
Työn ja muun elämän yhteensovittaminen kahden uran  
pariskunnilla*

### Katsauksia ja keskustelua

---

- 292 ■ Jutta Viinikainen: *Persoonallisuuden merkitys  
työmarkkinoilla*
- 298 ■ Ari-Veikko Anttiroiko & Ossi Heino: *Insentiivit julkisen  
sektorin innovaatiotoiminnan edistämisen välineinä.  
Esimerkkinä Georgian osavaltion palvelu-uudistus*

### Muulla tutkittua

---

- 306 ■ Milla Salin: *Äitien työmarkkinavalinnat*

### Kirjasto

---

- 309 ■ Raija Julkunen: *SAK:sta ja Suomesta (Tapio Bergholm:  
Kohti tasa-arvoa. Tulopolitiikan aika I. Suomen  
Ammattiliittojen Keskusjärjestö 1969–1977)*
- 312 ■ Minna Leinonen & Katri Otonkorpi-Lehtoranta:  
Millainen työhyvinvointi, sellainen menestys? (*Pasi  
Pyöriä (toim.): Työhyvinvointi ja organisaation  
menestys*)

315 ■ Numeron kirjoittajat

316 ■ Ohjeita kirjoittajille

Kirsikka Selander, Petri Ruuskanen & Timo Anttila

## Työn ja perheen ristiriidat kolmannen sektorin palkkatyössä

### Abstrakti

Kolmannella sektorilla tehtävän palkkatyön määrä on kasvanut nopeasti viimeisen kymmenen vuoden aikana. Vuonna 2011 sektorin palkkatyöpanos oli jo noin 77 000 henkilötyövuotta. Tässä artikkelissa tutkimme työn ja perheen yhteensovittamista ja siihen vaikuttavia tekijöitä kolmannen sektorin palkkatyössä. Aineistoina käytämme kolmannen sektorin palkansaajista koostuvaa aineistoa (N = 1 412) ja Tilastokeskuksen keräämä työolotutkimusaineistoa (N = 4 378). Tulostemme mukaan kolmannen sektorin palkansaajien keskuudessa työn ja perheen ristiriidat ovat selvästi muita työmarkkinoita yleisempiä. Keskeinen syy konfliktikokemuksiin ovat kolmannen sektorin työn tekijöilleen asettamat vaatimukset, kuten kiire ja epävarmuus. Voimakkaimmin vaatimukset kohdistuvat johtavassa asemassa oleviin sekä niihin palkansaajiin, jotka tekevät paljon työtä yhdessä vapaaehtoistoimijoiden kanssa ovat työssään yhteiskunnallisesti motivoituneita. Samanaikaisesti työn resurssitekijöihin liittyy ongelmia. Tässä ympäristössä työntekijän on vaikea hallita työtään, mikä näkyy esimerkiksi juuri työn ja perheen välisinä konflikteina. Sektorin palkkatyön laajetessa tulisikin jatkossa pohtia sitä, kuinka voitaisiin lisätä kolmannen sektorin resursseja siten, että työntekijät voisivat hallita työtään paremmin. Lisäksi tulisi kehittää organisaatioiden johtamiskäytäntöjä siten, että ne ottaisivat paremmin huomioon vapaaehtoistoimijoiden ja palkkatyöntekijöiden työn yhteensovittamisen.

### Johdanto

Kolmannella sektorilla tarkoitetaan markkinoiden, julkisen sektorin ja kotitalouksien väliin jäävää aluetta, jota leimaa ei-voittoa tavoitteleva kansalaistoiminta ja vapaaehtoisuus. Kolmannen sektorin keskeinen tehtävä on tuoda julkiseen keskusteluun ihmisten ja sosiaalisten ryhmien yhteisiä kokemuksia, identiteettejä ja intressejä. Samalla sektori tuottaa erilaisia palveluita, jotka täydentävät yksityisen ja julkisen palvelutuotannon aukkoja. (Ks. esim. Salamon, Sokolowski & List 2003; Toepler & Anheier 2004; Anheier

2009.) Kolmannesta sektorista on muodostunut nopeasti kasvava palkkatyön alue. Vuonna 2001 aatteellisten yhdistysten ja säätiöiden palkkatyöpanos oli noin 61 000 henkilötyövuotta, mistä se on vuoteen 2011 kasvanut noin 77 000 henkilötyövuoteen. Suhteutettuna koko kansantaloudessa tehtyjen henkilötyövuosien määrään kolmannen sektorin osuus on noin 5 prosenttia. (Tilastokeskus 2012.)

Kolmannen sektorin palkkatyön kasvu voidaan nähdä yhtenä osana yleistä yhteis-

kunnan, talouden ja työmarkkinoiden muutosta. Kolmas sektori nousi 1990-luvun talouskriisin myötä vilkkaan yhteiskuntapolitiittisen keskustelun kohteeksi teollistuneessa maailmassa. ”Joustavan alityöllisyyden yhteiskunnassa” kolmannen sektorin organisaatiot nähtiin uudenaikaisina työllistäjinä ja kansalaisten aktivoijina. (Rifkin 1997; Beck 1998.) Samassa yhteydessä kiinnitettiin huomio myös kolmannen sektorin kykyyn tuottaa palveluja julkista sektoria joustavammin ja tehokkaammin. Sektorista muodostuikin merkittävä julkisen sektorin kumppani tai alihankkija julkisten palvelujen tuotannossa (ks. esim. Brandsen & Pestoff 2006). Myös Suomessa 1990-luvun laman jälkeen julkisen sektorin palvelutuotannossa siirryttiin kohti monituottajamalleja ja niihin liittyvää kilpailutusta. Erityisesti kuntasektorin toimintoja ulkoistettiin, ja kunnat alkoivat entistä enemmän ostaa lakisääteisiä palveluja kolmannen sektorin organisaatioilta. Kolmannen sektorin organisaatioista muodostui aiempaa selkeämmin palvelutuottajia, minkä myötä myös palkkatyön rooli sektorilla korostui. (Ks. esim. Julkunen 2001; Helander 2004; Möttönen & Niemelä 2005.)

Kolmannen sektorin toiminnallisena ytimenä on usein pidetty vapaaehtoistoimintaa, jota leimaa omaehtoisuus, palkattomuus ja aatteellisuus (ks. esim. Pessi & Oravisaari 2010). Vapaaehtoistoiminnan korostuminen sektorin toiminnassa on johtanut siihen, että kolmannen sektorilla palkkatyötä tekevien työn ehtoihin tai työoloihin ei juuri ole kiinnitetty huomiota. Kolmannen sektorin työhön liittyy kuitenkin erityispiirteitä, jotka tekevät siitä kiinnostavan tarkastelukohteen esimerkiksi työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta. Kansainvälisessä tutkimuskirjallisuudessa on esitetty, että kolmannen sektorin palkkatyöhön liittyy erityinen perhemyönteinen ulottuvuus, joka liittyy esimerkiksi työorganisaatioiden matalampaan hierarkiarakenteeseen, demokraattisempaan johtamistapaan ja parempiin työjärjestelyjen joustomahdollisuuksiin (McMulle

& Schellenberg 2003; McMulle & Brisbois 2003). Aikaisempaa empiiristä tutkimusta aiheesta löytyy kuitenkin kovin vähän. Useimmat tutkijat ovat tyytyneet ainoastaan spekuloidaan kolmannen sektorin perheystävällisiä käytäntöjä.

Tässä artikkelissa kohdistamme huomion kolmannen sektorin palkkatyön ja perheen suhteeseen. Kiinnitämme huomiomme erityisesti kolmanteen sektoriin palkkatyön institutionaalisenä ympäristönä. Tarkastelumme keskiössä on erityisesti se, koetaanko kolmannella sektorilla enemmän työn ja perheen välisiä ristiriitoja kuin julkisella ja yksityisellä sektorilla. Lisäksi tutkimme, mitkä tekijät selittävät kolmannen sektorin työn ja perheen konflikteja.

## Työ ja perhe

Kolmannen sektorin palkkatyöhön liittyy erityispiirteitä, jotka ovat sekä työn että yksityisen sfäärin rajapinnan tarkastelun kannalta mielenkiintoisia. Työn ja perheen välistä suhdetta pohtivassa funktionaalisen paradigman perinteessä työ ja perhe on nähty toisiaan poissulkevinä ja kilpailevinä elämäalueina (Greenhaus & Beutell 1985; Kinnunen, Feldt, Geurts & Pulkkinen 2006). Tässä perinteessä työn ja perheen suhdetta on lähestytty rajankäynnin ongelmiin viitaten esimerkiksi konfliktin, häirinnän ja segmentoitumisen käsittein. Konfliktin ja häirinnän suunta on voinut olla sekä työstä kotiin että kodista työhön (Guest 2002; Byron 2005; Parasuraman & Greenhaus 2002; Voydanoff 2002). Lähestymme määrällisessä tutkimusaineistossamme työn ja perheen yhteensovittamisen teemaa kysymällä, missä määrin vastaaja kokee laiminlyövänsä kotiasioita ansiotyön vuoksi. Täten tutkimme työstä kotiin suuntautuvaa konfliktia (tutkimusteoriasta, ks. Byron 2005).

Konfliktinäkökulma perustuu niukkuushypoteesiin, jossa oletetaan, että yksilöllä on käytössään tietty määrä aikaa ja energiaa, jon-

ka jakaminen eri elämänalueille johtaa väistämättä (rooli)ristiriitojen ja stressin kokemukseen ja edelleen elämänlaadun heikkenemiseen (Greenhaus & Beutell 1985; Greenhaus & Powell 2006). Tässä tutkimuksessa olemme kiinnostuneita erityisesti kolmannen sektorin työn luonteesta ja työn organisoinnista, jolloin keskeistä on työn tekemisen institutionaalinen konteksti. Laajennamme näkökulmaa yksilö- ja roolilähtöisestä tarkastelusta kohti tutkimusta ja politiikkaa, jotka huomioivat myös työn ja ei-työn institutionaaliset ja kulttuuriset määritykset sekä työnantajien ja työntekijöiden neuvotteluaseman (Gregory & Milner 2009; Fleetwood 2007).

Felstead ja kumppanit (2002) toteavat, että nyt työn ja muun elämän tasapaino määrittyy työn ja ei-työn aikojen ja paikkojen suhteissa yhteiskunnissa, joissa tulonmuodostus ja tulonjako tapahtuvat pääasiassa työmarkkinoilla. Työn ja muun elämän suhdetta määrittävät tällöin käytännöt, jotka lisäävät työntekijälle vaikutusmahdollisuuksia, kun hän neuvottelee panoksestaan ja läsnäolostaan työpaikalla. Työn ja muun elämän tasapainon politiikoista voidaan puhua silloin, kun edellä mainitut joustot ja vaikutusmahdollisuudet ovat tietoisesti luotuja ja tuettuja (Gregory & Milner 2009).

Työn ja muun elämän (epä)tasapainon käytännölliset määritelmät ja mittarit perustuvat usein työn ja ei-työn suhteen objektiiviseen tai subjektiiviseen arviointiin (Guest 2002). Erityisesti työn vaatimusten ja resursien on nähty vaikuttavan työn ja kodin väliseen konfliktiin (Byron 2005). Esimerkiksi pitkät työajat rajoittavat mahdollisuuksia viettää aikaa kotona. Vastaavasti työn aikapaineet, työhön liittyvät epävarmuustekijät tai pelko työn menettämisestä voivat tuottaa kokemuksen työelämän ja kodin epätasapainosta. (Voydanoff 2004; 2005.) Toisaalta työympäristö voi tarjota työn ja perheen väliseen yhteensovittamista helpottavia resursseja. Esimerkiksi työn autonomian, eli vaikutusmahdollisuuksien siihen miten, missä tai milloin työn tekee, voidaan olettaa

helpottavan työn ja perheen välistä ristiriitaa (Byron 2005; Grzywacz & Butler 2005). Tutkimustulokset työn autonomian ja vaikutusmahdollisuuksien yhteydestä työn ja perheen suhteeseen ovat kuitenkin ristiriitaisia (Albertsen, Rafnsdóttir, Grimsmo, Tómasson & Kauppinen 2008; Beutell 2010; Voydanoff 2004; Batt & Valcour 2003). Autonomian lisäksi myös työyhteisön tarjoaman sosiaalisen tuen voidaan olettaa vähentävän työn ja perheen välistä ristiriitaa, sillä johdolta ja kollegoilta saatava tuki ja rohkaisu voivat helpottaa aikaan ja kuormitukseen liittyviä vaatimuksia ja tarjoa eri elämänalueita tasapainottavia mahdollisuuksia (Delgado & Canabal 2006; Seiger & Wiese 2009; Mauno & Rantanen 2012).

Työn ajan ja paikan joustot ovat olleet perinteisesti keskiössä, kun on keskusteltu työn ja perheen yhteensovittamisen onnistumisesta tai epäonnistumisesta (Fleetwood 2007). Työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamiseen liittyvä keskustelu ja tutkimus ovat tulleet ajankohtaisiksi tilanteessa, jossa globaali talous, organisaatioiden nopea muutosvauhti, sääntelyn purkautuminen, teknologia ja uusi joustavampi aikajärjestys muuttavat työn luonnetta (Guest 2002; Lewis, Gambles & Rapoport 2007; Roberts 2007). Työn ajan ja paikan järjestelyjen osalta on tapahtunut sääntelyn ja normien purkautumista, ne neuvotellaan yhä useammin paikallisesti ja henkilökohtaisesti. Työntekijän näkökulmasta mahdollisuuksien ja pakon raja on häilyvä. Joustavuuden lisääntyminen voidaan nähdä sekä positiivisena että negatiivisena kehityskulkuna perheen näkökulmasta. Joustojen perhemyönteisyyttä määrittää pitkälti se, kenen ehdoilla työ joustaa. Työaikajoustojen mahdollisuus ja työnantaja- ja työntekijälähtöisyys kuitenkin vaihtelevat huomattavasti tuotannon tai palvelujen luonteen mukaan. Työaikajoustot myös kohdistuvat eri tavoin eri työntekijäryhmiin (Nätti & Anttila 2012).

Joustavien käytäntöjen merkitystä työntekijöiden hyvinvoinnille – erityisesti liittyen hyvinvoinnin ongelmiin – on tutkittu

runsaasti. Työnantajalähtöiset joustot, kuten pitkät tai epäsosiaaliset työajat, ylityöt ja vuorotyö, näyttäytyvät useissa tutkimuksissa työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta riskialttiina. Tutkimuksissa on osoitettu pitkien ja epäsosiaalisten työaikojen aiheuttavan ristiriitoja työn ja perhe-elämän välillä (Ford, Heinen & Langkamer 2007; Albertsen ym. 2008; Bond 2004; Burchell, Fagan, O'Brien & Smith 2007; Crompton & Lyonette 2006; Kinnunen ym. 2006; Scherer & Steiber 2007; Steiber 2009; Tammelin 2009; Voydanoff 2004). Joustavuudella on työn ja muun elämän tasapainon näkökulmasta kahdet kasvot. Toisaalta joustavuus pehmentää rajaa työn ja muun elämän välillä, toisaalta joustavat käytännöt mahdollistavat työn valumisen muille elämäalueille, jopa lisäten työn ja perheen välillä koettua ristiriitaa (Schieman & Glavin 2008; Olson-Buchanan & Boswell 2006).

### Kolmas sektori palkkatyön kontekstina

Kolmas sektori muodostaa muusta työelämästä poikkeavan institutionaalisen ympäristön työn ja perhe-elämän suhdetta koskeville neuvotteluille. Kolmannen sektorin työ on tyypillisesti asiantuntijatyötä, johon yleensä liittyy työn henkilökohtaistuminen sekä työn ja vapaa-ajan rajojen hämärtyminen. Vastuu työn ja vapaa-ajan välisten rajojen neuvottelemisesta siirtyy entistä enemmän ei-säänneltylle ja epäviralliselle alueelle. Tällöin työn ja perheen tasapainon hakemisessa korostuvat yhtäältä työhön, työaikaan ja työrooleihin kohdistuvat odotukset ja toisaalta perhe-elämään liittyvät odotukset ja näiden välinen moraalinen sovittelu. (Ks. Julkunen, Nätti & Anttila 2004, 32–33.) Kolmannella sektorilla asetelmaa korostaa se, että erityisesti pienissä organisaatioissa työtehtävien määritykset eivät ole tarkkoja. Toiminnan luonteesta johtuen järjestöjä koskevissa työehtosopimuksissa on haluttu mahdollistaa varsin laaja työaika ja palkkaa koskeva paikallisen sopimisen mahdollisuus. Työntekijät myös teke-

vät sektorin normien ja odotusten mukaisesti työtehtäviä, jotka menevät heidän tehtävämääritystensä yli (Feeney & Bozeman 2009). Työn projektiluonteisuudesta ja rahoituksen katkonaisuudesta johtuen monet työntekijöistä kokevat epävarmuutta, kiirettä ja stressiä (Cunningham & James 2007; Rouvinen-Wilenius 2008).

Kolmannella sektorilla palkka- ja vapaaehtoistyötä tehdään usein rinnakkain, mikä asettaa palkkatyöntekijöille odotuksia tietystä vapaaehtoistyön toimintakulttuurista (Anheier ym. 2003, 6–7). Samanaikaisesti kun palkkatyön rooli kolmannella sektorilla on kasvanut, järjestöjen toimintaa säätelevä yhdistyslaki ei tunnista kolmannen sektorin palkkatyöläistymistä. Lainsäädännössä korostetaan sektorin vapaaehtoiseen kansalaistoimintaan perustuvaa luonnetta. Työnantajan roolissa on yhdistysten hallitus (Tossavainen 2010), jotka Suomessa toimivat valtaosin vapaaehtois-pohjalta (Pessi & Oravisaari 2010). Kun sekä hallinto että osa varsinaisesta toiminnasta perustuu vapaaehtoisten työpanokseen, johtaa tämä helposti siihen, että kolmannen sektorin työntekijöillä on paine siirtää työaika normaalityöajan ulkopuolelle, iltoihin ja viikonloppuihin – vapaaehtoistoimijoiden vapaa-ajalle. Kun vapaaehtoistyöntekijät eivät saa työpanoksestaan korvausta, asetetaan myös työntekijöille odotuksia luopua työsuhde-eduistaan. Työntekijöiden odotetaan esimerkiksi joustavan työajoissa, tekävän näkymätöntä ja palkatonta työtä sekä tyytyvän pienempiin työsuhde-etuihin. (Ks. esim. Harju 2000; Leete 2000; Emanuelle & Simmons 2002; Kosny & MacEachen 2010.) Erityisesti palkattoman ylityön on esitetty olevan tyypillistä voittoa tavoittelemattomissa organisaatioissa (Almond & Kendall 2000; McMulle & Schellenberg 2003).

Kolmannen sektorin palkansaajien aikapaineita saattaa lisätä myös sektorin työhön liitetty odotus kutsumuksesta ja työntekijän erityisestä motivaatiosta työtä kohtaan (ks. Hansmann 1980; Preston 1989; Frank 1996; Rose-Ackermann 1996). Työntekijöiden voi-

daan samanaikaisesti odottaa tuottavan laadukkaita palveluja, edistävän organisaation sa edustamien intressien tuomista julkiseen keskusteluun ja tuottavan julkishyödykkeitä, joilla on positiivisia yhteiskunnallisia ulkoisvaikutuksia (ks. myös Benz 2005). Sektorin institutionalisoituneet rooliodotukset toimivat vaatimuksina, jotka voivat lisätä työn ja perheen välisiä konflikteja.

Toisaalta kolmannen sektorin toiminta on luonteeltaan voittoa tavoittelematonta, minkä on katsottu tuovan joustavuutta työntekijän ja työnantajan väliseen työjärjestelyä koskevaan neuvotteluasetelmaan. Organisaatioihin ei kohdistu suoranaisia taloudellisia tulosodotuksia. Myös työorganisaatioiden vähäinen hierarkia, demokraattinen johtaminen ja kolmannen sektorin työhön liittyvä suuri autonomia voivat tarjota parempia työjärjestelyjen joustomahdollisuuksia, jotka toimivat resurssina työn ja perheen tasapainottamisessa (ks. myös McMulle & Schellenberg 2003; McMulle & Brisbois 2003). Joustavuudella ja autonomialla saattaa kuitenkin olla kahdet kasvot. Samalla kun kolmannen sektorin organisaatiot tarjoavat työn joustojen mahdollisuutta työntekijöilleen, ne voivat ohjata työskentelemään yli normaalin työajan ja paikan rajojen. Siten kolmannen sektorin työhön liittyy työn ja perheen yhteensovittamisen kannalta ristiriitaisia ulottuvuuksia – jotka tekevät siitä myös kiinnostavan tutkimuskohteen.

### Aineisto ja menetelmät

Suomessa ei ole saatavilla valmista kolmannen sektorin palkkatyöntekijöitä koskevaa kvantitatiivista aineistoa. Esimerkiksi Tilastokeskus ei omissa työolotutkimuksissaan erottele kolmannen sektorin työntekijöitä, vaan heidät lasketaan osaksi yksityistä sektoria. Sektorin työntekijämäärä ei siten ole Tilastokeskuksen tietokannoista saatavissa. Kolmannen sektorin palkansaajat ovat lisäksi hajautuneet hyvin erikokoisiin yhdistyksiin

ja säätiöihin. Patentti- ja rekisterihallituksen (PRH) yhdistys- ja säätiörekistereissä on noin 133 000 yhdistystä ja 2 800 säätiötä (PRH 2011a; 2011b), joissa tehdään palkkatyötä noin 75 000 henkilötyövuotta (Tilastokeskus 2012).

Kolmannen sektorin palkkatyön tutkimiseksi päädyimme keräämään aineiston ammattijärjestöjen jäsenrekistereiden avulla. Aineistomme muodostuu kolmannen sektorin toimialoilla toimivien keskeisten ammattijärjestöjen jäsenistä, joiden työnantajan organisaatiomuoto on järjestö tai säätiö. Aluksi haastattelimme sektorin työntekijä- ja työnantajajärjestöissä toimivia asiantuntijoita, minkä pohjalta suuntasimme kyselyn Akavan erityisalat ry:n, Julkisten ja hyvinvointialojen ammattiliitto JHL:n, Erityisalojen Toimihenkilöliitto ERTO ry:n ja ammattijärjestö Talentian kolmannella sektorilla työskenteleville jäsenille. Kysely toteutettiin keväällä 2011 Internet- ja postikyselyn yhdistelmänä. Kaikille ammattijärjestöjen kolmannella sektorilla toimiville palkansaajille, joiden sähköpostiosoite oli saatavilla, lähetettiin sähköpostiviesti, joka sisälsi www-linkin sähköiseen kyselylomakkeeseen. ERTOn ja JHL:n rekistereissä oli selvästi muita enemmän jäseniä, jotka eivät olleet ilmoittaneet sähköpostiosoitettaan. Oletimme, että sähköpostittomat jäsenet poikkeavat muista esimerkiksi ammattiaseman, koulutuksen ja iän osalta. Siksi ERTO:n ja JHL:n osalta sähköpostikyselyä täydennettiin postikyselyllä, joka perustui sähköpostittomien keskuudessa tehtyyn systemaattiseen satunnaisotokseen.

Koko aineiston vastausprosentiksi muodostui 22 (internetkyselyssä 21, postikyselyssä 41) ja netto-otoskooksi 1412 (N). Vastausprosentti jäi melko matalaksi, mikä ei kuitenkaan ole kovin poikkeuksellista. Viime vuosikymmeninä kyselytutkimusten vastausprosentit ovat yleisesti laskeneet ja erityisesti internetkyselyissä vastausaktiivisuus on ollut postikyselyjä heikompa (Anseel, Lievens, Shollaert & Choragwicka 2010; Shih & Fan 2008). Osin tähän on syynä lisääntynyt ros-

kaposti. Osin syynä voi olla sähköpostiosoitteiden vaihtuminen, minkä myötä osa sähköpostiosoitteista on vanhentunut. Myös omassa kyselyssämme suurin osa sähköpostin saaneista ei avannut lainkaan kyselylinkkiä. Niistä henkilöistä, jotka avasivat kyselyn etusivun, 57 prosenttia jatkoi vastaamista kyselyn loppuun saakka.

Aineisto vastaa varsin hyvin Tilastokeskuksen yritysrekisterin tietoja kolmannen sektorin toimialajakautumasta. Tilastokeskuksen TOL 2008-luokittelua noudattavassa yritysrekisterissä 44 % kolmannen sektorin henkilötyövuosista sijoittuu sosiaali- ja terveydenhuoltoon, 16 % koulutukseen ja tutkimukseen, 15 % niin kutsuttuun järjestöjen toimintaan, 11 % kulttuuri ja harrastustoimintaan sekä 8 % ammatti- ja elinkeinotoimintaan. Omassa aineistossamme vastaajista 47 % toimi sosiaali- ja terveydenhuollossa, 6 % koulutuksessa ja tutkimuksessa, 16 % järjestöjen toiminnassa, 14 % kulttuuri- ja harrastustoiminnassa sekä 7 % ammatti- ja elinkeinotoiminnassa.

Kolmannen sektorin vertailuaineistona käytimme Tilastokeskuksen vuonna 2008 keräämää työolotutkimusaineistoa (N = 4 378), joka kuvaa yleisesti suomalaisia työmarkkinoita. Työolotutkimus kerättiin käyntihaastatteluin ja se kohdistettiin Suomessa asuvaan suomen- ja ruotsinkieliseen palkansajaväestöön (ks. Lehto & Sutela 2008).

### Mittarit

Tässä artikkelissa mittaamme työn ja perheen välistä suhdetta kotiasioiden laiminlyöntiä kuvaavalla muuttujalla, sillä se mahdollistaa kolmannen sektorin vertailun Tilastokeskuksen työolotutkimusaineistoon. Väittämä ”tunnen laiminlyöväni kotiasioiden ansiotyön vuoksi” dikotomisoitiin siten että, ”pitää täysin” ja ”pitää jokseenkin paikkansa” -vastausvaihtoehdot yhdistettiin ”samaa mieltä” -luokaksi ja ”ei juurikaan” ja ”ei pidä lainkaan” -vastausvaihtoehdot yhdistettiin ”eri mieltä” -luokaksi. Luokkien yhdistäminen pienentää selitet-

tävänä olevan muuttujan varianssia, mutta ordinaalisen regressioanalyysillä havaittiin, ettei muuttujan dikotomisointi olennaisesti muuta tutkimustuloksia. Tulkinallisuuden helpottamiseksi päädyimme käsittelemään muuttujaa kaksiluokkaisena.

Työn ja perheen välistä konfliktia selittävinä muuttujina käytimme työn vaatimuksiin ja resursseihin liittyviä tekijöitä. Työhön liittyviä aikavaatimuksia mittasimme ylitöiden määrää ja epäsosiaalisia työaikoja käsittelevillä muuttujilla. Ylitöiden määrä on mitattu siten, että vastaajien itse ilmoittamasta todellisesta viikkotuntimäärästä on vähennetty työsopimuksessa määritelty viikkotyöaika. Mikäli vastaajalla ei ole virallista viikkotyöaikaa, saa ylitöiden määrää kuvaava muuttuja arvon nolla. Epäsosiaalisia työaikoja kuvaava summamuuttuja koostui kahdesta kysymyksestä: töiden tekemisestä *arki-iltais*in ja *viikonloppuis*in. Summamuuttujan vaihteluväli on yhdestä kuuteen suurten arvojen kertoessa työaikojen sijoittumisesta voimakkaasti epäsosiaalisiin työaikoihin (M = 2,87; SD = 1,24; Cronbach  $\alpha$  = 0,67). Työhön liittyvää kiirettä mittasimme kolmesta kysymyksestä ”*työni sisältää tiukkoja aikatauluja*”, ”*joudun usein venyttämään työpäivääni, että saan työt tehtyä*” ja ”*en ehdi tehdä töitä niin huolellisesti kuin haluaisin*” koostuvalla summamuuttujalla. Kiire-summamuuttuja saa arvoja yhdestä neljään, jossa suuremmat arvot kertovat kiireisemmästä työstä (M = 2,69; SD = 0,71; Cronbach  $\alpha$  = 0,75). Työn ennakoimattomuutta mitattiin kahdella dikotomisella (kyllä / ei) muuttujalla liittyen työssä tapahtuviin ”*ennakoimattomiin muutoksiin*” ja ”*työmäärän lisääntymiseen yli sietokyvyn*”. Yhdessä nämä muodostivat ”Työn ennakoimattomuus”-summamuuttujan, joka saa arvon nolla, jos epävarmuustekijöitä ei ole lainkaan, arvon yksi, jos toinen epävarmuustekijöistä havaitaan ja arvon kaksi, jos molemmat havaitaan (M = 1,04; SD = 0,82). Työsuhteeseen liittyvää epävarmuutta kuvasi kolme dikotomista muuttujaa koskien ”*lomautuksen uhkaa*”, ”*irtisanomisen uhkaa*” ja ”*työttömyyden uhkaa*”.



Näistä muodostui ”Epävarmuus työsuhteesta” -summamuuttuja, joka saa arvoja nolasta kolmeen ( $M = 0,51$ ;  $SD = 0,90$ ). Nolla kertoo siitä, ettei työntekijän työsuhteeseen liity epävarmuutta, kolme puolestaan kertoo suuresta epävarmuudesta.

Työhön liittyviä resursseja mittasimme työaika-autonomiiaa, työn organisoimisen onnistumista sekä kollegoilta saatavaa sosiaalista tukea mittaavilla kysymyksillä. Vaikutusmahdollisuuksia työaikoihin tiedusteltiin kysymyksellä ”*Voitko vaikuttaa työaikoihin?*”. Vastausvaihtoehdot vaihtelevat välillä ”1 = ei koskaan” ja ”4 = aina” ( $M = 2,69$ ;  $SD = 0,80$ ). Työn organisoimista kuvasi kysymys ”*työpaikallamme työt on organisoitu hyvin*”. Vastausvaihtoehdot saavat arvoja välillä ”1 = täysin samaa mieltä” ja ”5 = täysin eri mieltä” ( $M = 3,13$ ;  $SD = 1,14$ ). Viimeisenä resurssitekijänä oli kollegoilta saatava sosiaalinen tuki, jota kuvaa kysymys ”*saatko tukea ja rohkaisua työtovereiltasi, kun työ tuntuu hankalalta?*”. Muuttuja saa arvon yksi, jos sosiaalista tukea ei ole koskaan saatavilla ja arvon neljä, jos vastaaja on kokenut saavansa sitä ”aina” ( $M = 2,99$ ;  $SD = 0,83$ ).

Vaatimusten ja resurssitekijöiden lisäksi tarkastelimme tiettyjä kolmannelle sektorille erityisiä piirteitä: työskentelemistä vapaaehtoisten kanssa ja yhteiskunnallista motivaatiota. Vastaajilta kysyttiin, kuinka paljon heidän työhönsä sisältyy toimintaa vapaaehtoistyöntekijöiden kanssa. Vastausvaihtoehdot vaihtelivat välillä 1 = ei koskaan ja 6 = lähes päivittäin ( $M = 3,06$ ;  $SD = 1,91$ ). Lisäksi tarkastelimme kolmanteen sektoriin liitettyä oletusta erityisestä yhteiskunnallisesta motivaatiosta. Yhteiskunnallista motivaatiota mittasi kolme kysymystä. Kolmannen sektorin palkansaajia pyydettiin arvioimaan, kuinka tärkeänä he pitävät, että ”*työ on yhteiskunnallisesti hyödyllistä*”, siinä saa ”*tuntea saavansa aikaan jotakin arvokasta*” tai ”*työssä on mahdollista auttaa tai huolehtia muista ihmisistä*”. Yhdessä nämä muodostivat ”Yhteiskunnallinen motivaatio” -summamuuttujan, joka saa arvoja yhdestä viiteen ( $M = 4,24$ ;  $SD = 0,68$ ; Cronbach  $\alpha$

= 0,70). Suuremmat arvot kertovat voimakkaammasta yhteiskunnallisesta motivaatiosta.

Sektorin muuttujan (1 = julkinen, 2 = yksityinen, 3 = kolmas) lisäksi otimme rakenteellisten erojen vakioimiseksi analyysiin mukaan vastaajaan, hänen perhetilanteeseen, ammattiasemaan sekä työpaikkaan liittyviä taustamuuttujia:

- sukupuoli (0 = mies, 1 = nainen),
- ikä,
- lapset (0 = ei, 1 = kyllä),
- puolison työssäkäynti (0 = ei työssä, 1 = on töissä, 2 = ei puolisoa),
- ammattiluokka (999 = ei tietoa, 1 = johtaja, 2 = asiantuntija, 3 = työntekijä),
- palkattu työllistämismäärä (0 = ei, 1 = kyllä) ja
- toimipaikan koko (999 = ei tietoa, 1 = alle 10, 2 = 10–49 työntekijää, 3 = yli 50 työntekijää).

### Menetelmät

Käytimme tarkasteluissamme kuvailevia ja monimuuttujamenetelmiä. Selvitimme ensin prosenttivertailujen ja logistisen regressioanalyysin avulla, koetaanko kolmannelle sektorilla enemmän työn ja perheen välisiä ongelmia kuin työmarkkinoilla yleisesti. Tämän jälkeen syvennyimme kolmannen sektorin erityistekijöihin. Kolmannen sektorin aineistoon sovitettiin logistinen regressiomalli hierarkkisesti siten, että ensimmäisessä askeleessa lisättiin vastaajaan, hänen perheeseensä, ammattiasemaansa, toimipaikkaansa ja kolmannen sektorin erityispiirteisiin liittyvät muuttujat. Toisessa askeleessa malliin otettiin kolmannen sektorin palkkatyön kannalta keskeiset vaatimustekijät, kolmannessa askeleessa resurssitekijät.

Logistisen regressioanalyysin avulla saimme selville ne tekijät, jotka ovat yhteydessä työ-perhe-konfliktiin kolmannella sektorilla. Mallin hierarkkinen rakenne paljasti, että ammattiasemalla, vapaaehtoisten kanssa toimimisella ja yhteiskunnallisella motivaatiolla

on yhteys vaatimusten määrään, jotka puolestaan lisäävät työn ja perheen välisiä konfliktikokemuksia. Epäsuoria yhteyksiä tarkastelimme multimediaattorimallin avulla. Yhteyksien tilastollisen merkitsevyyden arvioinnissa käytimme bootstrap-menetelmää. Bootstrap on epäparametrinen uudelleenotantamenetelmä, joka ei edellytä jakauman normaalisuutta, kuten perinteisesti epäsuorien yhteyksien testaamisessa käytetty Sobelin testi (ks. Preacher & Hayes 2008; Zhao, Lynch & Chen 2010). Lopuksi kolmannen sektorin työhön liittyviä vaatimus- ja resurssitekijöitä verrattiin Työolotutkimuksesta (2008) saataviin julkisen ja yksityisen sektorin tietoihin (1-ANOVA, Tukeyn testi).

## Tulokset

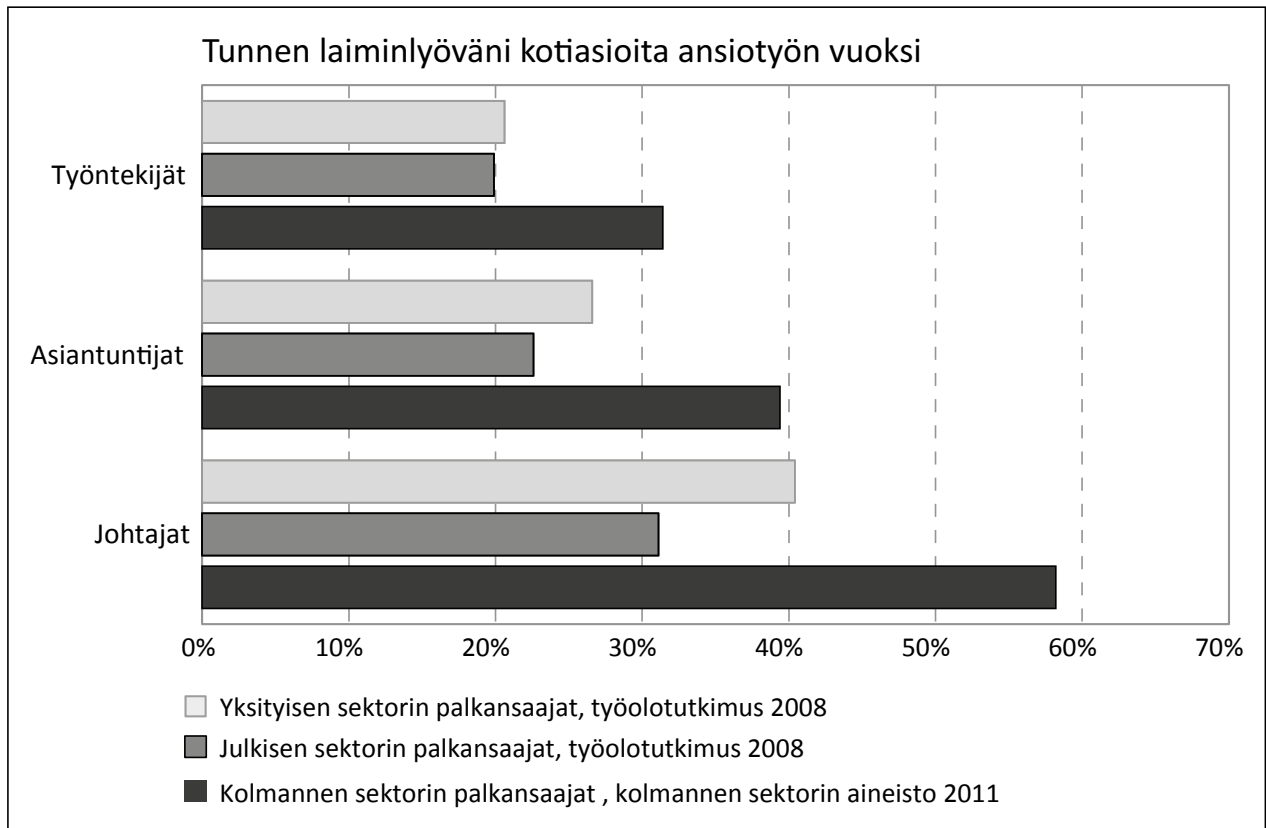
Usein julkisessa keskustelussa kolmannen sektorin työ samaistetaan sosiaali- ja terveysalan järjestöissä tehtävään työhön. Sektorin palkkatyö on kuitenkin jakautunut useille eri toimialoille. Kolmannen sektorin toiminnan luokitteluun on kehitetty kansainvälinen ICNPO-luokittelu (ks. Salamon & Anheier 1996), joka poikkeaa monilta osin edellä esitetystä TOL 2008 -luokittelusta. ICNPO-luokittelua soveltaen eniten työllistäviä toimialoja ovat aineistomme mukaan sosiaali- ja terveydenhuolto (47 %), kulttuuri- ja harrastustoiminta (14 %) sekä kehittäminen ja asuminen (10 %). Muita pienempiä aloja ovat esimerkiksi ammatti- ja elinkeinotoiminta (7 %), kansalaistoiminta ja edunvalvonta (7 %), koulutus ja tutkimus (6 %), hyväntekeväisyys (4 %), maanpuolustus ja kansainvälinen toiminta (4 %), uskonnollinen toiminta (1 %) sekä ympäristöön liittyvä toiminta (1 %).

Verrattuna julkiseen ja yksityiseen sektoriin työmarkkinoiden rakenne kolmannella sektorilla poikkeaa erityisesti sukupuolen, ammattihierarkian, työllistämismäärän ja toimipaikan koon mukaan. Kolmannen sektorin palkansaajista 85 % on naisia, kun julkisella sektorilla nais-

ten osuus on noin 71 % ja yksityisellä 44 %. Naisvaltaisuuden lisäksi kolmannen sektorin palkkatyö painottuu asiantuntija-ammatteihin: noin 61 % työskentelee asiantuntijoina, kun julkisella sektorilla asiantuntijoiden osuus on 56 % ja yksityisellä 34 % palkansaajista. Myös työllistämismäärä on kolmannella sektorilla huomattavasti suurempi kuin julkisella tai yksityisellä sektorilla. Kolmannen sektorin aineistossa noin 3 % vastaajista on palkattu työllistämismäärä, julkisella ja yksityisellä heidän osuutensa on noin 1 %. Näiden lisäksi palkkatyö kolmannella sektorilla on keskittynyt keskimääräistä pienempiin toimipaikkoihin. Esimerkiksi erittäin pienissä (alle 10 työntekijää) toimipaikoissa työskentelee noin 40 % kolmannen sektorin palkansaajista. Julkisella tällaisissa toimipaikoissa työskentelee noin 20 % ja yksityisellä 26 % palkansaajista.

Tarkasteltaessa työntekijöiden kokemuksia työn ja perheen ristiriidoista eri sektoreilla havaitaan, että kolmannen sektorin palkansaajat raportoivat muita useammin työn ja perheen välisistä konflikteista. Heistä noin 40 % kokee laiminlyövänsä kotiasioita ansiotyön vuoksi. Työolotutkimusaineiston mukaan noin 22 % julkisen ja 25 % yksityisen sektorin vastaajista tunsivat laiminlyövänsä kotiasioita. Ero julkiseen tai yksityiseen sektoriin ei selity kolmannen sektorin työn painottumisella sosiaali- ja terveydenhuoltoon. Kolmannen sektorin sisällä ristiriitakokemukset ovat sosiaali- ja terveydenhuollossa vähäisempiä (36 %) kuin esimerkiksi kulttuuri- ja harrastustoiminnassa (50 %). Kotiasioiden laiminlyöntikokemukset korostuvat kaikilla sektoreilla ammattihierarkian yläpäässä. Ongelmat työn ja perheen yhteensovittamisessa ovat kaikissa työntekijäryhmissä selvästi yleisempiä kolmannella sektorilla. (Ks. kuvio 1.)

Kolmannen sektorin työmarkkinat eroavat rakenteeltaan julkisesta ja yksityisestä sektorista. Siksi kolmannen sektorin konfliktikokemusten suora vertaaminen julkiseen ja yksityiseen sektoriin on jossain määrin ongel-



**Kuvio 1. Työn ja perheen väliset konfliktikokemukset työntekijäryhmittäin kolmannella, julkisella ja yksityisellä sektorilla. Prosenttiosuudet niistä palkansaajista, jotka kokevat laiminlyövänsä kotiasioita ansiotyön vuoksi.**

mallista. Kun logistisessa regressioanalyysissä vakioidaan sektoreiden väliset työmarkkinaerot, havaitsemme, etteivät rakenteelliset erot selitä sektoreiden välillä havaittuja eroja. Vakioinnin jälkeenkin kolmannen sektorin palkansaajien keskuudessa kotiasioiden laiminlyöntikokemukset ovat selvästi tavanomaisempia kuin yksityisellä tai julkisella sektorilla (ks. liite).

### *Kolmas sektori, työ ja perhe*

Kolmannen sektorin palkansaajien keskuudessa kokemukset kotiasioiden laiminlyönnestä ovat selvästi tavallisempia kuin yleisesti työmarkkinoilla, vaikka lukuisat sektorin erityispiirteet vakioidaan. Siksi on kiinnostavaa tutkia, mitkä tekijät ovat yhteydessä työn ja perheen konflikteihin kolmannella sektorilla. Tämän selvittämiseksi kolmannen sektorin aineistosta estimoitiiin logistinen regres-

siomalli, jossa selitettävänä muuttujana on kotiasioiden laiminlyöntiä kuvaava muuttuja. Selittäjinä puolestaan ovat työn vaatimuksiin, resursseihin, toimipaikkaan ja ammatti-asemaan liittyviä muuttujia. Lisäksi mukana on vastaajan perhetilannetta kuvaavia taustamuuttujia. Tulokset on esitetty taulukossa 1.

Ensimmäisessä askeleessa malliin lisätyistä muuttujista sukupuoli, ikä, kotona asuvat lapset tai puolison työssäkäynti eivät ole yhteydessä työn ja perheen välisiin konflikteihin. Suuremmalla aineistolla estimoitu malli (ks. liite) ja isot keskivirheet taulukossa yksi antavat kuitenkin viitteitä siitä, että tilastollisesti merkitsevien yhteyksien puuttuminen voi olla seurausta otoskoosta. Sen sijaan sillä, onko vastaaja palkattu työllistämisvaroin tai minkä kokoisessa toimipaikassa hän toimii, ei ole yhteyttä kotiasioiden laiminlyöntikokemuksiin. Kokemukset työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmista liittyvät kolmannella sektorilla kaiken kokoisiin organisaatioihin.

**Taulukko1. Logistinen regressioanalyysi työ-perhe-konfliktiin yhteydessä olevista tekijöistä kolmannella sektorilla. Regressiokertoimet, niiden keskivirheet ja odds ratiot (OR).**

	1. askel		2. askel		3. askel	
	$\beta$ (S.E.)	OR	$\beta$ (S.E.)	OR	$\beta$ (S.E.)	OR
Sukupuoli (ref.=mies)	0.13 (0.19)	1.13	0.23 (0.23)	1.25	0.16 (0.24)	1.17
Ikä	-0.01 (0.01)	0.99	-0.01 (0.01)	0.99	-0.01 (0.01)	0.99
Lapset (ref.=ei lapsia)	0.09 (0.14)	1.10	0.18 (0.17)	1.19	0.20 (0.17)	1.22
<b>Puoliso (ref.=on töissä)</b>						
Ei ole töissä	0.10 (0.23)	1.11	0.17 (0.27)	1.18	0.12 (0.27)	1.13
Ei ole puolisoa	-0.00 (0.15)	1.00	0.10 (0.18)	1.11	0.04 (0.19)	1.04
<b>Ammattiluokka (ref.=johtajat)</b>						
Asiantuntijat	-0.55 (0.19)**	0.58	-0.26 (0.23)	0.77	-0.29 (0.23)	0.75
Työntekijät	-0.84 (0.23)***	0.43	-0.33 (0.28)	0.72	-0.43 (0.28)	0.65
Ei tietoa	-0.40 (1.26)	0.67	0.68 (1.67)	1.97	0.69 (1.58)	1.98
Palkattu työllistämismäärä (ref.=ei)	-0.26 (0.42)	0.78	0.04 (0.51)	1.04	-0.18 (0.52)	0.84
<b>Toimipaikan koko (ref.=alle 10 työntekijää)</b>						
10–49 työntekijää	0.00 (0.15)	1.00	-0.04 (0.18)	0.96	-0.07 (0.19)	0.93
Yli 50 työntekijää	0.03 (0.19)	1.03	-0.00 (0.22)	1.00	-0.04 (0.23)	0.96
Ei tietoa	0.09 (0.37)	1.09	0.27 (0.43)	1.31	0.25 (0.45)	1.28
Toiminta vapaaehtoisten kanssa	0.11 (0.04)**	1.12	-0.07 (0.05)	0.94	-0.08 (0.05)	0.93
Yhteiskunnallinen motivaatio	0.21 (0.10)*	1.23	0.17 (0.12)	1.19	0.28 (0.13)*	1.33
<b>Vaatimuksiin liittyvät</b>						
Ylityön määrä (h/vko)			0.10 (0.03)**	1.10	0.10 (0.03)**	1.11
Epäsosiaaliset työajat			0.44 (0.07)***	1.56	0.46 (0.08)***	1.58
Kiire			1.05 (0.14)***	2.86	1.02 (0.14)***	2.78
Työn ennakoimattomuus			0.60 (0.11)***	1.82	0.48 (0.11)***	1.61
Epävarmuus työsuhteesta			0.12 (0.09)	1.13	0.06 (0.09)	1.06
<b>Resursseihin liittyvät</b>						
Työaika-autonomia					-0.21 (0.11)	0.81
Työt on organisoitu hyvin					-0.20 (0.08)*	0.82
Sosiaalinen tuki kollegoilta					-0.25 (0.10)*	0.78
Nagelkerke R <sup>2</sup>	0.06		0.40		0.42	
$\chi^2$ (df)	43.71 (14)***		359.05 (19)***		382.12 (22)***	
N	1018		1018		1018	

Regressiokertoimien tilastolliset merkitsevyydet: \*\*\* p-arvo < 0.001, \*\* p-arvo < 0.01, \* p-arvo < 0.05.

Ammattiasema, toiminta vapaaehtoisten kanssa ja työhön liittyvä yhteiskunnallinen motivaatio sen sijaan ovat yhteydessä työn ja perheen välisiin ongelmiin. Ylemmillä ammattihierarkian tasoilla ongelmat elämänalueiden välillä lisääntyvät. Sama pätee vapaaehtoisten kanssa toimimiseen: työn ja perheen väliset ongelmat lisääntyvät, kun työ vapaaehtoisten kanssa lisääntyy. Myös ne palkansaajat, jotka pitävät tärkeänä työhön liittyviä yhteiskunnallisia ulottuvuuksia – sitä, että työssä kokee saavansa aikaan jotain arvokasta, työ on yhteiskunnallisesti hyödyllistä ja siinä saa auttaa muita – kokevat enemmän työn ja perheen ristiriitoja. Kun malliin seuraavassa askeleessa lisätään vaatimukseen liittyviä tekijöitä, yhteydet kuitenkin häviävät. Tulos viittaa siihen, että johtajien ja työssään vapaaehtoisten kanssa paljon toimivien työhön sisältyy enemmän vaatimustekijöitä, mikä selittää työn ja perhe-elämän yhteensovittamisongelmia. Myös yhteiskunnallisen motivaation korostuminen työssä näyttää altistavan palkansaajat vaatimusten kasaantumiselle ja siten työ-perhe-konfliktille. Seuraavassa luvussa palaamme tarkemmin siihen, mitkä vaatimustekijöistä toimivat konfliktia välittävinä tekijöinä.

Ylipäättään keskeisiä laiminlyöntikokemuksia lisääviä tekijöitä kolmannella sektorilla ovat työhön liittyvät vaatimukset. Vaatimustekijöiden lisääminen malliin nostaa selitystasetta noin 34 prosenttiyksikköä (ks. taulukko 1). Erityisesti työhön liittyvä kiire lisää työstä perheeseen suuntautuvaa konfliktia. Lisäksi työn ja perheen välistä konfliktia lisää ylityön määrä, työaika-ajan sijoittuminen arki-iltoihin ja viikonloppuihin sekä työhön liittyvä epävarmuus. Tarkastelussamme jaioimme epävarmuuden työsuhteen jatkumiseen liittyvään epävarmuuteen ja työn ennakoimattomuuteen. Tulosten mukaan kolmannen sektorin työssä työn ja perheen ristiriitojen kannalta ei ole keskeistä niinkään työsuhteen jatkuvuuteen liittyvä epävarmuus, vaan työn sisältöön ja määrään liittyvät ennakoimattomat muutok-

set, jotka lisäävät selvästi työstä perheeseen suuntautuvaa konfliktia.

Kolmannen sektorin palkansaajien keskuudessa työhön ja työyhteisöön liittyvät resurssitekijät ovat heikommin yhteydessä kotiasioiden laiminlyöntikokemuksiin kuin työhön liittyvät vaatimukset. Näiden resurssitekijöiden lisääminen malliin lisää selityskykyä noin kahdella prosenttiyksiköllä. Resurssisiin kuuluvista muuttujista työaika-autonomia ei ole yhteydessä työn ja perheen välisiin ristiriitakokemuksiin. Sen sijaan työn organisoinnilla on yhteys työntekijöiden kykyyn tasapainottaa työn ja perheen alueita. Niissä kolmannen sektorin työpaikoissa, joissa työt on organisoitu hyvin, kotiasioiden laiminlyöntikokemukset ovat muita vähäisempiä. Myös kollegoilta saatava sosiaalinen tuki vaikuttaa samaan suuntaan ja helpottaa hie-

#### *Vaatimusten kasaantuminen*

Mallin hierarkkinen rakenne paljasti, että johtajien, vapaaehtoisten kanssa toimivien ja työn yhteiskunnallista ulottuvuutta arvostavien työhön sisältyy enemmän vaatimustekijöitä, mutta se ei paljastanut, mitkä vaatimustekijöistä toimivat välittävinä muuttujina. Kolmannen sektorin kannalta erityisesti työskenteleminen vapaaehtoisten kanssa on kiinnostavaa, joten sitä tarkastellaan vielä tarkemmin. Mallia täydennettiin lisäämällä vapaaehtoisten kanssa toiminnan epäsuorat yhteydet työn ja perheen yhteensovittamiseen eri vaatimustekijöiden kautta. Epäsuorien yhteyksien todentaminen edellyttää kolmen ehdon toteutumista (ks. Baron & Kenny 1986): 1) vapaaehtoisten kanssa työskentelyn on oltava yhteydessä vaatimustekijöihin ( $\alpha$ ), 2) vaatimustekijöiden on oltava yhteydessä työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmiin ( $\beta$ ) ja 3) vapaaehtoisten kanssa työskentelyn sekä työn ja perheen välinen yhteys muuttuu ( $\gamma$ ), kun vaatimustekijät on kontrolloitu.

Osoittautui, että toiminnan lisääntyessä vapaaehtoisten kanssa ylitöiden määrä kasvaa ja työaika painottuu voimakkaammin epäsosiaalisiin työaikoihin. Lisäksi vapaaehtoisten kanssa työskentellessä toiminnan intensiivisyys lisää kiirettä ja kokemuksia työn ennakoimattomuudesta ( $\alpha$ -kertoimet, ks. taulukko 2). Kaikki edellä luetellut tekijät puolestaan lisäävät työn ja perheen konflikteja ( $\beta$ -kertoimet, ks. taulukko 2). Bootstrap-analyysin perusteella myös näihin liittyvät epäsuorat yhteydet ( $\alpha*\beta$ ) osoittautuivat tilastollisesti merkitseviksi (ks. taulukko 2, 95 % harhakorjatut luottamusvälit). Vaatimustekijöistä epäsosiaaliset työajat, kiire, ylitöiden määrä ja työn ennakoimattomuus toimivat välittävänä muuttujina vapaaehtoisten kanssa toiminnan sekä työn ja perheen konfliktien välillä. Kun epäsuorat yhteydet lisätään malliin, vapaaehtoisten kanssa toiminnan ja työ-perhe-konfliktin välinen yhteys häviää. Näin vapaaehtoisten kanssa työskentelyn intensiivisyys ei itsessään tuota työn ja perheen yhteensovittamisongelmia. Sen sijaan vapaaehtoisten kanssa työskenteleminen tuo mukanaan monia työhön liittyviä vaatimuksia, jotka lisäävät kotiasioiden laiminlyöntiä.

Myös ammattiaseman ja yhteiskunnallisen motivaation taustalta on löydettävissä

miltei samat välittävät muuttujat. Johtajat tekevät muita enemmän ylitöitä, heidän työssä painottuu voimakkaammin epäsosiaalisiin työaikoihin ja se sisältää enemmän kiirettä, mikä selittää asemaan liittyviä työn ja perheen ristiriitoja. Ylityöt, epäsosiaaliset työajat ja kiire korostuvat myös niiden palkansaajien keskuudessa, joilla on vahva yhteiskunnallinen motivaatio.

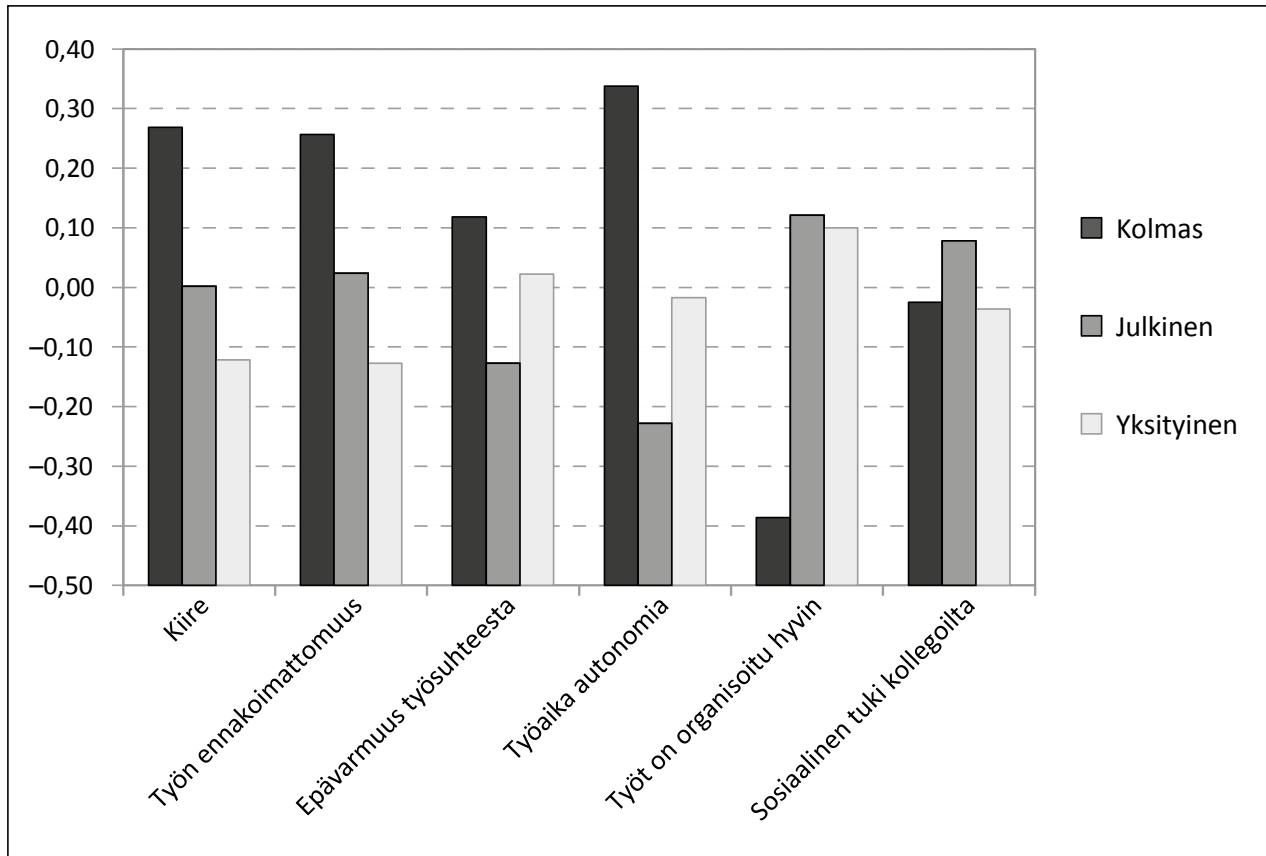
#### *Vaatimus- ja resurssitekijät kolmannella, julkisella ja yksityisellä sektorilla*

Kolmannen sektorin aineistossa voimakkaimmin työn ja perheen laiminlyöntikokemuksia selittävät muuttujat, kiire ja työn ennakoitavuus, löytyvät myös vuoden 2008 työolotutkimuksesta, mikä mahdollistaa kolmannen sektorin vertaamisen julkiseen ja yksityiseen sektoriin. Kun verrataan työolotutkimuksesta laskettuja keskiarvoja kolmannen sektorin aineistoon, havaitaan, että kolmannen sektorin työhön liittyy muita sektoreita enemmän työn ja perheen konflikteja lisääviä vaatimuksia (ks. kuvio 2). Varianssianalyysin ja Tukeyn testin perusteella kiirekokemukset ( $F = 66,44; p < 0,001$ ) ja työhön liittyvät ennakoimattomat ulottuvuudet ( $F = 64,41; p < 0,001$ ) ovat kolman-

**Taulukko 2. Vapaaehtoisten kanssa työskentelyn intensiivisyyden epäsuorat yhteydet työ-perhe konfliktiin eri vaatimustekijöiden kautta. Regressiokertoimet, niihin liittyvät keskivirheet ja p-arvot.**

	$\alpha$	$\beta$	$\alpha*\beta$	95 % bootstrap lv ( $\alpha*\beta$ )
Ylityön määrä (h/vko)	0.41 (0.06)***	0.10 (0.03)**	0.04 (0.02)	0.01; 0.07
Epäsosiaaliset työajat	0.16 (0.02)***	0.46 (0.07)***	0.08 (0.02)	0.05; 0.11
Kiire	0.05 (0.01)***	1.02 (0.14)***	0.05 (0.01)	0.02; 0.08
Työn ennakoimattomuus	0.04 (0.01)**	0.47 (0.11)***	0.02 (0.01)	0.00; 0.04
Epävarmuus työsuhteesta	0.01 (0.02)	0.07 (0.09)	0.00 (0.00)	-0.00; 0.01

Regressiokertoimien tilastolliset merkitsevyydet: \*\*\* p-arvo < 0.001, \*\* p-arvo < 0.01, \* p-arvo < 0.05. Interaktioiden ( $\alpha*\beta$ ) tilastollisen merkitsevyyden arviointi perustuu 5000 bootstrap otoksesta laskettuihin harhakorjattuihin (bias corrected) 95 % luottamusväleihin. Interaktiotermin on tilastollisesti merkitsevä, mikäli luottamusväli ei sisällä nollaa. Perustelu luottamusvälin käytölle löytyy menetelmä-osiosta.



**Kuvio 2. Työhön liittyvien vaatimus- ja resurssitekijöiden vertailu kolmannen, julkisen ja yksityisen sektorin välillä.**

Keskiarvosummamuuttujat on muunnettu z-pistemääräksi eri asteikolla olevien muuttujien vertailun helpottamiseksi. Lähes kaikki kolmannen sektorin erot julkiseen ja yksityiseen ovat tilastollisesti merkitseviä. Ainoa poikkeus on sosiaalinen tuki, jonka suhteen yksityinen ja kolmas sektori eivät eroa keskenään.

nella sektorilla yksityistä ja julkista yleisempiä. Lisäksi kolmannen sektorin palkansaajat kokevat enemmän epävarmuutta työsuhteensa puolesta ( $F = 22,45$ ;  $p < 0,001$ ), mutta se ei kuitenkaan ole merkitsevässä yhteydessä työn ja perheen välisiin konfliktikokemuksiin.

Myös tarkastellut resurssitekijät löytyvät Tilastokeskuksen työolotutkimuksesta. Kun aineistoista laskettuja keskiarvoja verrataan toisiinsa (ks. kuvio 2), havaitaan, että vastaajien kokemus työn organisoinnista on kolmannella sektorilla selvästi heikompi kuin julkisella tai yksityisellä sektorilla ( $F = 118,65$ ;  $p < 0,001$ ). Tämä viittaa siihen, että kansalaistoiminnan logiikan pohjalta toimivat kolmannen sektorin organisaatiot eivät ole kyenneet vakiinnuttamaan palkkatyötä kovin hyvin toimintaansa. Myös kollegoilta saatavassa sosiaalisessa tuessa löytyy eroja sektoreiden

väliltä ( $F = 7,05$ ;  $p = 0,001$ ), mutta ero on tilastollisesti merkitsevä ainoastaan suhteessa julkiseen sektoriin. Viimeisenä verrattiin vielä työaika-autonomiaa. Osoittautui, että kolmannen sektorin palkansaajilla on enemmän vaikutusmahdollisuuksia työaikoihinsa ( $F = 122,24$ ;  $p < 0,001$ ). Kasvanut työaika-autonomia ei kuitenkaan kykene helpottamaan työn ja perheen yhteensovittamista kolmannella sektorilla. Yhteiskunnallisen motivaation osalta vertailu Työoloaineistoon ei ole mahdollista.

### Pohdinta

Kolmannesta sektorista on viimeisten parinkymmenen vuoden aikana muodostunut kasvava palkkatyön alue. Sektori on erityises-

ti julkisen sektorin kumppanina toimiva palvelutuottaja, jonka on odotettu palkkatyötä ja vapaaehtoistoimintaa yhdistämällä tuottavan hyvinvointipalveluja julkista sektorina tehokkaammin ja joustavammin. Tämän myötä on esitetty, että kuntien tehtäviä voitaisiin siirtää kasvavassa määrin kolmannen sektorin organisaatioille (ks. esim. KSML 2012).

Samalla keskustelua kolmannen sektorin palkkatyöstä on leimannut kaksijakoisuus. Organisaatioiden voittoa tavoittelemattoman luonteen ja demokraattisemman johtamistavan on oletettu johtavan esimerkiksi parempiin työjärjestelyjen joustomahdollisuuksiin (McMulle & Schellenberg 2003; McMulle & Brisbois 2003), joiden voidaan ajatella toimivan resurssina työn ja muun elämän välisen suhteen tasapainottamisessa. Toisaalta keskusteluissa on tuotu esiin kolmannen sektorin työhön liittyviä vaatimuksia. Esimerkiksi työhön liittyvät näkymätön työ, epäselvät tehtäväkuvat ja sektorin toimintaa leimaava vapaaehtoistoiminnan logiikka voivat heikentää palkkatyöntekijöiden kykyä tasapainottaa työtä ja muita elämänalueita (esim. Feeney & Bozeman 2009).

Tässä artikkelissa on tarkasteltu kolmannen sektorin työntekijöiden kokemuksia työn ja perheen välisestä konfliktista. Työn ja perheen välistä suhdetta koskevan tutkimuskirjallisuuden mukaan työhön liittyvät vaatimukset, kuten aikapaineet, pitkät ja epäsosiaaliset työajat sekä epävarmuustekijät, saattavat olla työ-perhe-konfliktien taustalla. Toisaalta työympäristö voi tarjota työn ja perheen väliseen yhteensovittamista helpottavia resursseja. Esimerkiksi työn autonomia, eli vaikutusmahdollisuudet siihen miten, missä tai milloin työn tekee, helpottaa työn ja perheen yhteensovittamista.

Kolmatta sektoria koskevien tulostemme mukaan sektorin työntekijät kokevat selvästi muita useammin työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmallisena. Syyt tähän ovat paljolti samoja kuin työelämässä yleensä. Keskeisin syy konfliktikokemuksiin ovat kolmannen sektorin työn vaatimukset, joita ovat erityises-

ti epäsosiaaliset työajat sekä kiire ja kokemus työhön liittyvistä ennakoimattomista ulottuvuuksista. Näiden vaatimusten korostuminen tuottaa työntekijöiden keskuuteen muita sektoreita useammin kokemuksia työn ja perheen välisistä ristiriidoista. Vaatimustekijät kohdistuvat erityisesti kolmannella sektorilla johtajina toimiviin sekä niihin palkansaajiin, jotka tekevät paljon yhteistyötä vapaaehtoistoimijoiden kanssa. Samat vaatimustekijät korostuvat myös yhteiskunnallisesti motivoituneiden palkansaajien keskuudessa. Samalla kolmannen sektorin resurssitekijöihin liittyy ongelmia, mikä vaikuttaa siihen, että työn määrään ja sisältöön liittyvät painetekijät korostuvat. Vaikka työntekijät voivat muita työmarkkinoita itsenäisemmin päättää työaikansa käytöstä, ei tämä helpota työn ja perheen konfliktikokemuksia. Lisäksi työn organisointi koetaan selvästi muita työmarkkinoita useammin ongelmaksi. Mikäli työ kuitenkin on hyvin organisoitu, helpottaa se jossain määrin työn ja perheen ajautumista ristiriitaan. Siksi työn organisointiin ja johtamiseen tulisi kiinnittää sektorilla erityistä huomiota.

Kolmannen sektorin palkkatyötä koskevaa tutkimusta on olemassa Suomessa ja kansainvälisestikin varsin vähän. Tämä johtunee ensinnäkin siitä, että kolmas sektori mielletään yleensä vapaaehtoistyön, ei palkkatyön alueeksi, ja toiseksi siitä, että sektorin henkilöstöä koskevaa aineistoa ei ole helposti saatavilla. Vaikka Suomessa työntekijöiden järjestäytymisaste on kansainvälisesti vertaillen erittäin korkea (ks. Eiro 2009), tutkimuksen tulosten luotettavuutta rajoittaa jossain määrin se, että aineisto on kerätty ammattiyhdistysten jäsenrekisterien välityksellä. Lisäksi vaikka tutkimuksessa käytettävä kolmannen sektorin aineisto on kohtuullisen suuri (N = 1 412), jäi kyselyn vastausprosentti varsin alhaiseksi.

Tilanteessa, jossa erityisesti julkisen sektorin palvelutuotantoa ollaan siirtämässä kolmannen sektorin toteuttamisvastuulle, palkkatyön merkitys sektorilla on kasvamassa. Kolmannen sektorin organisaatioiden taus-



ta on usein vapaaehtoisessa kansalaistoiminnassa, missä palkkatyön organisointi ja johtaminen on monelta osin vakiintumatonta ja palkkatyöntekijöiden ja vapaaehtoistojoiden näkemykset voivat poiketa hyvinkin paljon toisistaan (Kreuz & Jäger 2011). Palkkatyön ja vapaaehtoistoiminnan sekoittuminen kolmannen sektorin organisaatioissa voi tuottaa työntekijän ja työnantajana toimivan vapaaehtoisorganisaation välille neuvotteluasetelman, jossa työntekijän on vaikea hallita työtään. Tällöin kolmannen sektorin työ näyttyy tekijöilleen epämääräisenä ko-

konaisuutena, joka valuu kasvaneena työaika-  
na, kiireenä ja hallinnan menetyksenä yksityiselämän sfääriin ja tuottaa kokemuksia työstä johtuvasta perheen laiminlyönnistä. Sektorin palkkatyön laajetessa tulisikin jatkossa pohdita sitä, kuinka kolmannen sektorin resursseja voitaisiin lisätä siten, että työntekijät voisivat hallita työtään paremmin. Lisäksi tulisi kehittää organisaatioiden johtamiskäytäntöjä siten, että ne ottaisivat paremmin huomioon vapaaehtoistojoiden ja palkkatyöntekijöiden työn yhteensovittamisen.

\* \* \*

Tutkimusta on rahoittanut Työsuojelurahasto.

## Kirjallisuus

- Albertsen, K., Rafnsdóttir, G.L., Grimsmo, A., Tómasson, K. & Kauppinen, K. (2008) Workhours and worklife balance. *Scandinavian Journal of Work Environment and Health* 2008 (5), 14–21.
- Almond, S. & Kendall, J. (2000) Taking the Employees' Perspective Seriously: An Initial United Kingdom Cross-Sectoral Comparison. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 29 (2), 205–231.
- Anheier, H., Hollerweger, E., Badelt, C. & Kendal, J. (2003) *Work in the Non-Profit Sector: Forms, Patterns and Methodologies*. Geneva: International Labour Office.
- Anheier, H. (2009) What Kind of Nonprofit Sector, What Kind of Society? *Comparative Policy Reflections*. *American Behavioral Scientist* 52 (7), 1082–1094.
- Anseel, F., Lievens, F., Shollaert, E. & Choragwicka, B. (2010) Response rates in organizational science 1995-2008: a meta-analytic review and guidelines for survey researchers. *Journal of Business and Psychology* 25 (3), 335–349.
- Baron, R. & Kenny, D. (1986) The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality & Social Psychology* 51 (6), 1173–1182.
- Batt, R. & Valcour, M. (2003) Human Resources Practices as Predictors of Work-Family Outcomes and Employee Turnover. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 42 (2), 189–220.
- Beck, U. (1998) *Democracy without Enemies*. Cambridge: Polity Press.
- Benz, M. (2005) Not for the Profit, but for the Satisfaction? Evidence on Worker Well-Being in Non-Profit Firms. *Kyklos* 58 (2), 155–176.
- Beutell, N.J. (2010) Work schedule, work schedule control and satisfaction in relation to work-family conflict, work-family synergy, and domain satisfaction. *Career Development International* 15 (5), 501–518.
- Brandsen, T. & Pestoff, V. (2006) Co-production. The Third Sector and the Delivery of Public Services. *An Introduction*. *Public Management Review* 8 (4), 493–501.
- Bond, S. (2004) Organisational Culture and Work-Life Conflict in the UK. *International Journal of Sociology and Social Policy* 24 (12), 1–24.
- Burchell, B., Fagan, C., O'Brien, C. & Smith, M. (2007) *Working Conditions in the European Union. The Gender Perspective*. Dublin: Eurofound.
- Byron, K. (2005) A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior* 67 (2), 169–198.
- Crompton, R. & Lyonette, C. (2006) Work-Life "Balance" in Europe. *Acta Sociologica* 49 (4), 379–393.
- Cunningham, I. & James, P. (2007) False economy? The costs of contracting and workforce insecurity

- rity in the voluntary sector. [Report]. Unison, the public service union.
- Delgado, E. A. & Canabal, M. E. (2006) Factors associated with negative spillover from job to home among Latinos in the United States. *Journal of Family and Economic Issues* 27 (1), 92–112.
- Eiro (2009) European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Trade union membership 2003–2008. [online]. <URL:http://www.eurofound.europa.eu/docs/eiro/tn0904019s/tn0904019s.pdf> Luettu 26.3.2012.
- Emanuelle, R. & Simmons, W. O. (2002) More than altruism: What does the cost of fringe benefits say about the increasing role of the non-profit sector. *American Journal of Business* 17 (2), 31–36.
- Feeney, M. & Bozeman, B. (2009) Staying Late: Comparing Work Hours in Public and Nonprofit Sectors. *The American Review of Public Administration* 39 (5), 459–477.
- Felstead, A., Jewson, N., Phizacklea, A. & Walters, S. (2002) Opportunities to work at home in the context of work–life balance. *Human Resource Management Journal* 12 (1), 54–76.
- Fleetwood, S. (2007) Why work–life balance now? *International Journal of Human Resource Management* 18 (3), 387–400.
- Frank, R. (1996) What Price the Moral High Ground? *Southern Economic Journal* 63 (1), 1–17.
- Ford, M.T., Heinen, B.A. & Langkamer, K.L. (2007) Work and family satisfaction and conflict: a meta-analysis of cross-domain relations. *Journal of Applied Psychology* 92 (1), 57–80.
- Greenhaus, J. & Beutell, N. (1985) Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review* 10 (1), 76–88.
- Greenhaus, J.H. & Powell, G. (2006) When work and family are allies: a theory of work-family enrichment. *Academy of Management Review* 31 (1), 72–92.
- Gregory, A. & Milner, S. (2009) Editorial: Work–life Balance: A Matter of Choice? *Gender, Work and Organization* 16 (1), 1–13.
- Grzywacz, J. G. & Butler, A. B. (2005) The impact of job characteristics on work-to-family facilitation: Testing a theory and distinguishing a construct. *Journal of Occupational Health Psychology* 10 (2), 97–109.
- Guest, D. (2002) Perspectives on the study of work-life balance. *Social Science Information* 41 (2), 255–279.
- Hansmann, H. (1980) The Role of Nonprofit Enterprise. *The Yale Law Journal* 89 (5), 835–901.
- Harju, A. (2000) Uusi työ -projekti työllistämisen tutkimus- ja kehittämishankkeena. Teoksessa A. Harju & K. Backberg-Edwards (toim.) Kohti uutta työtä: Uusi työ -kansalaisjärjestöjen yhteinen työllisyysprojekti. Helsinki: Suomen Nuorisoyhteistyö Allianssin, Suomen Liikunta ja Urheilun sekä Sosiaali- ja terveysturvan keskusliiton Uusi työ -projekti, 11–52.
- Helander, V. (2004) Paikallisyhdistykset kunta-areenalla. Voimavarat, edunvalvonta, palvelutuotanto ja yhteisöllisyyden ylläpito. Kunta-Suomi 2004 -tutkimuksia nro 45. Acta nro 164. Helsinki: Åbo Akademi & Suomen Kuntaliitto.
- Julkunen, R. (2001) Suunnanmuutos. 1990-luvun sosiaalipoliittinen reformi Suomessa. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen, R., Nätti, J. & Anttila, T. (2004) Aikanyrjähdys. Keskiluokka tietotyön puristuksessa. Tampere: Vastapaino.
- KSML (2012): Kuntien kuormaa kevennettävä. Valtiovarainministeri Jutta Urpilaisen mukaan kuntien tehtävien siirtämistä valtiolle ja kolmannelle sektorille on harkittava. *Keskisuomalainen* 15.1.2012, 8.
- Kinnunen, U., Feldt, T., Geurts, S. & Pulkkinen, L. (2006) Types of Work–Family Interface. Well-Being Correlates of Negative and Positive Spillover between Work and Family. *Scandinavian Journal of Psychology* 47 (2), 149–162.
- Kosny, A. & MacEachen, E. (2010) Gendered, Invisible Work in Non-profit Social Service Organizations: Implications for Worker Health and Safety. *Gender, Work and Organization* 17 (4), 360–380.
- Kreuz, K. & Jäger, U. (2011) Volunteering versus managerialism: conflict over organizational identity in Voluntary Associations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 40 (4), 634–661.
- Leete, L. (2000) Wage equity and employee motivation in nonprofit and for-profit organizations. *Journal of Economic Behavior & Organization* 43 (4), 423–446.
- Lehto, A.-M. & Sutela, H. (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä: Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lewis, S., Gambles, R. & Rapoport, R. (2007) The constraints of a ‘work–life balance’ approach: an international perspective. *International Journal of Human Resource Management* 18 (3), 360–373.

- Mauno, S. & Rantanen, M. (2012) Contextual and dispositional coping resources as predictors of work-family conflict and enrichment: Which of these resources or their combinations are the most beneficial? *Journal of Family and Economic Issues*. doi:10.1007/s10834-012-9306-3.
- McMulle, K. & Brisbois, R. (2003) Job Quality in Non-profit Organizations. CPRN Research Series on Human Resources in the Non-profit Sector, 4. Ottawa: Canadian Policy Research Networks.
- McMulle, K. & Schellenberg, G. (2003) Job Quality in Non-profit Organizations. CPRN Research Series on Human Resources in the Non-profit Sector, 2. Ottawa: Canadian Policy Research Networks.
- Möttönen, S. & Niemelä, J. (2005) Kunta ja kolmas sektori: Yhteistyön uudet muodot. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Nätti, J. & Anttila, T. (2012) Joustava työaika, organisaation menestys ja henkilöstön hyvinvointi. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*, Helsinki: Gaudeamus, 155–173.
- Olson-Buchanan, J. B. & Boswell, W. R. (2006) Blurring Boundaries: Correlates of Integration and Segmentation between Work and Nonwork. *Journal of Vocational Behavior* 68 (3), 432–445.
- Parasuraman, S. & Greenhaus, J. H. (2002) Toward reducing some critical gaps in work-family research. *Human Resource Management Review* 12 (3), 299–312.
- Pessi, A.B. & Oravisaari, T. (2010) Kansalaisjärjestötoiminnan ytimessä. Tutkimus RAY:n rahoittamien sosiaali- ja terveystoimintojen toiminnasta. Avustustoiminnan raportteja 23. Raha-automaattiyhdistys ry. Helsinki: Dynamo, Yliopistopaino. [online]. URL:<http://www.kansalaisareena.fi/RAYraportti23.pdf>. Luettu 26.3.2012.
- Preacher, K. & Hayes, A. (2008) Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods* 40 (3), 879–891.
- PRH (2011a) Patentti- ja säätöhallituksen yhdistysrekisteri. [online]. <URL:<http://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri.html>>. Luettu 2.12.2011.
- PRH (2011b) Patentti- ja säätöhallituksen säätörekisteri [online]. <URL:<http://www.prh.fi/fi/saatiorekisteri.html>>. Luettu 2.12.2011.
- Preston, A. (1989) The Nonprofit Worker in a For-Profit World. *Journal of Labor Economics* 7 (4), 438–463.
- Rifkin, J. (1997) *Työn loppu: Teknologia, työpaikat, tulevaisuus*. Porvoo: WSOY.
- Roberts, K. (2007) Work-life balance – the sources of the contemporary problem and the probable outcomes. A review and interpretation of the evidence. *Employee Relations* 29 (4), 334–351.
- Rose-Ackerman, S. (1996) Altruism, Nonprofit, and Economic Theory. *Journal of Economic Literature* 34 (2), 701–728.
- Rouvinen-Wilenius, P. (2008) Sosiaalinen pääoma työyhteisön voimavarana. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisuja 4/2008.
- Salamon, L. & Anheier, H. (1996) The International Classification of Nonprofit Organizations: IC-NPO-Revision 1, 1996. Working Papers of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project 19. Baltimore: The Johns Hopkins Institute for Policy Studies.
- Salamon, L., Sokolowski, W. & List, R. (2003) *Global Civil Society: an Overview*. Baltimore: The Johns Hopkins University Institute for Policy Studies.
- Scherer, S. & Steiber, N. (2007) Work and family conflict? The impact of work demands on family life. Teoksessa G. Duncan G. (toim.) *Employment regimes and the quality of working life*. Oxford: Oxford University Press, 137–178.
- Schieman, S. & Glavin, P. (2008) Trouble at the border? Gender, flexible work conditions, and the work-home interface. *Social Problems* 55 (4), 590–611.
- Shih, T-H. & Fan, X. (2008) Comparing Response Rates from Web and Mail Surveys: A Meta-Analysis. *Field Methods* 20 (3), 249–271.
- Seiger, C. P. & Wiese, B. S. (2009) Social support from work and family domains as an antecedent or moderator of work-family conflicts. *Journal of Vocational Behavior* 75 (1), 26–37.
- Steiber, N. (2009) Reported Levels of Time-Based and Strain-Based Conflict between Work and Family Roles in Europe. A Multilevel Approach. *Social Indicators Research* 93 (3), 469–488.
- Tammelin, M. (2009) Working Time and Family Time. Experiences of the Work and Family Interface among Dual-Earning Couples in Finland. Jyväskylä: University of Jyväskylä.
- Tilastokeskus (2012) Erillisajo yritysrekisteristä.
- Toepler, S. & Anheier, H. (2004) Organizational Theory and Nonprofit Management: An Overview. Teoksessa A. Zimmer & P. Eckhard (toim.) *Future of Civil Society*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 253–270.

Tossavainen, M.-M. (2010) Hyvän hallintotavan jäljillä. Teoksessa R. Kittilä (toim.) Järjestöt voimana muutoksessa. Sosiaali- ja terveystieteiden vuosikirja 2011. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden yhteistyöyhdistys YTY ry, 46–51.

Voydanoff, P. (2002) Linkages between the work-family interface and work, family, and individual outcomes. *Journal of Family Issues* 23 (1), 138–164.

Voydanoff, P. (2004) The Effects of Work Demands and Resources on Work-to-Family Conflict and

Facilitation. *Journal of Marriage and Family* 66 (2), 398–412.

Voydanoff, P. (2005) Toward a conceptualization of perceived work–family fit and balance: A demands and resources approach. *Journal of Marriage and Family* 67 (4), 822–836.

Zhao, X., Lynch, J. & Chen, Q. (2010) Reconsidering Baron and Kenny: Myths and Truths about Mediation Analysis. *Journal of Consumer Research* 37 (2), 197–206.

## LIITE. Logistinen regressioanalyysi

Kolmannen sektorin työmarkkinoihin liittyy tiettyjä rakenteellisia piirteitä, kuten nais-, asiantuntija- ja pientyöpaikkavaltaisuus sekä työllistämisvaroin palkattujen suurempi määrä, jotka voivat vaikuttaa työn ja perheen yhteensovittamiseen siten, että työn ja perheen väliset konfliktit korostuvat. Joidenkin tutkimusten mukaan kotona asuvat lapset ja puolison työssäkäynti ovat yhteydessä työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmiin (ks. Voydanoff 2004; Voydanoff 2005; Byron 2005; Ford ym. 2007). Jotta nämä tekijät voidaan vakioida, yhdistimme kolmannen sektorin (N=

1 412) ja vuoden 2008 työolotutkimus aineistot (N = 4 392). Yhdistämisen luotettavuutta lisää se, että molemmissa aineistoissa tarkasteltavat kysymykset ja vastausvaihtoehdot vastaavat toisiaan.

Logistisen regressioanalyysin tulokset on esitetty taulukossa. Tarkastellut tekijät selittävät noin 9 % työn ja perheen laiminlyöntikokemusten vaihtelusta (Nagelkerke  $R^2 = 0,085$ ). Vakiointi ei poista kolmannen sektorin erityisyyttä suhteessa yleisesti työmarkkinoihin, vaan ristiriitakokemukset ovat selvästi muita työmarkkinoita yleisempiä.

**Liitetaulukko1. Työn ja perheen laiminlyöntikokemukset, kun Kolmas sektori (2011) ja Työolo (2008) -aineistot on yhdistetty**

	$\beta$ (S.E.)	p-arvo	OR	OR 95 % lv
Sektori (ref. = kolmas)				
Julkinen	-0.82 (0.09)	<0.001	0.44	0.37-0.53
Yksityinen	-0.57 (0.09)	<0.001	0.57	0.48-0.67
Sukupuoli (ref. = mies)	0.27 (0.07)	<0.001	1.32	1.14-1.51
Ikä	-0.01 (0.00)	0.004	0.99	0.99-1.00
Lapset (ref. = ei lapsia)	0.55 (0.07)	<0.001	1.73	1.52-1.97
Puoliso (ref. = on töissä)				
Ei ole töissä	0.23 (0.09)	0.015	1.26	1.05-1.51
Ei ole puolisoa	-0.05 (0.08)	0.517	0.95	0.81-1.11
Ammattiluokka (ref. = johtajat)				
Asiantuntijat	-0.64 (0.10)	<0.001	0.53	0.43-0.65
Työntekijät	-0.92 (0.11)	<0.001	0.40	0.32-0.49
Ei tietoa	-0.61 (0.16)	<0.001	0.55	0.40-0.74
Palkattu työllistämisvaroin (ref. = ei)	-0.12 (0.30)	0.672	0.88	0.50-1.57
Toimipaikan koko (ref. = alle 10 työntekijää)				
10-49 työntekijää	-0.10 (0.08)	0.224	0.91	0.78-1.06
Yli 50 työntekijää	-0.22 (0.08)	0.007	0.80	0.68-0.94
Ei tietoa	0.01 (0.27)	0.981	1.00	0.59-1.72

$\chi^2=329.59$ ,  $df=14$ ,  $p<0.001$ .

Jukka Könönen

# Maahanmuuttopolitiikka työmarkkinapolitiikkana

## Ulkomaalaisten hierarkisoidut työmarkkinat Suomessa

### Abstrakti

Työperusteisen maahanmuuton edistämisestä huolimatta suurin osa maahanmuutosta Suomeen tapahtuu muun kuin työn perusteella. Työperusteisten maahanmuuton väylien lisäksi myös muut maahantulokategoriat mahdollistavat työntöön Suomessa. Keskityn artikkelissa EU:n ulkopuolelta tuleviin ulkomaalaisiin, jotka eivät ole oikeutettuja suoraan pysyvään oleskelulupaan. Artikkelini perustuu ulkomaalaisten asemaa määrittävän lainsäädännön analyysiin, jonka avulla tarkastelen ulkomaalaisten eri oikeudellisten asemien vaikutusta työmarkkina-asemaan. Maahanmuuttopolitiikka tuottaa työvoiman hierarkisointia: asiantuntijat, matalapalkkaisilla aloilla työluvalla työskentelevät, kausityöläiset ja muut tilapäisesti oleskelevat ryhmät (kuten opiskelijat) ovat erilaisessa oikeudellisessa asemassa suhteessa työntekoon ja myös suhteessa sosiaalisiin oikeuksiin. Oikeuksien ja työntöön sääntely synnyttää hierarkkisia leveysasteita työmarkkinoille, joissa työntekijän vaihdon ehdot ovat erilaiset. Oleskelun ja oikeuksien luvanvaraisuus heikentää ulkomaalaisen neuvotteluasemaa ja lisää riippuvuutta työnantajasta. Maahanmuuttopolitiikka vaikuttaa siten myös ulkomaalaisen työvoiman kysyntään: ulkomaalaisten oikeuksien sääntely tuottaa ulkoisvaikutuksia työmarkkinoille. Oikeudellisen viitekehyksen huomioiminen tarjoaa uudenlaisen näkökulman maahanmuuttopolitiikkaan ja sen ristiriitaisiin seurauksiin.

### Johdanto

Työperusteisen maahanmuuton edistämisestä on tullut 2000-luvulla yksi keskeisistä maahanmuuttopolitiikan tavoitteista. *Työvoiman maahanmuuton toimenpideohjelman* (Sisäasiainministeriö 2009, 8) lähtökohdiana on kansallisten työmarkkinoiden suojeleminen: ”Ulkomailta rekrytoidut työntekijät eivät kuitenkaan korvaa jo maassa olevaa työvoimapotentiaalia, vaan täydentävät sitä”. Työperusteisen maahanmuuton osuus koko maahanmuutosta on kuitenkin edelleen vähäinen, ja useimmiten Suomeen on muutet-

tu perhesiteiden, humanitääristen syiden tai paluumuuton perusteella. Tilastoinnin puutteellisuuden takia Suomessa työskentelevien ulkomaalaisten määrästä ei ole tarkkaa tietoa (ks. Valtiontalouden tarkastusvirasto 2012; Ruotsalainen 2009). Tilastokeskuksen arvioiden mukaan vuonna 2008 Suomessa oli noin 130 000 ulkomaalaistaustaista työntekijää, joista tilapäisesti työskentelevien – mukaan lukien lähetetyt työntekijät ja EU-kansalaiset – osuus oli noin 50 000 (Myrskylä 2010). Uusimman arvion mukaan eri kategorioi-

den puitteissa työskentelevien ulkomaalaisten määrä on 75 000–125 000, joista valtaosa eli noin 50 000–100 000 on EU-kansalaisia (Sorainen 2012, 246). EU-alueen ulkopuolelta tuleville ulkomaalaisille myönnettiin vuonna 2011 ensimmäisiä oleskelulupia 17 683, joista eri työkategorioiden perusteella oleskeluluvan saaneiden osuus oli noin 30 prosenttia (Maahanmuuttovirasto 2012).

Huolimatta hallitun maahanmuuton tavoitteista ulkomaalaisen työvoiman määrää on mahdoton täysin kontrolloida, sillä myös muiden kategorioiden puitteissa saapuneet ulkomaalaiset voivat tehdä töitä ja jäädä maahan työvoimaksi. Samoin ajatus kansallisista työmarkkinoista ja niiden suojelusta on harhaanjohtava, sillä Suomi EU-jäsenmaana on osa EU-kansalaisten vapaan liikkumisen aluetta. Maassa oleva työvoimapotentiali (työvoiman tarjonta) käsittää Suomen kansalaisten lisäksi EU-kansalaiset ja muut tilapäisesti oleskelevat ulkomaalaiset, kuten opiskelijat ja turvapaikanhakijat. Lisäksi se, mitkä työmarkkinoiden tarpeet ovat, minkälaisia työntekijöitä tarvitaan ja miten kysyntä vaihtelee eri sektorien välillä ja suhdanteiden mukaan, ovat kiistanalaisia kysymyksiä (Anderson & Ruhs 2010). Maahanmuuttopoliittisten asiakirjojen mukaan työmarkkinoilla on tarvetta etenkin ulkomaalaisille asiantuntijoille ja hoiva-alan työntekijöille (Sisäasiainministeriö 2008; 2009). Vaikka Suomessa muiden länsimaiden tavoin pyritään edistämään erityistä ammattipätevyyttä omaavien ulkomaalaisten rekrytointia, työvoimaa tarvitaan myös matalapalkkaisilla palvelualoilla, hoiva- ja rakennusalalla sekä maataloudessa – aloilla, joissa miljoonat kolmansista maista kotoisin olevat työskentelevät Euroopassa (ks. Sassen 2001; Wills ym. 2010).

Maahanmuuton hallinnan näkökulmasta eri maahantulokategoriat – kuten turvapaikanhakija, kausityöläinen ja opiskelija – vastaavat henkilön tilannetta, ja rajat toimivat vastaavasti neutraalina maahantuloa sääntelevänä instituutiona. Useat tutkijat (Agier 2010; Anderson 2010; Neilson 2009; Rigo

2009; Sharma 2006) ovat kuitenkin korostaneet eri kategorioiden ongelmallisuutta hahmotettaessa muuttoliikkeitä. Vaikka näillä ”muuttoliikkeiden prototyypeillä” on keskeinen rooli muuttoliikkeiden hallinnassa, niitä ei kuitenkaan voi palauttaa ulkomaalaisen henkilökohtaisiin ominaisuuksiin tai moninaisiin liikkumisen syihin (Karakayali & Rigo 2008). Se, määrittyykö henkilö työperusteiseksi vai humanitääriseksi maahanmuuttajaksi, ei riipu niinkään hänen henkilökohtaisista motiiveistaan, vaan eri väylien kontrolloinnin asteesta. Eri kategorioiden merkitys on pikemminkin niitä vastaavissa erilaisissa oikeudellisissa asemissa. Oleskelulupajärjestelmä voidaan ymmärtää *muottina* (Anderson 2010), joka luo erilaisia mahdollisuuksia ja kanavia päästä maahan ja joka määrittää henkilön asemaa myös työmarkkinoilla. Enrica Rigon (2009, 51) mukaan rajat toimivat ”erottelukoneena”: ne tuottavat suoraan eroja ja hierarkioita ryhmien välille. Rajat seuraavat ulkomaalaista maahan pääsyn jälkeenkin oikeudellisten asemien kautta (Rigo 2005).

Maahanmuuttopolitiikka ei ainoastaan sääntele maahantuloa, vaan myös sitä asemaa, jossa ulkomaalainen oleskelee ja tekee työtä Suomessa. Esimerkiksi Nadita Sharman (2006) mukaan rajoilla tapahtuvaa sääntelyä olennaisempaa maahanmuuton hallinnassa on siirtotyöläisten alueella oleskelun sääntely. Vaikka itse työ olisikin samankaltaista, oikeudellisen sääntely tuottaa eroja työntekijöiden välille, kuten Bridget Andersonin (2008) tutkimuksesta au pareista ja kotiapulaisista Isossa-Britanniassa käy ilmi. Ulkomaalaisten *erityiseen oikeudelliseen asemaan työmarkkinoilla* ja siihen, millä tavalla ulkomaalaisen asema työmarkkinoilla eroaa kantaväestön asemasta, ei ole juuri kiinnitetty huomiota Suomessa. Työmarkkinat nähdään tavallisesti neutraalina kehyksenä, jonne ulkomaalaiset yksinkertaisesti sijoittuvat (esim. Sarvimäki 2010). Markkinoita ei kuitenkaan ole olemassa itsessään, vaan ne edellyttävät juridis-hallinnollista viitekehystä (Polanyi 2009; Marx 1976). Työmarkkinoiden dynamiikkaan – sii-

hen, missä palkan ja työvoiman vaihto tapahtuu – vaikuttaa työnlaisäädäntö, ammattiyhdistysliike ja alakohtaiset työehtosopimukset, minimipalkka, sosiaaliturva ja sosiaaliset oikeudet mutta myös moninaiset muut työmarkkinoiden ulkopuoliset valtasuhteet, mukaan lukien ulkomaalaislainsäädäntö.

Tarkastelen artikkelissa, miten työteon ja oleskelun sääntely vaikuttaa EU:n ulkopuolelta tulevien ulkomaalaisten<sup>1</sup> työmarkkina-asemaan ja työmarkkinoiden dynamiikkaan. Keskityn artikkelissa niihin ulkomaalaisiin, joiden maahantulo ja oleskelu ovat ehdollista ja riippuvaista viranomaisten päätöksistä. Näihin ryhmiin viitataan tavallisesti tilapäisesti oleskelevina ulkomaalaisina, mikä kuitenkin kertoo lähinnä oikeudellisesta asemasta<sup>2</sup>. Siten tarkastelun ulkopuolelle rajautuvat pysyvään oleskelulupaan perhesiteen, pakolaisuuden tai paluumuuton kautta oikeutetut maahanmuuttajat. Perheenyhdistämisen kautta tulleiden asema kuitenkin vaihtelee riippuen perheenkokoajan asemasta. Artikkelin lähtökohtana on erottelu niiden välillä, joiden oleskeluoikeus on ehdollista, ja niiden, jotka ovat turvattu oleskeluoikeuden ja sosiaaliturvan piirissä. Näiden kahden ryhmän erilaiseen asemaan työmarkkinoilla voidaan viitata palkkatyön historiaa tutkinutta Yann Moulier Boutangia (2002) seuraten eksogeenisena ja endogeenisena työvoimana. Siirtyminen eksogeenisestä endogeeniseen työvoimaan, eli pysyvän oleskeluluvan saaminen, edellyttää neljän vuoden yhtämittaista oleskelua jatkuvalla oleskeluluvalla. Erottelu toimii yksinkertaistettuna lähtökohtana, sillä eksogeenisen työvoiman sisällä on merkittäviä eroja ja yksittäisen henkilön tilanteeseen vaikuttavat myös muut tekijät.

Analysoin artikkelissa maahanmuuttopolitiikan vaikutusta työmarkkinoiden toimintaan ja ulkomaalaisen työmarkkina-asemaan perustuen aiheesta käytyyn kansainväliseen keskusteluun. Vaikka Suomessa ulkomaalaisten määrä on suhteellisesti vähäinen, ja eri maissa on erilaiset oleskelulupajärjestelmät, Suomi EU-jäsenmaana on osa eurooppalaista

rajaregiimiä sekä eurooppalaisia ja globaaleja työmarkkinoita. Siten muualla esille tulleet huomiot tarjoavat lähtökohdan ulkomaalaisten työmarkkinoiden rakentumisen analyysille. Aineistona käytän pääasiassa voimassa olevaa ulkomaalaislainsäädäntöä sekä eri ministeriöiden tuottamia selvityksiä maahanmuuttopolitiikasta. Aloitan analysoimalla ulkomaalaislakiin perustuvia erilaisia oikeudellisia asemia, joissa ulkomaalaiset voivat tehdä työtä Suomessa. Toiseksi tarkastelen sitä, miten nämä eri oikeudelliset asemat luovat hierarkisoituja tiloja työmarkkinoiden sisälle. Jatkan analyysia keskittymällä ulkomaalaisen palkkatyösuhteen erityisyyteen ja siihen, miten sääntely vaikuttaa työvoiman kysynnän ja tarjonnan dynamiikkaan. Lopuksi pohdin maahanmuuttopolitiikan ristiriitaisia seurauksia suhteessa asetettuihin tavoitteisiin.

### Ulkomaalaisten oikeudelliset asemat

Ulkomaalaisten maahantulon ja oleskelun sääntelyn perustan muodostavassa ulkomaalaislaissa (30.4.2004/301)<sup>3</sup> painottuvat turvallisuusnäkökohdat, mutta myös huoli järjestelmän väärinkäytöksistä. EU/ETA-alueen ulkopuolelta tulevan ulkomaalaisen on lähtökohtaisesti haettava oleskelulupaa *ulkomailta* ennen maahantuloa. Maahantulokontrollien kohteena ovat etenkin köyhistä maista tulevat ulkomaalaiset, mikä näkyy esimerkiksi viisumipolitiikassa. Afrikasta ja Aasiasta (Japania ja Etelä-Koreaa lukuun ottamatta) vaaditaan maahantuloviisumi, osasta maista myös kauttakulkuviisumi (Ulkoasianministeriö 2012). Oleskeluluvan myöntämisen edellytyksenä on turvattu toimeentulo, eli työnteko tai muuten todistettu varallisuus (39 §). Lisäksi oleskeluluvan saaminen edellyttää, että henkilö ei ole vaaraksi yleiselle turvallisuudelle, kansanterveydelle tai Suomen kansainvälisille suhteille (36 §). Turvallisuusnäkökulmat ovat myös painottuneet työperusteisessa maahanmuutossa, mihin osaltaan on vaikuttanut maahanmuuttoasioiden keskittäminen sisäasianmi-



nisteriöön (Sorainen 2007, 34). Vuodesta 2012 alkaen oleskelulupahakemus tulee jättää henkilökohtaisesti ja kaikilta hakijoilta otetaan sormenjäljet.

Työntekijän oleskelulupajärjestelmä (työlupa) muodostaa keskeisen työperusteisen maahanmuuton väylän. Työlupajärjestelmä koskee matalapalkkaisia aloja, kuten siivous-, puutarha-, ravintola- ja kuljetusalan tehtäviä. Työlupa oikeuttaa työskentelemään oleskeluluvassa määritellyllä ammattialalla (77 §). Työlupa myönnetään kaksivaiheisesti. Työ- ja elinkeinotoimistot suorittavat ensin niin sanotun työvoiman saatavuusharkinnan, jonka tarkoituksena on varmistaa, että työluvan myöntäminen ei estä työmarkkinoilla jo olevan työvoiman työllistymistä ja että työsopimus turvaa ulkomaalaisen toimeentulon (72 §)<sup>4</sup>. Alueellisten linjausten perusteella osalla ammattialoista selvitetään ainoastaan työehtojen toteutuminen<sup>5</sup>. Toisessa vaiheessa Maahanmuuttovirasto myöntää oleskeluluvan, mikäli työ- ja elinkeinotoimiston osapäätös on myönteinen ja mikäli hakijan oleskelulle ei ole yleisiä maahantulon esteitä. Työlupien alakohtaisuus ja oleskeluoikeuden sitominen työsuhteeseen tarkoittaa sitä, että matalapalkkaisilla aloilla työluvalla työskenteleminen kohdistuu muita ryhmiä enemmän sääntelyä. Vuonna 2011 myönnettiin ensimmäisiä lupia 4 463 ja jatkolupia 5 181 pääasiassa kuljetus-, maatalous- ja ravintola-alalle sekä siivoustöihin (Työ- ja elinkeinotoimisto 2012a).

Työlupajärjestelmän tavoitteena on ”tukea työvoiman saatavuutta suunnitelmallisesti, nopeasti ja joustavasti ottaen huomioon työnantajien ja ulkomaalaisten työntekijöiden oikeusturva sekä työmarkkinoilla jo olevan työvoiman mahdollisuus työllistyä” (70 §). Työvoiman saatavuusharkinnan tarkoituksena on toimia työmarkkinoiden suojelun mekanismina. Saatavuusharkinta on osa maahanmuuton yhteiskunnallista kompromissia: työmarkkinajärjestöt osallistuvat työlupien myöntämiskäytäntöjen arviointiin sekä valtakunnallisten ja alueellisten linjausten laa-

dintaan. Ammattiyhdistysliike on suhtautunut kielteisesti työvoiman maahanmuuttoon (Forsander ym. 2004, 100–105) ja myös saatavuusharkinnasta luopumiseen. Työvoiman ”nopea ja joustava saatavuus” tarkoittaa käytännössä kuukausia kestävästä prosessista, joka voi myös johtaa kielteiseen työlupapäätökseen. Työntekijän rekrytoiminen ulkomailta vaatii resursseja ja luo velvollisuuksia työnantajalle työsuhteen keston ja säännöllisen työajan osalta, mikä aiheuttaa ongelmia esimerkiksi palvelualoilla, joissa kokoaikaisen työn osuus on vähentynyt<sup>6</sup>. Vähäisten työtuntien tai saatavuusharkinnan perusteella evätty työlupa ei kuitenkaan takaa, että kyseiseen työhön tulisi esimerkiksi suomalainen työntöön työnhakija.

Työlupajärjestelmä muodostaa varsin byrokraattisen järjestelmän, jolla on moninaisia ja ristiriitaisia tavoitteita (Sorainen 2007, 17). Huolimatta siitä, että järjestelmän epäkohdat ovat tiedossa, lupajärjestelmän selkeyttäminen ja saatavuusharkinnasta luopuminen (Valtioneuvosto 2007, 22) ovat jääneet toteuttamatta suhdanteiden heikennyttä ja poliittisen tilanteen muututtua. Vaikka myönnettyjen työlupien määrät ovat vähentyneet vuodesta 2008, se ei välttämättä tarkoita ulkomaalaisen työnteon vähenemistä, vaan työnteon lisääntymistä muissa asemassa. Työntekoa koskeva lupajärjestelmä sisältää ”varsin erilaisia, erihintaisia ja erilaista harkintaa sisältäviä lupamenettelyjä” (Työministeriö 2007, 10). ”Ulkomaalaislain 79–81 §:ssä säädetyt alun perin poikkeustilanteiksi eli ilman saatavuusharkintaa myönnettävät lupatyypit ovat muodostuneet hyvin yleiseksi perusteeksi ulkomaalaisten työnteolle Suomessa” (Eduskunta 2009). Nämä poikkeustilanteiksi säädetyt asemat muodostavat monimutkaisen kokonaisuuden, joka luo erilaisia oikeudellisia asemia ulkomaalaiselle työntekijälle riippuen maahantulon syystä, mutta myös tehtävän työn luonteesta ja siitä maksettavasta palkasta.

Työn takia myönnettävien oleskelulupien toisen ryhmän muodostavat yritysten johto-

tasolla tai erityisosaamista vaativissa asian-  
tuntijatehtävissä työskentelevät ulkomaalai-  
set, jotka ovat eri oikeusmenettelyn piirissä.  
Myös Suomessa erityisosaajien oikeudelli-  
nen asema on parempi kuin muiden työnte-  
kijöiden, vaikka sitä ei ole yhtä eksplisiittises-  
ti lakiin kirjattu kuin monissa muissa mais-  
sa (ks. Anderson 2010). Erityisasiantuntijat  
ovat pääasiassa IT-alan erityisosaajia.  
Asiantuntijuudelle ei ole laissa määritelty  
kriteerejä, vaan Maahanmuuttovirasto te-  
kee päätöksen tehtävän vaativuuden, kou-  
lutuksen ja työstä maksettavan palkan pe-  
rusteella. Vuonna 2011 erityisasiantuntijoil-  
le myönnettiin 883 oleskelulupaa. Lisäksi  
oleskelulupia myönnettiin tieteelliseen tut-  
kimukseen 522, harjoitteluun 171, urhei-  
luun ja valmentamiseen 169 ja muuhun  
työntekoon 504. Kielteisten päätösten osuus  
asiantuntijoiden oleskeluluvista on pienem-  
pi kuin työ lupien kohdalla: esimerkiksi eri-  
tyisosaajien päätöksistä ainoastaan yksi oli  
kielteinen. (Maahanmuuttovirasto 2012.)  
Ammattimaisesti urheilun, tieteen tai kult-  
tuurin alalla työskentelevät eivät tarvitse  
oleskelulupaa alle kolmen kuukauden työtä  
varten (79 §).

Kolmas ulkomaalaislakiin kirjattu työ-  
voiman liikkumisen väylä koskee kausityö-  
läisiä. Alle kolmen kuukauden ajaksi marjo-  
jen ja maataloustuotteiden sadonkorjuuseen  
saapuvat ulkomaalaiset voivat tehdä työtä il-  
man oleskelulupaa (81 §)<sup>7</sup>. Metsämarjojen  
poimiminen on Suomessa jokamiehen oikeus  
ja vastaavasti marjojen myyminen on vero-  
vapaata toimintaa. Metsämarjojenpoimintaa  
ei määritellä työnteoksi vaan ulkomaalaiset  
marjanpoimijat ovat eräänlaisia ”turisti-yrit-  
täjiä”. Suomeen on viime vuosina saapunut  
tuhansia thaimaalaisia marjanpoimijoita, joi-  
den ansiot ovat jääneet hyvin alhaisiksi ei-  
vätkä kaikki ole pystyneet kattamaan työn-  
teolla edes työnvälitys- ja matkakustannuk-  
sia (Yimprasert 2010; Rantanen & Valkonen  
2011). Maatalouden kausityöläiset sen sijaan  
ovat palkkatyössä ja verovelvollisia. He ovat  
progressiivisen verotuksen sijaan lähdevero-

tuksen piirissä, vaikka heillä ei ole oikeuksia  
yhteiskunnan palveluihin johtuen lyhyestä  
työsuhteesta. Huolimatta työn samankaltai-  
suudesta metsämarjanpoimijat ja maatalous-  
työntekijät ovat eri asemassa erilaisten työ-  
määritelmien seurauksena.

Myös muut kuin työn perusteella tulevat  
ulkomaalaiset ovat oikeutettuja työntekoon.  
Ulkomaalaiset tutkinto-opiskelijat kuuluvat  
rajoitetun työnteko-oikeuden piiriin (80 §).  
Opiskelijat voivat työskennellä opetusaika-  
na keskimäärin 25 tuntia viikossa ja kokoai-  
kaisesti lukuvuoden ulkopuolella tai mikä-  
li työ liittyy lopputyöhön tai harjoitteluun.  
Opiskelijoihin ei sovelleta työvoiman saata-  
vuusharkintaa. Ulkomaalainen opiskelija tar-  
vitsee oleskeluluvan saamiseksi opiskelupai-  
kan lisäksi yksityisen sairasmakuutuksen sekä  
todisteen toimeentulostaan eli 6 000 euroa  
lukukautta kohden omalla tilillä. Opiskelijat  
on määritelty tilapäisesti oleskeleviksi ul-  
komaalaisiksi, joten he ovat sosiaaliturvan  
ja opintososiaalisten etuuksien ulkopuolel-  
la. Opiskelu ei oikeuta oleskeluun valmistu-  
misen jälkeen, vaan heidän tulee löytää uusi  
oleskelulupaperuste, kuten työ tai avioliitto,  
jäädäkseen maahan. Ulkomaalaiselle opiske-  
lijalle voidaan kuitenkin myöntää tutkinnon  
suorittamisen jälkeen tilapäinen oleskelulupa  
työnhakua varten. Opiskelijoiden työnteko on  
yleistä Suomessa, joten ulkomaalaisten opiske-  
lijoiden työnteko opiskelijoiden ohella ei lie-  
ne yllättävää ottaen huomioon, että he eivät  
saa opintotukea eivätkä myöskään opintolai-  
naa. Opiskelijoille myönnettiin 5 460 oleske-  
lulupaa vuonna 2011. Hakemuksista hylättiin  
noin 9 prosenttia pääasiassa puutteellisen toi-  
meentulon tai asiakirjaväärennösten seurauk-  
sena. (Maahanmuuttovirasto 2012, 6.)

Ilman oleskelulupaa työntekoon oikeu-  
tettu ryhmä on turvapaikanhakijat (81 §).  
Kansainvälistä suojelua hakeneella on oi-  
keus työskennellä rajoituksetta kolmen  
kuukauden jälkeen maahantulosta, mikä-  
li heillä on vaadittavat maahantuloasiakir-  
jat, muutoin kuuden kuukauden jälkeen.  
Turvapaikanhakijat ovat prosessin ajan oi-

keutettuja ilmaiseen asumiseen vastaanottokeskuksessa, alennettuun toimeentulotukeen sekä välttämättömiin terveystalveluihin. Turvapaikanhakijat ovat hyvin heterogeeninen ryhmä, mutta esimerkiksi traumaattiset kokemukset eivät välttämättä tarkoita työkyvyttömyyttä vaan työ voi toimia eräänlaisena ”terapiana” (Himanan & Könönen 2010). Työlupaa hakevaan turvapaikanhakijaan sovelletaan saatavuusharkintaa. Vuonna 2011 tehdyistä 3 567 turvapaikkapäätöksestä myönteisiä oli 1 271, joista varsinaisen turvapaikan sai 169 hakijaa. (Maahanmuuttovirasto 2012c). Vaikka vain osa turvapaikanhakijoista tekee työtä prosessin aikana, oleskeluluvan saaneet ovat potentiaalista työvoimaa. Turvapaikkajärjestelmä ei ole siten irrallinen työmarkkinoista, kuten esimerkiksi Gregor Noll (2008) kirjoittaa.

Vaikka työlupaa on yleensä haettava ennen maahantuloa, oleskelulupa voidaan myöntää myös Suomesta haettaessa, jos sen myöntämättä jättäminen olisi ulkomaalaisen tai työnantajan kannalta perusteetonta tai ilmeisen kohtuutonta (49 §). Siirtolaiset liikkuvat eri kategorioiden välillä turvatakseen oleskeluoikeutensa (Schuster 2005): turvapaikanhakijasta voi tulla työperusteinen maahanmuuttaja, opiskelija voi saada oleskeluluvan perhesiteen perusteella. Samalla oleskelulupajärjestelmä synnyttää laittoman oleskelun ja työnteon mahdollisuuden. Myös Suomessa on arviolta joitakin tuhansia paperittomia, jotka ovat pääasiassa kielteisen turvapaikka- tai oleskelulupapäätöksen saaneita ulkomaalaisia<sup>8</sup>. Laittomuus on ymmärrettävä yhtenä erityisenä maahanmuuttohallinnon tuottamana positiona, joka sijoittuu samalle jatkumolle muiden oikeudellisten asemien kanssa (Dauvergne 2009). Paperittomat elävät yksityisten turvaverkostojen varassa, mutta he voivat silti käydä töissä ja maksaa myös veroja (ks. Könönen 2012). Vaatimus oleskeluluvan henkilökohtaisesta jättämisestä tekee vaikeaksi aseman laillistamisen, vaikka henkilöllä olisi siihen perusteet esimerkiksi työn tai perhesiteen perusteella.

Noll (2008) käyttää termiä ”turvapaikkalainsäädännön piilotettu tuottavuus” viitattaessaan kielteisen päätöksen saaneiden turvapaikanhakijoiden rooliin harmaassa taloudessa Euroopassa. Etelä-Euroopassa miljoonien paperittomien siirtolaisten asema on laillistettu työsuhteen perusteella, vaikka he eivät ole saapuneet työperusteisina maahanmuuttajina. Laillistamisohjelmissa eroteltu humanitäärisen ja työperusteisen maahanmuuton välillä paljastuu keinotekoiseksi. Maahanmuuttopolitiikka tuottaa piilotetusti työvoimaa, joka ei näy tilastoissa ja jonka asemaa työvoimana ei tunnusteta. Suomen kohdalla kyse ei ole niinkään paperittomista – vaikka heidän määränsä todennäköisesti kasvaa koko ajan – vaan lähinnä laillisesti oleskelevista opiskelijoista ja turvapaikanhakijoista. Vaikka näiden ryhmien työnteosta ei ole tietoa, kyse lienee pikemminkin tuhansista kuin sadoista työntekijöistä, jotka työskentelevät useimmiten epätyypillisissä työsuhteissa. Vaikka määrät ovat suhteellisesti vähäisiä, esimerkiksi palvelualoilla tilapäisessä asemassa olevat ulkomaalaiset osaltaan mahdollistavat työlupajärjestelmän tavoitteeksi asetetun työvoiman joustavan ja nopean saatavuuden. (Könönen 2011; 2012.)

### Työmarkkinoiden leveysasteet

Yksinkertainen erottelu laillisen ja laittoman maahanmuuton välillä ei auta ymmärtämään niitä moninaisia asemia, joissa ulkomaalaiset tekevät työtä. Maahanmuuttopolitiikan tuottavuus voidaan ymmärtää laajemmin kuin työperusteisten kategorioiden ulkopuolelta saapuvana tai laittomana työvoimana, sillä eri oikeudelliset asemat vaikuttavat ulkomaalaisten asemaan työmarkkinoilla. Ulkomaalaislainsäädäntö sivutuotteena jakaa työmarkkinat erilaisiin segmentteihin, jossa työntekijän *vaihdon ehdot* ovat erilaiset. Ulkomaalaisten oleskelun ja työn sääntely tuottaa työmarkkinoiden fragmentoitumista, jota voidaan kuvata Aihwa Ongin

(2006) termiä käyttäen lateraaleina tiloina tai leveysasteina. Sen sijaan, että olisi kehityksessä kahdet työmarkkinat, toiset kanta-väestölle ja toiset ulkomaalaisille, ulkomaalaisille on useita erityisiä oikeudellisesti ja hallinnollisesti tuotettuja työmarkkinoiden leveysasteita, joissa työntekijän vapauden ja oikeuksien aste vaihtelee. Vaikka joissain tapauksissa, kuten marjanpoiminnassa, työmarkkinoiden leveysaste vastaa määrättyä alaa, työmarkkinoiden leveysasteet läpäisevät tuotannon tiloja ja myös samoja työpaikkoja. Hierarkisoidut työn vyöhykkeet eivät sijaitse pelkästään kolmannessa maailmassa eikä globaali työnjaon järjestelmä kulje ensimmäisen ja kolmannen maailman välillä, vaan se läpäisee myös globaalin metropolin tilaa (Mezzadra & Neilson 2008).

Ulkomaalaiset ovat keskenään erilaisessa asemassa työmarkkinoilla myös riippuen oikeudesta perheenyhdistämiseen ja sosiaaliturvaan sekä erilaisesta verovelvollisuudesta. Suomen kansalaisiin verrattavia ja kansainvälistä suojelua saaneita ulkomaalaisia lukuun ottamatta oikeus perheenyhdistämiseen edellyttää toimeentuloedellytyksen täyttämistä, mikä tarkoittaa puolison osalta 630 euron ja alaikäisen perheenjäsenen osalta 450 euron nettotuloja kuukaudessa (Maahanmuuttovirasto 2012b). Esimerkiksi työluvalla oleskelevalla perheenkokoajalla, joka haluaa puolionsa ja kolme lasta Suomeen, tulee olla lähes kahden tuhannen euron nettotulot kuukaudessa. Käytännössä toimeentulovaatimus tarkoittaa, että erityisosaajilla on korkeamman palkan takia automaattinen perheenyhdistämisoikeus, kun taas matalapalkkaisilla aloilla työskentelevillä ei ole oikeutta perheenyhdistämiseen. Perheenjäsenyys määritellään eri tavalla EU-kansalaisen ja kolmannen maan kansalaisen kohdalla. EU-kansalaisten vanhemmat ovat oikeutettuja maahanmuuttoon ja heidän kohdallaan alaikäisen perheenjäsenen ikäraja on 18 vuoden sijaan 21 vuotta. Perheenyhdistämisen vaikeus vaikuttaa perheellisen työntekijän työntekoon: muuttoliik-

keisiin liittyy olennaisesti rahalähetykset lähtömaahan jääneille perheenjäsenille (Sassen 2003).

Oikeus sosiaaliturvaan puolestaan edellyttää vakinaista asumista eli toistaiseksi tai vähintään kahdeksi vuodeksi solmittua työsuhdetta. Työntekijä sairausvakuutetaan Suomessa heti työskentelyn alkaessa, jos työsuhte kestävä vähintään neljä kuukautta. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2012b.) Vaikka työluvalla oleskeleva kuuluu työttömyysturvan piiriin, työsuhteen päättyessä hänellä ei kuitenkaan välttämättä ole edellytyksiä oleskeluluvan uusimiseen mutta ei myöskään sosiaaliturvaan. Sosiaali- ja terveysministeriön (2011, 74) selvityksessä tilannetta kuvataan ”syttyy/sammuu” -periaatteella. Henkilön oikeus sairausvakuutukseen ja työttömyysturvaan syttyy työsuhteen alkaessa, mutta työsuhteen päättyttyä kuuluminen asumisperusteiseen sosiaaliturvaan sammuu. ”Tällainen syttyy/sammuu -tila voi jatkua useamman vuoden yli, viisikin vuotta tai jopa pitempään [...] riippumatta yhdenjaksoisesta Suomessa asumisesta ja vaikka henkilölle olisi annettu kotikunta” (emt.). Myös työntekijän perheenjäsenen oikeus sosiaaliturvaan sammuu työntekijän lopetettua työskentelyn. Ongelma korostuu etenkin ravintola- tai siivousalalla, joissa työ on pirstaloitunut lyhyiksi työsuhteiksi. Pääsy julkisiin palveluihin on vähäisempi ongelma asiantuntijatehtävissä, joissa työsuhte-etuna on yksityinen terveydenhuolto.

Ulkomaalaisella työntekijällä ei ole aina mahdollisuutta palveluihin, joiden rahoittamiseen hän osallistuu. Asumisperusteisesta sosiaaliturvasta huolimatta ”Suomessa työskentely ja siihen liittyvä verovelvollisuus ei siten aina luo ulkomaalaiselle oikeutta sosiaaliturvaetuuksista” (Valtioneuvosto 2006, 25). Enintään kuusi kuukautta työskentelevä on rajoitetusti verovelvollinen eli häneltä peritään Suomesta saadusta ansiotulosta ja luontaiseduista 35 prosentin lähdevero 510 euron ylittävistä osuudesta. Tämä asettaa esimerkiksi lyhytaikaiset maatalouden kausityöntekijät epätasa-arvoiseen asemaan, min-

kä takia lähdeveron verovapaan osuuden koroittamista on vaadittu (Eduskunta 2011b). Yhtäjaksoisesti yli kuusi kuukautta työskentelevä ulkomaalainen kuuluu progressiivisen verotuksen piiriin samalla tavalla kuin pysyvästi Suomessa asuva. Kuitenkin yli kuusi kuukautta erityisosaamista vaativassa työtehtävässä, jossa kuukausipalkka on vähintään 5 800 euroa, työskentelevä ulkomaalainen voi maksaa progressiivisen veron sijasta 35 prosentin suuruista lähdeveroa. (Työ- ja elinkeinotoimisto 2012c.) Siten korkeapalkkaisissa johtotehtävissä erityisosaajien verotus on vastaavaa suomalaista työntekijää alhaisempi, kun taas maatalouden kausityöläisillä se on korkeampi verrattuna suomalaiseen lyhytaikaiseen työntekijään.

Maahanmuuttopolitiikkaa luonnehtii myös Suomessa eräänlainen valta-geometria (Massey 2008) tai luokkapohjaisuus, jossa koulutetut ulkomaalaiset ovat oikeudellisesti paremmassa asemassa liikkumisen, työnteon ja sen kautta syntyvien oikeuksien suhteen verrattuna muihin ulkomaalaisiin. Kuitenkaan ”luokka-asema” ei perustu pelkästään henkilön koulutukseen tai varallisuuteen eikä edes keskeiseen asemaan tuotannossa, vaan ulkomaalaiset saattavat päätyä täysin eri tilanteeseen riippuen oleskeluluvasta. Nokialla työskentelevällä asiantuntijalla ja samoja käytäviä illalla siivoavalla ulkomaalaisella voi olla sama kansalaisuus ja jopa sama koulutus, mutta he ovat eri oikeusmenettelyn piirissä ja heihin sovelletaan eri viranomaistoimia. Vaikka esimerkki on kuvitteellinen ja henkilön työllistymiseen vaikuttaa luonnollisesti muutkin tekijät kuin oikeudellinen asema, maahanmuuttohallinto vaikuttaa suoraan tuotannon organisoituihin. Oikeuden tila ei ole yhtenäinen vaan fragmentoitunut: toiset (kouluttamattomat) ovat ikään kuin ulkomaalaisempia kuin toiset (asiantuntijat).

Andersonin (2010) käyttämä termi *institutionalisoitu epävarmuus* kuvaa hyvin oleskelun sääntelyn seurauksia ulkomaalaiselle työntekijälle. Andersonin mukaan maahan-

muuttohallinto vahvistaa muuttoliikkeiden väliaikaisuutta ja viivyttää siirtymää pysyvän oleskeluoikeuden piiriin. Epävarmuus syntyy paitsi tilapäiseksi määritellystä asemasta, myös viranomaisten laajasta harkintavallasta sekä oleskeluoikeuden että sosiaalisten oikeuksien suhteen. Lupajärjestelmän monimutkaisuuden takia ”niin viranomaisien, työnantajien kuin hakijoiden itsensäkin on ollut vaikea hahmottaa, millaista lupaa tarvitaan, mihin menettelyyn hakemus kuuluu sekä mille viranomaiselle hakemus tulee jättää” (Eduskunta 2009). Oleskelulupa voidaan jättää myöntämättä, ”jos on perustelua aiheutta epäillä ulkomaalaisen tarkoituksena olevan maahantuloa tai maassa oleskelua koskevien säännösten kiertäminen” (36 §). Hakemus voidaan hylätä esimerkiksi, mikäli ulkomaalainen hakee oleskelulupaa uudella perusteella Suomessa. Myös oikeus sosiaaliturvaan voi olla riippuvaista viranomaisten tekemistä tulkinnoista, sillä ulkomaalaisen oikeutta sosiaaliturvaan ei ole yksiselitteisesti määritelty lainsäädännössä (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö 2011, 75).

Ulkomaalaisten eri oikeudelliset asemat ja niitä vastaavat erilaiset oikeudet muodostavat eräänlaisen kehikon, joiden puitteissa ulkomaalaiset joutuvat luovimaan ja rakentamaan elämänsä. Annika Forsander ja kollegat (2004, 130–138) ovat kiinnittäneet huomiota ulkomaalaisten asiantuntijoiden kohtaamiin ongelmiin, kuten pitkiin käsittelyaikoihin, passin luovuttamiseen poliisille kuukausiksi, oleskelulupien korkeisiin käsittelymaksuihin ja poliisin epäystävälliseen toimintaan, oleskelulupia uusittaessa. Negatiiviset kokemukset järjestelmän parissa saattavat vaikuttaa ulkomaalaisten halukkuuteen jäädä maahan. Kyse ei kuitenkaan ole pelkästään byrokraattisista ongelmista, vaan oikeudellisen aseman epävarmuus vaikuttaa myös työhön ja suhteeseen työnantajaan. Esimerkiksi Olga Silfverin (2010) tutkimat entisen Neuvostoliiton alueelta muuttaneet asiantuntijat työskentelevät pitkiä päiviä varmistaakseen työsuhteensa ja siten oleske-

luoikeutensa jatkumisen. Vaikka yksittäisten henkilöiden kokemus tilanteesta vaihtelee, maahanmuuton hallinta tuottaa työntekijöitä, joilla on erityinen suhde sekä työnantajaan että työmarkkinoihin (Anderson 2010). Eri oikeudelliset asemat heijastuvat niin työsuhteeseen kuin laajemmin työvoiman kysynnän ja tarjonnan määräytymiseen.

### Ulkomaalaisen työsuhteen erityisyys

Uusklassisen taloustieteen mukaan työntekijän ja työnantajan vaihtosuhte on lähtökohdaisesti vapaa. Työntekijällä on oikeus myydä työvoimansa eniten tarjoavalle eikä ulkopuolisia rajoituksia työsuhteen keston tai työmarkkinoille pääsyn suhteen ole asetettu. Työsuhde on työnantajan ja -tekijän välinen sopimuksenvarainen suhde, jossa sovitaan työn sisällöstä ja -ehdoista sekä työntekijän saamasta korvauksesta työntekoa sääntelevässä oikeudellisessa kehyksessä. Työmarkkinoilla tapahtuva vaihto (työvoiman osto ja myynti) on siten muodollisesti tasa-arvoisten osapuolten välistä vapaata toimintaa. Tämä edellyttää, että työsuhteen osapuolet ovat eksplisiittisesti määrittelyt eli sulkevat ulos kolmannet osapuolet eikä sopimus rajoita työntekijän vapautta lähteä työsuhteesta. Tasa-arvon ideaali koskee työsuhteen ulkopuolista aikaa, sillä itse työsuhde on aina hierarkkinen. Ulkomaisen työvoiman erityisyys liittyy juuri maahanpääsyn ja oleskelun sääntelyyn, jonka seurauksena ulkomaalaisen työ ei aina täytyä vapaan standardityösopimuksen ehtoja. (Moulier Boutang 2002, 88–93.)

Työmarkkinat eivät ole homogeeninen tila, jonne työntekijät tulevat yhtäläisestä asemasta. Ulkomaalaisen täytyy maksaa työmarkkinoille pääsystä suoraan oleskelulupahakemusten käsittelynä satoja euroja (poikkeuksena turvapaikanhakijat). Oleskelulupien käsittelymaksut vaihtelevat ensimmäisen oleskeluluvan kohdalla opiskelijan 250 eurosta työntekijän 440 euroon. Tavallisen oleske-

luluvan (erityisosaja) käsittelymaksu 385 euroa on myös työlupahakemusta halvempi. Työperusteisten oleskelupien kohdalla työsuhteen osapuolina on työnantajan ja -tekijän lisäksi valtio, joka säätelee ulkomaalaisen liikumista työmarkkinoilla. Työsuhteen voimasaolo ei ole aina työnantajan ja -tekijän päättävissä. Alakohtaiset työluvut vaikeuttavat ulkomaalaisen työntekijän alanvaihtoa, koska lupaa on haettava uudestaan toiselle alalle. Siten keskeinen työntekijän ”oikeus” myydä työvoimansa eniten tarjoavalle ei aina ole mahdollista. Samoin opiskelijoiden työnteon sääntely rajoittaa kokoaikaisen työn tekemistä. Asiantuntijoiden työ on lähimpänä standardityösuhteen mallia, vaikkakin myöskin heidän kohdallaan maassa oleskelu on riippuvainen työsuhteen jatkumisesta. Ulkomaalaisen työntekijän kohdalla suhde hallintoon määrittää työsuhtetta.

Olellainen ero endogeenisen ja eksogeenisen työvoiman välillä liittyy oleskelun mahdollisuuteen. Ulkomaalainen on mahdollista poistaa maasta, mikäli hän ei täytä ulkomaalaislain määrittämiä maassaolon kriteereitä. Nicholas de Genovan (2005) mukaan karkotettavuus (*deportability*) – karkotuksen mahdollisuus erotuksena toimeenpannuista karkotuksista – on keskeinen mekanismi, joka tekee siirtolaisista työntekijän armoilla olevaa työvoimaa. Karkotettavuus määrittää yleisemmin eksogeenisen työvoiman asemaa ja muodostaa ulkomaalaisen elämän horisontin, mikä vaikuttaa niin työmarkkina-asemaan kuin yleisemmin ulkomaalaisen toimintaan (esimerkiksi poliittisen toiminnan mahdollisuuteen). Vaikka paperiton on paradigmaattinen viitepiste prekaarista ja hyväksikäytystä työntekijästä, oleskeluoikeuden epävarmuus vaikuttaa myös EU:n ulkopuolelta tulevien asiantuntijoiden työhön. Kuitenkin se, miten oleskelun epävarmuus vaikuttaa yksittäisen henkilön tilanteeseen, riippuu elämäntilanteesta ja käytettävissä olevista resursseista, työsuhteen varmuudesta mutta myös maasta poistamisen ja kotimaahan paluun seurauksista.

Ulkomaalainen työntekijä voi olla riippuvainen työnantajasta paitsi toimeentulonsa, myös oleskeluoikeutensa vuoksi. Tämä koskee työluvalla oleskelevien lisäksi niitä jo Suomessa oleskelevia ulkomaalaisia, kuten kielteisen päätöksen saaneita turvapaikanhakijoita tai opiskelijoita valmistumisen jälkeen, joille työsuhde voi olla ainoa tapa jäädä maahan. Siinä määrin kun oleskeluoikeus sidotaan työntekoon, työssä vaihdetaan työsuorituksen lisäksi myös oikeus oleskella maassa. Tällöin työsuhde ei palaudu työvoiman ja palkan väliseen vapaaseen vaihtoon. Enrica Rigo (2009, 200) kiteyttää asian terävästi: ”Sillä hetkellä kun lupa päästä maahan ja oleskella alueella tulee osaksi työntekijän ja työnantajan välistä molemminpuolisen vaihdon sopimussuhdetta [...] juuri ’oikeus’ oleskella alueella ’vaihdetaan’, ainakin osittain, työsuoritusta vastaan.” Työluvan muodostama erityinen vaihtosuhde muistuttaa avioliiton kautta maahan muuttaneiden tilannetta, jossa oleskelulupa on vastaavasti riippuvainen avioliiton jatkumisesta. Pohjoismaihin muuttaneet venäläiset maahanmuuttajanaiset ovat käyttäneet termiä ”lusiminen” kuvaamaan itsenäisen oleskeluluvan saamiseen liittyvää odottamista (Saarinen 2007, 131).

Ulkomaalaisen työntekijän asemaa työmarkkinoilla (ja hänen suhdettaan työhön) muuttaa myös työmarkkinoille pääsyn välilliset kustannukset. Työnhakua varten ei myönnetä viisumeita, mikä aiheuttaa vaikeuksia sekä potentiaalisille työntekijöille että rekrytointiongelmista kärsiville yrityksille. Työvoiman maahanmuuton toimenpiteohjelmassa kiinnitetään huomiota työntekijältä perittäviin välitysmaksuihin: ”Mitä enemmän rekrytointiprosessissa on eri toimijoita ja välikäsiä, sitä todennäköisempää on, että maksujen keräämistä esiintyy.” (Sisäasianministeriö 2009, 22). Esimerkiksi Suomeen rekrytoitujen marjanpoimijoiden valinnassa Thaimaassa toimivilla koordinaattoreilla on keskeinen rooli (Rantanen & Valkonen 2011). Köyhistä maista lähteville henkilöille laillinen maahantulo länsi-

maihin on käytännössä hyvin vaikeaa ilman välitystoimistojen tai salakuljettajien apua. Siirtolaisten näkökulmasta salakuljettajat ja välitysfirmit ovat osa samaa liikkumisen hallinnan järjestelmää (Papadopoulos ym. 2008, 191). Matkakustannusten lisäksi ulkomaalainen työntekijä voi joutua maksamaan työntekijätoimistoille tuhansia euroja. Köyhille ulkomaalaisille länsimaiden työmarkkinoille sisään pääsyn kustannukset tarkoittavat usein velkaa.

Maahanmuuton hallintaa ja kontrollointia perustellaan osaltaan ulkomaalaisten hyväksikäytön estämisellä, ja myös Suomessa ihmiskaupan vastainen työ on noussut keskeiseksi teemaksi (esim. Poliisi 2009). Ihmiskauppaa on analysoitava suhteessa maahantulon mahdollisuuksiin ja lupajärjestelmän synnyttämään riippuvuuteen. Keväällä 2012 ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäyttöön ja ihmiskauppaan liittyvän rikostutkinnan johtajan mukaan: ”Ilman tätä työtä heillä ei ole työlupaa eikä oleskeluoikeutta Suomessa” (Helsingin Sanomat 2012). Maahanmuuttohallinto mahdollistaa välillisesti työnantajalle kontrollin muotoja, joita heillä ei ole suhteessa endogeeniseen työvoimaan. Työnantajan ei tarvitse takavarikoida passia kontrolloidakseen ulkomaalaista työntekijää, sillä oleskelun ja oikeuksien ehdollisuus tekee mahdolliseksi riippuvuussuhteen syntymisen työnantajaan. Riippuvuussuhde mahdollistaa kaikenlaisen hyväksikäytön heikoista työehdoista seksuaaliseen hyväksikäyttöön, pahimmillaan jopa ihmiskauppaan. Työsuhteesta voi muodostua myös eräänlainen suojelusuhde riippuen työnantajan hyväntahtoisuudesta (Könönen 2011).

Ulkomaalaisen asema työmarkkinoilla on monilta osin rajoitettua ja jopa ei-vapaata – vaikkakin vapauden aste vaihtelee asemasta ja työstä riippuen. Moulrier Boutangin (2002) mukaan kapitalismi ei edellytä vapaata työvoimaa, vaan historiallisesti tarkasteltuna pikemminkin vapaa työvoima on ollut poikkeus kapitalismin historiassa. Siirtolaisten työn rajoittaminen voidaan ymmärtää osak-

si ei-vapaan tai rajoitetun työn pitkää historiaa. Vaikka myös ulkomaalaiset työntekijät ovat työlainsäädännön piirissä ja työntekijöinä heitä koskevat samat oikeudet kuin kantaväestöä, oikeudellinen asema muuttaa heidän neuvotteluasemaansa ja vähentää mahdollisuutta vaatia oikeuksiaan. Ongelma ei ole niinkään ulkomaalaisten tietämättömyys oikeuksistaan, vaan niistä seurauksista, joita työpaikan menettämisenä on ulkomaalaiselle. Esimerkiksi työluvalla oleskelevaa ulkomaalaista, joka lähtee työsuhteesta heikkojen työehtojen takia, uhkaa juridinen rangaistus oleskeluluvan menettämisenä. Tämä ei tarkoita, että kaikki epävarmassa asemassa olevat ulkomaalaiset ovat riistettyä työvoimaa ja että työnantajat haluavat lähtökohtaisesti hyväksikäyttää heitä, vaan kyse on niistä mahdollisuuksista, joita työntekijällä on vaikuttaa työehtoihinsa ja missä määrin hän on vapaa lähtemään työsuhteesta vaarantamatta toimeentuloansa tai oleskeluansa maassa.

### Työvoiman kysyntä ja tarjonta

Taloustieteellinen näkökulma työmarkkinoihin korostaa hintamekanismin merkitystä kysynnän ja tarjonnan kohtaamisessa. Keskeinen tekijä tasapainon muodostumisessa on työvoiman hinta: jos on pulaa työvoimasta, palkat nousevat kunnes markkinoilla syntyy tasapaino; työvoiman ylitarjonta taas johtaa palkkojen laskuun. Tasapainoteoria olettaa kysynnän ja tarjonnan erillisiksi tekijöiksi, jotka itsesääntelyn kautta asettuvat tasapainoon. Valtio vaikuttaa työvoiman tarjontaan sekä sääntelemällä maahanmuuttoa että maassa olevan väestön asemaa työvoima- ja koulutuspolitiikan kautta. Esimerkiksi terveydenhoitoalan työvoimapulaan on mahdollista vaikuttaa lisäämällä lääkäreiden koulutusta ja parantamalla hoitohenkilöstön työehtoja. Työvoiman tarjontaan vaikuttaa palkkatason lisäksi työehdot, työn sosiaalinen arvostus ja etenemismahdollisuudet, työvoiman kysyntään vaikuttavat puolestaan saatavilla

olevan työvoiman osaaminen ja taidot sekä myös heikkojen työehtojen hyväksyminen. Tasapaino määrittyy eri aloilla ja eri aikoina eri tavalla. Kohtaanto-ongelmia voi olla siten samalla alalla ja jopa samalla alueella työvoiman tarjonnasta (työttömästä työvoimasta) huolimatta. (Anderson & Ruhs 2010.)

Työmarkkinat ovat erityiset markkinat, joiden toiminta ei palaudu työvoiman ja pääoman suhteeseen (ks. Viren & Vähämäki 2011). Ulkomaalaisten asemaan vaikuttavat monenlaiset työmarkkinoiden ulkopuoliset valtasuhteet tekevät yksinkertaiset taloustieteelliset analyysit ongelmallisiksi. Ulkomaalaisen aseman erityisyys tarkoittaa samalla sitä, että työvoiman tarjonta määrittyy eri tavoin endogeenisen ja eksogeenisen työvoiman kohdalla. Sosiaaliturvan piirissä olevalla henkilöllä on mahdollisuus kieltäytyä matalapalkkaisista töistä, vaikka tähän on yritetty vaikuttaa aktivoivalla työmarkkinapolitiikalla (ks. Kananen 2012). Vaihtoehtona voi tilanteesta riippuen olla myös muut työvoimapolitiittiset toimenpiteet. Kokonaan sosiaaliturvan ulkopuolella olevalle, kuten ulkomaalaiselle opiskelijalle, työn menettäminen voi vaarantaa toimeentulon. Työluvalla oleskelevalle työpaikan menettämisen myötä hänellä ei ole perustetta oleskeluluvan jatkamiseen. Ulkomaalaisten työntekoon vaikuttaa myös esimerkiksi perheen elättäminen lähtömaassa tai maahantuloa varten otetun velan maksaminen. Verrattuna endogeeniseen työvoimaan eksogeenisen työvoiman tarjontakäyrä on erilainen.

Ulkomaalaiset sijoittuvat usein tehtäviin, jotka eivät ole houkuttelevia kantaväestölle ja joissa on pulaa työntekijöistä huonojen työehtojen takia (esim. Wills ym. 2010). Tämä voidaan kääntää perusteluksi kielteiselle suhtautumiselle maahanmuuttoon: alemmalla palkalla työskentelevät ulkomaalaiset vievät kantaväestön työt ja huonontavat työehtoja. Työehtojen heikentyminen liittyy kuitenkin yleisemmin työn organisoimisen muutokseen ja prekarisaatioon. Oleskelun ja oikeuksien ehdollisuus ei yksin selitä ulkomaalais-



ten heikkoa työmarkkina-asemaa, mutta se muuttaa suhdetta työhön ja vaikuttaa siihen, millä ehdoilla työntekijä on valmis työskentelemään. Esimerkiksi palvelualojen työntajien näkökulmasta ulkomaalaiset ovat ahkerampia ja joustavampia työntekijöitä kuin suomalaiset (Könönen 2011). Kapitalismissa kysynnän ja tarjonnan tasapainoa olennaisempi periaate on voiton maksimointi, mikä lähes poikkeuksetta tarkoittaa epätasa-arvoisen neuvotteluaseman heijastumista suoraan työehtoihin. Vaikka ulkomaalaiset tekisivät samoja töitä, he ovat työmarkkinoiden eri leveysasteilla oleskelun, oikeuksien ja työnteon sääntelyn takia. Tuhat eksogeenista työntekijää ei ole sama asia kuin tuhat endogeenista työntekijää.

Vaikka maahanmuuton vaikutus kanta-väestön asemaan työmarkkinoilla on moniselitteinen kysymys, tutkimusten mukaan vaikutus on pitkällä aikavälillä vähäinen (ks. Sarvimäki 2010). Ulkomaalaiset eivät yleensä kilpaile tehtävistä, joissa tarvitaan hyvää suomen kielen taitoa. Maahanmuuttopolitiikka osaltaan kuitenkin estää ulkomaalaisilta tasa-arvoisen kilpailun työmarkkinoilla. Vaikka Suomessa maahanmuuttopolitiikan yhteiskunnallinen kompromissi perustuu ”suomalaisen työn” suojelemiseen, työmarkkinoiden suojeleminen kohdistuu ensisijaisesti matalapalkkaisiin aloihin. Argumentti ”ulkomaalaiset vievät suomalaisten työt” pätee pikemminkin asiantuntijatyöhön, jossa ulkomaalaiset asiantuntijat kilpailevat samoista töistä koulutettujen suomalaisten kanssa. Paradoksaalisesti kuitenkin juuri heidän liikkumiseen ja työntekoon kohdistuu vähiten rajoituksia. Pioren (1979, 184) mukaan koulutettujen maahanmuuton tiukentaminen olisi perusteltua, koska he estävät kantaväestöä mutta myös maahanmuuttajia etenemästä työmarkkinoilla ja integroitumasta yhteiskuntaan. Maahanmuuttopolitiikan implisiittinen lähtökohta – ulkomaalaiset asiantuntijat täydentävät työvoimaa, matalapalkkaisilla aloilla ulkomaalainen työvoima korvaa suomalaista työvoimaa – on kiistanalainen.

Vaikka ulkomaisen työvoiman tarve tulee kasvamaan Euroopassa väestön vanhetessa (Castles 2006), maahanmuuttopolitiikka pikemminkin vaikeuttaa ulkomaalaisten jäämistä maahan. Ajatus kiertomuutosta (*circular migration*) tai vierastyöjärjestelmästä perustuu työvoiman kysynnän vaihteluun ja oletukseen ulkomaalaisesta työvoimasta suhdanteiden tasaajana. Taustalla on myös pyrkimys minimoida maahanmuuton kustannukset, siis tuoda työvoimaa mutta ei ihmisiä, kuten Stephen Castles (2006) asian muotoilee. Taloudellisten taantumien suhde siirtolaisten työllisyyden vähenemiseen ei ole mitenkään yksiselitteinen. Taantumet yleensä vaikuttavat myös lähtömaan tilanteeseen ja siten vähentävät siirtolaisten halukkuutta palata kotimaahansa. Lama voi johtaa ulkomaalaisen työvoiman kysynnän kasvuun: ”On täysin mahdollista, että ainakin joillakin sektoreilla ja joissakin ammateissa, työntajien vaatimukset hyvästä ”työetiikasta” – mukaan lukien halukkuus hyväksyä alempia palkkoja ja työehtoja – lisääntyy taantumana aikana ja sen seurauksena siirtolaistyövoiman kysyntä suhteellisesti kasvaa” (Anderson & Ruhs 2010, 45).

Siirtolaisten sijoittumiseen työmarkkinoiden hierarkioiden alimmille tasoille on viitattu termillä etninen segmentaatio. Pioren (1979) mukaan työmarkkinoiden segmentaation taustalla on eräänlainen pääoman ja ay-liikkeen välinen kompromissi. Suhteellisen turvatut työpaikat ovat primäärisektorilla, mutta epävarmuus ja joustavuus ulkoistetaan sekundäärisektorille, jonne sijoittuvat heikommassa asemassa olevat, kuten siirtolaiset. Vastaavasti Moulrier Boutangin (2002) mukaan toisen maailmansodan jälkeinen maahanmuuton yhteiskunnallinen kompromissi liittyi työnjaon etniseen hierarkisointiin. Palkankorotuksia olennaisempaa oli *työnjaon jäykkyys alaspäin*, se että kantaväestö ei joutunut työmarkkinoilla kaikista heikoimpiin töihin, joita siirtolaiset tekevät. Työn muutoksen seurauksena yksinkertaiset jaottelut primääri- ja sekundäärisektorin tai

normaalin ja epätyypillisen työn välillä käyvät ongelmallisiksi (Himanen 2012). Turvattu kokoaikainen työ on fordistisen järjestelmän ja siihen liittyvän työvoiman ja pääoman välisen kompromissin mahdollistama poikkeus (Neilson & Rossiter 2008). Kapitalismin muutoksen seurauksena työn epävarmistuminen koskettaa myös kansalaisia ja korkeasti koulutettuja. Samalla post-fordistisessa kapitalismissa työnjaon järjestelmä on muuttumassa. Vaikka työmarkkinoiden etniset hierarkiat eivät ole hävinneet, niiden rinnalle on syntynyt oikeudellinen segmentaatio: heikoimmassa oikeudellisessa asemassa olevat ovat useimmiten kaikista heikoimmassa asemassa työmarkkinoilla (Könönen 2012).

Maahanmuuttopolitiikka on samalla työmarkkinapolitiikkaa, sillä se vaikuttaa työvoiman tarjonnan lisäksi työvoiman *kysyntään*. Maahanmuuttopolitiikka tuottaa eksogeenistä työvoimaa, joka on heikommassa asemassa ja riippuvaisempaa työnantajastaan kuin endogeeninen työvoima. Rajojen tuottamalla oikeudellisilla asemilla on myös *pitkäkestoisia* vaikutuksia siirtolaisten sijoittumiseen työmarkkinoilla (Goldring & Landolt 2010). Maahanmuuttopolitiikka tuottaa siten *ulkoisvaikutuksia*<sup>9</sup> työmarkkinoille, kuten Moulrier Boutang (2002) esittää. Erilainen oikeudellinen asema tekee ulkomaalaisista monin tavoin halutumpia työntekijöitä verrattuna endogeeniseen työvoimaan. Työvoiman tarjonta ja kysyntä eivät ole irrallisia toisistaan, vaan työvoiman kysyntä riippuu myös siitä, mitä työnantajat olettavat saavansa eri työntekijäryhmistä. Maahanmuuttopolitiikan paradoksi on, että vaikka työvoimaa olisi saatavilla Suomessa, ulkomaalaisia työntekijöitä voidaan suosia rekrytoinnissa nimenomaan työmarkkinoiden suojelemisen nimissä tehtävän sääntelyn takia.

## Johtopäätökset

Ulkomaalaiset eivät ole työmarkkinoilla samassa asemassa kuin kantaväestö, kuten jo

pelkästään ulkomaalaislakia lukemalla voidaan havaita. Olli Soraisen (2012, 256) mukaan lupajärjestelmän vaikutus maahanmuuttoon on vähäinen: ”Suomeen joko tullaan tai ei tulla pitkälti lupajärjestelmästä riippumatta”. Maahanmuuttopolitiikka ei kuitenkaan toimi yksinkertaisesti työvoiman määrän sääntelyn mekanismina, kuten olen artikkelissa pyrkinyt osoittamaan. Ulkomaalaiset ovat erilaisessa oikeudellisessa asemassa riippuen kansalaisuudesta, tehtävän työn luonteesta mutta myös luokitellusta maahantulon syystä. Rajat tuottavat työvoiman hierarkisaatioita ja moninaistumista (Mezzadra & Neilson 2008): asiantuntijat, työluvalla oleskelevat ja muut tilapäisessä asemassa olevat ulkomaalaiset ovat eri asemassa työmarkkinoilla. Maahantulon, oikeuksien ja työn sääntely muodostaa erityisiä työmarkkinoiden leveysasteita, joissa työsuhteen vaihdon ehdot ovat erilaiset. Työmarkkinoiden leveysasteet tarkoittavat samalla sitä, että erottelu endogeenisen ja eksogeenisen työvoiman välillä pätee vain yleisellä tasolla: eksogeeninen työvoima sisältää erilaisia oikeudellisia asemia. Maahanmuuttopolitiikka tuottaa ulkoisvaikutuksia työmarkkinoille, minkä seurauksena eksogeenisen työvoiman tarjonta ja kysyntä määräytyy eri tavalla kuin endogeenisen työvoiman kohdalla.

Olemassa olevien tilastojen puutteellisuuden takia on vaikea arvioida, kuinka paljon ulkomaalaiset tekevät töitä erilaisissa oikeudellisissa asemissa. Kokonaistalouden kannalta eksogeenisen työvoiman osuus on vähäinen Suomessa, mutta tiettyjen alojen (esimerkiksi palvelualat pääkaupunkiseudulla) suhteen osuus lienee kuitenkin merkittävä. Työperusteisen maahanmuuton edistämisestä huolimatta suurin osa maahanmuutosta Suomeen tapahtuu edelleen muun kuin työn perusteella. Erityistä ammattipätevyyttä omaavia ryhmiä lukuun ottamatta maahantulo kolmansista maista on ulkomaalaisen kannalta käytännössä hyvin hankalaa. Työnantajat voivat kuitenkin rekrytoida jo Suomessa muulla kuin työn perusteella saa-

puneita ulkomaalaisia, joilla ei ole jatkuvaa oleskelulupaa ja jotka pystyvät reagoimaan nopeasti ja joustavasti työvoiman kysynnän vaihteluihin. Yksi vaihtoehto on helpottaa turvapaikanhakijoiden tai muiden jo maahan tulneiden ulkomaalaisten mahdollisuuksia jäädä maahan työvoimaksi. Ei-työperäisten ulkomaalaisten tarkasteleminen irrallaan työmarkkinoista maahantulon luokituksen pohjalta ei ole perusteltua. Samoin ulkomaalaisen oleskelun tilapäisyys on sidoksissa mahdollisuuksiin saada oleskelulupa.

Vaikka oleskelulupajärjestelmän tarkoituksena on säännellä maahanmuuttoa ja turvata ulkomaalaisten työehtojen toteutuminen, maahanmuuttopolitiikalla on ristiriitaisia seurauksia ulkomaalaisen työntekijän asemaan työmarkkinoilla. Työehtojen valvonta ja ihmiskaupan torjunta on tärkeää, mutta ilman puuttumista ulkomaalaisen neuvotteluasemaan vaikuttaviin rakenteellisiin tekijöihin niiden vaikutus on vähäinen. Valtion työmarkkinoihin, oleskeluoikeuteen ja sosiaaliturvaan kohdistuva sääntely vähentää ulkomaalaisten mahdollisuuksia vaikuttaa työehtoihinsa lisäämällä riippuvaisuutta työstä. Ongelma ei ole siten pelkästään ”pahat” työnantajat ja salakuljettajat, vaan on otettava huomioon ulkomaalaisten työn ja oleskelun sääntelyn tuottama riippuvainen asema. Andersonin (2010) mukaan maahanmuuttohallinto ei suojele kansallisia työmarkkinoita, mutta se ei myöskään suojele ulkomaalaisia työntekijöitä hyväksikäytöltä. Samanlainen johtopäätös on mahdollista tehdä myös Suomen kohdalla. Maahanmuuttopolitiikka tuottaa osittain niitä tuloksia, joilta sen pitäisi suojella työmarkkinoita: työmarkkinoiden hierarkisoitumista mutta myös mahdollisuuden ulkomaalaisten hyväksikäyttöön.

Maahanmuuttopolitiikkaan liittyy moninaisia haasteita: yhtäältä pitää suojella työmarkkinoita ja kilpailukykyä, toisaalta edis-

tää kotoutumista ja estää ulkomaalaisten hyväksikäyttö. Näiden osin ristiriitaisten tavoitteiden yhdistäminen ei ole yksinkertaista. Maahanmuutto on myös voimakkaasti politisoitunut kysymys. Ulkomaalaisten työntekijöiden asemaan liittyvät ongelmat ovat olleet pitkään tiedossa (ks. Valtioneuvosto 2006, Työministeriö 2007) ja huolimatta edelliseen hallitusohjelmaan (Valtioneuvosto 2007) kirjatusta tavoitteista selkeyttää lupajärjestelmää ja luopua saatavuusharkinnasta epäkohtien korjaaminen ei ole edennyt. Maahanmuuttopolitiikassa kansalliset intressit ovat usein ensisijaisia suhteessa ulkomaalaisten oikeuksiin. Maahanmuuttopolitiikan kehittämiseen vaikuttaa myös EU:n lainsäädäntö (ks. Sorainen 2012), jossa on edistytty lähinnä koulutettuja työntekijöiden aseman parantamisessa. Laillisten maahantuloväylien edistäminen matalapalkkaisille aloille ei ole edennyt, sen sijaan vuoden 2012 alussa voimaan tullut erityisosajadirektiivi (sininen kortti) parantaa erityistä ammattipätevyyttä omaavien osajien asemaa<sup>10</sup>.

Miljoonilla eri oikeudellisissa asemassa työskentelevillä ulkomaalaisilla on keskeinen merkitys Euroopan kilpailukykyyn ylläpitämisessä. Huolimatta suhteellisesti vähäisestä määrästä myös Suomessa työskentelee ulkomaalaisia, jotka maksavat Suomeen veroja mutta ovat sosiaaliturvajärjestelmämme ulkopuolella. Vaikka ulkomaalaiset on sisällytetty tuotantoon, heidän mahdollisuuksiaan asettua pysyvästi ja päästä oikeuksien piiriin on rajoitettu. Liberaalin oikeusteorian suhteen tämä aiheuttaa ongelmallisen tilanteen, sillä ulkomaalaisuuden tulisi olla lähtökohtaisesti lyhytaikainen status, ja pidempään oleskelevan ulkomaalaisen aseman taas tulisi olla kansalaisen asemaa vastaava (Bosniak 2007). Valikoiva ja hierarkkinen sisällyttäminen oikeuksien piiriin on ristiriidassa hyvinvointivaltion ja demokratian periaatteiden kanssa.

## Kirjallisuus

- Agier, M. (2011) *Managing the Undesirables: Refugee Camps and Humanitarian Government*. Cambridge: Polity Press.
- Anderson, B. (2009) What's in a name? Immigration controls and subjectivities: The case of au pairs and domestic worker visa holders in the UK. *Subjectivity* 29 (1), 407–424.
- Anderson, B. (2010) Migration, Immigration Controls and the Fashioning of Precarious Workers. *Work, Employment and Society* 24 (2), 300–317.
- Anderson, B. & Ruhs, M. (2010) *Migrant Workers: Who Needs Them? A Framework for the Analysis of Staff Shortages, Immigration, and Public Policy*. Teoksessa M. Ruhs & B. Anderson (toim.) *Who Needs Migrant Workers? Labour Shortages, Immigration, and Public Policy*. Oxford: Oxford University Press, 15–52.
- Bosniak, L. (2006) *The Citizen and the Alien: Dilemmas of Contemporary Membership*. Princeton: Princeton University Press.
- Castels, S. (2006) Guestworkers in Europe: A Resurrection? *International Migration Review* 40:4, 741–766.
- Dauvergne, C. (2009) *Making People Illegal. What Globalization means for Migration and Law*. Cambridge: Cambridge University Press.
- De Genova, N. (2005) *Working the Boundaries. Race, Space, and "Illegality" in Mexican Chicago*. Durham: Duke University Press.
- Eduskunta (2009) HE 269/2009. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi ulkomaalaislain ja ulkomaalaisrekisteristä annetun lain 3 §:n muuttamisesta. [online]. <URL: <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2009/20090269>>. Luettu 16.1.2012.
- Eduskunta (2011a) HE 37/2011. Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi ulkomaalaislain muuttamisesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. [online]. <URL: <http://www.finlex.fi/fi/esitykset/he/2011/20110037>>. Luettu 12.2.2012.
- Eduskunta (2011b) Lakialoite 8/2011. Laki rajoitetusti verovelvollisen tulon verottamisesta annetun lain 6 §:n muuttamisesta. [online]. <URL: [http://www.eduskunta.fi/faktatmp/utatmp/akxtmp/la\\_8\\_2011\\_p.shtml](http://www.eduskunta.fi/faktatmp/utatmp/akxtmp/la_8_2011_p.shtml)>. Luettu 12.2.2012.
- Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus (2012) *Uudenmaan Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskuksen ulkomaisen työvoiman käytön yleisiä edellytyksiä koskeva linjaus*. [online]. <URL: <http://www.te-keskus.fi/Public/download.aspx?ID=19844&GUID={306ABF17-E64C-489F-A380-35451957118B}>>. Luettu 27.12.2012.
- Forsander, A. & Raunio, M. & Salmenhaara, P. & Helander, M. (2004) *Sykettä ja suvaitsevaisuutta. Globaalin osaamisen kansalliset rajat*. Helsinki: Edita.
- Goldring, L. & Landolt, P. (2011) Caught in the Work–Citizenship Matrix: the Lasting Effects of Precarious Legal Status on Work for Toronto Immigrants. *Globalizations* 8 (3), 325–341.
- Helsingin sanomat (2012) *Rajavartiolaitos epäilee siivousfirmaa ihmiskaupasta*. [online]. <URL: <http://www.hs.fi/kotimaa/Rajavartiolaitos+ep%C3%A4ilee+siivousfirmaa+ihmiskaupasta/a1305557413877>>. Luettu 16.8.2012.
- Himananen, M. (2012) *Pysyvä tilapäisyys – Huomioita paperittomuuden, ulkomaalaisuuden ja prekaarin työn suhteista*. Teoksessa I. Vuorikuru (toim.) *Maahanmuutto harmaan talouden kysymyksenä*. Helsinki: Kalevi Sorsa säätiö, 45–66.
- Himananen, M. & Könönen, J. (2010) *Pako ja pakko -turvapaikanhakijoiden kokemuksia prekaarista työstä*. Teoksessa S. Wrede & C. Nordberg (toim.) *Vieraita töissä*. Helsinki: Gaudeamus, 45–71.
- Kananen, J. (2011) *Modern Societal Impulses and their Nordic Manifestations: On Emancipation and Constraint in Societal Development*. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Karakayali, S. & Rigo, E. (2010) *Mapping the European Space of Circulation*. Teoksessa N. de Genova & N. Peutz (toim.) *Deportation Regime. Sovereignty, Space, and the Freedom of Movement*. Durham & London: Duke University Press, 123–144.
- Könönen, J. (2011) *Palvelualan työnantajat ja joustavat ulkomaalaiset työntekijät. Maahanmuuttohallinnon merkitys prekaarin työvoiman tuottamisessa*. *Janus* 19 (1), 52–67.
- Könönen, J. (2012) *Prekaari työvoima ja työn hierarkiat metropolissa*. *Sosiologia* 49 (3), 190–205.
- Maahanmuuttovirasto (2012a) *Oleskeluluvat vuonna 2011. Tilastokatsaus*. [online]. <URL: [http://migri.fi/download/31526\\_Tilastokatsaus\\_2011\\_mamu\\_VALMIS.pdf](http://migri.fi/download/31526_Tilastokatsaus_2011_mamu_VALMIS.pdf)>. Luettu 28.9.2012.

- Maahanmuuttovirasto (2012b) Toimeentuloedel-lytys. [online]. <URL:http://www.migri.fi/perheenjasenen\_luokse\_suomeen/toimeentuloedellytys>. Luettu 28.9.2012.
- Maahanmuuttovirasto (2012c) Turvapaikkapäätökset 1.1.-31.12.2011. [online]. <URL:http://migri.fi/download/31492\_Tp-paatokset\_vuosi\_2011\_.pdf>. Luettu 28.9.2012.
- Marx, K. (1974) Pääoma: Kansantaloustieteen arvostelu. 1. osa, Pääoman tuotantoprosessi. Moskova: Edistys.
- Massey, D. (2008) Samanaikainen tila. Tampere: Vastapaino.
- Mezzadra, S. & Neilson, B. (2008) Border as Method, or, the Multiplication of Labor. [online]. <URL:http://eipcp.net/transveral/0608/mezzadranilson/en>. Luettu 27.1.2012.
- Moulier Boutang, Y. (2002) Dalla Schiavitù al lavoro salariato. Roma: Manifestolibri.
- Myrskylä, P. (2010) Maahanmuutossa suuria vuosivaihteluita. [online]. <URL:http://www.stat.fi/artikkelit/2010/art\_2010-07-09\_001.html?s=0>. Luettu 28.1.2012.
- Neilson, B. & Rossiter, N. (2008) Precarity as a Political Concept, or, Fordism as Exception. *Theory, Culture & Society* 25 (7-8), 51–72.
- Neilson, B. (2009) The world seen from a taxi: Students-migrants-workers in the global multiplication of labour. *Subjectivity* 29 (1), 425–444.
- Noll, G. (2008) Asylum, Migrants and the Informal Labour Market. Teoksessa P. Cramér & T. Bull (toim.) *Swedish Studies in European Law*. Vol. 2. Oxford & Portland: Hart Publishing, 1–16.
- Ong, A. (2006) *Neoliberalism as Exception: Mutations in Citizenship and Sovereignty*. Durham: Duke University Press.
- Papadopoulos, D., Stephenson, N. & Tsianos, V. (2008) *Escape Routes. Control and Subversion in the 21st Century*. London: Pluto Press.
- Piore, M. J. (1979) *Birds of Passage. Migrant Labor and Industrial Societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Polanyi, K. (2009) Suuri murros. Aikakautemme poliittiset ja taloudelliset juuret. Tampere: Vastapaino.
- Poliisi (2009) Laittoman maahantulon vastainen toimintaohjelma 2010–2011. Poliisin ylijohdon julkaisusarja 5/2009. [online]. <URL:http://www.poliisi.fi/intermin/biblio.nsf/F2AEA0220E3B72A3C225767A002FAAA3/\$file/5-2009.pdf>. Luettu 29.9.2012.
- Rantanen, P. & Valkonen, J. (2011) *Ulkomaalaiset metsämarjajoimijat Suomessa*. Ulkoasiainministeriö, Helsinki.
- Rigo, E. (2005) *Citizenship at Europe's Borders: Some Reflections on the Post-colonial Condition of Europe in the Context of EU Enlargement*. *Citizenship Studies* 9 (1), 3–22.
- Rigo, E. (2009) *Rajojen Eurooppa*. Helsinki: LIKE & Tutkijaliitto.
- Ruotsalainen, K. (2009) *Ulkomaalaisten tilapäisen työnteon tilastointi on hajanaista ja puutteellista*. *Hyvinvointikatsaus* 3/2009. [online]. <URL:http://www.stat.fi/artikkelit/2009/art\_2009-09-30\_008.html?s=0>. Luettu 18.12.2011.
- Saarinen, A. (2007) *Venäläiset maahanmuuttajat "naisystävällisessä" Pohjolassa: Kansalaisuus ja stigmatisoitunut identiteetti*. Teoksessa T. Martikainen & M. Tiilikainen (toim.) *Maahanmuuttajanaiset: Kotoutuminen, perhe ja työ*. Helsinki: Väestöliitto, 125–146.
- Sarvimäki, M. (2010) *Maahanmuuton taloustiede: lyhyt johdatus*. *Kansantaloudellinen aikakauskirja* 106 (3), 253–270.
- Sassen, S. (2001) *The Global City*. New York, London, Tokyo. Princeton & Oxford: Princeton University Press.
- Sassen, S. (2003) *Global Cities and Survival Circuits*. Teoksessa B. Ehrenreich & A. Russell Hochschild (toim.) *Global Woman. Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*. New York: Owl Books, 254–274.
- Schuster, L. (2005) *The Continuing Mobility of Migrants in Italy: Shifting between Places and Statuses*. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 31 (4), 757–774.
- Sharma, N. (2006) *Home Economics: Nationalism and the Making of 'Migrant Workers' in Canada*. Toronto: University of Toronto Press.
- Sisäasiainministeriö (2008) *Työvoiman maahanmuuton edistämisen yhteistyömuodot lähtömaiden kanssa*. Sisäasiainministeriön julkaisu- ja 31/2008. [online]. <URL:http://www.intermin.fi/julkaisu/312008?docID=25098>. Luettu 20.09.2011.
- Sisäasiainministeriö (2009) *Työvoiman maahanmuuton toimenpideohjelma*. Sisäasiainministe-

- riön julkaisu 23/2009. [online]. <URL: [http://www.intermin.fi/download/16493\\_Tyovoiman\\_maahanmuuton\\_toimenpideohjelma.pdf](http://www.intermin.fi/download/16493_Tyovoiman_maahanmuuton_toimenpideohjelma.pdf)>. Luettu 20.09.2011.
- Silfver, O. (2010) Vääränlaiset huippuosaajat? Entisen Neuvostoliiton alueelta tulleiden asiantuntijoiden kiinnittyminen suomalaiseen työelämään. Teoksessa S. Wrede & C. Nordberg (toim.) Vieraita töissä. Helsinki: Gaudeamus, 122–146.
- Sorainen, O. (2007) Ulkomaalainen työntekijä. Rekrytointi, maahantulo ja työnteko. Helsinki: Edita.
- Sorainen, O. (2012) Työperusteinen maahanmuutto ja työlupajärjestelmä Suomessa. Oikeus 41 (2), 244–256.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (2011) Maahanmuuttoon ja maastamuuttoon liittyvää sosiaaliturvasäännöstöä selvittäneen työryhmän muistio. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistiot 2011:2. [online]. <URL: [http://www.stm.fi/c/document\\_library/get\\_file?folderId=3320152&name=DLFE-16099.pdf](http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=3320152&name=DLFE-16099.pdf)>. Luettu 19.9.2012.
- Työministeriö (2007) Ulkomaalaisten työntekoa koskevan järjestelmän kehittämistarpeita. Työlupatyöryhmän raportti. [online]. <URL: [http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/07\\_julkaisu/thj380.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/07_julkaisu/thj380.pdf)>. Luettu 24.11.2011.
- Työ- ja elinkeinotoimisto (2012a) Työ- ja elinkeinotoimiston osaratkaisut koskien työntekijän oleskelulupahakemuksia. Vuosi 2011. [online]. <URL: [http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/04\\_maahanmuutto/02\\_ulkom\\_tyonteko/oleskelulupa\\_osaratkaisut2011.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/04_maahanmuutto/02_ulkom_tyonteko/oleskelulupa_osaratkaisut2011.pdf)>. Luettu 12.9.2012.
- Työ- ja elinkeinotoimisto (2012b) Ulkomaalaisen työntekijän sosiaaliturva. [online]. <URL: [http://www.mol.fi/mol/fi/02\\_tyosuhteet\\_ja\\_lait/02\\_ulkom\\_suomessa/06\\_ulkom\\_sosturva/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/fi/02_tyosuhteet_ja_lait/02_ulkom_suomessa/06_ulkom_sosturva/index.jsp)>. Luettu 24.1.2012.
- Työ- ja elinkeinotoimisto (2012c) Ulkomaalaisen verotus. [online]. <URL: [http://www.mol.fi/mol/fi/02\\_tyosuhteet\\_ja\\_lait/02\\_ulkom\\_suomessa/05\\_verotus/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/fi/02_tyosuhteet_ja_lait/02_ulkom_suomessa/05_verotus/index.jsp)>. Luettu 24.1.2012.
- Ulkoasianministeriö (2012) Tietoa viisumivollisen maan kansalaisille. [online]. <URL: <http://formin.finland.fi/public/default.aspx?nodeid=15717&contentlan=1&culture=fi-FI>>. Luettu 11.09.2012.
- Ulkomaalaislaki 301/2004. [online]. <URL: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040301>>. Luettu 11.09.2012.
- Valtioneuvosto (2005) Valtioneuvoston päätös ulkomaisen työvoiman käytön yleisiä edellytyksiä koskevista valtakunnallisista linjauksista. [online]. <URL: [http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/04\\_maahanmuutto/02\\_ulkom\\_tyonteko/linjaukset.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/04_maahanmuutto/02_ulkom_tyonteko/linjaukset.pdf)>. Luettu 2.10.2011.
- Valtioneuvosto (2006) Hallituksen maahanmuuttoliittinen ohjelma 19.10.2006. <URL: [http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/10\\_muut/mamu\\_ohjelma19102006.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/10_muut/mamu_ohjelma19102006.pdf)>. Luettu 15.9.2001.
- Valtioneuvosto (2007) Pääministeri Matti Vanhasen II hallituksen ohjelma 19.4.2007. [online]. <URL: <http://www.valtioneuvosto.fi/tietoaristo/aiemmat-hallitukset/vanhanenII/hallitusohjelma/pdf/hallitusohjelma-painoversio-040507.pdf>>. Luettu 4.12.2011.
- Valtioneuvosto (2011) Pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma 22.6.2011. [online]. <URL: <http://www.vn.fi/hallitus/hallitusohjelma/pdf332889/fi.pdf>>. Luettu 12.2.2012.
- Valtionalouden tarkastusvirasto (2012) Tulokellisuustarkastuskertomus: Työperäinen maahanmuutto. Valtionalouden tarkastusviraston tarkastuskertomus 13/2012. [online]. <URL: [http://www.e-julkaisu.fi/vtv/tyoperainen\\_maahanmuutto/pdf/VTV\\_13\\_2012\\_tpmaahanm\\_korjattu.pdf](http://www.e-julkaisu.fi/vtv/tyoperainen_maahanmuutto/pdf/VTV_13_2012_tpmaahanm_korjattu.pdf)>. Luettu 27.9.2012.
- Wills, J. & Datta, K. & Evans, Y. & Herbert, J. & May, J. & McIlwaine, C. (2010) Global Cities at Work. New Migrant Division of Labour. London: Pluto Press.
- Viren, E. & Vähämäki, J. (2011) Perinnöttömien perinne. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Yimprasert, Junya (2010) Thai Berry Pickers in Finland. [online]. <URL: [http://sask-fi-bin.directo.fi/@Bin/1eb518d0fc3e8231a5d5d85f159a0c2a/1327067921/application/pdf/518962/Berry%20pickers%20in%20Finland%202010\\_presentation\\_Lek.pdf](http://sask-fi-bin.directo.fi/@Bin/1eb518d0fc3e8231a5d5d85f159a0c2a/1327067921/application/pdf/518962/Berry%20pickers%20in%20Finland%202010_presentation_Lek.pdf)>. Luettu 8.1.2012.

## Viitteet

- 1 Ulkomaalainen tarkoittaa henkilöä, joka ei ole kyseisen maan kansalainen. Jatkossa viitataan ulkomaalaisella EU:n ulkopuolelta tuleviin henkilöihin, joilla ei ole pysyvää oleskelulupaa, eli eksogeeniseen työvoimaan. Kansainvälisen keskustelun yhteydessä käytän termiä siirtolainen. Vaikka EU-kansalaiset ovat vapaan liikkuvuuden piirissä, he eivät kuulu yksiselitteisesti endogeeniseen työvoimaan, sillä myös heidän oikeutensa sosiaaliturvaan riippuu työnteosta (ks. Sosiaali- ja terveysministeriö 2011).
- 2 Tilapäinen työvoima saattaa tarkoittaa muutamasta viikosta useaan vuoteen kestävää työntekoa (ks. Ruotsalainen 2009). Maahanmuuton pysyvyys ei riipu pelkästään henkilön motiiveista, vaan se on sidoksissa pysyvän oleskeluluvan saamisen mahdollisuuksiin. Siten se, onko henkilön oleskelu pysyvää vai tilapäistä, voidaan viime kädessä määrittää *jälkikäteen*.
- 3 Jatkossa viitataan ulkomaalaislain kohtiin pelkästään lakipykälillä.
- 4 Elinkeinonharjoittajan kohdalla harkinta koskee toiminnan kannattavuutta. Vuonna 2011 tehtiin 110 elinkeinonharjoittajan oleskelulupapäätöstä, joista puolet oli myönteisiä (Maahanmuuttovirasto 2012a, 4).
- 5 Uudenmaan alueellisen linjauksen mukaan työlupaa voidaan puoltaa ilman saatavuusharkintaa muun muassa ammattitaitoisille putki-, sähkö- ja ilmastointiasentajille, metallityöntekijöille, rakennusammattimiehille, terveydenhoitoalan ammatillisille, kotiapulaisille, maataloustyöntekijöille, puutarhatyöntekijöille sekä siivoojille (Elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus 2012).
- 6 Työlupa voidaan myöntää alan palkkatasosta ja paikkakunnan kustannustasosta riippuen 18 tunnin viikkotyömäärän perusteella, mikäli se riittää työntekijän toimeentuloon (Valtioneuvosto 2005).
- 7 Ilman oleskelulupaa työntekoon oikeutettuja ovat myös esimerkiksi ulkomaisessa omistuksessa olevan moottoriajoneuvon kuljettajat.
- 8 Poliisi (2009) tilastoi laittomasti maassa oleskeleiksi henkilöiksi myös turvapaikanhakijat, jotka ovat saapuneet väärillä papereilla maahan tai eivät ole heti hakeneet turvapaikkaa.
- 9 Ulkoisvaikutus tarkoittaa taloudellista vaikutusta kolmansiin osapuoliin, jotka eivät osallistu tehtävään päätökseen.
- 10 Sinisen kortin edellytyksenä on vähintään vuoden kestävä työsuhde ja vähintään 1,5-kertainen keskimääräinen bruttopalkka (Eduskunta 2011a).

Jari Ruotsalainen

## Ihon kielioppia – Tatuoituna palvelutyössä

### Abstrakti

Tässä artikkelissa arvioidaan työelämän tutkimuksessa esiin nousseen uuden työruumiin tutkimuksen kehitysissä sitä, miten ja millä ehdoilla eri palveluammateissa työskentelevät tatuoidut henkilöt joutuvat kohtaamaan yhteisöllisyyden ja ulkoapäin asetetut rajat sekä stereotyyppit. Tatuoinnit sisältävät usein hyvin henkilökohtaisia asioita ja ovat näin yksilöllisesti koettuja. Kuinka tällainen osittain kyseenalaisessa maineessa oleva kehon estetiikka sopii palvelutyöympäristöihin? Juuri palvelutyön tutkimus on nostanut esiin kaksi tärkeää uutta käsitettä: tunnetyön ja esteettisen työn, joilla työstä annetaan kaunis, siisti ja miellyttävä vaikutelma. Hyödyntämällä Michel Foucault'n käsitystä (bio)poliittisesta anatomiasta, Mary Douglasin käsitystä symbolisesta liasta ja ruumiillisesta hierarkiasta sekä sitomalla aineistoanalyysin esteettisen työn viitekehukseen, analysoin niitä teemoja, jotka tutkimusaineistosta nousivat esiin. Tutkimusaineisto koostuu eri palveluammateissa työskentelevien tatuoitujen ihmisten syvähaastatteluista (N = 9) sekä sähköpostihaastatteluista (N = 8). Aineistoanalyysin kautta paljastuu, kuinka työntekijän keho voi olla subjektivoituneen vallankäytön kohteena. Tämä tarkoittaa pakottamisen politiikkaa, joka on eräs vallan mekanismi. Subjektivoitunutta valtaa sovelletaan sekavien käytänteiden ja stereotyyppisten käsitysten avulla suhteessa tatuoiuihin. Työntekijä voi kokea tällaisen kaksinaismoralismina, kategorisointina tai jopa syrjintänä.

### Johdanto

Nykykulttuurin visualisoituminen koskettaa palvelualan ammattilaisten ruumiillisuutta ja ulkonäköä. Ruumiin kaikkinaisen estetisoituminen on yhteydessä talouden ja koko kulttuurimme läpikotaiseen estetisoitumiseen (Lash & Urry 1994). Mainitulle ”muotitermille” (Naukkari 2000) on olemassa useita määritelmiä. Yhtenä on pidetty sitä, missä kuvat ja muu visuaalisuus ovat nousseet yhä tärkeämmiksi siellä, missä ne ovat ennen olleet sivummassa (Naukkari 2005). Ihmisen

iho kehotaiteen ja itseilmaisun alueena on yksi tällainen aiemmin syrjemässä ollut foorumi. Ihmiset pitävät esteettisiä asioita entistä tärkeämpinä yhä useammanlaisissa yhteyksissä (Naukkari 2000).

Palveluammateihin sekä erilaisissa palveluorganisaatioissa työskenteleviin henkilöihin on yhdistetty neutraaliksi arvotettavan ulkonäön vaatimus. Vaatimukset neutraalista ulkonäöstä tai esteettisesti miellyttävästä työntekijästä paljastuvat paitsi työntekijöi-



den valikoinnissa, myös yritysten brändeissä. Aikaisemmin korkeaa osaamista, asiantuntijan omaa arvostelukykyä ja luovuutta vaatineet palvelutehtävät voivat nyt ilmentyä standardisoituina ja formatoituina palvelukonsepteina. Esimerkiksi liikunnanohjaajien tehtävänä on suorittaa ja esittää vaadittu tehtävä mahdollisimman luontevalla tavalla, mutta hyvin tarkkojen ohjeiden mukaan. Tarkat formaatit voivat koskea myös työntekijän ulkonäköä. (Parviainen 2011.)

Tutkijoiden kiinnostus työnantajien asetamiin ulkonäkövaatimukseen on syntynyt työpaikkailmoituksista, joissa on alettu esittää ulkonäköön ja habitukseen kohdistuvia vaatimuksia (Julkunen 2008; Witz, Warhurst & Nickson 2003). Viime vuosina erityisesti palvelutyön yhteydessä on alettu puhua *esteettisestä työstä* (Witz ym. 2003; Wolkowitz 2006). Esteettinen työ on työn yksi ulottuvuus, jota harjoitetaan erityisesti kaupallisten palvelujen tai menestyvien yritysten kohtauspaikoissa. Sitä ei ole tarkoitettu yhtä palvelutilannetta varten, vaan yritysten tai laajempien organisaatioiden haluttu imago luodaan työntekijöiden esteettisellä työllä – asiakkaalle luotavalla illuusiolla ainutkertaisesta palvelutilanteesta. (Heiskanen, Korvajärvi & Rantalaiho 2008; Julkunen 2008.)

Usein esteettisen työn mielikuvaan liitetään ainoastaan sana kauneus. Esteettiselle työlle on kuitenkin määritelty useita kehon laadullisia ominaisuuksia, kuten persoonallista tyyliä, ääntä, aksenttia ja jopa viettelevyyttä (looking good, sounding right). Nämä ovat ominaisuuksia, jotka vetoavat nimenomaan asiakkaiden tunteisiin. (Wolkowitz 2006.)

Hyödynnän artikkelissani työelämän tutkimuksessa esiinnoussutta *uuden työruumiin* tutkimussuuntausta, jossa on tarkasteltu työn ruumiillisuuden luonnetta jälkifordistisessa taloudessa (esim. Hassard, Holliday & Willmott 2000; Holliday & Hassard 2001; McKie & Watson 2000). Se on kytkeytynyt työn emotionaalisuutta ja esteettisyyttä koskevaan organisaatiotutkimukseen (Fineman 2007; Hochschild 1983; Witz ym. 2003).

Työtehtävistä on tullut yhä useammin ”tyyliteltyjä performansseja” (Witz ym. 2003, 34; Kinnunen & Seppänen 2009, 6), joissa työruumiin estetisoituminen näkyy työelämän ja ruumiillisuuden uutena sidoksena. Uudelta työruumiilta edellytetään esteettisiä ja ilmaisullisia taitoja, jotka yhdistetään työntekijän ihanteelliseen persoonaan ja terveyteen (Kinnunen & Seppänen 2009).

Artikkelissa kuvataan laadullisen haastattelututkimuksen pohjalta sitä, kuinka jatkuvasti kasvavaa kiinnostusta ja suosiota saanut tatuointikulttuurimme on ilmiönä kohdannut palvelutyötä tekevien ihmisten neutraalia ulkonäköä koskevat vaatimukset sekä vaatimukset työtehtävissä näkyvien tatuointien peittämisestä. Tatuointien kiistaton yleistymisen on kyseenalaistanut niiden psykopatologisoivat ja ainoastaan marginaaliryhmiin liitetyt konnotaatiot (Kinnunen 2008, 254). Maamme ensimmäisen tatuointien määrää koskevan tilastollisen arvion (Myllyniemi 2009, 99) mukaan 13 prosentilla 15–29-vuotiaista suomalaisista oli tatuointi. Teollistuneissa länsimaissa on arvioitu olevan jopa 80 miljoonaa yhdellä tai useammalla tatuoinnilla koristautunutta ihmistä (Jablonski 2006, 150). Mitkään merkit eivät siis viittaa siihen, että käsittelemme nopeasti ohimenevää villitystä tai muoti-ilmiötä.

### **Pakottamisen politiikka ja kontrolli**

On väitetty, että työnantajat näkevät työntekijän osana palvelutuotteitaan. Asiakaspalvelu on tällöin huolellisesti rakennetun roolin tulos. Tähän kuuluvat eleiden, asentojen, kasvojen ilmeiden ja äänenpainon säätely yhdessä oikeanlaisen pukeutumisen, kampauksen, ehostuksen ja korujen kanssa. (Nickson, Warhurst, Witz, & Cullen, 2001.) Kiinnostus kehon uudesta roolista palveluyrityksen ja asiakkaan välisessä immateriaalisessa palvelukohtauksessa on noussut esiin käsityksestä, jonka mukaan keho on sosiaalisesti tuotettu konstruktio (Shilling 1993).

Antropologi Mary Douglasin mukaan meissä ”puhuu sosiaalinen”. Tämä tarkoittaa sitä, että ruumiimme tulee pitää hallittuna ja järjestettynä, koska se symboloi yhteisöä ja sen valtaa yksilön ylitse. Näitä vallan symboleja meissä ovat hallitut eleemme, ilmeemme, pukeutumismme sekä ulkonäkömme. (Douglas 2000.) Kehon roolia työelämässä on tarkasteltu Michel Foucault’n valtaa ja kehoa koskevassa teoriassa (Holliday & Thompson 2001) sekä kehon fenomenologian avulla (Brewis 2000). Foucault’n kohdalla kyseessä ovat käsitykset (bio)poliittisesta anatomias- ta, missä ruumis on subjektivoituneen vallan- käytön kohteena (Foucault 1980). Foucault tarkoittaa tällä pakottamisen politiikkaa, joka on eräs vallan mekanismi. Tämän avulla vaikutetaan ruumiiseen sekä manipuloi- daan harkitusti sen osia, liikkeitä ja käyttäy- tymistä. Hän katsoi kutsumamme modernin ihmisen subjektiviteetin olevan vartioinnin, rangaistustoimien ja pakon aikaansaannosta. Tässä näkemyksessä ihmisruumis astuu val- takoneistoon, alistusjärjestelmään, joka tut- kii sen läpikotaisin, hajottaa ja muovaa sen uudelleen. (Foucault 1980, 158.) Vallan kent- tä näin ollen konstruoituu ja rekonstruoituu jatkuvasti.

Foucault’lle (1980) normaali on kes- keinen käsite, johon sisältyy normaalin ja epänormaalin välisen rajan määrittäminen. Epänormaalin määrittelyyn sisältyy yhtääl- tä epänormaalien ilmiöiden rajaaminen ja marginalisoiminen ja tätä kautta niiden hal- litseminen, ja toisaalta normalisoinnin kei- not, joilla ilmiöitä pyritään ohjaamaan nor- maaleiksi. Yksilöistä tehdään tiedon ja vallan objekteja. (Townley 1994.) Tätä valta-ajat- telua olen soveltanut analyysissäni sekä sii- nä, miten normaalia ja epänormaalia määri- tellään. Millaisten rajanvetotoimenpiteiden kanssa sekä työnantajat että työntekijät jou- tuvat tatuointien vuoksi keskenään tekemi- siin? Foucault’lle (1980) oman elämäntaiteen, oman teoksen rakentaminen on se vapauden ulottuvuus, joka ylittää on mahdollista vallan verkostoissa.

Yhteiskunnallisen kontrollin kategoriat voivat olla kuin seuloja, joiden silmien koko vaihtelee (Deleuze 1990). Tatuointien eli *kehollisten projektien* (Shilling 1993) kohdalla kontrollin seulojen silmien koko vaihtelee selkeästi. Subjektilla voi olla täysin vapaa mahdollisuus työskennellä tatuoinnit näky- villä, mutta työpaikan vaihtuessa tämä mah- dollisuus voi poistua. Työpaikan saanti voi tatuointien vuoksi muuttua jopa mahdotto- maksi.

Yhteiskunnan lukuisten eri tekijöiden on katsottu anastavan yksilöltä kaiken kontrol- lin (Grogard 1994). On huomattava, että kohteen onnistunut kontrollointi edellyttää sen heikkouksien ja vahvuuksien ymmärtä- mistä. Mitä enemmän kohteesta tiedetään, sitä kontrolloitavampi se on. Tatuoimisen avaaman *minuuden kosmetiikan* (Oksanen & Turtiainen 2004, 39) on koettu ikään kuin palauttavan yhteiskunnan anastamaksi ko- ettua yksilöllistä kontrollia. Ruumista keho- taiteen avulla muovaamalla voidaan rakentaa autenttisuuden ja itseidentifioinnin suojaa. Näissä erilaisten valtakenttien prosesseissa rakennetaan kulttuurisia rajoja, niitä koetel- laan ja rikotaan, vahvistetaan tai kaadetaan (Lönnqvist 2008).

Ihmisruumista on myös pidetty yhteis- kunnan kuvana. Ihmisruumiin, samoin kuin koko yhteiskunnan, sosiaalinen järjestynei- syys perustuu hierarkiaan. Douglas (1996) on käyttänyt tästä esimerkkinä ihmisen yleis- tä suhtautumista ruumiin binäärisiin vasta- kohtapareihin kuten pää/jalat, aivot/sukueli- met, sekä suu/anus. Nämä muodostavat sosi- aalisilla ulottuvuuksillaan sekä suhteessa toi- siinsa relevantteja, hierarkialle tunnusomai- sia rakenteita. Analyysini perustuu teoriaan työn ruumiillisesta hierarkkisuuudesta, jota olen tarkastellut palveluammateissa työsken- televien tatuoitujen henkilöiden kautta.

Kehon muokkausta on jaettu ainakin löy- hästi sekä porvarillisiksi että kapinallisiksi teknologioiksi. Porvarillisia ruumiin tekno- logioita ovat esimerkiksi kauneuskirurgia ja erilaiset laihdutusvalmisteet. Näille on tyy-

pillistä, että niiden avulla pyritään saavuttamaan vallitsevat kauneusnormit mahdollisimman täydellisesti. Kapinallisiksi teknologioiksi lasketaan esimerkiksi tatuoinnit ja erilaiset implantit, jotka eivät vaadi toteutuakseen korkeaa teknologiaa eikä niitä liioin lasketa kauneusnormeihin kuuluviksi. (Tikkaoja 2002.) Suurin osa kapinallisista teknologioista tai muokkaustavoista on ollut jossain kehityksensä vaiheessa länsimaisessa kulttuurissa alempien sosiaaliryhmien käytössä.

### Aineisto ja menetelmät

Haastattelin seitsemäätoista palvelualan ammattilaista, joista neljätoista oli naisia ja kolme miehiä. Kaikki haastattelut on tehty syksyn 2011 aikana. Haastateltavat (ks. liite) olivat iältään 21–56-vuotiaita ja he olivat Pohjois- tai Etelä-Suomesta. Kasvokkain tehtyjä syvähaastatteluja oli kaikkiaan yhdeksän kappaletta. Loput kahdeksan haastattelua on tehty sähköpostitse, koska nämä haastateltavat kieltäytyivät kasvokkaisesta haastattelusta syitä erikseen mainitsematta.

Aineiston keräämisen yhteydessä ei ollut tarpeen miettiä palveluammattien spesifiä määritelmää, koska palveluammattaja ja palvelutyötä määritellään monin eri tavoin. Eroja tehdään esimerkiksi henkilökohtaisten palveluiden, vuorovaikutteisen työn ja asiantuntijapalveluiden välillä (MacDonald & Sirianni 1996). Nykyään palvelualat ja -ammatit ymmärretään hyvinkin väljästi. Jos kriteerinä pidetään sitä, että työssä kohdataan asiakkaita tai neuvotellaan heidän kanssaan, voidaan miltei kaiken työn todeta olevan palvelua (Korvajärvi 2003). Tämän vuoksi olen analysoinut eri palvelualojen ammattikuvien estetiikkaa pisteittäisesti.

Olen tarkastellut sellaisten palvelualalla työskentelevien tatuoitujen henkilöiden ruumiin estetiikkaa, joiden työhön kuuluu olennaisena osana kasvokkainen vuorovaikutus asiakkaan kanssa. Tällainen vuorovai-

kutus voi perustua välittömään keskustelutilanteeseen, kuten esimerkiksi myynti- tai asiakaspalvelutehtäviin, joihin sisältyy asiakkaiden neuvontaa tai heidän kyselyihinsä vastaamista. Näissä kohtaamisissa suhtautuminen tatuointeihin aktuaalistuu ja reaktiot ovat todennettavissa monin eri tavoin. Haastattelemieni henkilöiden työhistoria palveluammateissa vaihteli parista vuodesta yli kolmeen kymmeneen vuoteen. Aineistoni sain suurelta osin kerättyä toimittaja Sini Saaritsan ”*Palvelualojen ammattiliiton Pam – Palvelun ammattilaiset*” -lehteen kirjoittaman artikkelin avulla, jonka ohessa oli haastattelupyynnötkin tutkimustani varten (Saaritsa 2011, 16–17).

Kasvokkain tehtyjen haastattelujen kesto vaihteli 45 minuutista puoleentoista tuntiin. Kysyin haastateltavilta heidän näkemyksistään palveluammattin luonteesta, miten he itsensä tähän ammattiin sijoittavat sekä sitä, millaisia mahdollisia sääntöjä, rajoituksia ja ehkä jopa konflikteja he joutuvat tuointiensa vuoksi työssään kohtaamaan. Haastateltavista ainoastaan kolme oli miehiä, mitä voidaan pitää aineiston ilmeisenä puutteena. Tässä yhteydessä on kuitenkin huomattava perinteisten palveluammattien naisvaltaisuus. Mielestäni on myös relevanttia huomioida tutkimus, jonka mukaan heteronaisten on väitetty olevan heteromiehiä potentiaalisesti kykenevämpiä katsomaan itseään ulkopuolelta ja huomaamaan oman kehonsa, ruumiinsa, ulkonäkönsä ja käyttäytymisensä vaikutukset muihin ihmisiin (Colgan & Ledwith 1996; Parviainen 2011, 213). Katson, että aineiston selkeä naisvaltaisuus voi johtua myös näistä seikoista.

Käytin aineistoni tulkinnan apuvälineenä kolmea asiantuntijalausuntoa. Tarvitsin tulkinnan työ- ja elinkeinoministeriöstä koskien työntekijän ulkonäköä mahdollisen syrjinnän perusteena. Toisen tulkinnan aineistoni tueksi pyysin Ihmisoikeusliitto ry:ltä ja kolmannen oikeusministeriöstä.

Sisällönanalyysiä ohjasi uuden työruumiin määritelmä. Uusi työruumis on herättä-

nyt suomalaistutkijoiden keskuudessa tois-  
taiseksi vähän keskustelua. Tältä subjektilta  
edellytetään esteettisiä ja ilmaisullisia taitoja,  
jotka yhdistetään ihanteelliseen persoonaan  
ja terveyteen. Työntekijöiden subjektiviteetti  
voi osoittautua häiriötekijäksi, jota valvotaan  
sekä etukäteen annetuin säännöin että vuoro-  
vaikutuksen määrää ja sisältöä mittaavin  
laatukontrollein (Dahl, Stoltz & Willig 2004).  
Olen tarkastellut palvelutyötä tekevän tatuoi-  
dun ruumiin estetiikkaa suhteuttamalla kä-  
sitteellisiä lähtökohtia ja havaintoja empiiri-  
sestä aineistosta toisiinsa. Tässä prosessissa  
olen edennyt induktiivisesti, eli analyysiyksi-  
köt eivät ole olleet ennalta määrättyjä ja jossa  
teoria on rakentunut aineisto lähtökohtana.  
Analyysini tavoitteena on tulkita, miten palve-  
lussa ja vuorovaikutuksessa käytetään työn-  
tekijän subjektiviteettia ja persoona. Miten  
kehon visuaalista esittämistä pyritään ohjaa-  
maan byrokraattisin keinoin?

Puran seuraavaksi palvelutyötä tekevi-  
en tatuoitua ruumista nostamalla esiin niitä  
keskeisiä teemoja, jotka toistuivat haastatte-  
luaineistossa. Näitä teemoja ovat tatuointien  
ja ammattitaidon suhde, oman visuaalisen  
identiteetin ja työelämän suhde sekä oikeus  
"vapaaseen puheeseen" oman kehotaiteen  
ja itseilmaisun keinoin. Palvelutyön luonne  
sekä eräs sen kokonainen määritelmä on *ai-  
neeton* tai *abstrakti*. Abstrakti, koska palve-  
lu tuotetaan ja kulutetaan samanaikaisesti ja  
koska asiakas on yleensä osallisena palvelun  
tuotannossa sekä myös sen kontrolloijana ja  
vastaanottajana (vrt. MacDonald & Sirianni  
1996, 3). Tällaisissa kohtaamisissa esteettis-  
ten analyysien tekeminen ihmisen ulkonäös-  
tä on hyvin nopeatempoista. Toisen ihmisen  
puetun estetiikan arviointi voi olla ohi sekun-  
neissa (Naukkarinen 2001). Juuri ulkonäköön  
liittyvät vaatimukset ja kysymykset kytkey-  
tyvät olennaisesti artikkelini viitekehukseen.  
Näiden teemojen kautta kuljen artikkelissa-  
ni eteenpäin tulkiten lopuksi kokoavasti sitä,  
millä ehdoilla tatuoinnit kehotaiteena sovit-  
tautuvat analysoimiini palvelutyön ammatti-  
kuviin.

## Asymmetria ja kaksinaismoralismi

Työstä työntekijän toimintana on muodostu-  
nut yhä enemmän esitys, hillitty esteettinen  
ja emotionaalinen performanssi, jonka ta-  
voitteena on lisätä tuottavaa liiketoimintaa.  
Työntekijät edustavat yrityksiä kuluttajille  
ja kansalaisille. Korvajärven (2003) mukaan  
asiakaspalvelutyöntekijät ovat työpaikkojen  
keskeisiä toimijoita nykykapitalismissa. Juuri  
heidän tehtävänä on vetää ja houkutel-  
la kansalaisia ja kuluttajia mukaan yritysten  
toimintaan niiden pitkäaikaisiksi asiakkaiksi.  
Imago luodaan siis organisaatiohierarkiassa  
alimpina olevien työntekijöiden esteettisellä  
työllä. Tämä tapahtuu kuitenkin tietyillä eh-  
doilla, joista yksi on työtehtävien näyttäyty-  
minen *asymmetrisinä*.

Työn asymmetria tarkoittaa sitä, että  
tehtävästä työstä ja usein myös ammatillis-  
ta erikoisosaamista vaativista taidoista nä-  
kyy ulospäin asiakkaille ja kansalaisille vain  
murto-osa (MacDonald & Sirianni 1996, 17),  
toisin sanoen tehtävän työn todellisen vaati-  
vuustason ja vaativuuden ulkoisen näkyvyy-  
den suhde on vääristynyt. Asymmetria herät-  
tää myös samoissa ammateissa työskentelevi-  
en ruumiillisuuden epätasa-arvoista tarkas-  
telua. Voiton tavoittelu palvelutuotannossa  
edellyttää työntekijän ja asiakkaan välisen  
suhteen rationalisointia eli tehokkuutta, las-  
kennallisuutta, ennustettavuutta ja kontrollia  
(Parviainen 2011, 210). Haastattelemistani  
henkilöistä kymmenen katsoi erikseen mai-  
nitsemisen arvoiseksi sen, että he yhdistävät  
työnantajiansa esittämien tatuointien peitte-  
lyvaatimusten liittyvän myös heidän ammat-  
titaitonsa, uskottavuutensa ja jopa henkilöön  
liittyvien ominaisuuksien kyseenalaistami-  
seen.

*Palvelualalla pitäisi olla aina siisti ja miel-  
lyttävä ulkonäkö. Monessa firmassa ajatel-  
laan, että asiakkaat eivät halua tehdä mi-  
tään suuria kauppoja sellaisen tatuoidun  
myyjän kanssa [- -] Ajatellaanko sitten, että  
tatuoitu myyjä ei ole yhtä ammattitaitoinen*

*ja luotettava? Pitäisikö siis olla siisti jakkupuku ja nutturatyöli, että olet uskottava? (Infotyöntekijä tavaratalossa, 41-vuotias nainen)*

Ruumis esteettisenä projektina onkin tullut vaiheeseen, jossa myöhäismodernin yhteiskunnan ihminen on suorastaan pakotettu tuottamaan selkeää identiteettiä, ”semiotisointumaan”, eli arvostamaan ja arvioimaan kuvaa entistä enemmän (Lönngqvist 2008, 62).

Useat haastateltavat pohtivat havaitsemaansa kaksinaismoralismia. Tämä kävi ilmi pohdinnoista, jotka koskivat suurta suosiota nauttivia eri televisiokanavien ”mestariokiohjelmia”. Näissä hyvin arvostetut – ja jopa tatuoidut – keittiöalan ammattilaiset tuomaroivat erilaisia keittiö- ja ravintola-alan kilpailuja. Nimeltä mainittiin useasti sama henkilö, joka tuomaroiti tiettyssä televisiosarjassa ja jonka molemmat käsivarret ovat kauttaaltaan tatuoidut. Haastateltavat nostivat esiin myös sen, että tatuointeja ei ollut peitelty mitenkään. Tämä oli ravintola-alalla työskentelevien mielestä erikoista, sillä tämä on vastoin yleisesti omaksuttuja hotelli-, ravintola- ja catering-alan kirjoitettuja ja kirjoittamattomia säännöstöjä koskien työntekijän ulkoista olemusta ja hygieenisyyttä. Tämä nähtiin ilmeisenä epätasa-arvona: miksi kaikilla ei ole oikeutta ruumiilliseen itseilmaisuun? Median esittämä kuva siitä, miten omaa visuaalista identiteettiään voi muokata ja esittää tatuointien avulla, on erilainen. Media tarjoilee näin ihmisten arkeen *ruumiin kuvaa* (Kinnunen 2008, 37), joka ei välttämättä ole työpaikoilla noudatettavien käytäntöjen kanssa vastaavaa.

*Mua se ei häiritse että mun työntekijöillä on tatuointeja. Mä ymmärrän kyllä et kaikki ei halua et tatuoinnit on näkyvillä. Mä oon aina pitänyt siitä huolen et ne ei oo näkyvissä sellaisissa tilanteissa missä niitä ei välttämättä suvaita. [- -] Se on ihan uskomatonta miten voi perustella et tatuoinnit olis kiellettyjä esimerkiksi hygieenisyyssyistä (naurahtaa), koska mustehan on ihon alla. Mun mielestä*

*tatuoinnit ei liity yhtään mihinkään negatiiviseen, ellei tatuoinnit sitten itsessään sisällä jotain viestejä, (mieltii) siis sehän on viestimistä! [- -] Siihen oon itekki törmänny ihan turvallisuussyistä et kun on paljon kuvia, niin ne ihmiset ketkä ei tunne sua niinku persoonana, ne halua nähdä ja tavallaan lukee ne kuvat ja saada varmuuden siitä asiasta et sulla ei oo mitään taustaa mihinkään järjestöihin tai sellasiin. Et niinku tietyt yhteistyökumppanit halua sellasen varmuuden taustoista mut ei enää niinkään. Mut sillon alkuun kun jos sä et oo ennen esiintyny mediassa etkä oo silleen tuttu naama. Mun mielestä se on hyvä tapa, koska mä ymmärrän sen riskin mikä liittyy siihen, kun on alkanu kerää tatuointeja. (Keittiömestari, yrittäjä, 31-vuotias mies)*

Tatuointien peittelyvaatimuksia hygieenisyyssyyhin vedoten voidaan tarkastella Mary Douglasin *symbolista likaa* ja ruumiillista hierarkiaa koskevien ajatusten kautta. Lian havaitseminen edellyttää aina järjestelmän olemassaoloa, koska lika on systemaattisen järjestämisen ja luokittelun oheistuote. Käsitys liasta voi olla selkeästi myös symbolista. Reagoimme tuomitsevasti esineeseen tai asiaan, joka on omiaan hämmentämään tai saattamaan ristiriitaan vaalimiamme luokitteluja koskien käsityksiämme puhtaudesta ja sen myötä saastaisuuskäyttäytymisestämme. (Douglas 2000, 86.) Ymmärrän niin, että likaa ei välttämättä yhdistetä suoraan tatuointeihin, vaan lika tai saastaisuus voidaan yhdistää henkilöön tatuointien kautta tai juuri niiden vuoksi, symbolisesti. Tämä tarkoittaa oletuksia henkilön puutteellisista hygieenisyyssykäsityksistä sekä oletuksia normeista poikkeavista elämäntavoista, joihin kytkeytyy järjestelmän määrittelemä symbolinen lika ja ruumiillinen hierarkia. Tässä kohtaa haastateltavat pohtivatkin sitä, eikö arpia, erilaisia ihottumia sekä ihosairauksia tulisi myös peittää työntekijään liittyvään epäedulliseen esteettisyyteen ja hygieenisyyssykkeihin nojaten?

## Tatuoinnit viestinnän muotona ja ”puheena”

Haastattelemani keittiömestari mainitsi tatuointien olevan myös viestejä ja yksi viestimistapa. Tämä on tärkeä huomio, joka kytkeytyy osaltaan objektiiviseen viestintäkäsitykseen. Sen mukaan ihmiset sovittautuvat ympäristöönsä fiktioiden välityksellä. Fiktio ei tarkoita tässä yhteydessä sepitettä, vaan ympäristöä koskevaa representaatiota, joka on suuremmassa tai pienemmässä määrin ihmisen itsensä tekemä. Fiktioiden asheet vaihtelevat täydellisestä hallusinaatiosta tiedemiehen täydellisen tiedostavan kaa-vamaisen mallin käyttöön. (Lippman 2004.) Keittiömestari viittaa edellä selkeään ympäristöön sovittautuvan fiktion käyttöön mainitessaan, että ”se on ihan uskomatonta, miten voi perustella et tatuoinnit olis kiellettyjä esimerkiksi hygieenisyyssyistä, koska mustehan on ihon alla.”

Viestinnän muotona tatuointi ruumiillistaa muistin visuaalista, ruumiillista muotoa. Tatuoinnin ollessa aistillisuuden kieltä se saa näin merkityksensä sekä ulkoa että sisältäpäin. Tatuoinnit haastavat keskustelemaan siitä, mitä me teemme ruumiillemme, identiteetillemme ja persoonallisuudellemme. (Lönngqvist 2008.)

Havainnoimissani palveluammateissa tatuoinneista vallitseva keskustelu nojautuu pseudoympäristöille tyypilliselle perustalle, sellaisiin yksinkertaistaviin ja epämääräisiin käsitteisiin kuin yleinen tai julkinen mielipide.

*Tatuoinnit eivät vaikuta ihmisen asiakaspalveluun tai mihinkään muuhunkaan, kaikki kammoksuvat varmasti niiden tekotapaa, oli ne sitten kauniita tai ei. Mutta enemmän tähän asiaan vaikuttaa ihmisten asenne, ennakkoluulot ja mielipide kuin ulkonäkökriteerit. (Ravintolatyöntekijä, 23-vuotias nainen)*

Yleisiä tai julkisia mielipiteitä on hyvin hankala tai jopa mahdoton todentaa, koska mo-

derni yhteiskunta- ja maailmanjärjestelmä ylittävät moninkertaisesti yksityisen ihmisen kyvyt hankkia sitä koskevaa tosiasiatietoa kokemuksellisesti. Tästä syystä meidän on luotava elinympäristöstämme yksinkertaisempi malli, *pseudoympäristö*, pystyäksemme toimimaan siinä ja ymmärtämään sitä (Lippman 2004). Tämä tarkoittaa sitä, että emme ensin näe asioita ja määrittele niitä tältä pohjalta, vaan määrittelemme asiat ensin ja vasta sitten näemme ne tältä mielessä rakennetulta pohjalta. Tätä näkemystä tukee haastateltavieni kohtaama tatuointeja koskeva retoriikka.

*Noin 30-vuotias mies tuli kassalleni ja alkoi minut nähdessään kertomaan elämänkerhtaansa [- -] kuuntelin ystävällisesti ja mietin mikähän mahtoi olla miehen oikea asia. Tarina päättyi siihen kuinka hän oli löytänyt ihanan vaimon joka auttoi häntä ja Jumalan joka valaisi häntä pimeyden tiellä. Olin hyvin kummissani että tuntematon mies kertoi minulle näinkin henkilökohtaista tarinaa. Sitten mies alkoi kyselemään minun elämästäni ja että minäkin voisin löytää Jumalan jos minulla vaikeuksia on. Kysyin mieheltä miksi hän näin päätteli? Mies vastasi että ”yleensä vain laitapuolen kulkijoilla ja vankilassa olleilla on lävistyksiä ja tatuointeja.” Tyrmistyin, mutta kerroin miehelle että ”nyt eletään jo 2000-lukua.” Tästä tapauksesta meni muutama viikko ja mies tuli uudestaan [- -] hän sanoi olevansa niin vanhoillinen että ei osaa suhtautua tatuointeihin tai lävistyksiin, varsinkaan nuorella tytöllä. Tämä tapaus jäi askarruttamaan, että niin ihmiset vain näkevät mitä haluavat. (Kassamyymälä-hikaupassa, 23-vuotias nainen)*

Mielemme ulkopuolisen maailman kukoistavasta sekamelskasta poimimme esiin seikat, jotka kulttuurimme on meille jo ennalta määritellyt. Sitä, mitä olemme onnistuneet poimimaan esiin, meillä on taipumus havaita kulttuurimme stereotyyppioimassa muodossa. (Lippman 2004; Pietilä 1997.) Tässä maa-

ilmassa kuvat ja muodot ovat omanlaistaan kieltään. Muiden käytettyjen kielten tavoin myös kuvilla on oma sanastonsa, kielioppinsa, syntaksinsa ja retoriikkansa. Tatuointeja – eli kuvia tai symboleja – koskevat siis osittain samat viestinnän merkitystulkinnat kuin vaikkapa kirjoitettuja tekstejä. Toisin kuin puhuttu ja kirjoitettu kieli, kuvat ylittävät hyvin vaivattomasti kulttuuriset rajat. Kulttuurin globalisoitumisen ja visualisoitumisen osuaminen yksiin ei tältä kannalta ole siis millään tavoin sattumaa. (Lehtonen 2000, 88.)

Yhdysvalloissa perustuslakiin on tehty osavaltiokohtaisia muutoksia siten, että esimerkiksi Kaliforniassa tatuoinnit ja tatuointi kuulumat lain nojalla sananvapauden piiriin (Williams 2010). Näin ne koettiin myös haastateltavieni keskuudessa. He rakensivat erilaisia identiteetti-positioita tatuointiensa ”vapaan puheen” oikeuden kautta.

*Minulla on itsemääräämisoikeus omasta kropastani ja nahastani. Saan teettää tatuointeja keneltäkään kysymättä. Haluan kapinoida yhteiskunnan normeja vastaan, minun ei tarvitse keski-ikäisenä ihmisenä olla jakkupukuekonomi, vaan saan olla juuri sen näköinen kuin haluan ja tehdä asioita oman mielen mukaan. (Myyjä rautakaupassa, 46-vuotias nainen)*

Ruumiin merkitseminen sisältää tiettyjä sosiaalisia koodeja. Puhtaan, merkitsemättömän ruumiin symbolinen ”likaaminen” tatuoinnein voidaan kokea yhteiskunnan tarkoitukselliseksi uhmaamiseksi, provokaatioksi. Merkitsemällä ruumiinsa yksilö haastaa yhteisön symbolin itsessään. Koska subjektiviteetti on sosiaalisesti rakentunut, olemme valmiita riisumaan sen pois kaikesta ”luonnottomuudesta”, tarpeen niin vaatiessa (Pitts 2003). Foucault’n valtakäsitys sisältää vaihtoehtoisen tavan ymmärtää subjekti. Sen keskiössä on objektivoinnin prosessi, joka muuttaa ihmiset subjekteiksi. On kyse siitä, kuinka ihmiset kohtelevat toisiaan objekteina ja näkevät itsensä subjekteina. (Townley 1994, 12.)

*Nykyisin työskentelen vakituisesti hotellissa vastaanottovirkailijana. Varsinkin kesäkuumalla pohdin usein, mihin ulkonäköasioissa vedetään raja. Kielikoru on työpaikallani ok, samoin pitkät rakennekynnet ja se, että samassa korvassa killuu kahdeksan korua. Viime kesänä hotellissa työskenteli sinitukkainen kerroshoitaja. Ymmärrän, että tietyn-tyyliset tatuoinnit (pääkallot, verisuihkut ja sinkoilevat suolenpätkät) eivät sovi esimerkiksi meidän ketjumme imagoon, mutta siistejä kuvia, jotka eivät ole provosoivia tai loukkaavia, ei mielestäni enää nykymaailmassa tarvitsisi paniikinomaisesti joutua peittelemään (Hotellin vastaanottovirkailija, 23-vuotias nainen)*

Haastateltavani luo mielikuvaa mielivaltaisesta ja löyhästi perustellusta työntekijään kohdistuvasta kontrollista. Foucault’n mukaan normalisoiva yhteiskunta on seurausta elämään keskittyvästä vallasta. Biovalta perustuu normien tuottamiseen, sen määrittämiseen mikä on normaalia. Tämän vallan on siksi mitattava ja arvioitava. Poliittinen kontrolli ei kuitenkaan kohdistu yksilöön, vaan hänen olemassaolonsa ehtoihin, elämän tilaan. (Foucault 1998, 102–103.) Näin esimerkiksi kehon estetiikalle on luotu tiukoja ehtoja.

### Kategorisointi

Ihmisen ajattelu perustuu olennaisesti kategorisoinneille. Kategorisoimme ihmisiä. Ilman tätä toimenpidettä niputtaisimme ihmiset samaksi homogeeniseksi joukoksi tai näkisimme kaikki yksilöinä. Tällainen ajattelu houkuttelee käytännössä. Etenkin ajatus kaikista yksilöinä, mutta myös kaikista joukkoina, on epäkäytännöllinen. Ihmisellä on tarve koettaa arvioida, mitä toiset mahdollisesti ovat tai mitä he seuraavaksi tekevät (Krueger 2001). Erojen havaitseminen ja tunnistaminen on paitsi oman identiteettimme, myös yhteiskuntamme sekä kokonaisen kansalli-

sen identiteettimme rakentumisen keskeisintä raaka-ainetta. Uudenlainen, ruumiillisen ja visuaalisen performanssin käsitteeseen sujuvasti luiskahtava tatuoitu työruumis voidaan kokea uhkana työpaikan sosiaaliselle järjestykselle.

*Käydessäni (paikkakunta Y) vanhainkodin pienapuvälinemessuilla ohjaajani kanssa, olin ollut sen jälkeen kuuma puheenaihe hoitajien kahvipöydässä. Kommentit olivat olleet tyyliä ”kuinka tuon näköinen ihminen voi olla lähihoitaja-opiskelija? ”Eikö teidän opettajakaan sano mitään?” Miten voi olla mahdollista että tatuoitu ihminen opiskelee lähihoitajaksi?” (Kokki, opiskelee lähihoitajaksi, 27-vuotias nainen)*

Gordon W. Allport (1988, 171) on määrittellyt kategorian toisiinsa liittyvien ideoiden selkeäksi ryhmittymäksi, jolla on kyky ohjata päivittäistä elämään asettumista. Kategorisointi yleisenä ajattelun välineenä ei kuitenkaan kerro mitään ajattelun tai toiminnan laadusta. Yhtäältä tatuoidut voidaan kategorisoida yhdeksi joukoksi, tatuoitujen joukoksi, mutta toisaalta heihin suhtautuminen tuossa joukossa voi varioida kuvien ihastelun ja täydellisen hyväksynnän kautta jopa inho-reaktioihin. (Atkinson 2004.) Työelämässä esitetyt tatuointien kategoriset peittelyvaatimukset perustuvat syvään juurtuneisiin oletuksiin. Seuraava ote on selkeä todiste siitä, että näkyvät tatuoinnit tai lävistykset voivat olla todellinen este työhön pääsulle, vaikka asiasta ei olisi mainittukaan työhaastattelussa tai työpaikkailmoituksessa:

*Joku vuosi sitten ollessani esimiesasemassa karkkikaupassa, joka oli muuten suunnattu ”jenkkikonseptin” mukaan 22–40 ja risat ikäisille naisille, niin siellä kiellettiin palkkaamasta henkilöä, jolla on näkyvä tatuointi tai lävistyksiä. Asiasta ei tietenkään missään tapauksessa saanut puhua ääneen, koska firmassa ei syrjitä, muka (naurahtaa) [- -] siinä firmassa ei suvaittu mitään mikä*

*voisi ärsyttää hienoja rouvia, eli asiakkaita. Suomeksi sanottuna siellä ei ”pieraistukaan” muuten kuin konseptin mukaan, taisi tosin ilmaisu olla fiinimpää. Kaikki pukeutui firman kostyymiin. Kyllä se taitaa olla niin, ettei varsinkaan ruokaravintolassa, missä nyt olen tarjoilijana, taideta kovin räväkkää ulkoasua piialta suvaita ja ainakin hurjemat tatskat pysyy piilossa – bisnes on bisnes. (Tarjoilija, 52-vuotias nainen)*

Yhä useammalla eri työelämän sektorilla työntekijöiden kehollista käytöstä ja habitusta koskevat sanattomat suositukset ovat siirtyneet rekrytointivaiheeseen (Parviainen 2011, 208). Kehollisuutta koskeva sääntely on työnantajalle helpompaa, jos rekrytoidaan sellaisia ihmisiä joiden persoona, tyyli, ulkonäkö ja pukeutuminen sopivat yrityksen imagoon sekä asiakaspalvelun rajapintaan (Nickson ym. 2001, 170). Tämä voi äärimillään johtaa tatuoitujen kategorisointiin tai jopa syrjintään, kuten edellisestä haastattelutuotteesta voi päätellä. Työlainsäädännössä kielletyt syrjintäperusteet työsuhteisten työntekijöiden osalta löytyvät työsopimuslaista (Työsopimuslaki 26.1.2001/55, 2.luku, 2 §) ja yhdenvertaisuuslaista (Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21, 6 §). Kiellettyjä syrjintäperusteita koskevat luettelot ovat osittain avoimia. Syrjintä voi olla kiellettyä myös muun kuin luettelossa mainitun ominaisuuden perusteella, kunhan se on painoarvoltaan rinnastettavissa luetteloituihin perusteisiin. Syrjintäkielto voidaan ilmaista monella tapaa ja se voi olla ”suljettu” tai ”avoin”. Suljetussa säännöksessä mainitaan nimenomaisesti kaikki ne syyt, joiden perusteella ei saa syrjiä. Avoimessa säännöksessä jätetään auki se, mitkä eri seikat voivat olla syrjintäperusteita. (Makkonen 2013.)

*Meille on jo useampi vuosi paasattu kuinka meidän ollessamme hoitajia, täytyy suhtautua kaikkiin ihmisiin tasa-arvoisesti ja jokainen on oma kallis yksilönsä. Syrjintää ei suvaita. Miksi hoitajat eivät sitten saa kunnial-*



*la kantaa omaa kehoaan? (Kokki, opiskelee lähihoitajaksi, 27-vuotias nainen)*

Kiellettyjen syrjintäperusteiden säännösten ollessa avoimia myöskään tatuointeja ei ole niissä erikseen mainittu. Mitä tämä tarkoittaa käytännössä? Yhdenvertaisuuslain (20.1.2004/21, 6 §) mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Muu henkilöön liittyvä syy on eräänlainen ”kaatoluokka”, joka voi pitää sisällään monenlaisia asioita, mahdollisesti myös sen, että henkilöllä on tatuointi (Makkonen 2013).

Työ- ja elinkeinoministeriö ei kuitenkaan ole esittänyt selkeästi sitä, onko tatuointi rinnastettavissa esimerkiksi uskontoon, vakaukukseen tai etniseen taustaan, koska mitään aiempaa oikeuskäytäntöä asiasta ei ole olemassa. Ulkonäköä syrjinnän perusteena on ministeriössä pohdittu esimerkiksi lihavien työntekijän osalta, mutta mitään lopputulosta näihin pohdintoihin ei ole saatu. Toisaalta on huomattava, että jos kyseessä on todella työhön liittyvästä vaatimuksesta, työntekijöitä voidaan asettaa eri asemaan myös kiellettyyn syrjintäperusteluetteloon sisältyvillä syillä. Esimerkiksi etnistä taustaa on katsottu voitavan edellyttää etnisen ravintolan tarjoilijalta. (Siitonen 2011.)

### Vastarintaiset identiteetit

Koska jälkifordistinen talous on muovannut palvelutyötä tekevän ihmisen kehon eräänlaiseksi esteettiseksi ja emotionaaliseksi tuotannon välineeksi, siinä esiintyvät poikkeamat normatiivisuudesta voidaan nähdä uhkana sosiaaliselle järjestykselle.

Anomaalinen – poikkeava – keho vastustaa kuria ja järjestystä. Se vastustaa myös normatiivisuutta, eikä liioin asetu muutta mutkitta määrääviin kategorioihin tai rooleihin.

Tämä ajattelu palautuu myös ajatukseen groteskista kehosta, jonka mukaan ruumiin joutuessa erityisen sääntelyn kohteeksi sen symbolinen ulottuvuus irtautuu ilmauksellisuudesta ja hajaantuu vaikeammin kurissa pidettäväksi sisäiseksi elämyksellisyydeksi. (Pitts 2003; Matilainen 1996.)

Foucault’n ajattelussa yhtenä lähtökohtana ovat konkreettiset alistamisen tavat, jotka muodostavat tahtovan subjektin ja vapaan yksilön. Foucault’n määrittelemän kurivallan päämääränä on monimuotoisuuden järjestäminen yhteiskunnassa. Kuri on erityinen valtasuhde, jossa tavoitteena on vallan kohteen tottelevaisuus, mutta samalla myös hyödyllisyys. (Foucault 1980.) Vastarinta on kuitenkin vallan toinen puoli. Haastateltavistani viidellä ilmeni selkeä halu asettua vastarintaan tatuointiansa peittelyvaatimuksien suhteen. Kaikkein voimakkaimmin tämä näyttäytyi 23-vuotiaalla ravintolatyöntekijällä. Vastarintaisesta käyttäytymisestä hänelle oli aiheutunut vaikeuksia ja kurinpidollisia toimia. Aluksi hän työskenteli ruokaravintolassa ja oli varmista-



Kuva: Terhi Korhonen

nut jo työhaastatteluun tullessaan (v. 2009), että työnantajalla ei ollut mitään tatuoituna asiakaspalvelussa työskentelemistä vastaan. Kun esimiehen esimies vaihtui, hänelle ilmoitettiin, että tatuoinnit on peitettävä.

*Minä en suostunut tähän, koska minulle kaksi vuotta sitten haastattelussa on sanottu asian olevan ok ja saan olla oman itseni näköinen. Uusi pomoni ei kuitenkaan joutanut, vaan hänen päätöstään piti noudattaa kuulemma hygieniasyistä. Sanoin asiasta vanhalle pomolleni, mutta hän sanoi, ettei voi ottaa kantaa vaikka haluaisi, uusi pomo päätti, etten saa olla enää asiakaspalvelussa enkä kassalla, vaan tiskihuoneessa tiskaamassa 37.5 h/vko! (Ravintolatyöntekijä, 23-vuotias nainen)*

Ravintolatyöntekijä reagoi varsin voimakkaasti. Hän irtisanoutui työstään ja siirtyi seuraavaksi työskentelemään kauppaan. Aluksi uuden työpaikan esimies oli todennut tatuointien olevan ”ihan ok”. Parin kuukauden päästä työpaikan taukotilaan oli kuitenkin ilmaantunut lappu, jossa käskettiin piilottaa mahdolliset tatuoinnit. Kontrollin seulan silmäkoko muuttui siis hyvin lyhyessä ajassa ja odottamattomasti.

*Kuulemma se oli yleinen tiedote eikä koskenut vain minua. No, olin joka tapauksessa ainoa tatuoitu työntekijä siellä. Nyt nykyisessä työpaikassa saa olla lävistyksiä, mutta tatuoinnit eivät saa näkyä. En ymmärrä miksi, koska ne ovat kauniita ja nykypäivänä on ihme, jos niitä ei ole, kun se että niitä on.*

Peittely ja vaatimusten edessä nöyrtyminen ei tälle työntekijälle käy. Tämä ilmenee hänen aktiivisena vastarintana. Ulkonäköä koskevien ohjeistusten ilmeinen sekavuus ja esimiesten epäjohdonmukaisuus puolestaan aiheuttaa hänelle työpaikoilla sosiaalista esteellisyttä. Tilannetta ei liioin helpota pelkkä paperilapuilla kommunikointi.

Kuinka kyseisen henkilön työpaikoillaan sama kohtelu tulisi tulkita esimerkiksi yhdenvertaisuuslain nojalla? Yhdenvertaisuuslain 6 §:n mukaan eri asemaan asettaminen on mahdollista työhön liittyvän todellisen ja oikeasuhtaisen vaatimuksen perusteella. Työnantaja voi asettaa työntekijälle esimerkiksi vaatetukseen liittyviä vaatimuksia, jos ne voidaan perustella työtehtävään liittyväällä vaatimuksella. Tällöin vaatimusten on kuitenkin koskettava yhdenmukaisesti kaikkia työntekijöitä. Siitä, miten tälle yksittäiselle tapaukselle kävisi oikeusprosessin käsittelyssä, ei ole mahdollista antaa arviota, koska ennakoivaa oikeuskäytäntöä ei ole kertynyt. Ihmisoikeusliitto ry pitää kaupassa toimineen esimiehen kategorista vaatimusta tatuointien peittämisestä liiallisena. (Aaltonen 2011.)

### ”Jäätä särkemässä”

Kun ihmisestä sellaisenaan tulee työväline, arvonmuodostuksen painopiste siirtyy suorittavan työn ja materiaalisen tuotannon alueelta yleisen ymmärryksen ja jakamatoman kokemuksen toihin siirtämiseen: elämän kokonaisuus ja sen laaja kirjo astuu sisään tuotantoon (Virtanen 2006). Samalla kun keho on osa minuutta, se on aina myös välttämättä jaettua, ja samalla kun keho on yksilön historiaa, se on välttämättä osallinen kulttuurin ja yhteisön historiassa. Yhteisölliset tavat ja tottumukset ovat näin osa kehoamme. (Parviainen 1995.)

Talouden maailmassa yksilön on näyttäydettävä brändinä yhteisön ehdoilla. Brändi luodaan usein määrittelijöitä varten, heidän tarpeisiinsa ja haluihinsa. Rekrytoiduttaessa ihmisbrändi määrittyy suhteessa työnantajaan. Työtehtävistä riippuen pääasiallisia määrittelijöitä voivat olla asiakkaat, työyhteisö tai työnantaja. (Ollila 2005, 57.)

*Olen ollut aikaisemmin kello- ja kulta-alalla töissä. Pienissä liikkeissä oli ehdottomasti tatuointien oltava piilossa ja vähintään suo-*

*rat housut, ei mitään farkkuja edes. Ehkä siinä on tavallaan kyseessä liikkeen imago. Ja sitten kun myyt kallista tavaraa pitäisi olla jotenkin hyvin hienona. Aika ahdistavaa. (Infotyöntekijä tavaratalossa, 41-vuotias nainen)*

Organisaatiot rakentavat brändejään avaintyöntekijöidensä varaan; ruumiillisuutta muovataan ja korostetaan univormuilla sekä hoikkuus-, pituus-, pukeutumis- ja meikkaussääntöjen avulla. (Julkunen 2008, 153). Oikean vaikutelman luomiseen perustuva hallinta eli *vaikutelmahallinta* on tärkeä osa palveluntarjoajan markkinointia (Parviainen 2011, 210). Enemmistö haastatteluihini osallistuneista sanoi ymmärtävänsä sen, että vuorovaikutteisessa palveluammattisissa työskentelevän täytyy muistaa, että foorumi on palveltavan asiakkaan eikä suinkaan työntekijän. Työntekijän tulee olla työtehtävässään ammattilainen, ei omien arvonsa ja persoonansa esittelijä. Esimerkiksi yleislääkärinä työskentelevä 31-vuotias mies ei missään tapauksessa haluaisi joutua tilanteeseen, missä hänen asiantuntijuutta vaativa ammattitaitonsa kyseenalaistettaisiin hänen kauttaaltaan tatuoidun käsivartensa vuoksi. Hänen mielestään ”potilaat ovat täysin ehdollistuneita lääkärin pitkään valkoiseen takkiin”. Toisaalta hän näki kiinnostavasti tatuointiensä kautta mahdollisuuden hierarkkisuuden vähentämiselle ja kertoi elävästi, kuinka esimerkiksi vankilassa tuomioitaan suorittaneet ”ilahtuvat silminnähden, kun vastaanotolla osoittaa vilpittönnä kiinnostusta heidän tatuointejaan kohtaan”. Samankaltaisen huomion kokemuksellisesta ”jäänsärkemisestä” teki entinen kokki ja nykyinen lähihoitajaopiskelija. Hän on elävä todiste siitä, että tatuoidun kehon estetiikkaa todella voi hyödyntää työelämässä:

*Kun suuntaudun mielenterveys- ja päihdetyöhön, olen harjoitteluissa kohdannut paljon nuorisoa, ja voisin sanoa, että tatuointeistani on silloin enemmän hyötyä kuin*

*haittaa. Olen kapinallisen näköinen – jos näin voi sanoa – ja nuoren on helppo luottaa minuun, koska minussa on katu-uskottavuutta ja uskallusta olla oma itseni. (Kokki, lähihoitajaopiskelija, 27-vuotias nainen)*

Aihetta on pohdittu laajemminkin. *Daily Mail*-lehden verkkojulkaisu uutisoi (Doyle 2011), kuinka Kentin kreivikunnan poliisijohtaja Ian Pointonin näkemyksen mukaan tatuointien stigmatisoivat ajat ovat ohitse. Pointonin mielestä kehotaiteen näkyminen virantoimituksessa vähentäisi perusteetonta hierarkkisuutta, helpottaisi virkavallan ja kansalaisten keskinäistä kommunikaatiota ja kaventaisi eri ikäryhmien välisiä kuiluja. Pointonin ajatuksia ei ole otettu kritiikittömästi vastaan (Doyle 2011).

## Yhteenveto

Aineiston analyysi paljasti, että tatuointeihin suhtautuminen tarkastelemisani palvelualan ammattikuvissa perustuu usein näkemyksiin, jotka eivät ole enää ajantasaisia. Näkemykset esiintyvät tässä ajassa, mutta ne ovat kytkeytyneet osittain tai kokonaan tatuointien kyseenalaiseen maineeseen, niiden huonomaineisen historian vuoksi. Voidaan sanoa, että luotamme niihin, jotka ovat kanssamme samanlaisia, kun taas erillaisuus tai toiseus herättää meissä epäluottamusta. Haastateltavistani kaksi – 31-vuotias keittiömestari ja yrittäjä sekä 24-vuotias lähikaupan kassamyymä – mainitsi jopa heidän älykkyyttään kyseenalaistetun pelkästään heidän tatuointiensä vuoksi. Keittiömestarin yrittäjyyden alkutaipaleilla oli ääneen ihmetelty ”kuinka käsivarsistaan täysin tatuoitu ja kalju hyypiö voi pyörittää menestyksellisesti kahta ravintolaa ja johtaa kymmeniä työntekijöitä?”. Stereotyyppien kautta ajattelu kaavoittuu. Ne tuovat esiin myös työn asymmetriaa.

Haastateltavani kertoivat tämän päivän palvelutyöstä, jossa työn uusi ruumiillisuus

visuaalisine elementteineen pyrkii hihojen ja kaulusten alta miltei väkisin esiin. Foucault'n määrittelemä subjektivoitunut valta yrittää työnantajien ja työyhteisöjen muodossa muovata tätä korostuneen itsetietoista ruumista kategorisoivilla tatuointien peittelyvaatimuksilla. Käytettyä pakottamisen keinoa kutsun kehon estetiikan sensuroimiseksi. Tutkimukseni osoittaa myös sen, että näkyvät tatuoinnit voivat olla äärimmillään suoranaisten este työhön pääsulle jo rekrytointivaiheessa. Tämän perusteella voidaan todeta, että tatuoitu keho on Mary Douglasin määrittelemässä ruumiillisessa hierarkiassa työmarkkinoilla heikommassa asemassa verrattuna tatuoimattomaan kehoon. Brändeissä työntekijät ovat osa yrityksen tarinaa, mutta tatuoinnit eivät läheskään aina kuulu siihen.

Tatuoituna palveluammattissa työskentely osoittautui hyvin ambivalentiksi, koska yhtäältä mainittiin, että ihmisen ihon kuuluisi olla yhteiskunnallisesti täysin jakamatonta aluetta ja johon valtakoneistoilla ei pitäisi olla olemassa minkäänlaista yksilön yli käyvää määräysvaltaa. Näin ollen peittelyvaatimuksille ei olisi perusteita, mutta toisaalta mainittiin myös se, että aivan kaikkea ei voi ihollaan työtehtävissä performoida, vaan tämä tulisi tehdä ”hyvän maun rajoissa”.

Näkyvien tatuointien hyväksyminen työntekijällä vaatii yritykseltä hyvin vahvaa yksilöllisyyttä. Kapinallisiksi miellettyjä ruumiin teknologioita ja yritysten rakentamia brändejä on hankala yhdistää kitkattomasti, koska kehoitaidetta ei analyysini perusteella yhdistetä suoraan ihanteelliseen persoonaan ja terveyteen. Tämä on paitsi mielenkiintoista, myös paradoksaalista nimenomaan esteettisen työn määritelmän kannalta, koska yhtenä sen monista kriteereistä pidetään juuri persoonallista tyyliä ja viettelevyyttä. Brändeihin sopivia, persoonallisia, massasta erottuvia ”hyviä tyyppisiä” etsitään työpaikkahakuilmoituksissa, mutta tatuoinnit eivät ole sellaisia, joita työntekijällä suoraan halutaan olevan. Aiempien tutkimusten (Ruotsalainen 2001) mukaan tatuointien on

kuitenkin katsottu kuuluvan vahvasti juuri tatuoinnin ottajan persoonaan tai kertovan jotain hänen persoonallisesta kokemushistoriastaan.

Haastateltavistani yksikään ei ollut työskennellyt samassa työpaikassa koko työhistoriaansa, mikä ei tämän päivän työmarkkinoilla ole millään tavoin yllättävää. Kuitenkin esimerkiksi Raija Julkusen (2008) mukaan yritykset rakentavat brändejään avaintyöntekijöiden varaan. Mielestäni voidaan ajatella myös niin, että yrityksillä on yhä vähemmän varsinaisia avaintyöntekijöitä, koska työntekijöiden vaihtuvuus on nykyään suurta ja työsuhteet yhä useammin tilapäisiä tai vuokraperusteisia. Tällöin on pikemminkin kyse valmiiksi rakennetusta muotista, eli *asiakaspalvelijaihanteesta*, kuin yksittäisistä avaintyöntekijöistä. Jos kyse on ensin mainitusta, ihanteellistamisprosesseissa työntekijät muuttuvat toistensa klooneiksi yhtenevien ulkonäkövaatimusten vuoksi. Yhtenäistämistä ihanteellistamisprosesseilla on merkittäviä vaikutuksia asiakaspalvelun estetiikkaan ja palvelusektorilla työskenteleviin tatuointeihin työntekijöihin. Vaikutukset ovat merkittäviä, koska yleistynyt pätkätöyläisyys lisää juuri ulkonäkö- ja ikärasismien vaaraa (Kinnunen 2008).

Tatuointien peittelymääräyksille ei ole olemassa yksiselitteisiä perusteita. Analyysini kautta en tunnistanut tatuointien olevan ongelma palveltavien asiakkaiden suhteen, koska negatiivista palautetta oli työntekijöille tullut hyvin harvoin – jos ollenkaan. Pääasiallinen negatiivinen palaute oli kertynyt suoraan työyhteisöjen sisältä, jotka tässä yhteydessä ovat työntekijän ulkonäön keskeisiä määrittelijöitä. Työntekijöille annetut ohjeistukset suhteessa tatuointeihin voivat olla perusteluiltaan riittämättömiä. Ne voivat olla jopa täysin mielivaltaisia, koska työnantaja ei pysty vetoamaan esimerkiksi työlainsäädännön esittämiin rajoitteisiin, sillä sellaisia ei ole olemassa.

Tatuointeja käsittelevä määrällisesti vähäinen tutkimus ei ole saanut tuotua esiin

tatuointikulttuurimme laajuutta. Laajemmin yhteiskuntaan ja sen sosiaaliseen kerrostuneisuuteen kytkettävä tutkimus palvelisi myös työelämän estetiikan tarpeita. Jatkotutkimuksessa olisi kiinnostavaa selvittää, onko todella niin, että miesten näkyvät tatuoinnit työtehtävissä ovat hyväksyttävämpiä kuin naisten, kuten tämän tutkimuksen aineistossa ounasteltiin.

\*\*\*

**Kiitokset:** Kiitän Suomen Akatemian rahoittamaa Working Body in the Post-Industrial Economy (WORKBOD) -tutkimusprojektia kollegiaalisesta yhteistyöstä sekä Suomen kulttuurirahaston keskusrahastoa tutkimukseni taloudellisesta tukemisesta. Kiitän erityisesti professori Päivi Korvajärveä artikkelikäsikirjoitusta koskevista arvokkaista ja rakentavista kommentteista.

## Kirjallisuus

- Aaltonen, M. (2011) Henkilökohtainen tiedonanto 28.9.2011, asiantuntija Milla Aaltonen, Ihmisoi-keusliitto ry.
- Allport, G. W. (1988) *The Nature of Prejudice*. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.
- Atkinson, M. (2004) *Tattooing and Civilizing Processes: Body Modification as Self-control*. *Canadian Review of Sociology*. CRSA/RCSA 41 (2), 125–146.
- Brewis, J. (2000) 'When a body meet a body...': Experiencing the female body at work. Teoksessa L. McKie & N. Watson (toim.) *Organizing bodies. Policy, institutions and work*. Houndmills: Macmillan Press, 166–184.
- Colgan F. & Ledwith, S. (toim.) (1996) *Women in Organizations: Challenging Gender Politics*. London: Macmillan Business.
- Dahl, H. M., Stoltz, P. & Willig, R. (2004) Recognition, Redistribution and Representation in Capitalist Global Society: An Interview with Nancy Fraser. *Acta Sociologica* 47 (4), 374–382.
- Deleuze, G. (1990) *Post-scriptum sur les sociétés de contrôle*. <URL:http://infokiosques.net/imprimersans2.php3?id\_article=214>. Suomenkielinen käännös: Jussi Vähämäki 2004: Jälkikirjoitus kontrolliyhteiskuntaan. [online]. <URL:http://megafoni.kulma.net/index.php?art=184>. Luettu 22.9.2011.
- Douglas, M. (1996/1970) *Natural Symbols: Explorations in Cosmology*. London & New York: Routledge.
- Douglas, M. (2000) *Puhtaus ja vaara. Rituaalisen rajanvedon analyysi*. Suomentaneet Virpi Blom & Kaarina Hazard. Tampere: Vastapaino.
- Doyle, J. (2011) *Police leader: We need more officers with tattoos – they break the ice with the public*. *Daily Mail* 25.7.2011. [online]. <URL:http://www.dailymail.co.uk/news/article-2018098/Police-leader-We-need-officers-tattoos--break-ice-public.html?ito=feeds-newsxml>. Luettu 19.12.2011.
- Fineman, S. (toim.) (2007) *The Emotional Organization*. *Critical Voices*. Oxford: Blackwell.
- Foucault, M. (1980) *Tarkkailla ja rangaista*. Suomentanut Eevi Nivanka. Helsinki: Otava.
- Foucault, M. (1998) *Seksuaalisuuden historia*. Tampere: Gaudeamus.
- Hassard, J., Holliday, R. & Willmott, H. (toim.) (2000) *Body and Organization*. London: Sage.
- Heiskanen, T., Korvajärvi, P. & Rantalaiho, L. (2008) *Sukupuoli ja työ: Pysyvyyttä ja liikahduksia*. Teoksessa T. Heiskanen, M. Leinonen, A. Järven-sivu & S. Aho (toim.) *Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen*. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy, 109–134.
- Grognard, C. (1994) *The Tattoo: Graffiti for the Soul*. London: Sunburst books.
- Hochschild, A. R. (1983) *The Managed Heart. The Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Holliday, R. & Hassard, J. (toim.) (2001) *Contested Bodies*. London: Routledge.

- Holliday, R. & Thompson, G. (2001) *A Body of Work*. Teoksessa R. Holliday & J. Hassard (toim.) *Contested Bodies*. London: Routledge, 117–134.
- Jablonski, N. G. (2006) *Skin: a natural history*. Berkeley: University of California Press.
- Julkunen, R. (2008) Uuden työn paradoksit. *Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.
- Kinnunen, T. (2008) *Lihaan leikattu kauneus*. Helsinki: Gaudeamus.
- Kinnunen, T. & Seppänen, J. (2009) Oikeaoppinen opettajaruomis. *Naistutkimus 2009* (4), 6–17.
- Korvajärvi, P. (2003) Vuorovaikutus, emotionaalinen työ ja sukupuolistavat käytännöt. *Yhteiskunnan kehityssuunnat ja PAM*. Helsinki: Palvelualojen ammattiliitto PAM, 40–43.
- Krueger, J. (2001) *Psychology of Social Categorization*. Teoksessa N. J. Smelser & P. B. Baltes (toim.) *International Encyclopedia of Social and Behavioral Sciences*. Elsevier, 14219–14223.
- Lash, S. & Urry, J. (1994) *Economies of Signs and Space*. London: Sage.
- Lehtonen, M. (2000) *Merkitysten maailma*. Tampere: Vastapaino.
- Lippman, W. (2004) *Public Opinion*. New York: Dover Publications.
- Lönnqvist, B. (2008) *Vaatteiden valtapeli – Näkyvästä kulttuuriantoniasta*. Helsinki: Schildts.
- MacDonald, C.L. & Sirianni, C. (toim.) (1996) *Working in the Service Society*. Philadelphia: Temple University Press.
- Makkonen, T. (2013) *Henkilökohtainen tiedonanto 10.1.2013*, erityisasiantuntija Timo Makkonen, Oikeusministeriön lainvalmisteluosasto.
- Matilainen, K. (1996) Bahtinin karnevalistinen modernin kriisi-diskursseissa. *Filosofinen n&n aikakauslehti*. 1996 (3). [online]. <URL:http://www.netn.fi/396/netn\_396\_mati.html>. Luettu 17.10.2011.
- McKie, L. & Watson, N. (toim.) (2000) *Organizing Bodies. Policy, Institutions and Work*. Houndmills: Macmillan Press.
- Myllyniemi, S. (2009) *Taidekohtia. Nuorisobarometri 2009*. Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, 97. Helsinki: Yliopistopaino.
- Naukkarinen, O. (2000) *Aisthesis ja poiesis*. Teoksessa A. Haapala & J. Nummi (toim.) *Kirjoituksia estetiikasta ja kirjallisuudesta*. Taiteiden tutkimuksen laitos, Helsinki: Helsingin yliopisto, 129–143.
- Naukkarinen, O. (2001) Siinä kokija missä näkijä? *Synteesi* (2), 18–22.
- Naukkarinen, O. (2005) *Taiteistumisen muodot*. Teoksessa Y. Levanto, O. Naukkarinen & S. Vihma (toim.) *Taiteistuminen*. Taideteollisen korkeakoulun julkaisu B 79. Helsinki: Taideteollinen korkeakoulu, 8–36.
- Nickson, D., Warhurst, C., Witz, A. & Cullen, A-M. (2001) *The importance of being aesthetic: Work, employment and service organization*. Teoksessa A. Sturdy, I. Grugulls & H. Willmott (toim.) *Customer service: Empowerment and entrapment*. Houndmills: Palgrave, 170–190.
- Ojanperä, P. (2012) *CV ihollasi*. Turun Sanomat, Extra-liite 28.4.2012. Artikkelin: TS-yhtymä, 14.
- Oksanen, A. & Turtiainen, J. (2004) *Kirjailtu elämä – Tatuoinnit ruumiillistuvan yhteiskunnan minuusproblematiikkana*. *Sosiologia* (1), 28–40.
- Ollila, M.-R. (2005) *Persoonan valta*. Helsinki: WSOY.
- Parviainen, J. (1995) *Taideteoksen kehollisuus – Kehollisuuden ja tanssiteoksen olemuksesta*. *Filosofinen n&n aikakauslehti*. 4/1995. [online]. <URL:http://www.netn.fi/495/netn\_495\_parvi.html>. Luettu 17.10.2011.
- Parviainen, J. (2011) *Työn uusi ruumiillisuus*. Liikunnanohjaajien keho työvälteenä ja performatiivisuuden pakko palvelutyössä. *Työelämän tutkimus* 9 (3), 207–223.
- Pietilä, V. (1997) *Joukkoviestintätutkimuksen valtaiteilla*. Tampere: Vastapaino.
- Pitts, V. (2003) *In the Flesh: The Cultural Politics of Body Modification*. New York: Palgrave Macmillan.
- Ruotsalainen, J. (2001) *Kosmeettisia häiriöitä? Joensuu*: Ilias Oy.
- Saaritsa, S. (2011) *Minun kuvani*. Pam – Palvelun ammattilaiset 10/2011. Palvelualojen ammattiliitto. Helsinki, 16–17.
- Shilling, C. (1993) *The Body and Social Theory*. London: Sage.
- Siitonen, S. (2011) *Henkilökohtainen tiedonanto 3.6.2011*, hallitusneuvos Susanna Siitonen, Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Tikkaoja, O. (2002) *Muodonmuuttajat – Tulevaisuudenkuvia kauniin ihmisruumiin ja teknologian välisestä liitosta*. Pro gradu -tutkielma. Lapin yliopisto.

- Townley, B. (1994) *Reframing Human Resource Management: Power, Ethics and the Subject at Work*. London: Sage.
- Virtanen, A. (2006) *Biopoliittisen talouden kritiikki*. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Williams, C. J. (2010) Tattoos are free speech protected by Constitution, U.S. appeals court rules. *Los Angeles Times*. 9.9.2010. [online]. <URL: <http://latimesblogs.latimes.com/lanow/2010/09/tattoos-free-speech.html>>. Luettu 14.5.2011.
- Witz, A., Warhurst, C. & Nickson, D. (2003) The Labour of Aesthetics and the Aesthetics of Organization. *Organization* 10 (1), 33–54.
- Wolkowitz, C. (2006) *Bodies at Work*. London: Sage.

### Muut lähteet

<URL:<http://www.finlex.fi/>>

### Liite (haastatellut)

- |   |   |
|---|---|
| Aulapalvelutyöntekijä, 25-vuotias nainen          | Myyjä rautakaupassa, 46-vuotias nainen    |
| Hotellin vastaanottovirkailija, 23-vuotias nainen | Perushoitaja, 44-vuotias nainen           |
| Infotyöntekijä tavaratalossa, 41-vuotias nainen   | Ravintolatyöntekijä, 23-vuotias nainen    |
| Kassamyyjä lähikaupassa, 21-vuotias nainen        | Tarjoilija, 52-vuotias nainen             |
| Kassamyyjä lähikaupassa, 23-vuotias nainen        | Tatuoiija, 44-vuotias mies                |
| Kassamyyjä lähikaupassa, 24-vuotias nainen        | Yleislääkäri, 31-vuotias mies             |
| Kassamyyjä lähikaupassa, 38-vuotias nainen        | Yleislääkäri, 56-vuotias nainen           |
| Keittiömestari, yrittäjä, 31-vuotias mies         | Yrittäjä palvelualalla, 36-vuotias nainen |
| Kokki, lähihoitajaopiskelija, 27-vuotias nainen   |   |

Hanna Hakulinen & Ilkka Pirttilä

## Asiakkuus työterveyshuollon ja asiakasorganisaation tulkinnoissa

### Abstrakti

Artikkelin tavoitteena on tarkastella työterveyshuollon asiakkuutta asiakasorganisaation ja työterveyshuollon näkökulmista. Tutkimus on laadullinen tapaustutkimus. Aineisto kerättiin osallistuvaa havainnointia, teemahaastatteluja ja kenttäpäiväkirjaa käyttäen. Aineisto analysoitiin diskurssianalyysia soveltamalla. Asiakkuutta lähestyttiin työterveyshuollon taholta tuote- ja prosessipainotteisesti, mutta ei kokonaisvaltaisesti. Työterveyshuollon asiakkuuden edelleen kehittäminen vaatii työterveyshuollon ja asiakasyrityksen roolien ja vastuiden selkeyttämistä. Työterveyshuollon haasteena näyttäytyi asiantuntijakielen muuttaminen myös asiakaskieleksi. Työterveyshuollon asiakaslähtöinen kieli nähtiin keskeisenä edellytyksenä asiakassuhteen kehittymiselle ja syvenemiselle. Yksilökeskeinen työote, henkilöasiakasyhteistyö, oli työterveyshuollon vahvuus, mutta yritysasiakasyhteistyö vaatii kehittämistä. Haasteellista työterveyshuolloille on myös huomioida henkilö- ja yritysasiakkaan erilaiset tarpeet mahdollisimman vaikuttavasti. Yritysasiakkuuden hoitamiseen tarvitaan asiakaslähtöisiä työmenetelmiä sekä selkeitä ja toimivia yhteistyörakenteita.

### Johdanto

Asiakkuus on yksi keskeisimmistä terveydenhuollon kehittämishaasteista (Launis 1997; Ovretveit 1998; 2000; Saaren-Seppälä 2004). Tämä johtuu siitä, että terveydenhuollon asiakkuuteen vaikuttavat sosiaali- ja terveyspalvelujärjestelmässä tapahtuneet muutokset. Sosiaali- ja terveystieteelliset linjaukset painottavat nykyään kansalaisten vastuuta, aktiivisuutta ja omaa elämänhallintaa. Myös julkisissa palveluissa on siirrytty kohti yksilölähtöisyyttä ja kuluttajuutta. Pyrkimys asiakaslähtöisyyteen on ollut nähtävissä sosiaali- ja terveydenhuollon normi- ja infor-

maatio-ohjauksessa 1990-luvulta lähtien. (Valokivi 2008.)

Työterveyshuolto on osa perusterveydenhuoltoa. Se on kiinteästi sidoksissa terveydenhuollon palvelujärjestelmään sekä lisäksi yritysasiakkaisiinsa ja työelämään. Työterveyshuolto on ollut 2000-luvulla sekä sisällöllisessä että rakenteellisessa muutoksessa. Työterveyshuollon muutosta ei voi käsitellä vain sisäisten rajattujen ilmiöiden näkökulmasta, vaan edellä mainitut ulkoiset työelämään ja terveydenhuoltoon liittyvät toimintaympäristöt on otettava huomioon.



Muutokset työterveyshuollon sisällä ja ulkoisissa toimintaympäristöissä asettavat uusia vaatimuksia työterveyshuollolle ja sen asiakkuudelle.

Työterveyshuollon asiakkuudesta on vähän tutkimustietoa. Olemassa oleva tutkimus painottuu työterveyshuollon toimintaprosessien tutkimukseen. Työterveyshuoltoon on rakennettu erilaisia seurantatyökaluja, esimerkiksi Työterveyshuolto Suomessa -selvitys, tyky-barometri, asiakastyytyväisyyskyselyt sekä työyhteisö- ja ilmapiirikyselyt. (Esim. Räsänen ym. 2002; Karisto 1989; Piirainen ym. 1994; Peurala ym. 1992; Martimo 1998; Manninen 2009.) Näitä kokonaisvaltaisempaa tutkimusta työterveyshuollon asiakkuudesta ei ole.

Tämä artikkeli liittyy tutkimuskokonaisuuteen, jossa tutkittiin työterveyshuollon prosesseja ja niiden vaikuttavuutta. Artikkelin tavoitteena on tarkastella työterveyshuollon asiakkuutta asiakasorganisaation ja työterveyshuollon näkökulmista. Tutkimus perustuu yhden työterveyshuollon organisaation ja asiakasorganisaation 1,5 vuoden pituiseen asiakassuhteen lähitarkasteluun.

### **Asiakkuus terveydenhuollossa ja tutkimuksissa**

Terveydenhuollon asiakkuuteen vaikuttavat sosiaali- ja terveyspalvelujärjestelmässä ja sen hallinnassa tapahtuneet muutokset. Järjestelmien muuttuminen on nostanut esiin keskustelun siitä, miksi palveluja tarvitsevia kansalaisia tulisi nimittää. Asiakslähtöisyydestä on muodostunut terveydenhuollon toimintaa määrittävä tekijä ainakin retoriikassa, ja asiakas-termin käyttö on vakiintunut terveydenhuollossa (Valkama 2009, 28). Pyrkimys asiakslähtöisyyteen on ollut nähtävissä sosiaali- ja terveydenhuollon normi- ja informaatio-ohjauksessa 1990-luvulta lähtien (Valokivi 2008). Asiakkuudesta on tullut keskeinen tekijä terveydenhuollon muutoksessa (Launis 1997; Ovretveit 1998;

2000; Saaren-Seppälä 2004). Retorisesti asiakkaasta ja asiakslähtöisyydestä on tullut keskeinen tavoite. Haasteena on toiminnan asiakslähtöisyyden lisääminen ja laadun synnyttäminen. (Valkama 2009, 3; Lehto 2000, 35.)

Asiakkaalla tarkoitetaan yleensä tuotteen tai palvelun vastaanottajaa, joka hyötyy käyttämästään palvelusta ja maksaa siitä. Asiakas nähdään 2000-luvulla terveydenhuollossa yhä useammin valintoja tekevänä ja aktiivisesti toimivana yksilönä (Valkama 2009, 28). Asiakkaaseen liittyvinä käsitteinä terveydenhuollossa käytetään yleisemmin potilasta, asiakkuutta, asiakslähtöisyyttä ja asiakaskeskeisyyttä (Lipsky 1980; Latvala 1998; O'Donnell ym. 1999; Larivaara ym. 2001).

Asiakasnäkökulma, -lähtöisyys ja -keskeisyys ovat etenkin laatutyössä keskeisiä termejä (esim. Ovretveit 2000) ja niitä käytetään hyvin samantyyllisesti. Potilaslähtöisyyttä ja -keskeisyyttä käytetään usein synonyymeina (Latvala 1998). Asiakaskeskeisyys voi tarkoittaa myös terveydenhuollon omaa toimintaa (O'Donnell ym. 1999), asiakslähtöisyys puolestaan toimintaa, jossa asiakas on itse mukana vaikuttamassa palveluihinsa (Latvala 1998; Sorsa 2002, 67; Kvist 2004, 24). Käytännössä etenkin hoitotyössä asiakslähtöisyys korostuu yksilöasiakkaan kumppanuutena häntä hoitavien kanssa (Kujala 2003, 30). Asiakkuus nähdään muuttuvana tilana, joka koostuu yrityksen ja asiakkaan kohtaamisista (Payne 1997). Terveydenhuollon kirjallisuudessa ei ole aiemmin käsitelty asiakasta organisaationa.

Terveydenhuollossa asiakkuustutkimus painottuu edelleen laadun (asiakastyytyväisyys) ja potilas-lääkärisuhteen tutkimiseen. Kauppatieteellinen ja liiketaloudellinen tutkimus asiakkuudesta on huomattavasti yleisempää. Terveydenhuollossa laadun kehittämisen painopiste oli prosessien kehittämisessä 1990-luvun loppuun saakka, jolloin liike-elämän tutkijat huomasivat, että palveluun sitoutuneiden yritysten taloudelliset tulokset ovat parempia kuin muiden. Tutkijat

havaittivat myös, että menestyvissä palveluorganisaatioissa oli pienemmät markkinointikustannukset ja vähemmän tyytymättömiä asiakkaita. Asiakkuus nousi nopeasti tätä kautta yritystoiminnan tavoitteeksi ja tutkijoiden kiinnostuksen kohteeksi. (Zemke 2006, 5-6.) Asiakaspalvelun ja asiakkuuden esiin nostaminen siirtyi myös julkisen sektorin puheisiin. Uuden julkisjohtamisen (New Public Management, NPM) tulo vaikutti myös asiakkuuden esiin nousemiseen.

Asiakkuuteen kohdistuva liiketaloudellinen tutkimus keskittyy paljolti organisaatioiden väliseen asiakkuustutkimukseen ja asiakassuhteisiin, toisin kuin terveydenhuollon yksilöpainotteinen asiakkuustutkimus. Yleinen asiakkuustutkimus painottuu liiketoiminnan ja markkinoinnin näkökulmiin (Ylikoski 2000). Asiakassuhde on jatkuva prosessi (Grönroos 2001), jossa parhaimmillaan yhdistyvät molempien osapuolten etu ja osapuolten tarpeiden saavuttaminen (Cram 2001). Asiakassuhteessa on myös tiedostamattomia valta-asetelmia, mikä kuvastaa asiakassuhteen sosiaalista luonnetta (Pohjola 1993, 41). Oppivassa asiakassuhteessa suhde on yhteinen prosessi, jossa asiakas valinnoillaan sekä tarpeistaan kertomalla opettaa yritykselle keinoja tuottaa arvoa asiakassuhteeseen (Kivelä ym. 2008). Asiakassuhteiden kehittymisestä on esitetty erilaisia teoreettisia malleja (esim. Rao & Perry 2002), jotka voi luokitella vaihe- ja tilateorioihin. Vaiheteoriassa oletetaan suhteen kehittyvän askel askeleelta vaiheesta toiseen. Ford (1997, 71) puolestaan määrittää suhteen kehittymisen prosessiksi, jossa yhteinen kokemus ja sitoutuminen kasvavat transaktiokeskeisyyden sijaan. Vaiheteoriaa on käsitelty kirjallisuudessa paljon, mutta sitä on kritisoitu siitä, että yritysten väliset suhteet harvoin kehittyvät määriteltyjen vaiheiden mukaisesti. Malli ei myöskään mahdollista monimutkaisten syiden selvittämistä eri vaiheiden välillä. (Rao & Perry 2002.) Tilateoriassa keskitytään suhteen ennalta arvaamattomiin tiloihin. Suhteet nähdään paljon monimutkaisempina, eivätkä

ne kehity ennakoitavissa olevan mallin mukaisesti (mm. Håkanson & Snehota 1995; Rao & Perry 2002). Kehitys voi siis edetä, taantua tai pysähtyä samassa tilassa.

Asiakkuuskirjallisuudessa liiketoiminnan alueella käytetään käsitettä asiakkuudenhallintaa ja asiakasjohtamista (Bergeron 2000; Greenberg 2001). Payne (2006, 18) määrittelee asiakkuudenhallinnan liiketoimintastrategiaksi, joka mahdollistaa asiakkuuden johtamisen tehokkaasti elinkaaren jokaisessa vaiheessa. Asiakassuhteita pidetään keskeisenä johtamisen kohteena. Asiakasjohtaminen edellyttää yritykseltä asiakastavoitteiden ja -strategioiden määrittelemistä. Se on kokonaisvaltainen tapa toteuttaa asiakaskeskeyttä liiketoiminnassa. (Hellman ym. 2005, 9-14.) Dychen (2002, 287) mukaan asiakkuudenhallintaan kuuluu asiakkaiden segmentointi, asiakkaiden profilointi, asiakkuuden arvon määrittäminen, asiakastyytyväisyysanalyysit, asiakaskannattavuusanalyysit sekä asiakkaan ostojen ennustaminen. Seuraavaksi käsitellään työterveyshuollon asiakkuutta siihen liittyvän vähäisen tutkimuksen valossa.

### Asiakkuus työterveyshuollossa

Työterveyshuolto (työterveyshuoltolaki 1383/2001, kansanterveyslaki 66/1972 ja sairausvakuutuslaki 99/2006) on työssä käyvien ihmisten perusterveydenhuoltoa, jonka piiriin kuuluu noin 1,87 miljoonaa henkilöasiakasta. Sen tavoitteena on terveellinen ja turvallinen työ, turvallinen työympäristö, työntekijän terveyden huoltaminen sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitäminen, edistäminen ja seuranta. Työnantajan on järjestettävä työntekijöilleen ehkäisevä terveydenhuolto. Työterveyshuoltoon voi sisältyä myös sairaanhoitoa ja muita terveydenhoitopalveluja, mutta näiden saatavuus riippuu työnantajasta.

Työterveyshuollon asiakkuus ei ole vapaaehtoista, sillä työnantajan on järjestettävä työterveyspalvelut työntekijöilleen. Vain itsenäiset ammatinharjoittajat, yrittäjät ja maa-

talousyrittäjät voivat valita, ostavatko näitä palveluita itselleen. Asiakasyritys työterveys- huollon asiakkaana maksaa palvelun ja täten ylläpitää työterveyshuollon. Henkilöasiakas tai yrittäjä ovat puolestaan palvelujen käyttäjiä. Henkilöasiakas hakee työterveyshuollolta vastinetta omaan terveyteen ja työkykyyn liittyviin asioihin, asiakasyritys puolestaan pyrkii täyttämään lain asettamat vaateet sekä pitämään henkilöstönsä hyvinvoivana ja terveenä työn tuottavuuden turvaamiseksi.

Työterveyshuollon kehitys Suomessa alkoi teollistumisen myötä 1850-luvulla, jolloin työterveyshuolto oli suurten työnantajien terveyspalvelua. Ehkäisevään riski- ja työympäristölähtöiseen työterveyshuoltoon siirryttiin 1960-luvulla. Samalla syntyi ajatus kokonaisvaltaisesta työpaikkaa ja työkykyä kehittävästä työterveyshuollosta. (Rantanen 1999, 27.) Vuonna 1979 tuli voimaan työterveyshuoltolaki, joka sääti työterveyspalvelujen järjestämisen kaikkien työpaikkojen tehtäväksi. Työnantajille turvattiin korvaus kohtuullisista kustannuksista sairausvakuutuslailla. Työelämän muutos on vaikuttanut myös työterveyshuollon sisältöön. Työn vaaratekijät vähenivät 1990-luvulla ja työ muuttui henkisesti vaativammaksi. Keskeisimpiä haasteita 2000-luvulla ovat olleet työn psykososiaalinen kuormitus, kiire, pätkätyöt ja työväestön ikääntyminen. (Husman 2003.) Vuonna 2001 uudistettu työterveyshuoltolaki korostaakin entistä enemmän työkykyä ylläpitävää toimintaa. Viime vuosina keskustelu työurien pidentämisestä on pakottanut työterveyshuollot suuntaamaan toimintaansa uudelleen.

Työterveyshuollon rooli nähdään ristiriitaisena perusterveydenhuollon kentässä (OECD reviews of Health systems: Finland). Sen on todettu toimivan paremmin kuin muun perusterveydenhuollon, etenkin palvelujen saatavuuden osalta. Eriarvoisuutta työterveyshuollon ulkopuolella oleviin nähden lisää työterveyshuollon maksuttomuus yksilöasiakkaille. Työterveyshuollon roolia pidetään ristiriitaisena myös siksi, että työterveyshuollon sairaanhoidon osuus on kas-

vanut viime vuosina, vaikka työterveyshuollon painopiste lain mukaan on ennalta ehkäisevässä työ-otteessa ja terveyden edistämisessä. Sairaanhoidon roolin kasvun ja työterveyshuollon prosessien luonteen, kuten terveystarkastusten, vuoksi työterveyshuolto on myös muuttunut yksilöpainotteiseksi (Mäkitalo 2006). Edellä mainittua kehitystrendiä rohkaisee työterveyshuollon liiketoiminnan painottuminen, sillä sairaanhoito ja tutkimusten tekeminen ovat usein taloudellisesti kannattavampia kuin ennaltaehkäisevä työ. Kehitys tuo haasteita työterveyshuollon asiakkuudelle, koska työterveyshuollon kehityskulun alussa yhteistyö asiakkaan kanssa oli tiivistä työsuojelullisen otteen vuoksi. Edellä kuvattujen muutoksien myötä yhteistyö organisaatioasiakkaan kanssa on muuttunut etäisemmäksi.

Yleisimmin asiakas mielletään alan oppikirjamaisissa teoksissa henkilöasiakkaaksi (esim. Kanerva ym. 1998). Työterveyshuollon asiakkaita ovat myös työnantajat ja työorganisaatiot (Kalimo ym. 1989; Kanerva ym. 1998; Juutilainen 2004; ks. myös Verbeek ym. 2001). Työterveyshuollon toiminta pohjautuu kuitenkin pääasiallisesti yksittäisiin työntekijöihin ja heidän sairausoireisiinsa (terveys- ja sairaustiedot) sekä työpaikkaselvityksissä ja -käyneissä ilmi tuleviin työolosuhteisiin liittyviin seikkoihin. Prosessia yksittäisten potilaiden ja tapahtumien välillä ei välttämättä ole, ja linkki työpaikkaan jää puuttumaan. Tämä näkyi myös Rokkasen ja Launiksen (2003) tutkimuksessa, jossa asiakaslähtöisyys näyttäytyi potilaslähtöisyytenä. Lisäksi työterveyshenkilöstö piti asiakkaana työntekijää, mutta ei työyhteisöä tai asiakasorganisaatiota.

Työterveyshuollon asiakkuutta on tutkittu aikaisemmin lähinnä mittaamalla asiakastyytyväisyyttä ja palveluiden laatua (Simola 2001; Työterveyshuolto Suomessa; Hyvä Työterveyshuoltokäytäntö; Antti-Poika 2002; Jouttimäki & Leino 2006; Jouttimäki 2001; Kanerva ym. 1998; Husman 2003, 201–202; ks. myös Outinen ym. 1994.) Työterveyshuollon asiakkuutta työterveyshuol-

lon ja asiakasorganisaation suhteena ei ole puolestaan juurikaan tutkittu. Poikkeuksen muodostavat Heikkisen (2007) ja Töyryn ym. (2002) tutkimukset. Heikkinen (2007, 4337) lähestyi tutkimuksessaan asiakkuutta asiakasyritysten ja työterveyshuollon kumppanuusyhteistyön kautta. Töyry ym. (2002) taas tarkastelivat asiakkuutta työterveyshuollon ja työntekijän välisen yhteistyön kautta.

### Tutkimuskysymykset, aineisto ja tutkimusmenetelmät

Artikkelin päätutkimuskysymyksenä on, millainen on työterveyshuollon asiakkuus työterveyshuollon ja asiakasorganisaation näkökulmista tarkasteltuna? Alatutkimuskysymyksinä ovat: mistä työterveysyksikössä ja asiakasorganisaatiossa puhutaan sekä miten puhe kumuloituu asiakkuuteen?

Tutkimuksessa hyödynnettiin diskurssi-analyysia, joka on erilaisia menetelmällisiä sovelluksia salliva teoreettinen viitekehys. Diskurssi-analyysissä aineisto tulkitaan tekstiksi. Analyysi ei ole yksiselitteinen ja selkeä prosessi, jonka aikana ”oikeat” tulokset ikään kuin itsestäänselvyyksinä nousisivat esiin. Tutkijan vuoropuhelu aineiston kanssa ratkaisee, mitä herätetään henkiin. Koska tulkinta yksinkertaistaa, tutkijan on mietittävä tarkkaan, mitä aineistosta tiivistetään näkyviin. (Jokinen ym. 1993, 17.)

Brever (2000) erottaa yhteiskuntatieteissä käytettävästä diskurssi-analyttisestä tutkimusotteesta viisi alalajia:

1. Määrättyihin sosiaalisiin asetelmiin liittyvä erilaisten diskursiivisten tyylien analyysi. Tällöin diskursiivinen tyyli on puheen muoto, joka määrittää oikean ja sallitun puheen rajat.
2. Kommunikaation etnografia, joka keskittyy erittelemään kielenkäytön tehtäviä sosiaalisissa tilanteissa ja asetelmissä.
3. Keskusteluanalyysi, joka tutkii keskustelun ja vuoropuhelun rakentumista.
4. Kirjoitettujen ja puhuttujen selontekojen erittely. Tarkastelun kohteena on se, miten selonteoissa on kuvattu kyseessä oleva sosiaalinen tilanne, millainen käytännöllinen päättely on puheen ja tekstin takana sekä millaisia kielellisiä valintoja selonteoissa on tehty.
5. Kriittinen diskurssi-analyysi, joka painottaa diskursiivisia muodostelmia, jotka tuottavat todeksi väitettyä tietoa. Lisäksi kriittinen diskurssi-analyysi painottaa kielen, valan ja ideologian erottamattomuutta.

Tässä tutkimuksessa hyödynnettävä diskurssi-analyttinen tutkimusote perustuu erilaisten diskursiivisten tyylien ja selontekojen analyysiin (4. alalaji) sekä myös osin kriittisen diskurssi-analyysin ideaan (5. alalaji) siitä, että kieli ja valta ovat toisiinsa sisäistyneitä. Tarkastelun kohteena ovat diskurssit, jotka ovat syntyneet kirjoitettujen ja puhuttujen selontekojen erittelyn kautta. Analysointimenetelmänä käytettiin aineistolähtöistä diskurssi-analyysia, koska haluttiin tarkastella syvemmin työterveyshuollon ja asiakasorganisaation suhdetta, asiakkuutta. Analyysi painottui ensisijaisesti sisällölliseen tarkasteluun sekä siihen, mitä ja miten puhutaan.

#### *Aineiston keruu ja analysointi*

Työterveysyksikkö, jossa työskenteli kaksi lääkäriä, kolme hoitajaa sekä fysioterapeutti, toimi lääkärikeskuksessa. Asiakaskunta muodostui 260 yritysasiakkaasta ja 2 700 henkilöasiakkaasta. Asiakasorganisaatio oli mediayrityksen paikallisyksikkö, jossa työskenteli tutkimuksen aikana 30–35 työntekijää. Sen toimintaa ohjasi päätoimipiste.

Työterveyshuollon asiakkuus perustuu yhteistyöhön. Jotta tutkimusilmiöstä, työterveyshuollon asiakkuudesta, saatiin mahdollisimman monipuolinen kuva, kerättiin aineisto osallistuvan havainnoinnin ja teemahaastattelujen avulla. Tarkastelu pohjautui näytenä-

kökulmaan (Koskinen, Alasuutari & Peltonen 2005, 62–64). Aineistot kuvasivat osaa todellisuudesta, jonka perusteella tehtiin yleisiä päätelmiä. ”Näytteissä” pyrittiin monipuolisuuteen, tämän vuoksi aineistoa kerättiin asiakasorganisaation, työterveyshuollon ja kyseessä olevien organisaatioiden kohtaamisen näkökulmasta. Tällä tavoin haluttiin selvittää, miten asiakkuus rakentuu ja mitä asiakkuuteen vaikuttavia tekijöitä molemmissa organisaatioissa on. Kentälle pääsy oli vaivatonta. Ennen tutkimuksen alkua tutkija kävi molemmissa organisaatioissa kertomassa tutkimuksesta. Suullisen suostumuksen jälkeen tehtiin kirjalliset tutkimuslupapaperit.

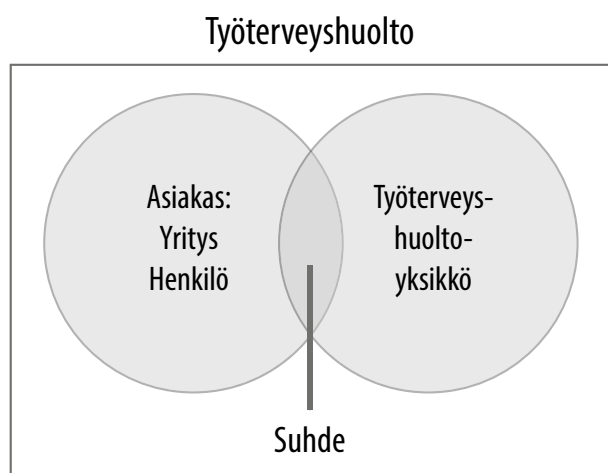
Aineiston keruu kesti 1,5 vuotta, syksystä 2006 vuoden 2007 loppuun. Asiakassuhde oli uusi eli sitä päästiin seuraamaan alusta alkaen. Aineisto koostui kolmesta osa-aineistosta: työterveysyksikön-, asiakasorganisaation- ja kohtaamisaineistosta (ks. taulukko 1). Jokaiseen aineistoon kuului teemahaastattelut kahtena eri ajanjaksona (toukokuu 2006 ja tammi-helmikuu 2008) sekä havainnointia. Havainnointiaineisto syntyi niin, että tutkija oli mukana keräämässä aineistoa kaikissa työterveyshuollon ja asiakasorganisaation johdon ja työyhteisön tapaamisissa kyseisenä aikana. Työterveysyksiköstä haastateltiin molempina kertoina asiakasorganisaatiosta vastaava lää-

käri, kaksi työterveyshoitajaa sekä työfysioterapeutti. Asiakasorganisaatiosta haastateltiin johtaja, työsuojeluvaltuutettu, kolme tiiminvetäjää sekä kolme työntekijää. Molemmilta kysyttiin näkemyksiä liittyen omaan toimintaan sekä yhteistyön toiseen osapuoleen. Tämän lisäksi kysyttiin asiakkuudesta ja yhteistyöstä. Samoihin asioihin kiinnitettiin huomiota havainnoinnissa. Havainnoinnissa aineisto kerättiin nauhoittamalla havainnointitilanteita sekä kenttäpäiväkirjalla, johon koottiin tutkijan muistiinpanot. Nauhoitukset litteroitiin analysoitavaksi tekstiksi. Havainnoinnista syntyneistä aineistoista hyödynnettiin ensi sijaisesti nauhoitettu aineisto, kenttäpäiväkirjoja käytettiin tukiaineistona. Näin pyrittiin saamaan tietoa asiakkuuteen vaikuttavista tekijöistä sekä tarkastelemaan asiakkuuden lähtökohtia kummankin organisaation näkökulmista (ks. kuvio 1).

Nauhoitukset (havainnointitilanteet, haastattelut) litteroitiin ja niitä tarkasteltiin yhdessä kenttäpäiväkirjan kanssa. Aineisto luettiin huolellisesti läpi, jotta pystyttiin muodostamaan kokonaiskäsitys aineiston sisällöstä. Aineisto koodattiin aineistolähtöisesti käyttäen ”avointa koodausta”. Huomiota kiinnitettiin erityisesti siihen, miten työterveysyksikössä ja asiakasorganisaatiossa jäsennettiin sosiaalista todellisuutta ja keskinäistä suh-

**Taulukko 1. Yhteenveto tutkimuksen aineistosta**

Aineisto	Aineiston sisältö
Työterveysyksikön aineisto	tiimikokoukset (n=8) havainnointipäivät (n=8) teemahaastattelut (ennen n=4, jälkeen n=4) kokouspöytäkirjat, muistiinpanot
Asiakasorganisaation aineisto	henkilöstökokoukset (n=3) havainnointipäivät (n=5) teemahaastattelut (ennen n=8, jälkeen n=8) kokouspöytäkirjat, muistiinpanot
Kohtaamisten aineisto	tapaamiset n=8 (pl. henkilökohtaiset vastaanotot) - johdon ja työterveyshuollon kohtaamisia, kehittämispäivä, työterveyshoitajan työpaikkakäynti pöytäkirjat, muistiinpanot



**Kuvio 1. Aineistot ja niiden keskinäinen suhde**

detta sekä organisaatioissa että kohtaamisissa. Käytännössä analyysi tehtiin aikajänteellä pitkittäin ja koodien eteen lisättiin ajallinen tunnus (esim. S2006, K2007). Aineiston analysoinnissa yhdistettiin aineistolähtöisyys ja diskurssianalyttinen tutkimusote.

Analyysiyksikkönä toimivat lause tai useat lauseet, jotka muodostivat asiakokonaisuuden. Asiakokonaisuudet olivat aineiston sisällöllisiä koodeja. Koodausprosessi eteni seuraavasti: aineisto koodattiin tarkasti, koodeja muokattiin ja samansisältöisiä yhdistettiin ja koodit järjestettiin isompien kokonaisuuksien eli koodiperheiden alle. Koodiperheisiin yhdistettiin sisällöltään läheiset koodit. Tämän jälkeen analysoitiin koodien ja koodiperheiden kautta jäsennettyä aineistoa edelleen, kunnes saatiin alustava, toisistaan erottuvien diskurssien luokitte-

lu. Kukin koodiperhe saattoi esiintyä useammassa diskurssissa. Taulukkoihin 2, 3 ja 4 on kuvattu diskurssit aineistoittain (työterveysyksikkö, asiakasorganisaatio, kohtaamiset). Koodiperheet otettiin diskursseihin kuuluviksi, mikäli koodiperheen tulkinta (mitä, miten ja miksi) liittyi diskurssiin. Koodiperhe saattoi siis esiintyä diskurssissa joko vahvasti tai sivuroolissa. Tämän jälkeen aineistoa tarkasteltiin vielä uudelleen, jolloin diskurssien nimet ja sisällöt täsmentyivät. Kustakin aineistokokonaisuudesta nousi esiin 2-3 diskurssia. Syntyneet diskurssit ikään kuin strukturoivat puheen (vrt. Seppänen-Järvelä 1999). Näin aineistolähtöinen koodianalyysi ohjautui diskurssianalyttiseksi, eli etsittiin sitä, mistä puhutaan ja miten puhutaan (vrt. Fairclough 1992). Muodostuneet diskurssit ilmentävät työterveystoimijoiden, asiakasorganisaation ja heidän kohtaamisensa tuottamaa sosiaalista todellisuutta (vrt. Pirttilä 2006; Koivunen 2003).

### Asiakasorganisaation diskurssit

Asiakasorganisaation puheessa esiin nousseet diskurssit ovat 1) työn hallinnan haasteellisuus, 2) työ ja organisaatio muutoksessa ja 3) työterveyshuollon roolin haasteellisuus (ks. taulukko 2).

*Työn hallinnan haasteellisuus* -diskurssissa kuvataan asiakasorganisaation rakenne, henkilöstö ja ilmapiiri. Asiakasorganisaationa

**Taulukko 2. Asiakasorganisaation diskurssit ja niiden sisällöt**

Diskurssi	Diskurssin sisältö
Työn hallinnan haasteellisuus	johtaminen ja päätöksenteko, vuorotyö, työnkuormitus, työuupumus, työn suunnittelu, tiimityö, oman työn hallinta, kiire, henkilöstön vaihtuvuus, osaaminen, journalismi
Työ ja organisaatio muutoksessa	muutokset omassa työssä, johtajan muutos, muutos avustavassa henkilökunnassa, alueyksikön rooli, henkilöstön vaihtuvuus
Työterveyshuollon roolin haasteellisuus	sairaus ja terveys, työuupumus, yhteistyö työterveyshuollon ja johdon välillä, potilaskohtamiset, roolit, odotukset, kokemukset

toimivan mediayrityksen paikallisyksikön henkilökunta jakautuu tiimeihin työn sisällön mukaan. Työyhteisön puheessa koetaan osan tiimeistä olevan arvokkaampia tehtävänkuvan vuoksi, mikä tuo haasteita johtamiselle ja päätöksenteolle. Hankalat työajat ja kiire näkyvät työyhteisössä ja sen jaksamisessa. Työvuorot ovat pitkiä ja vuorojen alkamisajat osin hankalia.

Ilmapiiri työyhteisössä koetaan keskustelevalle. Työyhteisön ja yksittäisten henkilöiden asioista puhutaan avoimesti, samoin hankalista työvuoroista, tukipalvelun poistumisesta, henkilöstövaihdoksien ja organisaatiomuutoksen tuomasta työnkuormituksesta sekä kiireestä. Myös työn sisällön mielekkyys ja journalismi yleensä korostuu asiakasorganisaation puheessa.

Toisena diskurssina esiin nousee *työ ja organisaatio muutoksessa*. Organisaation muutosta kuvaa esimerkiksi se, että henkilökunnan vaihtuvuus vuodessa on noin 30 prosenttia. Työyhteisön keskusteluissa on nähtävissä jännitteitä, joita luo johtajan rekrytoiminen työyhteisön sisältä. Myös tukihenkilöstön ulkoistaminen havainnointiaikana tuo haasteita työyhteisölle. Asiakasorganisaation puheesta käy ilmi, että tukihenkilöstön koetaan olevan työyhteisön liima, joka pitää heitä kasassa. Ulkoistaminen aiheuttaa voimakkaita reaktioita sekä paineita johtamiselle ja päätöksenteolle.

Asiakasorganisaation kolmas diskurssi, *työterveyshuollon roolin haasteellisuus*, näkyy esimerkiksi työterveyshuollon näkymättömyydessä asiakasorganisaation puheessa. Työterveyshuolto esiintyy terveys- ja sairauskeskusteluissa sekä esimiesten puheessa lähinnä sovittaessa palavereja työterveyshuollon kanssa. Organisaation sisäisten muutosten todetaan aiheuttavan työssä kuormittumista. Keskustelu työnkuormituksesta jää kuitenkin asiakasorganisaatioon, eikä sitä esiinny työterveyshuollon ja asiakasorganisaation välisessä vuorovaikutuksessa. Asiakkuutta lähestytään asiakasorganisaation puheessa työterveyshuollon arvioinnin

ja seurannan kautta. Asiakasorganisaation johto kertoo kaipaavansa tietoa työterveyshuollon vaikuttavuudesta ja siitä, mitä työterveyshuollolta voi odottaa:

*”Paljon työterveyshuollon kanssa tehdään, mutta mikä sit olis kannattavaa meidän firman kannalta, sitä pitäis pysähtyä pohtimaan.” (asiakasorganisaation paikallisyksikön johtaja)*

Keskustelua herättää myös työterveyshuollon rooli johtajan ja henkilöasiakkaiden välissä. Henkilökunnan puheessa ilmenee, ettei työterveyshuollon roolia hahmoteta eikä sen sisältöä tunneta lukuun ottamatta sairausvastaanottoa ja terveystarkastuksia. Erityisesti esimiesasemassa olevat pohtivat sitä, kenelle työterveyshuolto on ”lojaili” (esimerkiksi henkilöstön sairauslomat). Asiakasorganisaation johto pohtii työterveyshuollon tasapuolisuutta seuraavasti:

*”Siinä mietin kyllä työterveyshuollon tasapuolisuutta, kun työntekijälle saatiin kuukauden jatkosoppari, vaikka työntekijä olisi halunnutki pidempää. Niin marssipa työterveyshuoltoon ja sai kuukauden sairasloman. Eikä työterveyshuolto kysynyt minulta mitään.” (asiakasorganisaation paikallisyksikön johtaja)*

Henkilöasiakkaat puhuvat myös asiakkaan huomioimisesta työterveyshuollossa. Asiakkaat kokevat työterveyshuoltojen käyttämän termistön joskus hankalaksi. Henkilöasiakkaat käyvät myös keskenään vuoropuhelua työterveyshuollon tasapuolisuudesta toisaalta suhteessa toisiinsa ja suhteessa esimiehiin. Asiakasorganisaation johdon ja henkilöasiakkaiden odotukset eroavat toisistaan. Asiakasorganisaation odotukset liittyvät työterveyshuollon kanssa tehtävään yhteistyöhön ja sen toimivuuteen. Työterveyshuollon haluttaisiin olevan enemmän organisaation tukena ja tuotettavan tietoa henkilöstöjohtamisen tuek-

si. Asiakasorganisaation ylin johto korostaa erityisesti työterveyshuollon vaikuttavuutta myös kustannusvaikuttavuuden näkökulmasta. Johto kertoo odottavansa työterveyshuollosta asiakkaan liiketoiminnan ymmärtämistä sekä aktiivisempaa otetta. Henkilöasiakkaat puolestaan kertovat arvostavansa palvelujen saatavuutta ja laatua.

Johdon puheessa näkyy työterveyshuollon roolin hahmottamattomuus asiakasorganisaatiossa. Johto kokee työterveystoimijoiden erityisesti suhteen alussa piiloutuvan työterveystermistön taakse. Tämän vuoksi he kokevat suhteen olevan alkuun välineellinen, ei aito asiakkuussuhde. Tämä aiheuttaa joitakin epäselvyyksiä johdon ja työterveyshuollon välille, esimerkkinä työntekijöiden sairauspoissaolot ja ongelmat työyhteisön kehittämishankkeessa.

### Työterveysyksikön diskurssit

Työterveysyksikön diskurssit olivat 1) toiminnan itseohjautuvuus, 2) yksilölähtöinen asiakkuus ja 3) vahva professionalismi (ks. taulukko 3).

Toiminnan itseohjautuvuus tuli työterveysyksikön diskursseista vahvimmin esille. Itseohjautuvuus on havaittavissa sekä työterveysyksikön asemassa että toimijoiden roolissa. Työterveysyksikkö on osa lääkärikeskusta. Tiivis ja hyvä yhteys lääkärikeskukseen näkyy sekä puheessa että toiminnassa. Strategiat ja

arvot sekä hallinto määräytyvät lääkärikeskuksen kautta. Myös useat toimintatavat, esimerkiksi tiimipalaverien sisältö, määrittyvät tätä kautta. Henkilöresursseista keskustelu on jatkuvaa, erityisesti pohditaan vastaanottoavustajan työpanoksen suurentamista työterveyshuollossa.

*”No meillä toimitaan tämän meidän xx lääkärikeskuksen toimintajärjestelmän mukaisesti, meillä on tällöinen vuosikellotyyppinen vuosisuunnittelu, jonka mukaan me edetään sitten tavallaan. Sitä, jos ajatellaan ihan täm meidän oman toiminnan suunnittelua, että siinä menee tällöinen tietty rytmitys, jonka mukaan me käyän läpi viikkopalavereissa, että mitä pitäis kenenkin tehdä ja sillä tavalla viiään niitä asioita eteenpäin.”*  
(työterveyslääkäri)

Virallisena työterveysyksikön johtajana toimii vastaava työterveyslääkäri. Hänen johtajuutensa näkyy tiimipalaverien puheenjohtajuutena. Työterveysyksikön puhe kuitenkin osoittaa vastaavan hoitajan toimivan operationaalisenä johtajana. Asiakasjohtaminen on puutteellista, ja työterveystoimijat kokevat, että hallitummat työprosessit ja kokonaisvaltaisempi asiakkuuksien hallinta auttaisi heitä palvelemaan paremmin asiakasta. Asiakkuuksien ja asiakkuusprosessien yhdessä suunnittelua kaivataan.

Työterveyshoitajan ja -lääkärin tehtävät poikkeavat asiakkuuden näkökulmasta.

**Taulukko 3. Työterveysyksikön diskurssit ja niiden sisällöt**

Diskurssi	Diskurssin sisältö
Toiminnan itseohjautuvuus	työterveysyksikön oman toiminnan suunnittelu, oman työn hallinta, tiimikokoukset, seuranta, resurssit, tuotteet, työterveyshuollon prosessit, liiketoiminta
Yksilölähtöinen asiakkuus	järjestelyt, toiveet, tarpeet, mitä ajankohtaista yrityksissä, asiakkuuden kehittäminen
Vahva professionalismi	kehittämistoiminta, asiakkuus, roolit ja valta, johtaminen, sisäinen ja ulkoinen yhteistyö



Työterveyslääkärit kertovat asiakkuusajatelunsa ja työpaikkatuntemuksensa syntyvän vastaanottokäyntien myötä. Työterveyslääkärien työnkuvan muodostaa pääosin vastaanottotoiminta ja henkilöasiakkaat, kuten toinen työterveyslääkäreistä pohtii:

*”Ja lääkärille sitten yleensä painottuu enemmän tämä vastaanottotyö tässä sitten. Tästä vastuujaoista ei olla juurikaa käyty keskustelua, ennen mua tämä yksikkö oli nii vahvasti hoitajalähtöinen, että yksikön sisäiset vastuualueet ovat muotoutuneet itsestään. Kai niitä pitäis tässä tarkastella.”(työterveyslääkäri)*

Pohtiessaan työterveystoimijoiden rooleja asiakkaat kertovat työterveyslääkärillä ollessaan olevansa ”kertaostoksilla”, kun taas työterveyshoitajan kanssa he kertovat olevansa ”suhteessa”. Työterveyshoitajat vastaavat asiakkuuksien hallinnasta sekä asiakasorganisaation kanssa tehtävästä yhteistyöstä kokonaisuudessaan. Toinen työterveyshoitaja pohtii omaa rooliaan seuraavasti:

*”Kyllä tässä täytyy aina monessa roolissa olla. Kyllä se asiakas meinaa tässä tiimellyksessä aina unohtua, mutta yritän aina tuoda sitä tänne tiimiin ja kokouksiinkin. Tuntuu, että roolihaasteet on aika moninaisia, pitäis olla ymmärtäjä ja asiantuntija samassa paketissa ja eri henkilöille aina. Ja me työterveyshoitajathan kumminki pidetään tätä paletti kasassa.” (työterveyshoitaja)*

Oman toiminnan suunnittelu painottuu työterveysyksikön tiimikokouksiin, joissa toiminnan tuloksia seurataan ja arvioidaan aktiivisesti. Huomio kiinnitetään ensisijaisesti omiin tuloksiin ja niiden seurantaan. Seurauksena on suoritteiden korostuminen muiden asioiden, kuten asiakkuuksien, jäädessä vähemmälle huomiolle.

Työn sisällössä painottuvat työterveyshuollon prosessit sekä työterveyshuollon tuotteet. Työterveyshuollon prosesseista pu-

heessa esille nousee terveystarkastukset ja sairaanhoito. Työpaikkakäynnit tai muu työpaikalla tapahtuva toiminta ei arjen puheessa näy vahvasti. Yksilön oman toiminnan suunnittelu ja työnjako ovat myös keskeisesti esillä. Asiakasyhteistyö tuodaan esille tuotteista ja prosesseista puhuttaessa. Tätä kuvaa hyvin toisen työterveyslääkärien kuvaus asiakasorganisaatioon tutustumisesta:

*”Sitten tehtiin tämmönen walkthrough-kierros siellä, katottiin toiminnot mitä siellä on ja tavattiin kaikki ihmiset, jotka oli tekemässä sitä työtänsä siellä, että tuli ihan käsitys siitä, että mitä se työ nyt siellä sitten ihan fyysisesti ja henkisesti ja semmonen ensimmäinen mielikuva siitä tavallaan syventy ja sitten toisaalta, niin asiakkaita virtaa tässä, siinä tuolilla ja jatkuvasti kertoo omasta työstänsä ja siitä, että minkälaista se on ja minkälaisia terveysongelmia heillä on.”(työterveyslääkäri)*

Työterveyslääkärien työn sisältöön liittyvät teemat liittyvät oman työn hallintaan ja tasaanpainoon. Lääkärit kertovat seuraavansa työnsä sisältöä ja määrää potilasvastaanottomäärillä. Työterveyshoitajien keskustelu työn hallinnasta liittyy asiakasjakoihin ja vastaavan työterveyshoitajan kohdalla keskusteluun hallinnollisten tehtävien ja työterveyshoitajan tehtävien suhteesta. Myös ajanjakamisesta asiakkaiden kesken keskustellaan.

*Yksilölähtöinen asiakkuus* -diskurssi näkyy henkilöasiakkaisiin pohjautuvassa ajattelutavassa. Toiminta ja puhe työterveysyksikössä painottuu henkilöasiakkaisiin ja potilasvastaanottoihin. Työterveystoimijat kertovat omistavansa vähän työvälineitä yritysasiakkuuden hallintaan. Kuvan asiakasorganisaatiosta he toteavat syntyvän pääosin henkilöasiakkaiden hoitamisesta. Menetelmä- ja yksilökeskeistä toimintaa kuvaa toinen työterveyslääkäreistä seuraavasti:

*”Kyllähän näitä menetelmiä työterveyshuollossa on, niitä tietenki käytetään. Testattuja*

*keinoja ja mittareita, validoituja sellasia on. Aikalailla kuitenkin mennään vielä yksilölähtöisesti, niinku ollaan keskusteltuki aikasemminki, ehkä se xx (vastaavan työterveyshoitajan nimi) paremmin hankaa tuon kokonaisuuden kattomisen, ite ku oon tämmönen medisiinari.”(työterveyslääkäri)*

Asiakaspuhetta on verrattain vähän. Siinä painottuvat aktiiviset asiakkaat, joiden kanssa yhteistoiminta on lakisääteistä työterveyshuoltoa aktiivisempaa. Työterveysyksikön asiakkuuspuheessa jaotellaan asiakkaita esimerkiksi aktiivisiin ja passiivisiin, lakisääteisiin ja kokonaisvaltaisen työterveyshuoltosopimuksen omaaviin sekä pieniin ja isoihin asiakasyrityksiin. Asiakkuudenhallinta näkyy vastaavan työterveyshoitajan työssä, tiimikokouksissa silloin tällöin ongelmien ratkaisuna sekä työterveyshoitajien yhteydenpitona asiakkaisiin.

*Vahva professionalismismi* -diskurssissa tarkastellaan pääasiassa työterveystoimijoiden rooleja sekä kehittämistoimintaa. Asiakkuudesta puhuttaessa korostetaan moniammatillista työskentelytapaa. Kuitenkin kokouksissa ja tapaamisissa vanhat ammattikuntarakenteet vahvistuvat. Moniammatillisuutta heikentää myös yksilöllisen asiantuntemuksen korostaminen. Asiantuntijuus näkyy toisaalta tuote- ja prosessikeskeisinä ja toisaalta lääketiedekeskeisyytenä. Yksikön sisäisessä valta-asetelmassa muut ammattiryhmät ovat lääkärrien asiantuntemukselle alisteisia, mikä näkyy työterveysyksikön puheessa selvästi.

## Kohtaamisten tuottamat diskurssit

Kohtaamisten (työterveystoimijoiden ja asiakasorganisaation yhdessä tuottamat) diskurssit ovat asiakassuhteen dynamiikka ja työterveystoiminnan pirstaloituneisuus (ks. taulukko 4).

*Asiakassuhteen dynamiikka* -diskurssi ilmenee kohtaamisissa monin tavoin. Yhteisessä asiakkuuspuheessa korostuu suhteen alussa lain velvoitteet ja virallisuus. Alussa asiakasorganisaatio ei hahmota työterveyshuollon mahdollisuuksia, ja työterveyshuollolta puolestaan kuluu aikaa asiakasorganisaatioon tutustumiseen. Suhde kehittyy tuottajapainotteiseksi työterveystoiminnan lisääntyessä, mikä näkyy yhteisissä palavereissa työterveyshuollon aktiivisuutena ja asiakasorganisaation passiivisuutena. Työterveyshuollon toimijat olettavat puheessaan tietävänsä asiakkaan tarpeet. Toiminta pohjautuu erikoistumiseen ja työterveyshuollon tuotteisiin, jonka vuoksi toiminta koostuu pienistä osista eikä aina vastaa asiakkaan tarpeisiin. Samankaltainen puheen sisältö on nähtävissä asiakasorganisaation johdon puheessa. Myös johdon toteamuksissa korostuvat työterveyshuollon tuotteet, mutta ei työterveyshuolto kokonaisuudessaan. Vaikka asiakasorganisaation työntekijät ja johto toteavat jo suhteen alussa olevansa pääosin tyytyväisiä työterveyshuoltoon, koetaan työterveyshuolto ja sen termistö silti hankalaksi, kuten asiakasorganisaation työntekijä alkuhaastattelussa toteaa:

**Taulukko 4. Kohtaamisten diskurssit ja niiden sisällöt**

Diskurssit	Diskurssien sisällöt
Asiakassuhteen dynamiikka	yhteistyö johdon ja työterveyshuollon välillä, vuorovaikutus, viestintä, seuranta & arviointi, vaikuttavuus, asiakassuhteen kehittyminen, tarpeiden kohtaaminen
Työterveystoiminnan pirstaloituneisuus	tuotteet, sairaus ja terveys, työterveyshuollon rooli asiantuntijana, terveyden ja työkyvyn kehittäminen, valta

*”Kyllä tämä uusi työterveyshuolto on kyen-  
ny vastaamaan siihe mitä ootettiinki imagon  
perusteella. Toiveet on täytetty ja koetaan  
varmasti saaneemme hyvää hoitoa kaikkiin  
vaivoihin (...) ja luotettava tuntuhan näistä  
tapaamisista on tullu, etenkin tuo xx (työter-  
veyshoitaja) on aikaansaavan tuntunen ja  
osaa ottaa meitä hyvin huomioon. (...) Ainaha  
ei ymmärrä ihan kaikkee mitä ne puhuu,  
mutta ei aina kehtaa kysyäkkää.”(asiakas-  
organisaation työntekijä)*

Etenkin suhteen alussa asiakasorganisaation johto ei osaa hyödyntää työterveyshuollon osaamista kokonaisvaltaisesti. Alkuhaastattelussa he myös kertovat työterveystoiminnan olevan osin suunnittelematonta, mutta kohtaamisten lisääntyttä suunnitelmallisuuden tunne kasvoi. Suunnittelematomuutta lisää myös se, että asiakasorganisaation yksikään henkilö, mukaan lukien esimies, ei osaa kertoa toimintasuunnitelman sisällöstä. Tutkimuksen loppuvaiheessa asiakasorganisaation jäsenet toteavat pystyvänsä hyödyntämään työterveyshuollon osaamista paremmin. Tästä huolimatta he kertovat kaipaavansa tietoa työterveyshuollon konkreettisesta vaikuttavuudesta.

Työterveyshuollossa puhutaan myös tilaaja-tuottajamallista. Se koetaan kylmäksi sekä asiakasorganisaation että työterveystoimijoiden mukaan. Työterveyshuolto toteaa käyttävänsä tilaaja-tuottajamallia vain isojen asiakasorganisaatioiden kanssa. Asiakassuhteen alussa yhteistyössä korostuu työterveyshuollon asiantuntijoiden rooli, jolloin asiantuntija usein tekee päätöksen asiakkaan puolesta. Asiakasorganisaation suppeahko käsitys työterveyshuollosta ja sen toiminnan mahdollisuuksista jatkuu läpi tutkimuksen. Asiakassuhde ja työterveyshuolto näyttäytyy asiakasorganisaation puheessa pääosin yksittäisinä tapahtumina ja yksittäisten henkilöiden, erityisesti työterveyshoitajan toimenpiteinä. Molemmat yhteistyön osapuolet toteavat yhteistyön tiivistämisen ja työterveyshuollon työpaikalla

olon edesauttaneen asiakassuhteen kehitystä. Asiakaskeskeisyys toimintatapana näkyy tutkimuksen loppuvaiheessa, jolloin asiakasorganisaation jäsenet kokevat työterveyshuollon pohjautuvan pääosin heidän tarpeisiinsa. Asiakasorganisaation johdon mielestä kehitys on myönteistä, vaikka kokonaisvaltaisempaa otetta kaivataan lisää:

*”Kyllä nykyään tuntuu, että tiiän suurin piirtein mistä puhutaan. Ja enemmän meitä kuunnellaan kun alussa. Tuntuuki, että toiminta on enemmän meidän tarpeiden mukaista. Kokonaisvaltaisempaa otetta ja yhdessä suunnittelua vielä kaipais kuitenkin enemmän. Ja sitä tietoo, miten meillä voidaan.”(asiakasorganisaation paikallisyksikön johtaja)*

Tutkimuksen lopussa työterveyshuolto kokee integroituneensa hyvin asiakasorganisaation toimintaan sekä tuntee asiakassuhteen tuottavan lisäarvoa molemmille osapuolille. Toinen työterveyslääkäreistä kertoo suhteen olevan lähellä kumppanuutta:

*”No kyllä se minusta on jo kuitenkin enemmän lähellä kumppanuutta sitten on, että se, että me ikään kuin ollaan ohjaamassa sitä toimintaa, sitten tarvittaessa, sen oman ammattiosaamisemme kautta semmoseen suuntaan, että se välttämättä se tilaaja ei sitä ois meiltä tilannu, mutta me ollaan tyryttämässä.” (työterveyslääkäri)*

Asiakasorganisaatio ei tunne suhteen syventyneen näin vahvasti. Asiakasorganisaatio kokee suhteen olevan lähellä tilaaja-tuottajasuhdetta, jossa keskeistä on tuotteen myynti. Suhde on kuitenkin läheisempi, mikä näkyy muun muassa asiakasorganisaation lisääntyvänä palautteena työterveyshuollon toiminnasta. Asiakassuhteen todetaan olevan tasapainoisempi, vaikka asiakasorganisaation puheesta käy ilmi, että vastuu suhteesta ja sen kehittämistä nähdään olevan edelleen työterveyshuollolla. Asiakasorganisaation keski-

johdon edustaja kommentoi suhdetta loppuvaiheessa seuraavasti:

*”Työterveysasiat tuntuu vieraalta ja hankala hahmottaa. Kun ymmärtäis, mitä ne termiä tarkoittaa. Aikalailla ollaan menty niinku työterveyshoitaja on ehottanutki.” (asiakasorganisaation tiimin vetäjä)*

Työterveystoiminnan pirstaloituneisuus -diskurssissa kohtaamiset näyttävät osin jäsenmättömiltä. Suhteen edetessä asiakasorganisaatio kertoo kaipaavansa seuranta- ja arviointimittareita työterveystoiminnan seuraamiseksi. Työterveysyksikössä puolestaan keskustellaan, mitä työkaluja tarvitaan asiakassuhteen seurantaan ja arviointiin. Loppuvaiheessa pohditaan yhdessä konkreettisia asiakkuuden vaikuttavuuden mittareita. Pohdinnassa päädytään siihen, että vaikuttavuutta voisi saavuttaa panostamalla esimerkiksi yhteisiin työvälineisiin, yrityksen tarpeisiin ja jatkuvaan molemminpuoliseen yhteydenpitoon.

Asiakasorganisaatiossa odotetaan työterveyshuollolta enemmän aktiivisuutta ja rohkeutta puuttua asioihin. Esimerkkeinä mainitaan asioiden puheeksi ottaminen ja välineiden tarjoaminen varhaiseen puuttumiseen. Näistä asioista puhuvat erityisesti työsuojelusta vastaava henkilö ja johto. Johto kertoo odottavansa enemmän tietoa organisaatiostaan sekä havaintoja ja raportteja työntekijöidensä terveydestä ja hyvinvoinnista. Toisaalta taas työterveystoimijat toteavat, että asiakasorganisaation tulisi ottaa vahvempi ote henkilöstönsä työhyvinvoinnin edistämiseen. Nähtävissä on molemminpuolista epätietoisuutta rooleista. Lisähaasteita tuo työterveyshuollon ja asiakasorganisaation välillä vallitseva asiantuntijakielestä johtuva epätasapaino.

Työterveystoiminnan tavoitteet on määritelty toimintasuunnitelmaan, mutta asiakasorganisaatiossa todetaan niiden olevan hankalia hahmottaa eikä toimintasuunnitelmaa mielletä toimintaa ohjaavaksi työvälineeksi.

Työterveyshuollon toimintaa ei myöskään arvioida, lukuun ottamatta ”käytäväkeskusteluja” asiakasorganisaatiossa, jotka liittyvät kohtaamisiin tai työterveyshuollon laitepuutteisiin. Etenkin asiakasorganisaation johto kertoo haluavansa lisää avoimuutta ja kokonaisvaltaisempaa otetta. Asiakasorganisaatio kokee työterveyshuollon prosesseista ja tuotteista lähtevän keskustelun epätarkoituksenmukaiseksi, sen sijaan asiakasorganisaation johto kaipaa enemmän keskustelua tavoitteista ja sisällöstä. Työterveyshuolto pohtii palveluidensa tuloksellisuutta ja asiakasorganisaatio puolestaan sitä, kohdistuvatko palvelut heidän tarpeisiinsa.

Puhe terveyden ja työkyvyn kehittämisestä painottuu yleisiin sairaus- ja terveyskeskusteluihin sekä keskusteluihin siitä, miten seurata työntekijöiden terveyttä ja työkykyä. Tämä nähdään asiakasorganisaation johdossa osin ristiriitaisena, koska se kertoo halunneensa tarkempaa selvitystä ja raportointia kuin sen, mitä työterveyshuolto tuotti.

## Yhteenveto

Tutkimus tuotti uutta tietoa työterveyshuollon ja asiakasyrityksen suhteesta ja työterveyshuollon asiakkuudesta. Työterveyshuollon asiakkuudessa on monia piirteitä, jotka noudattelevat yleisiä asiakkuuden teorioita. Esimerkiksi oppivan asiakassuhteen määritelmä (Pohjola 1993) näyttäisi soveltuvan työterveyshuollon asiakkuuden pohdintaan erinomaisesti samoin kuin vaiheteoria (Rao & Perry 2002), jossa suhteen oletetaan kehittyvän askel askeleelta vaiheesta toiseen. Tosin myös tilateoria, jossa keskitytään suhteen ennalta arvaamattomiin tiloihin, saattaisi toimia. Tämä lähestymistapa sopii työterveyshuollon asiakkuuden kehittämiseen, koska se sisältää paljon yllättäviä tekijöitä

Valinnanvapauden pohjautuva asiakkuus-määritelmä pätee osin työterveyshuoltoon. Yritysassiakkailta on valinnanvapaus työterveyshuollon palveluntuottajan suhteen.

Kuitenkin heillä on pakollinen asiakkuus johonkin työterveyshuollon palvelun tuottajaan lain määräämänä. Yksi kynnyskysymys asiakkuuden kehittymisessä on, pidättäytytäänkö lain säätelemässä asiakkuudessa vai luodaanko syvällisempi asiakkaan säätelemä suhde. Työterveyshuollon asiakkuus mukaili myös Paynen (2006) määritelmää olemalla muuttuva tila, jota tässä tapauksessa määrittivät muun muassa aika, tuttuus, kohtaamiset ja kehittynyt yhteistyö. Onko työterveyshuollon asiakkuus konstruktio, joka muotoutuu yhteistyön kautta ja johon vaikuttavat fyysiset, sosiaaliset ja emotionaaliset tekijät?

Yksilökeskeinen työote oli työterveyshuollon vahvuus, mutta yritysasiakasyhteistyö vaatii kehittämistä. Haasteellista työterveyshuollolle oli huomioida asiakasorganisaation erilaiset tarpeet mahdollisimman vaikuttavasti. Työterveyshuollon ja asiakasorganisaation roolien selkeyttäminen ja vastuiden määrittely vaatii kehittämistä sen suhteen, mikä on työterveyshuollon ja mikä asiakasorganisaation vastuu asiakassuhteessa sekä työntekijöiden terveyden ja työkyvyn ylläpidossa. Työterveyshuollon nähtiin myös toimivan tuottajalähtöisesti sekä työterveystoimijoiden että asiakasorganisaation edustajien näkökulmasta. Toimintatapaa tulisi suunnata enemmän asiakkaiden tarpeista lähteväksi yhteistoiminnaksi.

Tutkimuksen perusteella työterveyshuollossa on vallalla tuotekohtainen ajattelu, joka vaikuttaa työterveystoiminnan pirstaloitumiseen eikä sitä hahmoteta kokonaisvaltaisena toimintana asiakasyrityksen kannalta. Näyttäisi siltä, että asiakkuuden solmiminen ja hoito eivät aina perustu työpaikan tarpeisiin vaan työterveyshuoltolain tavoitteisiin ja työterveyshuollon omiin intresseihin. Työterveyshuollon käyttämän kielen muuttaminen asiakaslähtöisemmäksi nähtiin yhtenä edellytyksenä asiakassuhteen syvenemiselle.

Asiakkuus ja asiakkuuden hallinta eivät näyttäneet suunnitelmallisena. Työterveystoimijoiden rooli asiakkuudessa näkyi työterveysyksikön arjessa pirstaleisena, tuot-

teiden ja henkilöasiakaskohtaamisten kautta tapahtuvana toimintana. Pohdittavaksi jää, miten työterveyshuollon asiakkuus kannattaa ottaa työterveysyksikön moniammatillisella otteella tapahtuvaksi toiminnaksi sekä mikä on riittävä asiakasymmärryksen taso, jotta työterveysyksikön toiminta olisi kautta linjan asiakaslähtöistä. Tarvitaanko työterveysyksiköihin asiakasmanagereita, jotka ottavat vastuun asiakkuuden hallinnasta?

Työterveyshuolto ei juurikaan näkynyt asiakasorganisaation arjessa. Myös molempien arki on erilaista. Kahden organisaation kulttuurit ja toimintatavat eivät täysin kohtaa ja tämän vuoksi suhde ei syvene. Esimerkiksi asiakasorganisaation kokemaa työnkuormitusta ja muutokset eivät juuri näkyneet kohtamisaineistossa, vaikka ne kuuluisivat työterveyshuollon kanssa käytävään keskusteluun. Työterveysyksikön puheesta sen sijaan tuotteet ja oma asiantuntijuus nousevat kohtamisaineistoissa esille. Tämä kuvaa myös valta-asetelmaa yhteistyösuhteessa. Yhteiseen keskusteluun ja tarpeiden määrittämiseen tarvitaan siis lisäpanostusta.

### *Tutkimuksen luotettavuus*

Osallistuva havainnointi ja tutkijan läsnäolo saattoivat tuoda työterveyshuoltoon liittyvää keskustelua normaalia enemmän asiakasorganisaation arkeen. Olennaisinta tämänkaltaisella otteella kerätyn aineiston luotettavuudelle on uskottavuus, merkityksellisyys, kyllästeisyys ja siirrettävyys. Uskottavuutta varmennettiin nauhoituksin ja litteroimalla nauhoitettuja tekstejä sekä pitämällä kenttäpäiväkirjaa. Merkityksellisyydellä haettiin ilmiön ymmärtämistä. Toistettavuus saavutettiin riittävän pitkällä havainnointiajalla, jolloin sosiaalikultuuriset ilmiöt ja prosessit pystyttiin havaitsemaan toistuvan tietyn mallin mukaan. Kyllästeisyys tässä tutkimuksessa tarkoittaa sitä, että tutkija onnistui saamaan kohteesta oleellisimman tiedon. Myös tätä näkökulmaa tukee verrattain pitkä havain-

nointiaika sekä työterveysyksikön että asiakasorganisaation monipuolinen havainnointi. Siirrettävyys puolestaan merkitsee sitä, missä määrin tulokset ovat siirrettävissä toiseen samanlaiseen kontekstiin (Nikkonen 1997, 146–147).

Työterveyshuolto kuvasi hyvin yksityistä työterveyshuoltoa ja asiakasorganisaatio keskisuurta mediaorganisaatiota. Sen sijaan kunnallisen työterveyshuollon puolella pienissä työterveysyksiköissä tilanne asiakkuuden hallinnassa voi olla vielä heikompi heikkojen resurssien ja erilaisen asiakaskunnan (paljon pieniä yrityksiä asiakkaana) vuoksi. Tämä lisää tutkimusaiheen merkityksellisyyttä. Siirrettävyyttä pyrittiin vahvistamaan myös asiakasorganisaation ja työterveyshuollon omien aineistojen kautta kuvaamalla toimintaympäristö mahdollisimman hyvin. Siirrettävyyttä vahvistaa myös tutkimusaineiston laajuus ja erilaiset aineistonkeruutavat. (Ks. Lincoln & Cuba 1985.)

### *Pohdinta*

Työ- ja yritys-elämä ovat edelleen muutoksessa, mikä aiheuttaa työterveyshuollolle ja sen asiakkuudelle uusiutumispaineita. Työterveyshuollon ja työpaikan yhteistyön lisäämistä etenkin työkyvyn tukemisessa ja vaikuttavamman työterveystoiminnan tukemisessa korostavat myös niin sanottu Rantahalvarin työryhmän loppuraportti (STM 2011) ja Ahtelan työelämäryhmän raportti (EK 2010) työurien pidentämisestä. Näiden raporttien pohjalta termi työterveysyhteistyö on rantautunut työterveyshuollon arkeen. Työterveysyhteistyön ytimessä on asiakkuus, joka linjaa yhteistyötä kaikessa työterveystoiminnassa. Asiantuntijaosaamisen rinnalle on kehitettävä asiakas- ja erityisesti organisaatioasiakasosaamista, jotta työterveyshuolto pystyy vastaamaan sille tuleviin haasteisiin.

New Public Managementin (NPM) tulo terveydenhuollon kenttään toi vahvasti esiin tuotteisiin ja talouteen pohjautuvan ajattelun

(Hakulinen ym 2011). Tämä saattoi johtaa toiminnan itsensä ylikorostamiseen, vaikka kiinnostuksen kohteena tulisi olla toiminnan avulla saatavat vaikutukset ja asiakkaat. Toisaalta NPM toi mukanaan ajatuksia asiakaslähtöisyydestä ja -vastuusta, mikä nähtävästi ei ole jäänyt elämään ainakaan työterveyshuollon arjessa, koska siihen on vasta nyt alettu kiinnittää huomiota. Hakulinen ym. (2011) toteavat NPM ajattelun olevan vasta nyt 2000-luvulla kunnallisen työterveyshuollon arkea. Tässä tapaustutkimuksessa työterveysyksikkö oli yksityinen palveluntuottaja, jolla oli tulos- ja tehokkuusajattelu hallinnassa, mutta haasteet asiakkuudessa olivat yhteneväiset kunnallisen työterveyshuollon kanssa (ks. Hakulinen ym. 2011). Asiakkuuspuhe on tullut terveydenhuollon ja työterveyshuollon arkeen, mutta toiminnassa se ei vielä näy.

Muun muassa uuden terveydenhuoltolain myötä myös terveydenhuollossa on viime aikoina nostettu esiin asiakkuus ja siinä tapahtuvat muutokset. Uudessa terveydenhuoltolaissa uudistetaan palveluajattelua korostamalla asiakkuutta. Lain mukaan asiakkuus on palveluiden järjestämistä koskeva johtava periaate, johon liittyy myös kansalaisten valinnanmahdollisuuden lisääminen ja asiakkaan roolin vahvistaminen. Tämä tarkoittaa radikaalia ajattelutavan muutosta organisaatiokeskeisestä ajattelusta asiakaskeskeiseen ajatteluun. Tulisiko työterveyshuollon asiakkuus nähdäkin sosiaalisena konstruktiona, jolloin asiakkuus rakentuisi yhteisöllisen todellisuuden ja merkitysten kautta?

Keskeinen muusta terveydenhuollosta poikkeava piirre työterveyshuollossa on organisaatioasiakkuus. Tämä tarkoittaa asiakkuudessa tiivistä yhteistyötä kahden eri lähtökohdista ja eri toimialoilla toimivien organisaatioiden kesken. Myös tahtotilat ja yhteistyön päämäärä voivat olla erilaiset. Tässä tapaustutkimuksessa asiakasorganisaatio oli pitkään alisteisessa asemassa työterveysyksikköön. Yksi selittävä tekijä tälle oli työterveyshuollon vahva asiantuntijuus ja sen käyt-

tämä kieli. Puhutaan myös vanhasta professionalismista, jossa korostuu muun muassa ammattikuntainen asiantuntijuus, yksinoikeus tehtäviin, asiantuntijuuksien kamppailu omasta tilasta, asiantuntijoiden hierarkkiset suhteet toisiinsa sekä ”asiakas kohteena”-ideologia (Pirttilä & Erikson 2002). Toisin sanoen vaikka asiakassuhteen pitäisi perustua vaihdantaan autonomisten toimijoiden välillä, vallitsee käytännössä kuitenkin informaatioepäsymmetria eikä asiakasorganisaatio tiedä kaupan kohteena olevasta hyödykkeestä (työterveyshuollostaan) riittävästi ollakseen pätevä toimija. Tämä vaikuttaa työterveyshuollon vaikuttavuuteen.

Yksi selittävä tekijä asiakkuuden hahmottamattomuuteen voi olla professionaalinen koulutus, johon ei sisälly useinkaan asiakkuuden hallinnan opiskeluun. Toinen selittävä tekijä saattaa olla se, että työterveystoimijoiden voi olla turvallisempaa toimia yksittäisten tuotteiden tai prosessien kautta. Kun keskustellaan ja toimitaan asiakkaiden tarpeiden mukaan voivat asiantuntemuksen rajat tulla vastaan helpommin. Kolmas selittävä tekijä voi olla työterveyshuoltoon tullut liiketaloudellinen ajattelu. Henkilökohtainen tulos perustuu tuotteiden myyntiin, mikä voi vaikeuttaa kokonaisvaltaisemman työtöteen saavuttamista.

Yhteisen kielen lisäksi haaste on kahden erilaisen organisaation kulttuurien yhteensovittaminen. Tämä tutkimus osoitti yhteistyön osapuolien oman ”maailman” olevan varsin erilainen kuin toisen. Työterveyshuollon asiakkuusajattelu kohdistuu työntekijän terveyteen ja sairauteen työpaikalla. Asiakasorganisaatiossa puolestaan pääpaino on työssä. Ongelmaksi nousee yhteisen kohteen etsintä, ja tämän vuoksi asiakassuhteen kehittämisen edistämiseksi tulisi työ ottaa yh-

teiseksi keskustelun alueeksi. Tämä mahdollistaisi lähtökohdan kokonaisvaltaisemmalle ja asiakkaan tarpeista lähtevälle yhteistyölle.

Työterveyshuollon asiakkuus on haasteellinen myös asiakasyritysten erilaisten odotuksien vuoksi. Tämän vuoksi keskustelukulttuurin rakentaminen ja työterveyshuollon mahdollisuuksista kertominen ovat tärkeitä asiakkuuden työvälineitä. Lisähaasteita tuovat myös erilaiset asiakasyritykset ja työterveyskikötyypit. Suurien yritysasiakkaiden kanssa yritysasiakasyhteistyöltä odotetaan enemmän suuremman panostuksen vuoksi. Sen sijaan mikroyrityksissä työterveyshuollosta usein halutaan vain lakisääteisten velvoitteiden hoitamista. Tavoiteltava asiakkuus voisi olla hyvin erilaista. Asiakkuuden perusolettamus on myös erilainen erilaisissa työterveyshuollon palvelutavoissa. Yksityisillä työterveyshuolloilla yksi perusarvo on taloudellinen tuotto, kun kunnallisessa työterveyshuollossa pyritään taloudelliseen kannattavuuteen, nettobudjetointiin. Yritysten omissa yksiköissä työterveyshuolto on osa yritystä, jolloin suhde on erityisen läheinen. Työterveyshuollon asiakkuuden kehittämishaasteet ovat moninaiset ja yleisen työterveyshuollon asiakkuuden viitekehysten löytäminen voi olla haasteellista. Kehittämistyön pohjaksi tarvittaneen löyhä viitekehys, joka sallii myös yrityksen, työterveyshuollon ja paikallisten olosuhteiden huomioimisen.

Jatkohaasteeksi jää yritysasiakkaan haluttomuus ja työvälineiden kehittämisen sekä roolien selventäminen työterveyshuollon ja yritysasiakkaan välillä. Tässä on tutkittu yhtä julkista mediataloa ja yhtä yksityistä työterveysyksikköä. Miten suhde muotoutuu muiden julkisten ja yksityisten mediatalojen kohdalla ja muun tyyppisissä työterveysyksiköissä, jää myös jatkotarkasteluun.

## Kirjallisuus

- Antti-Poika, M. (2002) Laatujohtaminen työterveyshuollossa. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Bergeron, B. (2002) Essentials of CRM. A guide to Customer Relationship Management. New York: Wiley.
- Brewer, JD. (2000) Ethnography. Understanding Social Research. Great Britain: Biddles Limited, Guilford and Kings Lynn.
- Cram, T. (2001) Customers That Count: How to Built Living Relationships with Your Most valuable Customers. Financial Times Prentice Hall.
- Dyché, J. (2002) The CRM Handbook: A Business Guide to Customer Relationship Management. Boston: Addison-Wesley.
- Ehdotuksia työurien pidentämiseksi. Työelämäryhmän loppuraportti. [online]. <URL:http://www.ek.fi/ek/fi/tyomarkkinat\_ym/liitteet/TE-Resitys010210.pdf>. Luettu 1.12.2012.
- Fairclough, N. (1992) Discourse and Social Change. Cambridge: Polity Press.
- Ford, D. (1997) The Development of Buy-Seller Relationships in Industrial Markets. Teoksessa D. Ford (toim.) Understanding Business Markets, London: Dryden Press, 288–304.
- Greenberg, P. (2001) CRM at the Speed of Light: Capturing and Keeping Customers in Internet Real Time. Berkeley: Osborne/McGraw-Hill.
- Grönroos, C. & Järvinen, R. (toim.) (2001) Palvelut ja asiakassuhteet markkinoinnin polttopisteessä. Talentum Media Oy.
- Hakulinen, H., Rissanen, S. & Lammintakanen, J. (2011) How is the New Public Management applied in the occupational health care system? - decision-makers' and OH personnel's views in Finland. Health research, policy and systems 9, 34.
- Heikkinen, A. (2007) Työterveyshuollon asiakasyritykset odottavat kumppanuusyhteistyöltä merkittävää vaikuttavuutta. Suomen lääkäri-lehti 46, 4333–4337.
- Hellman, K., Peuhkurinen, E. & Raulas, M. (2005) Asiakasjohtamisen työkirja. Juva: WS Bookwell Oy.
- Håkanson, H. & Snehota, I. (1995) Developing Relationships in Business Networks. London: Routledge.
- Husman, K. (2003) Työterveyshuolto prosessina. Teoksessa M. Antti-Poika, K. Martimo & K. Husman (toim.) Työterveyshuolto. Jyväskylä: Duodecim, 29–39.
- Manninen, P., Laine, V., Leino, T., Mukala, K. & Husman, K. (toim.) (2007) Hyvä työterveyshuolto-käytäntö. Vammala: Vammalan kirjapaino.
- Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (1993) Diskurssianalyysin aakkoset. Tampere: Vastapaino.
- Jouttimäki, L. (2001) Työprosessien kuvaaminen ja parantaminen: laadun ABC työterveyshuollossa. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Jouttimäki, L. & Leino, T. (2006) Työterveyshuollon laatuavain – itsearviointin työkalu. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Juutilainen, I. (2004) Työterveyshoitajan käsikirja. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Kalimo, E., Häkkinen, U., Klaukka, T., Lehtonen, R. & Nyman, K. (1989) Tietoja suomalaisten terveydestä. Helsinki: Kansaneläkelaitoksen sosiaaliturvan tutkimuslaitos.
- Kanerva, S., Pasanen, A., Riekkinen, S. & Tuhkanen, T. (1998) Hyvä työterveyshoitajan työ. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.
- Kansanterveyslaki 66/1972
- Karisto, A. (1989) Eri osapuolten arviot työterveyshuollon näkökulmasta. Teoksessa E. Kalimo, A. Karisto & T. Klaukka (toim.) Suomalainen työterveyshuolto 1980-luvun puolivälissä. Työterveyshuollon valtakunnallinen arviointitutkimus. Kansaneläkelaitoksen julkaisuja A:24. Helsinki: Sosiaaliturvan tutkimuslaitos, 171–209.
- Kivelä, S., Koponen, I. & Vahvaselkä, I. (2008) Oprimmeko asiakassuhteista – Oppivan asiakassuhteen mahdollisuudet ja rajoitukset hyvinvointialan palveluita kilpailutettaessa. Laurea ammattikorkeakoulun julkaisu B28.
- Koivunen, N. (2003) Leadership in symphony orchestras. Tampere: Tampere University Press.
- Koskinen, I., Alasuutari, P. & Peltonen, T. (2005) Laadulliset menetelmät kauppatieteissä. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Kujala, E. (2003) Asiakaslähtöinen laadunhallinnan malli. Tilastolliseen prosessin ohjaukseen perustuva sovellus terveyskeskukseen. Acta Universitatis Tamperensis 914. Tampere: Tampere University Press.
- Kvist, T. (2004) Hoidon laatu – potilaiden ja henkilöstön yhteinen asia? Kuopio: Kuopion yliopisto.
- Larivaara, P. & Kiuttu, J. & Taanila, A. (2001) The patient-centered interview: the key to biopsy-social diagnosis and treatment. Scandinavian Journal of Primary Health Care 19 (1), 8–13.



- Latvala, E. (1998) Potilaslähtöinen psykiatrinen hoitotyö laitossympäristössä. *Acta Universitatis Ouluensis Medica D 794*. Oulu: Oulun yliopisto & Oulun yliopistollinen sairaala.
- Launis, K. (1997) Moniammatillisuus ja rajojen ylitykset asiantuntijatyössä. Teoksessa J. Kirjonen, P. Remes & A. Eteläpelto (toim.) *Muuttuva asiantuntijuus*. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 122–133.
- Lehto, J. (2000) Saumaton palveluketju mosaiikkimaisessa järjestelmässä. Teoksessa S. Nouko-Juvonen, P. Ruotsalainen & I. Kiiikkala (toim.) *Hyvinvointivaltion palveluketjut*. Helsinki: Tammi, 33–48.
- Lincoln, Y.S. & Guba, E.G. (1985) *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills, California: Sage Publications.
- Lipsky, M. (1980) *Street-level bureaucracy. Dilemmas of the individual in public services*. New York: Russell Sage Foundation.
- Manninen, P. (toim.) (2009) *Työterveyshuolto Suomessa vuonna 2007*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Martimo, K.-P. (1998) Audit matrix for evaluating Finnish occupational health units. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 24 (5), 439–443.
- Mäkitalo, J. (2006) Työkyvyn käsite. Teoksessa M. Antti-Poika, K.P. Martimo & K. Husman (toim.) *Työterveyshuolto*. Helsinki: Duodecim, 172–179.
- Husman, K. (toim.) *Työterveyshuolto*. Helsinki: Duodecim, 172–179.
- Nikkonen, M. (1997) Etnografinen malli. Teoksessa M. Paunonen & K. Vehviläinen-Julkunen (toim.) *Hoitotieteen tutkimusmetodiikka*. Juva: WSOY, 136–147.
- O'Donnell, M., Parker, G., Roberts, M., Matthews, R., Fisher, D., Johnson, B. & Hadzi-Pavlovic, D. (1999) A study of client-focused case management and consumer advocacy: the Community and Consumer Service Project. *Australian and New Zealand Journal of Psychiatry* 33 (5), 684–693.
- OECD Reviews of Health systems: Finland 2005. OECD 2007.
- Outinen, M., Holma, T. & Lempinen, K. (1994) *Laatu ja asiakas. Laatu työskentely sosiaali- ja terveysalalla*. Juva: WSOY.
- Ovretveit, J. (1998) Evaluating health interventions. An introduction to evaluation of health treatments, services, policies and organizational interventions. Buckingham: Open university Press.
- Ovretveit, J. (2000) Total quality management in European healthcare. *International Journal of Health Care Quality Assurance* 33 (2), 74–79.
- Payne, A. (2006) *Handbook of CRM - Achieving Excellence in Customer Management*. Oxford: Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Pelttari, P. (1999) Osaamisen johtaminen tulevaisuuden hoitotyössä. Teoksessa R. Simoila, R. Kangas & J. Ranta (toim.) *Hoitotyötä johtamaan*. Tampere: Tammer-Paino, 184–201.
- Peurala, M., Husman, K. & Notkola, V. (2003) *Terveyskeskusten työterveyshuolto 1989-1990*. Kuopio: Kuopion aluetyöterveyslaitos 42.
- Piirainen, H., Räsänen, K. & Husman, K. (1994) *Työterveyshuolto yritysasiakkaiden arvioimana*. Teoksessa K. Räsänen, M. Peurala & E. Kankaanpää (toim.) *Työterveyshuolto Suomessa vuonna 1992*. Helsinki: Työterveyslaitos, 60–88.
- Pirttilä, I. (2006) Diskurssianalyysin mahdollisuudet tutkittaessa organisaatioiden kehittämistä ja sosiaalista pääomaa. *Hallinnon tutkimus* 25 (4), 33–47.
- Pirttilä, I. & Erikson, S. (toim.) (2002) *Asiantuntijoiden areenat*. Minerva Kustannus oy.
- Pohjola, A. (1993) *Asiakassuhteen piilokäytäntöjä*. Teoksessa L. Hokkanen (toim.) *Näkökulmia hyvinvointipalvelujen tutkimukseen*. Lapin yliopiston täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja No 39. Rovaniemi, Lapin yliopiston täydennyskoulutuskeskus, 39–49.
- Rantanen, J. (1999) *Työelämä ja kestävä kehitys*. Teoksessa Työ vuonna 2005. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Rao, S. & Perry, C. (2002) Thinking about relationship marketing: Where are we now? *The Journal of Business and Industrial Marketing* 17 (7), 598–614.
- Rokkanen, T. & Launis, K. (2003) *Työterveyskeskustyöterveyshuolto - mahdoton tehtävä? Kaaoksen tunteesta muutoksen paikalliseen analyysiin. Työ ja ihminen tutkimusraportti 22*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Rokkanen, T. & Launis, K. (2005) *Yhteistyö haasteena - analyysi yrityksen ja työterveyshuollon sopimusneuvotteluista*. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti* 4, 327–342.
- Räsänen, K., Peurala, M. & Husman, K. (2002) *Katso työterveyspalvelujen tuottajien toimintaympäristöön, henkilöstöön ja toimintoihin*.

- Teoksessa K. Räsänen (toim.) Työterveyshuolto Suomessa vuonna 2000 - 1990 luvun kehitystrendit. Helsinki: Työterveyslaitos/ Sosiaali- ja terveysministeriö, 7–59.
- Saaren-Seppälä, T. (2004) Yhteisen potilaan hoito. Tutkimus organisaatorajat ylittävästä yhteistoiminnasta sairaalan, terveyskeskuksen ja lapsipotilaiden vanhempien suhteissa. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Sairausvakuutuslaki 99/2006
- Seppänen-Järvelä, R. (1999) Luottamus prosessiin – kehittämistyön luonne sosiaali- ja terveysalalla. Tutkimuksia 104. Helsinki: STAKES.
- Simola, A. (2001) Mitä yksituumaisempi henkilöstö, sitä parempi työterveysaseman menestys. Jyväskylä Studies in Education. Jyväskylä, Jyväskylän yliopisto, Psychology and Social Research 188.
- Sorsa, M. (2002). Asiakaslähtöisyys sosiaali- ja terveyspalveluissa. Pro gradu -tutkielma. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 784/1978
- Työterveyshuolto ja työkyvyn tukeminen työterveysyhteistyönä. Työryhmän loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2011:6. (ns. Rantahalvarin raportti)
- Töyry, E. (2001) Hoidon ihmisläheisyys erikoissairaanhoidossa. Mittarin kehittäminen ja käyttö. Kuopio: Kuopion yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet 86.
- Valkama, K. (2009) Muuttuneen asiakkuuden haaste sosiaali- ja terveydenhuollossa. Hallinnon tutkimus 28 (2), 26–40.
- Valokivi, H. (2008) Kansalainen asiakkaana. Tutkimus vanhusten ja lainrikkojien osallisuudesta, oikeuksista ja velvollisuuksista. Tampere: Acta Universitatis Tamperensis.
- Verbeek, J., van Dijk, K., Räsänen, K., Piirainen, H., Kankaanpää, E. & Hulsfof, C. (2001) Consumer satisfaction with occupational health services: should it be measured? Occupational and Environmental Medicine 58 (4), 272–278.
- Zemke, R. (2006) Huippupalvelua asiakkaille. Helsinki: Rastor.
- Ylikoski, T. (2000) Unohtuiko asiakas? Keuruu: Ky-Palvelu Oy.

# Maahanmuuttajanaiset työelämätietoa etsimässä

Saraleena Aarnitaival

Maailmanlaajuisen muuttoliikkeen kiihtyminen on yksi globalisaatioon liittyvistä ilmiöistä. Ylikansallisten yhtiöiden palveluksessa olevat lähtevät entistä useammin työkomennukselle ulkomaille, minkä lisäksi myös pysyvä työperäinen maahanmuutto lisääntyy. Ulkomailta työpaikan saaneet muuttavat usein perheineen, jolloin myös puolisoilla voi olla kiinnostusta etsiä itselleen töitä kohdemaasta. Toisaalta maahanmuuttoa lisäävät ylijarajisten avioliittojen yleistyminen ja kasvava pakolaisuus.

Ihmisten liikkuvuuden lisääntyessä tarvitaan tietoa eri maahanmuuttajaryhmien elämästä, jotta sekä heidän että vastaanottavan yhteiskunnan sopeutuminen tilanteeseen olisi helpompaa. Tutkimus luo perustaa maahanmuuttopoliittiselle lainsäädännölle ja sen toimeenpanolle. Se on pohjana toimitasuosituksille ja hyvälle käytännölle, joiden tarkoituksena on edistää maahanmuuttajien kotoutumista. Näiden avulla voidaan kehittää viranomaisien, järjestöjen ja alan muiden toimijoiden välistä yhteistyötä entistä joustavammaksi.

## Maahanmuuttajien tietokäytäntöjen tutkimus

Vaikka maahanmuuttotutkimusta on Suomessa tehty jo melko runsaasti, muuttajien tapoja orientoitua suomalaisissa informatioympäristöissä ei tähän mennessä ole tutkittu. Aukkoja on myös tietämyksessä sosiaalisten verkostojen roolista tiedon jakamisessa. Maahanmuuttajien tietokäytäntöihin

fokusoituva tutkimus on kansainvälisestäkin vasta lapsenkengissään. Sitä on tehty lähinnä Yhdysvalloissa, jossa mielenkiinto kohdistui aina 1980–1990-lukujen taitteeseen saakka lähes yksinomaan kirjastopalvelujen käyttöön. (Caidi, Allard & Quirke 2010.) Maahanmuuttajien arkielämäänsä keskittävää, erilaiset informatioympäristöt huomioivaa tiedonhankintatutkimusta ryhdyttiin tekemään vasta 2000-luvun alussa. Viime vuosina on alettu huomioida myös sosiaalisten verkostojen (ml. transnationaaliset ja diasporiset yhteisöt) merkitys tiedon hankinnassa ja jakamisessa. (Shoham & Strauss 2007; Srinivasan & Pyati 2007; Pyati ym. 2008.) Työelämätiedon hankintaan, jakamiseen ja käyttöön liittyviä tutkimuksia ei toistaiseksi ole vielä tehty. Termillä työelämätieto tarkoitetaan työpaikan hankkimiseen, työelämälainsäädäntöön ja työpaikkojen toimintakäytäntöihin liittyvää formaalia (dokumentoitua) ja informaalia (henkilökontaktien kautta saatavaa) tietoa.

Työllistyminen on tärkeää maahanmuuttajien kotoutumisen kannalta. Kansallisen edun mukaista on puolestaan se, että maahanmuuttajien osaamisresurssit voidaan hyödyntää mahdollisimman hyvin. Jotta työllistyminen onnistuisi, maahanmuuttajat tarvitsevat paitsi ammatillisen pätevyyden mahdollisine täydennyskoulutuksineen, myös kulttuurivalmiuksia ja riittävää kielitaitoa. Tarkoituksenmukainen tiedonsaanti sekä työ- ja koulutusmahdollisuuksista että työelämän toimintakäytännöistä on sekin työelämään pääsyn ja osallistumisen edellytys ja siten keskeistä uuteen yhteiskuntaan kotoutu-

misen kannalta. Faktatiedon lisäksi tarvitaan kulttuurista tietoa esimerkiksi siitä, millaisia asioita on sopivaa kysyä ja miten työnhakutilanteessa käyttäydytään.

Väitöstutkimuksessani ”Maahanmuuttajanaiset työelämä tietoa etsimässä – tutkimus kotoutumisen tietokäytännöistä” tarkastelen tapoja, joilla maahanmuuttajanaiset hankkivat, jakavat ja käyttävät työllistymisensä ja työssäkäyntinsä kannalta oleellista tietoa. Kiinnostukseni kohteena on työelämään integroitumisen prosessi, jota kutsun työelämään kotoutumiseksi. Tutkimusaineisto koostuu 14 kurdinaisen ja 14 venäläistaustaisen naisen episodihaastatteluista, jotka analysoitiin narratiivisen analyysin (Polkinghorne 1995; Riessman 1993) keinoin. Keskeisiä teemoja tutkimuksessa ovat työelämään valmistautuminen, työmarkkinat ja työpaikan haku, työsuhteen ehdot, työttömyys- ja sosiaaliturva sekä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen kysymykset. Lähestyn näitä tiedonhankinnan ja tietokäytäntöjen uudelleenrakentamisen näkökulmasta. Tutkimus sijoittuu arkisten tietokäytäntöjen tutkimuksen perinteeseen, jossa tiedonhankintaa tarkastellaan arjen käytäntöihin upotettuna ja osin sattumanvaraistenkin tapahtumien myötä etenevänä eikä välttämättä tietoisena toimintana (Savolainen 2007). Mielenkiintoni kohteena ovat yhtäältä olleet tutkittavien informaatioympäristöt ja niiden sisäinen dynamiikka, toisaalta heidän näkemyksensä siitä, millainen merkitys tiedolla, sen hankkimisella ja sen jakamisella on heidän elämäntilanteessaan.

Suomeen tulo ja kotoutuminen ovat maahanmuuttajalle elämäkerrallisia katkoskohtia, joissa hän joutuu modifioimaan henkilökohtaisia tietokäytäntöjään eli totuttuja tiedon hankinnan, jakamisen ja käyttämisen tapojaan. Tietokäytäntöjen uudelleenrakentamisen olen fokusoinut työelämä tiedon hankintaan ja jakamiseen. Tutkimukseni tärkein tavoite on ollut tehdä näkyväksi sitä, miten monenlaista tietoa työelämään pääsy ja siinä toimiminen edellyttävät. Maassa pysyvästi asuvan kohdalla näiden asioiden oppiminen

tapahtuu niin pitkän aikavälin kuluessa, että se on vaikeammin jäljitettävissä.

## Tietolähteet ja tiedon jakaminen

Aineistosta on identifioitavissa kuusi tiedonhankinnan tapaa: 1) aktiivinen etsintä, 2) aktiivinen seuranta, 3) kohdentumaton ympäristön havainnointi, 4) tiedon saaminen toisen henkilön kautta, 5) tiedonhankinnan delegointi toiselle henkilölle ja 6) tiedonhankinnasta pidättäytyminen. Näistä muut paitsi tiedonhankinnan delegointi toiselle henkilölle määriteltiin aikaisemman tutkimuksen (McKenzie 2003; Niemelä 2006) pohjalta.

Henkilölähteet painottuivat tutkittavien tiedonhankinnassa varsinkin ensimmäisinä vuosina maahantulon jälkeen. Tärkeimpiä lähteitä olivat aluksi oman etnisen ryhmän edustajat ja suomalaiset viranomaiset, myöhemmin suomalaiset työtoverit, ystävät ja tuttavat. Näin ollen henkilölähteet keskittyivät vahvoihin siteisiin eli läheisiin sukulaisiin ja ystäviin. Työvoimaviranomaisten merkitys työelämä tiedon lähteenä oli vähäisempi kuin työnantajien ja -tovereiden. Toisaalta niille haastatteluista, joiden työura rajoittui vain työharjoitteluun tai -valmennukseen, samoin kuin pakolais- tai turvapaikanhakijataustaisille naisille, TE-toimiston virkailijoilla oli merkittävä rooli tiedon saannin kannalta. Muuton jälkeen tiedonhankintaa delegoidaan kohdemaan kieltä paremmin osaaville. Tiedonhankkijoina käytetään usein perheenjäseniä, muita sukulaisia ja omaan etniseen ryhmään kuuluvia ystäviä ja tuttavuuksia. Verkkotiedonlähteitä käytettiin vaihtelevassa määrin, sanomalehti, uutiset ja radio mainittiin tiedonlähteinä harvoin. Painettuja että verkkolähteitä hyödynnettiin kotona ja työtai opiskelupaikalla sekä kirjastossa, jonka merkitys tiedonhankinnan kanavana jäi kuitenkin melko vähäiseksi.

Tiedonhankinnan ongelmia tarkasteltaessa havaittiin, että aikaisemman tutkimuksen (Harris & Dewdney 1994) luokittelemat tie-

donhankinnan esteet olivat hankaloittaneet myös haastateltujen maahanmuuttajanaisten ongelmanratkaisua ja / tai tavoitteiden saavuttamista. He eivät välttämättä aina osanneet esittää sopivia kysymyksiä tai tienneet tiedonlähteen olemassaolosta. He saattoivat joissain tilanteissa kärsiä tiedonhankinnallisten valmiuksien, kielitaidon ja itseluottamuksen puutteesta, epärelevantin tiedon runsaudesta, sosiaalisen pääoman vähäisyydestä ja relevantin tiedon hajanaisuudesta. Julkisen byrokratian viiveet ja tiedon panttaaminen saattoivat myös hankaloittaa työllistymisen kannalta välttämättömän tiedon hankintaa. Kulttuurienväliseen vuorovaikutukseen kytkeytyvät ongelmat korostuivat etenkin viranomaisten kanssa asioitaessa. Osa maahanmuuttajien ja viranomaisten sekä maahanmuuttajien ja työnantajien välisistä kommunikaatiokatkoksista voi selittyä kulttuurieroilla ja väärinymmärryksillä: työnantaja voi esimerkiksi pitää selviönä, että maahanmuuttajataustaisella työntekijällä on verokortti tai että hän tietää palkanmaksuun ja työaikaan liittyvistä käytännöistä. Tutkittavat toivat kuitenkin esiin myös tilanteita, joihin oli kytkeytynyt selkeästi heidän etniseen taustaansa liittyviä ennakkoluuloja ja syrjintää.

Tietoa jaettiin sekä oman etnisen ryhmän edustajille että muille maahanmuuttajille ja harvemmin myös kantaväestöön kuuluville silloin, kun se oli itselle hyödyllistä tai ei ainakaan haitannut omien tavoitteiden saavuttamista. Jos tiedon jakamisen katsottiin hankaloittavan tavoitteiden saavuttamista, tiedon jakamisesta pidättäytyttiin. Tällaiset tilanteet liittyivät useimmiten kilpailuun työmarkkinoilla, ennen kaikkea työnhakuun. Itseä kiinnostavasta avoimesta työpaikasta ei haluttu kilpailun kiristymisen pelossa kertoa. Tietoa saatettiin myös jättää jakamatta, jos sen arveltiin olevan keskustelukumppanin kannalta irrelevanttia tai jos se arvioitiin luonteeltaan epävarmaksi (esimerkiksi huhu avoimesta työpaikasta). Saadun tai hankitun työelämätiedon jakamisessa kynnyskysymyk-

seksi osoittautui luottamus siihen, ettei tietoa käytetä tiedonjakajan vahingoksi.

Tiedon vastavuoroisuuden vaatimus ilmeni tiedon ”panttaamisena”. Toiselle relevantiksi katsotun tiedon jakamista voitiin viivästyttää, kunnes tällä oli tarjota haluttu (tiedollinen) vastapalvelus. Työelämää koskevan tiedon portinvartijoina (Metoyer-Duran 1991) toimivat ennen kaikkea suomalaiset viranomaiset ja maahanmuuttoalan muut ammattilaiset (esimerkiksi opetus- ja sosiaalityöntekijät), mutta myös aikaisemmin Suomeen muuttaneet henkilöt.

Tutkimustulosten mukaan yhteisön sisällä tiedon jakamisella on henkilökohtaisten tietokäytäntöjen muuttumista edistävä vaikutus. Monet haastatelluista olivat esimerkiksi lisänneet aikaisempiin käytäntöihinsä työelämätiedon hankkimisen eri verkkoresursseista kuultuaan niistä tuttaviltaan myönteisiä käyttökokemuksia. Sama koski viestintäteknologian käyttöönottoa. Tutkittavat olivat omaksuneet esimerkiksi internetin maksuttomien puhelinpalveluiden käytön Suomeen muuttamisen jälkeen muiden esimerkkiä seuraten.

Työelämätiedon hankinnassa ja jakamisessa oli havaittavissa tiedon kumuloitumisen tendenssi. Ne, joilla oli hyvät edellytykset monipuoliseen tiedonhankintaan, löysivät muita helpommin ja monipuolisemmin relevantteja kanavia ja lähteitä. He myös ilmaisivat muita enemmän halukkuutta jakaa löytämänsä tietoa. Tiedon kumuloituminen oli yhteydessä tutkittavien työmarkkinatilanteeseen ja -historiaan. Koska valtaosa työelämätiedosta hankittiin tai saatiin työyhteisöjen sisällä, parhaassa asemassa olivat työllistymään onnistuneet haastatellut.

### Tiedonhankinnan opetus

Tiedonhankinnan opastuksella oli merkittävä vaikutus tietokäytäntöjen monipuolisuudelle. Perheenjäsenen tai tuttavien antama opastus oli yleistä ja sitä arvostettiin.

Haastatelluilla oli useimmissa tapauksissa myönteisiä kokemuksia myös formaalista tiedonhankinnan opetuksesta, joka tapahtui lähinnä kotoutumiskoulutuksen yhteydessä. He kokivat asiantuntevan ja kannustavan tiedonhankinnan tai informaatiolukutaitojen opetuksen itselleen hyödylliseksi monessa suhteessa. Uusia tiedonhankintataitoja sovellettiin työelämäkontekstissa ja muilla elämänalueilla.

Osalle tiedonhankinnan opetus merkitsi lisäksi tutustumista uusiin viestintäkanaviin (esimerkiksi internetin puhelinpalveluihin, sähköpostiin ja sähköiseen asiakaspalveluun), joiden käyttöönotto palveli transnationaalisten suhteiden ylläpitoa ja kontaktien luomista suomalaisiin (esimerkiksi työnantajiin ja viranomaisiin). Tältä osin tutkimustulokset tukevat aikaisempia havaintoja ylijärjestyksestä tiedonhankinnasta. Kurssien aikana omaehtoinen tiedonhankinta ja jakaminen vilkastuivat, ja monissa tapauksissa ne jatkuivat aikaisempaa vilkkaampina myös kurssien jälkeen. Tietokäytäntöjen monipuolistumista ja aktivoitumista merkittävämpänä haastatellut pitivät itseluottamuksen kasvua; oppimisen koettiin vahvistavan omaa identiteettiä kotoutuvana maahanmuuttajana. Monet kuitenkin toivat haastattelussa julki pettymyksensä siihen, ettei tietokäytäntöjen muutoksilla ja tehostuneella tiedonhankinnalla ollut toivottuja vaikutuksia työllistymiseen.

Haastateltujen tietokäytäntöjen muodostamisen konteksti oli kotoutumisprosessin edetessä muuttunut kulttuurisesti vieraasta informaatioympäristöstä tutummaksi. Tämä oli tapahtunut uuden yhteiskunnan rakenteiden ja toiminnan sekä sosiaalisen normiston hahmottuessa kielitaidon karttumisen myötä. Ongelmatilanteissa haastatellut osoittivat tiedonhankinnallista luovuutta, josta esimerkkinä on tiedonhankinnan delegointi toiselle. Tietokäytäntöjen konstituointiin liittyi paitsi uusien lähteiden, kanavien ja viestintävälineiden käyttöönottoa myös vanhojen vaihtamista niihin. Totutteluvaiheen jälkeen uuden viestintäteknologian omaksumista pidettiin

merkittävänä muutoksena. Erityisesti internet haku- ja muine palveluineen oli osoittautunut haastatelluille hyödylliseksi myös työelämään liittyvän tiedon hankinnan ja jakamisen näkökulmasta. Monet mainitsivat internetin käyttöönoton eräänlaiseksi käännekohtaksi tietokäytäntöjensä muutokselle heille mieluisaan suuntaan. Se helpotti yhteydenpitoa viranomaisiin, työnantajiin ja muihin sidosryhmiin sekä auttoi ylläpitämään transnationaalisia suhteita. Internetin puhelinpalvelujen avulla oli aikaisempaa vaivattomampaa jakaa myös työelämää koskevaa tietoa entisessä kotimaassa tai jossain kolmannessa maassa asuvien sukulaisten ja ystävien kanssa. Viranomaisinstituutioiden verkkopalveluiden käyttö nopeutti asiointia niissä. Työhaun kannalta merkityksellisintä oli organisaatioiden ja yritysten verkkosivujen seuraaminen sekä verkkolehtien ilmoitusten selailu. Monet kertoivat oppineensa hyödyntämään näitä lähteitä kotoutumiskoulutukseen liittyvillä kursseilla.

### **Kullanarvoiset sosiaaliset verkostot**

Sosiaalisten suhteiden määrä ja laatu sekä kielitaito, ennen kaikkea suomen kielen hallinta, olivat yhteydessä tietokäytäntöjen rakentumiseen. Vilkas, paljon erilaisia kontakteja sisältävä sosiaalinen elämä helpotti sopeutumista uuteen informaatioympäristöön ja auttoi löytämään relevantteja tiedonhankinnallisia ratkaisuja arkiseen elämään. Avoin sosiaalisuus ei kuitenkaan ollut välttämätön ehto toimivien tietokäytäntöjen uudelleenrakentamiselle. Oleellisinta tietokäytäntöjen muodostumisen näkökulmasta oli tiedonhankinnan välineiden (kanavien) saatavuus ja käytettävyyden sekä omaksuttujen hakumenetelmien käytännöllisyys ja toimivuus tutkittavien arjessa.

Sosiaalisten suhteiden luonne ja määrä näyttävät tutkimuksessa lähes yhtä merkittävinä työelämä tiedon hankinnan ja jakamisen kannalta. Tämä hieman yllättävä ha-

vainto haastaa käsitykset, joiden mukaan suhteiden luonne (vahvat vs. heikot siteet; esim. Granovetter 1973) olisi tiedonhankinnallisessa mielessä ylivoimaisesti ratkaisevin tekijä yhteisöön kytkeytyvän tavoitteen (esimerkiksi työllistyminen) saavuttamisen kannalta. Riittävän laaja ja monipuolinen sosiaalinen verkosto, joka sisältää kontakteja sekä kantaväestöön että lähtö- ja tulomaassa asuviin oman etnisen ryhmän edustajiin (ja mahdollisesti muiden ryhmien edustajiin), implikoi tiedonhankinnan ja jakamisen aktiivisuutta sekä todennäköisyyttä saada haluttuja tuloksia. Tällöin suhteiden luonteella tai laadulla – eli sillä, kuinka läheisistä ihmisistä on kyse ja kuinka usein he tapaavat toisiaan – ei ollut lopputuloksen kannalta ratkaisevaa merkitystä. Hyvätkin ystävät ja läheiset sukulaiset saattoivat tuntea tai tietää jonkun, joka voisi osata neuvoa. Sen sijaan ne haastatelluista, joilla oli vain vähän kontakteja kodin ulkopuolella, kokivat tiedon saantinsa olleen riittämätöntä riippumatta kontaktien laadusta. Myös vahvoilla siteillä oli tärkeä merkitys tiedonhankinnassa. Monilla haastatelluista oli muuttovaiheessa ollut Suomessa asuvia läheisiä, joiden avulla he pääsivät kotoutumisessa alkuun työelämää koskevien asioidenkin osalta. Näiden lisäksi vahvoiksi siteiksi voidaan luokitella esimerkiksi vastaanotokeskuksen tukihenkilöt, joiden kanssa osa tutkittavista oli ollut tekemisissä alkuvaiheessa päivittäin ja joilta he olivat voineet kysellä työelämään liittyvistä asioista.

### **Tietokäytäntöjen yhteys voimaantumiseen ja osallisuuden kokemukseen**

Varsinkin itse löydetty, relevantiksi ja hyödylliseksi arvioitu tieto lisäsi maahanmuuttajien luottamusta kykyihinsä paitsi tiedonhankkijana myös kielitaitoisena suomalaisen yhteiskunnan tuntijana. Tämä korostui erityisesti verkkotiedonlähteitä käytettäessä. Koska näiden osalta työelämätiedon lähteille pääsy

edellyttää usein tietoa eri viranomaistahojen tehtävänjaosta, onnistunut tiedonhankinta tulkittiin tietämykseksi julkisten organisaatioiden toiminnasta, rakenteista ja tiedotuksesta. Sama koski henkilölähteisiin perustuva tiedonhankinta työpaikoilla. Osatakseen kysyä oikealta ihmiseltä tuli työyhteisön sisäinen hierarkia hallita ja olla tietoinen yhteisistä tietokäytännöistä. Itseluottamuksen lisääntyminen linkittyi molemmissa tapauksissa haastateltujen kokemukseen omien vaikutusmahdollisuuksien lisääntymisestä eli voimaantumiseen (Ashraf 2008; Mehra, Merkel & Bishop 2004). Näiden keskinäinen yhteys ei ollut aivan yhtä selkeä hankittaessa tietoa oman etnisen ryhmän piirissä. Erityisesti tilanteissa, joissa tutkittava epäili tiedon relevanssia ja/ tai kyseenalaisti tiedon jakamisen motiivien pyyteettömyyden, voimaantumisen kokemus jäi ohueksi tai tiedonsaannin ei koettu voimaannuttavan lainkaan. Voimaantuminen ilmeni haastateltujen toiminnassa lisääntyneenä vuorovaikutuksena monilla eri tavoilla. Kartutettu työelämätietämys auttoi työhaussa ja kannusti siihen, helpotti omien työntekijän oikeuksien toteutumisen vaatimista ja valvomista, mahdollisti koulutusta ja / tai ammatinvaihtoa koskevien suunnitelmien tekemisen tai niiden muuttamisen realistisimmiksi sekä auttoi perheen arjen hallinnassa (esimerkiksi lapsen sairastuessa).

Myös tiedon jakamisella oli havaittavissa voimaannuttava vaikutus, mikä ilmeni osallisuuden (Siitonen 1999; Haahtela 2004) ja yhteisöön kuulumisen kokemuksen kautta. Tämä yhteys konkretisoitui tilanteissa, joissa hyödylliseksi osoittautuneen tiedon saaja ilmaisi ilonsa ja kiitollisuutensa sen jakaneelle. Oivallus mahdollisuuksista vaikuttaa positiivisesti oman elämän lisäksi lähipiirin ihmisten elämään lisäksi osallisuutta tärkeään yhteisöön tarpeellisuuden kokemuksen kautta. Osallisuuden ja yhteisöön kuulumisen kokemukset puolestaan palvelivat tietokäytäntöjen uudelleenrakentamista vahvistaen niitä tukevia ja mahdollistavia tapoja hankkia, käyttää ja jakaa tietoa.

Yhteenvedon tutkimustuloksista voidaan todeta, että maahanmuuttajanaiset yhdistävät luovasti tiedonhankinnan ja tiedon jakamisen eri tapoja rakentaen niistä itselleen muuttuvaan elämäntilanteeseensa kulloinkin parhaiten sopivia tietokäytäntöjä. Tiedonhankinnan ja tiedon jakamisen strategioista valittiin eri tilanteeseen relevantin tiedon saamisen kannalta tarkoituksenmukaisin tai tarkoituksenmukaisimmat. Useimmin valituista strategioista tuli tietokäytäntöjen rakentumisen elementtejä tois-

ton ja rutiinin keinoin; hyväksi havaitut tavat nivELYTYIVÄT luontevaksi osaksi arkea.

---

### *Lectio praecursoria*

Saraleena Aarnitaipaleen informaatiotutkimuksen väitöskirja *Maahanmuuttajat työelämätietoa etsimässä*. Tutkimus kotoutumisen tietokäytännöistä tarkastettiin Tampereen yliopiston informaatiotieteiden tiedekunnassa lauantaina 2.6.2012 (Acta Universitatis Tamperensis 1728).

### Kirjallisuus

Ashraf, T. (2008) Empowering people through information: India's right to information act. *International Information & Library Review* 40 (3), 148–152.

Caidi, N., Allard, D. & Quirke, L. (2010) The Information Practices of Immigrants. *Annual Review of Information Science and Technology* 44, 493–531.

Granovetter, M. (1973) The strength of weak ties. *American Journal of Sociology* 78 (4), 1360–1380.

Haahtela, R. (2008) Asunnottomien naisten identiteetit ja osallisuuden odotukset kuntoutumiseen tähtäävässä palveluketjussa. Teoksessa A. Jokinen & K. Juhila (toim.) *Sosiaalityö aikuisten parissa*. Tampere: Vastapaino, 224–253.

Harris, R. M. & Dewdney, P. (1994) *Barriers to information: how formal help systems fail battered woman*. Westport: Greenwood Press.

McKenzie, P. (2003) A model of information practices in accounts of every-day life information seeking. *Journal of Documentation* 59 (1), 19–40.

Mehra, B., Merkel, C. & Bishop, A. (2004) The internet for empowerment of minority and marginalized users. *New Media and Society* 6 (6), 781–802.

Metoyer-Duran, C. (1991) Information seeking behaviour of gatekeepers in ethno-linguistic communities: overview of a taxonomy. *Library and Information Science Research* 13 (4), 319–346.

Niemelä, R. (2006) Ikääntyneiden informaatiokäyttäytyminen. Laadullinen tutkimus arkielämän informaatiokäytännöistä ja toimintaan ak-

tivoitumisesta. Oulu: Oulun yliopisto. *Acta universitatis Ouluensis B Humaniora* 74.

Polkinghorne, D. (1995) Narrative configuration in qualitative analysis. Teoksessa J. Amos & R. Wisniewski (toim.) *Life history and narrative*. Qualitative studies series. London: The Falmer Press, 5–23.

Pyati, A., Chu, C., Srinivasan, R., Caidi, N., Allard, D. & Dechief, D. (2008) TVT-mediated diaspora studies: New directions in immigrant information behavior research. *Journal of the American Society for Information Science and Technology* 45 (1), 1–5.

Riessman, C. K. (1993) *Narrative analysis*. Newbury Park: Sage.

Savolainen, R. (2007b) Information behavior and information practice: reviewing the “umbrella concepts” of information-seeking studies. *Library Quarterly* 77 (2), 109–132.

Shoham, S. & Strauss, S. K. (2007) Information needs of North American immigrants to Israel. *Journal of Information, Communication & Ethics in Society* 5 (2–3), 185–205.

Siitonen, J. (1999) Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulu: Oulun yliopisto. [online] <URL:http://herkules oulu.fi/isbn951425340X/html/index.html>. Luettu 4.6.2012.

Srinivasan, R. & Pyati, A. (2007) Diasporic information environments: reframing immigrant-focused information research. *Journal of the American Society for Information Science and Technology* 58 (12), 1743–1744.



## Työura ja parisuhde – erilliset yhdessä?

### Työn ja muun elämän yhteensovittaminen kahden uran pariskunnilla

Marja Känsälä

Naiset, miehet, työ, muu elämä – nämä ovat teemoja, jotka saavat aikaan argumentaatiota puoleen ja toiseen. Tämä saa kysymään, mitä erilaisten puhetapojen taustalla on. Kahden uran pariskunnille työn ja muun elämän yhteensovittaminen nähdään usein olevan haastavaa. Termi tarkoittaa, että molemmilla puolisoilla on vaativa työura. Väitöstyössäni tutkin, miten kahden uran pariskunnat sovittavat yhteen työn ja muun elämän. Näille pariskunnille on merkityksellistä työssä ja muusakin elämässä sukupuolten välinen tasa-arvo. Kahden uran pariskunnille tyypilliset korkea koulutus ja työmarkkina-asema lisäävät yleensä tasa-arvoisuutta kotitöihin ja lastenhoitoon liittyvissä asenteissa ja jakamisessa. Siten kyseisiä pariskuntia tarkastelemalla voidaan tutkia sekä naisten että miesten ura- ja hoivamahdollisuuksia sekä kotitöiden jakautumista. Sukupuoleen painottuvien tekijöiden avulla voidaan havaita muutoksen esteitä mutta myös mahdollisuuksia työn ja muun elämän yhteensovittamisessa. (Kivimäki 2009.) Tasa-arvon näkökulmasta kahden uran pariskunnat voivatkin olla toivottavia. Suomessa kuitenkin se, että pariskunnat tekevät pitkää työviikkoa, saa kansainvälisten vertailuiden mukaan aikaan perheiden aikapaineen. Kahden uran pariskuntia voidaan siis toisaalta kritisoida siitä, että puolisoilla saattaa olla vähemmän aikaa toisilleen, perheelle ja sosiaaliselle kanssakäymiselle (Gils 2007).

Tarkastelen väitöskirjassani ensinnäkin sitä, miten kotityöt, lastenhoito ja vapaa-aika jakautuvat puolisoitten välillä ja onko sukupuolella siihen merkitystä. Teeman suhteen tärkeimpiä ovat teoriat, jotka tarkastelevat kotityötä, hoivaa ja vapaa-aikaa niihin liittyvien symbolisten merkitysten ja jaon lopputuloksen arvioinnin kautta. Tärkeä teoreettinen käsite ja menetelmällinen työkalu on ambivalenssi, joka viittaa samanaikaisesti myönteisiin ja kielteisiin tunteisiin esimerkiksi hoivan antamista kohtaan (Connidis & McMullin 2002). Käytän lapsen ja vanhemman välisen jännitteen tarkasteluun käytettyä käsitettä naisen ja miehen välisen suhteen tarkastelussa. Sukupuolinäkökulmaa puolestaan kuvaa sukupuolen tekemisen (*doing gender*) lähestymistapa. Sen mukaan sukupuoli on jotain, mitä teemme. Havaitut sukupuolierot käyttäytymisessä voivat johtua siitä, että ihmiset ovat oppineet toiminaan sukupuolensa mukaan sen sijaan, että miehet ja naiset olisivat lähtökohtaisesti erilaisia (Aaltio-Marjosola & Kovalainen 2001). Sukupuoli vaikuttaa toimintoihimme, vaikka meillä on muitakin identiteettejä, kuten puoliso ja työntekijä (West & Zimmerman 1987).

Tutkimuksen toisena tarkoituksena on tarkastella puolison merkitystä ja tukea uralle sekä sitä, kuinka pariskunnat sovittavat uriaan yhteen. Johtamis- ja organisaatiokirjallisuudessa on vallinnut pääasiassa yksioikoinen käsitys perheestä: ura ja muu

elämä on nähty erillisinä elämänkokonaisuuksina (Välimäki, Lämsä & Hiillos 2009). Kirjallisuuden kriittinen lukeminen paljastaa, että teorit ovat ristiriidassa useimpien naisten ja myös monien miesten kokemusten kanssa (Martin & Collinson 1999). Uratutkimuksen piirissä on argumentoitu, että huomiota olisi kiinnitettävä enemmän siihen, kuinka kahden uran asetelma, sukupuoli ja perhe ovat yhteydessä uraan. Yksilön työuraa ei ole mielekästä käsitellä erillään hänen kytköksestään muuhun yhteisöön, suhteistaan muihin ihmisiin ja henkilökohtaisista tarpeistaan (Peiperl, Arthur, Goffee & Morris 2000).

Uran, työn ja muun elämän yhteensovittamisen tutkimus on usein käsittänyt uran yksilön ja uran välisenä vuorovaikutuksena, vaikka todellisuudessa kyseessä olisivatkin yksilön sijaan pariskunnat. Tyypillisesti silloinkin, kun molemmat sukupuolet on tutkimuksessa huomioitu, he eivät ole olleet puolisoita keskenään. Väitöskirjatutkimuksessani puolisoitten urien yhteydet huomioidaan toisiinsa. Koska tutkittavat ovat samaa pariskuntaa, voidaan kokemuksia tarkastella molempien puolisoitten ja pariskunnan tasolla. Puolison merkitykseen liittyvässä tutkimusperinteessä on tutkittu vaativilla työurilla olevien naisten ja miesten puolison rooleja (esim. Edlund, Ahltop, Andersson & Kleppstø 1990; Ezzedeen & Ritchey 2008; Välimäki, Lämsä & Hiillos 2009). Tämän tutkimusperinteen kirjallisuuteen tuomani kontribuutio on kummankin puolison roolin tarkastelu tilanteessa, jossa vaativassa asemassa olevan miehen tai naisen puoliso on itsekin vaativalla työuralla.

Kolmanneksi pohdin, miten työtä ja muuta elämää pidetään yhtäältä erillisinä ja toisaalta yhdistyneinä elämänalueina. Päädyin käyttämään työ-termin vastineena suomeksi vakiintumatonta, joskin joissain yhteyksissä käytettyä termiä muu elämä. Termin valintaa puoltaa se, että keskiöön päätyvät täten myös ne toiminnot ja velvollisuudet, joita ihmisillä on elämässään perheen lisäksi. Työn ja muun elämän vuorovaikutusta on kuvattu useimmi-

ten yksilön sisäisenä tekijänä. Parisuhteessa perheeseen ja työhönkin liittyviä rooleja on kuitenkin mahdollista jakaa (Foley & Powell 1997). Tarkasteluni kohteena on yksilön näkökulman laajenuksena pariskunta: miten puoliset ja pariskunnat tuottavat merkityksiä työn ja muun elämän erillään pitämiseksi ja yhteen kietoutumiselle. Aiemmat kahden uran pariskuntia käsitelleet tutkimukset ovat lähinnä todistaneet kahden uran parien huomioon ottamisen tarpeellisuutta ja keskittyneet osoittamaan erilaisia ongelmakohtia (Lähteenmäki 2003). Näkökulma perheestä työlle resursseja tarjoavana on vastakkainen perheen näkemiselle ongelmana (Ezzedeen & Ritchey 2008).

### Tutkimuksen toteutus ja lähestymistapa

Haastattelin tutkimusta varten kymmenen pariskunnan puolisoita yhdessä ja erikseen. Haastateltavat olivat rakentaneet itselleen perinteisesti vaativina pidettäviä asiantuntija-, johtaja- ja yrittäjäuria. Kahden uran parit kohtaavat paineita, jotka kumpuavat erityisesti molempien urien tasapainottamisesta, ja he ovat usein tilanteessa, jossa puolison työ voi asettaa erityisiä haasteita muulle elämälle ja sen organisoinnille (Repo 2004; Valcour & Tolbert 2003). Useat työn ja muun elämän yhteensovittamisen tutkijat ovat ehdottaneet siirtymistä laajoista kyselytutkimuksista fokusoituneempaan aineistonkeruuseen, jotta saataisiin sensitiivistä ymmärrystä kokemuksista tilastojen takaa (esim. Aaltio, Kyrö & Sundin 2008; Gutek & Gilliland 2007). Haastatteluaineisto mahdollisti kahden uran pariskuntien dynaamisen työn ja muun elämän yhteensovittamisen tutkimisen.

Aineistoa on analysoitu puheen sisältöjen ja haastattelutilanteessa syntyvän vuorovaikutuksen kautta: se, *miten* asiat sanotaan, voi kertoa jopa enemmän kuin se, *mitä* sanotaan (Holstein & Gubrium 2002). Pariskuntien haastatteluissa puoliset reagoivat toistensa puheisiin, ja myös haastattelija on osa

vuorovaikutusta. Haastattelututkimuksissa vuorovaikutus ohitetaan helposti merkityksettömänä (Jokinen, Juhila & Suoninen 2006). Pariskunnan vuorovaikutus voidaan nostaa keskiöön aineistoa perustellessa. Vastaavaa pariskunta-asetelmaa ei ole hyödynnetty juurikaan työelämän tutkimuksessa. Aineiston vahvuus on, että se antaa mahdollisuuden tarkastella yksilöllisyyden ja parisuhteen suhdetta ja ristivetoa.

Tutkimuksen lähestymistapa on konstruktionistinen. Huomio on siinä, kuinka ihmiset luovat keskinäisessä kielellisessä toiminnassaan sosiaalista todellisuutta. Ihmiset käyttävät erilaisia ja usein ristiriitaisia puhetapoja ymmärtääkseen maailmaa ympärillään (Eriksson & Kovalainen 2008). Mielenkiinnon kohteena ovat tavat, joilla puoliset ja pariskunnat käsittelevät puheeseensa liittyviä ristiriitaisuuksia. Tutkimus voi tuoda esiin sukupuolittumisen dynamiikkaa, josta ihmiset ovat vain rajallisesti tietoisia: jos miehet ja naiset olisivat tietoisempia toistensa kertomuksista, he voisivat tulla refleksiivisemmiksi oman käyttäytymisensä suhteen (Martin 2001). On tärkeää kartoittaa vallitsevia merkityksellistämisen tapoja, jotta ne tulevat tunnistettaviksi ja sitä kautta mahdollisesti muutettaviksi (Vuori 2001). Se, miten sukupuolesta puhutaan, voi muokata sukupuolten tasa-arvoa ja vaikuttaa sen tilaan (Cyrino 2011).

### Sukupuolittunut neuvottelukysymys

Pariskunnat kertovat kotityön, lastenhoidon ja vapaa-ajan jakonsa perustuvan toisaalta tasa-arvoon, toisaalta perinteisiin sukupuolirooleihin. Kotityön jakaminen koetaan välttämättömänä, kun molemmilla on vaativa työura. Sukupuoleen kiinnittyvissä puhetavoissa sukupuolten välinen erikoistuminen kodin työnjaossa nähdään luonnollisena. Puheessa nousee esiin naispuolison koordinaattorin rooli. Naispuoliso on enemmän vastuussa pariskunnan sosiaalisesta vuorovai-

kutuksesta – myös parihaastattelusta, jossa hän ottaa aktiivisemmän roolin. Naispuolison päävastuu on myös valtaa. Valta rakentuu erilaisista tavoista siinä, kuinka puoliset liittävät itsensä ja toisensa puheeseensa ja työnjakoon kotona (vrt. Holmberg 1993). Haastattelun vuorovaikutuksen voidaan katsoa heijastavan myös haastattelijan sukupuolta, sillä naispuoliso voi samaistua haastattelijaan sukupuoleltaan. Työn ja muun elämän tasapaino on yhteydessä puolisoitten väliseen kiintymykseen ja velvollisuudentuntoon puolisoa kohtaan. Kiintymys ja velvollisuudentunto ovat aiemmissa tutkimuksissa (esim. Holmberg 1993; Magnusson 2006) tunnistettu tekijöiksi, jotka vahvistavat perinteisiin sukupuolirooleihin perustuvaa työnjakoa. Tämän tutkimuksen perusteella ne voivat kuitenkin kertoa myös tasa-arvoisista valinnoista.

Perinteiset sukupuoliroolit eivät asetu ongelmattomasti kahden uran pariskuntien käsitykseksi ideaalitalanteesta. Toisaalta tasa-arvoideaali ei ole aina tavoiteltava tilanne haastateltavien puheessa. Kun pariskunnat puhuvat tasa-arvosta, he eivät välttämättä tarkoita, että kotityöt on jaettu tasan. Sen sijaan tasa-arvo voi merkitä heille sitä, että kotityöt on jaettu omassa parisuhteessa suhteellisen tasa-arvoisesti verrattuna muihin pariskuntiin. Jännitteiksi puhetavoiksi olen nimennyt ne, jotka eivät ole yksiselitteisesti tasa-arvoisia tai sukupuoleen perustuvia. Tulkitsemalla, että jännitteiset puhetavat johtuvat tasa-arvoisten ja sukupuolittuneiden ymmärrysten ristiriidasta. Puolisot ovat joskus suhteellisen harmonisissa, joskus suhteellisen ristiriitaisissa suhteissa (Connidis & McMullin 2002) neuvotellessaan keskenään ja määritellessään roolejaan. Toisen puheen täydentämisen ja hyväksymisen vuorovaikutuksen ristiriitojen sijaan tulkitsemalla niin, että kotityönjaon epäoikeudenmukaisuudesta syntyvistä jännitteistä huolimatta pyritään luomaan pariskunnasta harmoninen kuva. Puolisoiden väliset neuvottelut ovat keino tasa-arvoon pyrkimisessä, vaikka ne voivat altistaa pariskunnan ristiriidoille vuorovaikutuksessa.

## Puoliso tärkeä resurssi

Puheessa kahden uran yhteensovittamisesta korostuu ristiriidattomuus kotityöpuheeseen verrattuna. Käytännön tilanteissa näyttää kuitenkin painottuvan vaihtoehto, jossa miehen ura priorisoituu naisen työuran edelle. Sen sijaan erityisesti naisjohtajien kokemuksiin keskittyneissä tutkimuksissa (esim. Ezzedeen & Ritchey 2008; Välimäki, Lämsä & Hiillos 2009) havaittuja ristiriitaisia näkemyksiä työn sisällöstä tai työajasta aiheutuneita konflikti- ja ristiriitatilanteita ei juuri esiintynyt. Puolison rajaava rooli työllä näyttää lähinnä työelämän käytäntöinä, jotka rajoittavat esimerkiksi puolisoitten työskentelyä samalla alalla. Tärkeäksi tutkimuksen mukaan muodostuu se, että puolisoitten erillisyys toisistaan ja yhteisyys toisen kanssa ovat tasapainossa. Puolisot korostavat toisaalta toisistaan riippumattomia työuria ja itsenäistä vapaa-ajan viettoa, toisaalta toisiaan tukevia työuria ja yhteistä vapaa-aikaa. Ansiotyön ensisijaisuus muihin elämänalueisiin nähden korostuu. Aikapula voidaan kuitenkin nähdä molemmin puolin hyväksyttynä valintana, koska työ tunnustetaan itselle ja toiselle merkitykselliseksi.

Tutkimuksen sovellusmahdollisuudet liittyvät työhyvinvointiin ja elämänhallintaan. Kahden uran pariskunnat ovat otollisia kertomaan myös yleisemmin työn ja muun elämän vuorovaikutuksesta. Tutkimukseni rikastaa kuvaa kahden uran pariskunnista ja tuo esiin erilaisia näkökulmia, joita tulisi ottaa huomioon heidän tilanteensa tulkitsemi-

seksi ja heitä tukevien keinojen pohtimiseksi. Suositukset kotitöiden, hoivan ja vapaa-ajan suhteen ovat pitkälti pariskunnan sisäisiä. Naispuolisolle tasaisempi jako merkitsisi vähempää kuormittumista ja osin vastuusta vapautumista, miehille se voisi puolestaan tuoda enemmän vaikutusvaltaa ja lisää vastuuta muussa elämässä. Kahden uran pariskuntien puoliset ovat usein avaintyöntekijöitä, joiden työn ja muun elämän yhteensovittamisen onnistuminen on tärkeää. Pariskunnat näkevät parisuhteen tärkeäksi resurssiksi työllään työelämän paineilta suojaamassa. Myös työn ja muun elämän yhteensovittamisen haasteet koskevat molempia puolisoita, kun molemmilla on vaativa työura. Tasapainoa tukevat työpaikan käytännöt tulisikin suunnata molemmille puolisoille, sillä puoliso on todellinen uraan vaikuttava tekijä. Uralla tehdyissä ratkaisuissa ei ole kyseessä vain yksilöllinen ura, vaan kahden uran yhteensovittaminen. Työn ja muun elämän, naisten ja miesten välisissä jaoissa ei ole yksiselitteisiä totuuksia. Tämä väitöskirja on yksi puheenvuoro näiden keskustelujen virrassa.

---

### *Lectio praecursoria*

Marja Käsälän johtaminen ja organisointi -aineeseen kuuluva väitöskirja Työura ja parisuhde – erilliset yhdessä? Työn ja muun elämän yhteensovittaminen kahden uran pariskunnilla tarkastettiin Turun yliopiston kauppakorkeakoulussa perjantaina 31.8.2012 (Turun kauppakorkeakoulu Ae-7:2012).

## Kirjallisuus

- Aaltio, I., Kyrö, P. & Sundin, E. (toim.) (2008) *Women entrepreneurship and social capital: A dialogue and construction*. Copenhagen: Copenhagen Business School Press.
- Aaltio-Marjosola, I. & Kovalainen, A. (2001) *Personality*. Teoksessa E. Wilson (toim.) *Organizational behaviour reassessed: The impact of gender*. London: Sage Publications, 17–37.
- Connidis, I. A. & McMullin, J. A. (2002) *Sociological ambivalence and family ties: A critical perspective*. *Journal of Marriage and Family* 64 (3), 558–567.
- Cyrino, R. (2011) *Domestic work and the interface between material and symbolic dimensions of social life: The case of business women*. 4th International Community, Work and Family Conference, Tampere, Finland, 19–21 May 2011.
- Edlund, C., Ahltop, B., Andersson, G. & Kleppstø, S. (1990) *Karriärer i kläm: Om chefen, familjen och företaget*. Stockholm: Norstedts.
- Eriksson, P. & Kovalainen, A. (2008) *Qualitative Methods in Business Research*. London: Sage Publications.
- Ezzedeen, S. R. & Ritchey, K. G. (2008) *The man behind the woman: A qualitative study of the spousal support received and valued by executive women*. *Journal of Family Issues* 29 (9), 1107–1135.
- Foley, S. – Powell, G. N. (1997) *Reconceptualizing work-family conflict for business/marriage partners: A theoretical model*. *Journal of Small Business Management* 35 (4), 36–47.
- Gils, W. S., van (2007) *Full-time working couples in the Netherlands: Causes and consequences*. Nijmegen: Radboud University Nijmegen.
- Gutek, B. A. & Gilliland, C. (2007) *Work versus the family: Keeping the balance*. Teoksessa S. Gilliland, D. Steiner & D. Skarlicki (toim.) *Managing social and ethical issues in organizations*. Research in Social Issues in Management Series, Vol. 5. Greenwich, CT: Information Age Publishers, 53–82.
- Holmberg, C. (1993) *Det kallas kärlek: En socialpsykologisk studie om kvinnors underordning och mäns överordning bland unga jämställda par*. Göteborg: Anamma förlag.
- Holstein, J. A. & Gubrium, J. A. (2002) *Active interviewing*. Teoksessa D. Weinberg (toim.) *Qualitative research methods*. Malden, MA: Blackwell, 112–126.
- Jokinen, A., Juhila, K. & Suoninen, E. (2006) *Diskurssianalyysi liikkeessä. Vuorovaikutus, toimijuus ja kulttuuri empiirisen tutkimuksen haasteina*. Tampere: Vastapaino.
- Kivimäki, R. (2009) *Vanhemmuus työpaikoilla. Väitöskirja*. Tampere: Acta Universitatis Tamperensis, 1472.
- Lähteenmäki, S. (2003) *Urajohtaminen ei kulu suhdanteissa, vaan kantaa niiden yli*. Teoksessa R. Nurmi (toim.) *Johtaminen ja organisointi: Management and organizing*. Turku: Turun kaupakorkeakoulun julkaisuja B-2/2003, 177–204.
- Magnusson, E. (2006) *Gendering or equality in the lives of Nordic heterosexual couples with children: No well-paved avenues yet*. *Nordic Journal of Women's Studies* 13 (3), 153–163.
- Martin, P. Y. (2001) *'Mobilizing masculinities': Women's experiences of men at work*. *Organization* 8 (4), 587–618.
- Martin, P. Y. – Collinson, D. L. (1999) *Gender and sexuality in organizations*. Teoksessa M. M. Ferree, B. Hess & J. Lorber (toim.) *Revisioning gender*. London: Sage Publications, 285–311.
- Peiperl, M., Arthur, M., Goffee, R. & Morris, T. (toim.) (2000) *Career frontiers: New conceptions of working lives*. New York: Oxford University Press.
- Repo, K. (2004) *Combining work and family in two welfare state contexts: A discourse analytical perspective*. *Social Policy & Administration* 38 (6), 622–639.
- Valcour, P. M. & Tolbert, P. S. (2003) *Gender, family and career in the era of boundarylessness: Determinants and effects of intra- and interorganizational mobility*. *International Journal of Human Resource Management* 14 (5), 768–787.
- Vuori, J. (2001) *Äidit, isät ja ammattilaiset. Sukupuoli, toisto ja muunnelmat asiantuntijoiden kirjoituksissa*. Väitöskirja. Tampere: Acta Universitatis Tamperensis, 55.
- Välimäki, S., Lämsä, A-M. & Hiillos, M. (2009) *The spouse of the female manager: Role and influence on the woman's career*. *Gender in Management: An International Journal* 24 (8), 596–614.
- West, C. & Zimmerman, D. H. (1987) *Doing Gender*. *Gender & Society* 1 (2), 125–151.

## Persoonallisuuden merkitys työmarkkinoilla

Jutta Viinikainen

Persoonallisuus on taloustieteissä pitkään ollut osa yksilöiden välistä ”havaitsematon-ta heterogeenisuutta”. Viimeisten 10 vuoden aikana kiinnostus persoonallisuutta kohtaan on kuitenkin lisääntynyt huomattavasti. Yksi syy tähän on se, että esimerkiksi yksilöiden välisistä palkkaeroista vain osa pystytään selittämään koulutuksen, sukupuolen, työkokemuksen, ammatin ja toimialan avulla. Tutkimusten määrän kasvua selittää myös se, että laajat yksilötason aineistot, joissa on tietoa persoonallisuudesta, ovat mahdollistaneet tutkimusten tekemisen.

Tutkimuksissa onkin havaittu, että persoonallisuus on yhteydessä tuloihin, ammatinvalintaan työssä suoriutumiseen ja uramenestykseen (esim. Almlund ym. 2011). On myös esitetty, että persoonallisuuden rooli työmarkkinoilla on jo ja on yhä korostumassa johtuen teknologiseen kehitykseen ja organisaatiomuutoksiin liittyvästä ryhmätyötaitojen merkityksen kasvusta. Ne työtehtävät, joita ei ole voitu automatisoida tietotekniikan avulla, vaativat usein sosiaalista kanssakäymistä korostaen siten persoonallisuuden merkitystä. (Borghans ym. 2006.) Tässä katsauksessa tarkastelen persoonallisuuden merkitystä työmarkkinoilla taloustieteen näkökulmasta. Keskityn erityisesti persoonallisuuden sekä tulojen ja työttömyyden välisiin yhteyksiin.

### Persoonallisuus käsitteenä

Persoonallisuuspsykologiassa persoonallisuutta on lähestytty useista eri näkökulmis-

ta. Yleensä ajatellaan, että yksilön persoonallisuudella on biologiset lähtökohdat, mutta siihen vaikuttavat myös elämäkokemukset (Cloninger 2009, 4). Eräs tapa lähestyä persoonallisuutta ovat piirreteoriat, joiden mukaan ihmistä voidaan kuvata hänelle tyypillisillä piirteillä. Näistä teorioista on käytetty paljon niin kutsuttua viiden suuren persoonallisuuden piirteen teoriaa (Costa & McCrae 1985). Nämä viisi piirrettä ovat avoimuus uusille kokemuksille, tunnollisuus, ulospäinsuuntautuneisuus, sovinnollisuus ja neuroottisuus. Kutakin persoonallisuuden piirrettä mitataan joukolla väittämiä, joiden avulla selvitetään, kuinka voimakkaasti henkilö ilmentää kyseistä ominaisuutta. Myös taloustieteen tutkimuksissa persoonallisuutta on kuvattu näiden piirteiden avulla (esim. Heineck 2011; Nandi & Nicoletti 2009; Uysal & Pohlmeier 2011; Viinikainen & Kokko 2012; Viinikainen ym. 2010). Persoonallisuutta kuvaavina muuttujina on käytetty lisäksi muun muassa itsetuntoa ja sitä, kuinka vahvasti henkilö uskoo itse kykenevänsä vaikuttamaan elämäänsä (esim. Heckman ym. 2006; Osborne Groves 2005; Heineck & Anger 2010; Nyhus & Pons 2005).

Tutkimuksissa pidetään tavallisesti tärkeänä sitä, että asioiden välinen syy-seuraus pystytään todentamaan. Tämä on keskeinen kysymys myös silloin, kun tarkastellaan persoonallisuuden merkitystä työmarkkinoilla. Psykologisissa tutkimuksissa todettiin jo 1930-luvulla, että erityisesti pitkäaikaistyöttömillä on enemmän mielenterveyden ongelmia kuin työssäkäyvillä. Perinteisesti psykologiassa on ajateltu, että työttömyys johtaa näi-

hin ongelmiin, mutta kausaalisuus voi mennä myös toisin päin. (Kokko 2006, 307–308.) Kausaalisuustarkastelun kannalta mielenkiintoinen kysymys on, muuttuuko persoonallisuus ja mitkä seikat voivat sitä muuttaa. Viiden suuren persoonallisuuden piirteen osalta persoonallisuuden pysyvyyttä on mitattu ryhmätasolla yleensä kahdella tavalla, absoluuttisesti ja suhteellisesti. Absoluuttisella pysyvyydellä tarkoitetaan tietyn persoonallisuuden piirteen keskimääräisen tason pysyvyyttä ajassa, ja sitä tarkastellaan vertaamalla näiden keskiarvojen yhtäsuuruutta kahtena tai useampana ajankohtana. Suhteellinen pysyvyys taas tarkoittaa henkilöiden välisen järjestyksen samankaltaisuutta ajassa. Tutkijat ovat suhteellisen yksimielisiä siitä, että persoonallisuus voi muuttua 30 ikävuoteen saakka. Sen jälkeisen kehityksen osalta näkemykset poikkeavat. Perinteisesti persoonallisuuden piirteissä on ajateltu tapahtuvan vain vähän muutoksia 30 ikävuoden jälkeen (Costa & McCrae 1994). Tutkimuksissa on kuitenkin havaittu, että merkittäviä absoluuttisia muutoksia ilmenee myös yli 30-vuotiailla (esim. Srivastava ym. 2003; Specht ym. 2011). Roberts ja DelVecchio (2000) havaitsivat meta-analyyssissään suhteellisen pysyvyyden lisääntyvän aina 50 ikävuoteen asti, jolloin pysyvyys saavuttaa huipunsa. On myös mahdollista, että suhteellinen pysyvyys kääntyy jossain vaiheessa laskuun, sillä eräissä tutkimuksissa sen on huomattu noudattavan käänteistä U-käyrää (Specht ym. 2011).

Psykologiassa on esitetty kaksi selitystä persoonallisuuden muutoksille: geeneistä johtuva luontainen kehitys tai se, että elämäkokemukset muokkaavat persoonallisuutta. Psykologien näkemykset siitä, miten genetiikka ja elämäkokemukset vaikuttavat viiteen suureen persoonallisuuden piirteeseen, ovat osin ristiriitaisia. Yhden näkemyksen mukaan elämäkokemuksilla on näihin vain vähän vaikutusta (McCrae & Costa 2008). Toisaalta on havaittu sekä genetiikan että elämäkokemusten olevan yhteydessä näihin piirteisiin (esim. Bleidorn ym. 2009).

Eräissä tutkimuksissa myös työelämän kokemuksilla, kuten työttömyydellä ja tuloilla, ainakin nuoremmalla iällä, on yhteyttä viiteen persoonallisuuden piirteeseen (Specht ym. 2011; Sutin ym. 2009; Viinikainen & Kokko 2012). Toisaalta Sutin ja Costan (2010) mukaan työympäristöllä on vain vähäinen vaikutus kyseisiin persoonallisuuden piirteisiin.

### **Persoonallisuuden yhteys tuloihin ja työttömyyteen**

Aikaisemmissa tutkimuksissa (ks. Almlund ym. 2011) on havaittu, että persoonallisuus on yhteydessä useisiin elämän eri osa-alueisiin, kuten koulutukseen, koulumenestykseen, terveyteen ja työmarkkinatulemiin. Tutkimuksissa on havaittu, että avoimuus ja tunnollisuus liittyvät korkeampaan koulutusvuosien määrään, tunnollisuus on yhteydessä korkeampiin kurssiarvosanoihin ja terveyden osalta persoonallisuuden on havaittu korreloivan muun muassa liikuntatottumusten sekä alkoholin ja tupakan käytön kanssa. (Almlund ym. 2011.) Persoonallisuuden on havaittu olevan yhteydessä myös yksilön työmarkkina-asemaan, kuten ammatinvalintaan (esim. Cobb-Clark & Tan 2011) ja työssä menestymiseen (Barrick & Mount 1991). Seuraavassa tarkastelen persoonallisuuden ja työmarkkina-aseman välistä yhteyttä tulojen ja työttömyyden näkökulmasta.

Ison-Britannian osalta on havaittu, että neuroottisuus ja sovinnollisuus ovat yhteydessä alhaisempaan palkkatasoon (Nandi & Nicoletti 2009; Heineck 2011), ja toisaalta avoimuus sekä ulospäin suuntautuneisuus liittyvät korkeampaan palkkatasoon (Nandi & Nicoletti 2009). Suomen osalta Viinikainen ym. (2010) havaitsivat, että ulospäinsuuntautuneisuus aikuisena ja lapsuudessa 8-vuotiaana arvioitu konstruktiivinen käyttäytyminen ovat yhteydessä korkeampaan tulotasoon keski-iässä.

Persoonallisuuden ja tulojen välistä yhteyttä on tarkasteltu myös muiden perso-

nallisuuden piirteiden avulla. Näissä tutkimuksissa on havaittu, että hyvä itsetunto on yhteydessä korkeampiin tuloihin (esim. Fortin 2008; Goldsmith ym. 1997; Murnane ym. 2001). Lisäksi ne, jotka uskovat, että ulkopuolisilla tekijöillä – kuten sattumalla, toisilla ihmisillä tai kohtalolla – on keskeinen rooli siinä, mitä heille tapahtuu, ansaitsevat tutkimusten mukaan vähemmän (esim. Duncan & Dunifon 1998; Bowles ym. 2001; Osborne Groves 2005; Cebi 2007; Heineck & Anger 2010). Tutkimuksissa on myös havaittu miesten ja naisten välillä eroja siinä, mitkä persoonallisuuden piirteet ovat yhteydessä palkkatasoon (Nyhus & Pons 2005; Feinstein 2000; Mueller & Plug 2006). Lisäksi näyttää siltä, että persoonallisuudella voitaisiin selittää osa sukupuolten välisestä palkkaerosta (esim. Mueller & Plug 2006; Semykina & Linz 2007; Fortin 2008, Braakman 2009; Semykina & Linz 2010; Cobb-Clark & Tan 2011).

Saksalaista aineistoa tulkitessaan Uysal ja Pohlmeier (2011) toteavat työttömyyden osalta, että tunnollisuus lisää ja neuroottisuus vähentää työttömyyden päättymisen todennäköisyyttä. Naisten ja maahanmuuttajien osalta myös avoimuus uusille kokemuksille on yhteydessä lyhyempiin työttömyysjaksoihin. Suomalaisia tarkastellessaan Viinikainen ja Kokko (2012) havaitsivat, että avoimuus uusille kokemuksille selittää pidempää työttömyyden kokonaiskestoa 33–50-vuotiaana. Myös muilla persoonallisuuden piirteillä näyttää olevan merkitystä. Saksalaisella aineistolla tehdyssä analyysissä Gallo ym. (2003) havaitsivat, että usko siihen, että ihminen itse pystyy vaikuttamaan elämäänsä, lisää uudelleentyöllistymisen todennäköisyyttä. Lapsuuden persoonallisuudellakin on osoitettu olevan yhteyttä aikuisena koettuun työttömyyteen (Feinstein 2000; Kokko & Pulkkinen 2000). Myös tulokset, joiden mukaan persoonallisuus on yhteydessä kynnispalkkaan ja työn haun aktiivisuuteen viittaavat siihen, että persoonallisuus on yhteydessä työttömyyteen (Caliendo, Cobb-Clark & Uhlenhorff 2010; McGee 2010).

## Miksi persoonallisuudella on merkitystä?

Useissa tutkimuksissa on havaittu yhteys persoonallisuuden ja työmarkkinatulemien välillä. Tästä huolimatta se, *miksi* persoonallisuudella on merkitystä työmarkkinoilla, on taloustieteilijöille vielä pitkälti hämärän peitossa. Mueller ja Plug (2006) ovat luokitelleet mahdolliset selitykset kolmeen ryhmään: 1) persoonallisuutta on ominaisuus, joka voi vaikuttaa työssä suoriutumiseen ja tuottavuuteen, 2) persoonallisuus voi vaikuttaa yksilön mieltymyksiin eli preferensseihin ja 3) persoonallisuus voi johtaa syrjintään työmarkkinoilla.

Empiirisissä tutkimuksissa on havaittu, että ainakin kaksi ensimmäistä voivat selittää persoonallisuuden ja työmarkkinatulemien välistä yhteyttä. Tokar ym. (1998) sekä Burch ja Anderson (2009) käyvät katsauksissaan läpi tutkimuksia, joissa on havaittu yhteyksiä persoonallisuuden, työsuoritusten ja tuottavuuden välillä. Persoonallisuutta voidaan siis pitää ominaisuutena, joka koulutuksen tavoin vaikuttaa työssä suoriutumiseen. Persoonallisuus voi myös vaikuttaa yksilön preferensseihin, kuten siihen, mille alalle hän hakeutuu, kuinka tärkeänä hän pitää työmarkkinoilla menestymistä tai kuinka paljon hän arvostaa vapaa-aikaa. Preferensseihin liittyen tutkimuksissa on havaittu, että persoonallisuus on yhteydessä kynnispalkkoihin ja työnetsintäintensiteettiin (Caliendo ym. 2010; DellaVigna & Paserman 2005; McGee 2010), työmarkkinoille osallistumiseen (esim. Mohanty 2010; Wichert & Pohlmeier 2010) sekä ammatinvalintaan (esim. Filer 1986; Barrick & Mount 1991; Heckman ym. 2006; Cobb-Clark & Tan 2011; Antecol & Cobb-Clark 2010).

## Lopuksi

Tutkimusten perusteella myös persoonallisuudella on merkitystä työmarkkinoilla – pelkkä tekninen osaaminen tai koulutus ei riitä. Tutkimuksissa on havaittu, että persoo-



nallisuus on yhteydessä työmarkkinatulemiin (esim. Almlund ym. 2011). Toisaalta on todettu, että syy-seuraus -suhde voi olla myös käänteinen (Specht ym. 2011; Sutin ym. 2009; Viinikainen & Kokko 2012). Viime aikoina taloustieteissä on entistä enemmän pohdittu sitä, *miksi* persoonallisuus on yhteydessä työmarkkinatulemiin. Huomiota on kiinnitetty erityisesti mahdollisuuteen, että persoonallisuus on yhteydessä yksilön taloudellisiin preferensseihin ja sitä kautta työmarkkinatulemiin (esim. Borghans ym. 2008). Tämä tutkimussuunta vaikuttaa hedelmälliseltä, ja empiirisissä tutkimuksissa on jo havaittu yhteyksiä esimerkiksi persoonallisuuden ja riskipreferenssien (Borghans 2009; Dohmen ym. 2010; Anderson ym. 2011; Bibby & Ferguson

2011), aikapreferenssien (Daly ym. 2009; Dohmen ym. 2010; Anderson ym. 2011) ja sosiaalisten preferenssien (Ben-Ner & Kramer 2011; Dohmen ym. 2008) välillä. Lisäksi on havaittu, että preferenssit liittyvät työmarkkinatulemiin, kuten tuloihin, ammattiasemaan ja työttömyyteen (Bonin ym. 2007; Farrell ym. 2006; Dohmen ym. 2011; Constant ym. 2011; Pannenberg 2010; Fortin 2008). Toisaalta viimeaikaisissa tutkimuksissa on myös havaittu, että persoonallisuus ja preferenssit voivat olla komplementteja, joilla molemmilla on itsenäinen vaikutus yksilön työmarkkina-asemaan (Becker ym. 2012). Tutkimus on tällä saralla vasta aluillaan, mutta mahdollisuudet mielenkiintoisen tutkimuskohteen kehittymiseksi ovat olemassa.

## Kirjallisuus

- Almlund, M., Duckworth, A. L., Heckman, J. & Kautz, T. (2011) Personality Psychology in Economics. Teoksessa S. Hanushek, S. Machin & L. Woessman (toim.) *Handbook of the Economics of Education*, Vol. 4. Amsterdam: Elsevier, 1–181.
- Anderson, J., Burks, S., De Young, C. & Rustichini, A. (2011) *Toward the Integration of Personality Theory in the Explanation of Economic Behavior*. Center for Cognitive Sciences, University of Minnesota, Working paper, Version 1.2 (preliminary). [online]. <URL:[http://www.cogsci.umn.edu/colloquia/colloquia\\_S11/Aldo%20Rustichini.pdf](http://www.cogsci.umn.edu/colloquia/colloquia_S11/Aldo%20Rustichini.pdf)>. Luettu 15.8.2012.
- Antecol, H. & Cobb-Clark, D. A. (2010) Do non-cognitive skills help explain the occupational segregation of young people? IZA Discussion Paper No. 5093.
- Barrick, M. R. & Mount, M. K. (1991) The Big Five personality dimensions and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology* 44 (1), 1–26.
- Becker, A., Deckers, T., Dohmen, T., Falk, A. & Kosse, F. (2012) The Relationship Between Economic Preferences and Psychological Personality Measures. IZA Discussion Paper No. 6470.
- Ben-Ner, A. & Kramer, A. (2011) Personality and altruism in the dictator game: Relationship to giving to kin, collaborators, competitors, and neutrals. *Personality and Individual Differences* 51 (3), 216–221.
- Bibby, P. A. & Ferguson, E. (2011) The Ability to Process Emotional Information predicts Loss Aversion. *Personality and Individual Differences* 51 (3), 263–266.
- Bleidorn, W., Kandler, C., Riemann, R., Angleitner, A. & Spinath, F. M. (2009) Patterns and Sources of Adult Personality Development: Growth Curve Analyses of the NEO PI-R Scales in a Longitudinal Twin Study. *Journal of Personality and Social Psychology* 97, 142–155.
- Bonin, H., Dohmen, T., Falk, A., Huffman, D. & Sunde, U. (2007) Cross Sectional Earnings Risk and Occupational Sorting: The Role of Risk Attitudes. *Labour Economics* 14 (6), 926–937.
- Borghans, L., ter Weel, B. & Weinberg, B. A. (2006) People People: Social Capital and the Labor-market Outcomes of Underrepresented Groups. NBER Working Papers, No 11985.
- Borghans, L., Duckworth, A. L., Heckman, J. J. & ter Weel, B. (2008) The Economics and Psychology of Personality Traits. *Journal of Human Resources* 43, 972–1059.
- Borghans, L., Golsteyn, B., Heckman, J. & Meijers, H. (2009) Gender Differences in Risk Aversion and

- Ambiguity Aversion. *Journal of European Economic Association* 7 (2–3), 649–658.
- Bowles, S., Gintis, H. & Osborne, M. (2001) The Determinants of Earnings: A Behavioral Approach. *Journal of Economic Literature* 39 (4), 1137–1176.
- Braakmann, N. (2009) The Role of Psychological Traits for the Gender Gap in Full-Time Employment and Wages: Evidence from Germany. SOEP-papers 162.
- Burch, G. & Anderson, N. (2009) Personality at Work. Teoksessa P. J. Corr & G. Matthews (toim.) *The Cambridge Handbook of Personality Psychology* Cambridge, UK: Cambridge University Press, 748–763.
- Caliendo, M., Cobb-Clark, D. & Uhlendorff, A. (2010) Locus of Control and Job Search Strategies. IZA Discussion Paper No.4750.
- Cebi, M. (2007) Locus of Control and Human Capital Investment Revisited. *Journal of Human Resources* 42 (4), 919–932.
- Cloninger, S. (2009) Conceptual Issues in Personality Theory. Teoksessa P. J. Corr & G. Matthews (toim.) *The Cambridge Handbook of Personality Psychology*. Cambridge University Press: New York, 3–26.
- Cobb-Clark, D. & Tan, M. (2011) Noncognitive Skills, Occupational Attainment, and Relative Wages. *Labour Economics* 18 (1), 1–13.
- Constant, A., Krause, A., Rinne, U. & Zimmermann, K. F. (2011) Economic Preferences and Attitudes of the Unemployed: Are Natives and Second Generation Migrants Alike? CEPR Discussion Paper No. DP8207.
- Costa, P. T., Jr. & McCrae, R. R. (1985) *The NEO Personality Inventory Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T., Jr. & McCrae, R. R. (1994) “Set like a Plaster”? Evidence for Stability of Adult Personality. Teoksessa T. Heatherton & J. Weinberger (toim.) *Can Personality Change?* Washington, DC: American Psychological Association, 21–40.
- Daly, M., Delaney, L. & Harmon, C. P. (2009) Psychological and Biological Foundations of Time Preferences. *Journal of the European Economic Association* 7 (2–3), 659–669.
- DellaVigna, S. & Paserman, M. D. (2005) Job Search and Impatience. *Journal of Labor Economics* 23 (3), 527–588.
- Dohmen, T., Falk, A., Huffman, D. & Sunde, U. (2008) Representative Trust and Reciprocity: Prevalence and Determinants. *Economic Inquiry* 46 (1), 84–90.
- Dohmen, T., Falk, A., Huffman, D. & Sunde, U. (2010) Are Risk Aversion and Impatience Related to Cognitive Ability? *The American Economic Review* 100 (3), 1238–1260.
- Dohmen, T., Falk, A., Huffman, D., Sunde, U., Schupp, J. & Wagner, G. G. (2011) Individual Risk Attitudes: Measurement, Determinants and Behavioral Consequences. *Journal of the European Economic Association* 9 (3), 522–550.
- Duncan, G. J. & Dunifon, R. (1998) “Soft-skills” and Long-run Labor Market Success. *Research in Labor Economics* 23 (1), 527–588.
- Farrell, L., Harris, M. N. & Sessions, J. G. (2006) Risk Preference and Employment Contract Type. *Journal of the Royal Statistical Society. Series A (Statistics in Society)* 169 (4), 849–863.
- Feinstein, L. (2000) The Relative Economic Importance of Academic, Psychological and Behavioural Attributes Developed in Childhood. Centre for Economic Performance Discussion Paper 443. Centre for Economic Performance, London School of Economics, London, UK.
- Filer, R. K. (1986) The Role of Personality and Tastes in Determining Occupational Structure. *Industrial and Labor Relations Review* 39 (3), 412–424.
- Fortin, N. (2008) The Gender Wage Gap Among Young Adults in the United States: The Importance of Money vs. People. *Journal of Human Resources* 43 (4), 886–920.
- Gallo, W. T., Endrass, J., Bradley, E. H., Hell, D. & Kasl, S. V. (2003) The Influence of Internal Control on the Employment Status of German Workers. *Schmollers Jahrbuch* 123 (1), 71–81.
- Goldsmith, A. H., Veum, J. R. & Darity, Jr, W. (1997) The Impact of Psychological and Human Capital on Wages. *Economic Inquiry* 35 (4), 815–829.
- Heckman, J. J., Stixrud, J. & Urzua, S. (2006) The Effects of Cognitive and Noncognitive Abilities on Labor Market Outcomes and Social Behavior. *Journal of Labor Economics* 24 (3), 411–482.
- Heineck, G. (2011) Does it Pay to be Nice? Personality and Earnings in the United Kingdom. *Industrial and Labor Relations Review* 64 (5), 1020–1038.
- Heineck, G. & Anger, S. (2010) The Returns to Cognitive Abilities and Personality Traits in Germany. *Labour Economics* 17 (3), 535–546.
- Kokko, K. (2006) Unemployment and Psychological Distress, and Education as a Resource Fac-

- tor for Employment. Teoksessa L. Pulkkinen, J. Kaprio & R. J. Rose (toim.) *Socioemotional Development and Health from Adolescence to Adulthood*. New York: Cambridge University Press, 306–327.
- Kokko, K. & Pulkkinen, L. (2000) Aggression in Childhood and Long-term Unemployment in Adulthood: A Cycle of Maladaptation and some Protective Factors. *Developmental Psychology* 36 (4), 463–472.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T., Jr. (2008) The Five-factor Theory of Personality. Teoksessa O. P. John, R. W. Robins & L. A. Pervin (toim.) *Handbook of Personality: Theory and Research* (3rd ed.). New York: The Guilford Press, 159–181.
- McGee, A. (2010) How the Perception of Control Influences Unemployed Job Search. In *Essays on the Role of Noncognitive Skills on Decision-making*. Dissertation, 1–50.
- Mohanty, M. S. (2010) Effects of Positive Attitude and Optimism on Employment: Evidence from the US Data. *Journal of Socio-Economics* 39 (2), 258–270.
- Mueller, G. & Plug, E. (2006) Estimating the Effect of Personality on Male and Female Earnings. *Industrial and Labour Relations Review* 60 (1), 3–22.
- Murnane, R. J., Willett, J. B., Braatz, M. J. & Duhaldorde, Y. (2001) Do Different Dimensions of Male High School Students' Skills Predict Labor Market Success a Decade Later? Evidence from the NLSY. *Economics of Education Review* 20, 311–320.
- Nandi A. & Nicoletti C. (2009) Explaining Personality Pay Gaps in the UK, ISER Working Paper No. 2009–22.
- Nyhus E. K. & Pons E. (2005) The Effects of Personality on Earnings. *Journal of Economic Psychology* 26 (3), 363–384.
- Osborne Groves, M. (2005) How Important is your Personality? Labor Market Returns to Personality for Women in the US and UK. *Journal of Economic Psychology* 26 (6), 827–841.
- Pannenberg, M. (2010) Risk Attitudes and Reservation Wages of Unemployed Workers: Evidence from Panel Data. *Economic Letters* 106 (3), 223–226.
- Roberts, B. W. & DelVecchio, W. F. (2000) The Rank-order Consistency of Personality Traits from Childhood to Old Age: A Qualitative Review of Longitudinal Studies. *Psychological Bulletin* 126 (1), 3–25.
- Semykina A. & Linz S. J. (2007) Gender Differences in Personality and Warnings: Evidence from Russia. *Journal of Economic Psychology* 28 (3), 387–410.
- Semykina, A. & Linz, S. J. (2010) Analyzing the Gender Pay Gap in Transition Economies: How Much Does Personality Matter? *Human Relations* 63 (4), 447–469.
- Specht, J., Egloff, B. & Schmukle, S. (2011) Stability and Change of Personality Across the Life Course: The Impact of Age and Major Life Events on Mean-level and Rank-order Stability of the Big Five. *Journal of Personality and Social Psychology* 101 (4), 862–882.
- Srivastava, S., John, O. P., Gosling, S. D. & Potter, J. (2003) Development of Personality in Early and Middle Adulthood: Set Like a Plaster or Persistent Change? *Journal of Personality and Social Psychology* 84 (5), 1041–1053.
- Sutin, A. R. & Costa, P. T. Jr. (2010). Reciprocal Influences of Personality and Job Characteristics Across Middle Adulthood. *Journal of Personality* 78 (1), 257–288.
- Sutin A. R., Costa, P. T. Jr., Miech R. & Eaton W. W. (2009) Personality and Career Success: Concurrent and Longitudinal Relations. *European Journal of Personality* 23 (2), 71–84.
- Tokar D. M., Fischer A. R. & Subich L. M. (1998) Personality and Vocational Behavior: A Selective Review of the Literature, 1993–1997. *Journal of Vocational Behavior* 53 (2), 115–153.
- Uysal, S. D. & Pohlmeier, W. (2011) Unemployment Duration and Personalit. *Journal of Economic Psychology* 32 (6), 980–992.
- Viinikainen, J. & Kokko, K. (2012) Personality Traits and Unemployment: Evidence from longitudinal Data. *Journal of Economic Psychology* 33 (6), 1204–1222.
- Viinikainen, J., Kokko, K., Pulkkinen, L. & Pehkonen, J. (2010) Personality and Labour Market Income: Evidence from Longitudinal Data. *LABOUR: Review of Labour Economics and Industrial Relations* 24 (2), 201–220.
- Wichert, L. & Pohlmeier, W. (2010) Female Labour Force Participation and the Big Five. Centre for European Economic Research (ZEW), Mannheim, Discussion Paper No. 10-003.

# Insenttiivit julkisen sektorin innovaatiotoiminnan edistämisen välineinä

## Esimerkkinä Georgian osavaltion palvelu-uudistus

Ari-Veikko Anttiroiko & Ossi Heino

### Johdanto

Innovaatiotoimintaan on alettu kiinnittää julkisella sektorilla yhä enemmän huomiota erityisesti siksi, että niukkenevat resurssit ja nopeasti muuttuva toimintaympäristö vaativat julkisilta organisaatioilta kustannusvauhtavuuden lisäämistä ja uudistumiskykyä. Samalla ajankohtaiseksi on noussut kysymys innovaatiotoiminnan edellytyksistä ja innovaatiojohtamisesta: kuinka edistää julkisten organisaatioiden kykyä uudistaa toimintatapojaan ja erityisesti palvelutuotantoon? Yksi tämän keskustelun elementti on mikrojohtamiseen liittyvä ”insentivisaatio” (engl. *incentivisation*) eli pyrkimys hyödyntää erilaisia aineellisia ja aineettomia kannustimia – kuten rahallisia lisäpalkkioita, joustavia työaika-järjestelyitä ja uralla etenemistä – organisaation asettamien kehitys- ja suoritustavoitteiden saavuttamiseksi (Bhatta 2006, 279). Insentivisaatiolla on kohtuullisen pitkä historia myös julkisella sektorilla, tärkeimpänä lähtökohtanaan uuden julkisjohtamisen myötä vahvistuneet pyrkimykset parantaa julkisten organisaatioiden johtamedellytyksiä (Perry ym. 2009, 39).

Suomessa kannustavuuden lisäämistä julkisen sektorin työtehtävissä alettiin valmistella 1980-luvun puolivälissä. Asiassa edettiin ensin kokeiluun, Valtion painatuskeskus alansa pioneerinä vuonna 1986, ja sitä seu-

rasivat kokeilulaitoksina pian myös Valtion tietokonekeskus, tie- ja vesirakennuslaitos sekä tullilaitos. Vuodesta 1991 lähtien tulospalkkaukseen siirtyminen ei enää edellyttänyt valtiovarainministeriön erillislupaa, mikä teki tulospalkkaukseen siirtymisen hallinnolliselta kannalta joustavammaksi. Kehitys on ollut valtionhallinnossa nopeampaa kuin kunnissa. Kuntasektorin kehitysvauhtia kuvaava se, että kun 2000-luvun alussa tulospalkkauksen piirissä oli noin 5 % kunnista ja kuntayhtymistä, kymmenen vuotta myöhemmin luku oli kohonnut noin 15 prosenttiin. (VTML 1991; Valtiovarainministeriö 2008; Tyyrilä 2011.) Vielä tuolloin huomio kiinnittyi yksipuolisesti suoritustason kohottamiseen. Innovaationäkökulma alkoi näkyä julkisella sektorilla käytännössä vasta 2000-luvun jälkipuoliskon kuluessa. Se toi uusia elementtejä myös insentivejä koskevaan keskusteluun.

Tässä katsauksessa tarkastellaan julkisen sektorin keinoja motivoida henkilöstöä palvelujen kehittämiseen ja uudistamiseen. Käsittelemme erityisesti sitä, millaisilla kannustimilla voidaan lisätä luovuutta ja innovatiivisuutta julkisissa organisaatioissa ja miten julkisen sektorin erityisluonne ehdollistaa näiden kannustimien käyttöä. Esimerkkinä kannustimien käytöstä julkisella sektorilla käsitellään Yhdysvaltoihin kuuluvan Georgian osavaltion palvelu-uudistusta.

## Innovaatiotoiminnan insentiivit julkisella sektorilla

Koska julkisen sektorin tausta on julkisyhteisöjen hallinta- ja kontrollitehtävissä, niiden toiminta ei ole edellyttänyt erityisen vahvaa innovatiivisuuden korostusta. Kansallisvaltiokaudella valtiollisten valvonta- ja kontrollitehtävien hoitaminen muodosti klassisen käsityksen hallinnosta, ja siihen kuvaan innovaatiot istuivat huonosti. Muutoksia alkoi ilmaantua globalisaation, julkisten palvelujen tarjonnan lisääntymisen, uusien organisoitumuotojen ja verkostomaisten hallintasuhteiden yleistymisen myötä. Tässä uudessa tilanteessa julkisen sektorin organisaatiot alkoivat etsiä kannustimia, jotka edistävät tuloksellisuutta julkisyhteisöille tunnusomaisen reunaehtoisten puitteissa (Mulgan & Albury 2003; ks. myös Katz 2000; Sussels & Magid 2005; Durant 2006; Potts & Kastle 2010; Davis & Davis 2004).

Insentiivitutkimuksen valtavirran näkökulmasta edellä esitetty kehityssuunta sijoittuu kahden erityisteen risteykseen. Nimittäin samalla kun julkisyhteisöjä koskeva insentiivitutkimus on ollut varsin vähäistä verrattuna yrityksiä koskevaan tutkimukseen, myös luovuutta ja innovatiivisuutta koskeva tutkimus on perinteisesti ollut niukkaa. Kyseessä on siten varsin kapea-alainen ja vähäistä huomiota osakseen saanut tutkimusalue. Sen osalta perimmäinen haaste on selvittää yhtäältä, mitä erityistä julkinen sektori toimintaympäristönä edellyttää insentiivien käytöltä ja toisaalta, mikä rooli insentiiveillä voi olla nimenomaan luovuuden ja innovatiivisuuden edistämässä julkisissa organisaatioissa.

Sisäisen motivaation erityisluonnetta korostavassa luovuustutkimuksessa on todettu, että sisäinen motivaatio – esimerkiksi itsenäisyys, sitoutuneisuus, uteliaisuus ja nautinto – on huomattavasti merkittävämpi motivaatioperusta innovaatiotoiminnalle kuin ulkoinen motivaatio, jonka perustana on vertailu ulkopuolisiin tahoisiin, tunnustus tai aineelliset

kannustimet. Eräissä koeolosuhteissa tehdyissä tutkimuksissa on päädytty siihen, että sisäisellä motivaatiolla on taipumus edistää luovuutta, kun taas ulkoisesti motivoitunut tila voi olla sille jopa haitaksi. Lisäksi on havaittu, että aineellisten palkkioiden vaikutus sisäisesti motivoituneeseen toimintaan on lähtökohdaisesti kielteinen. (Moisio ym. 2009, 46; vrt. Ariely 2010.) Siten johtajuudella ja tehtävännannolla voi olla ratkaiseva merkitys innovatiivisuuden lisäämiselle. Esimerkiksi kannustaminen työn tehostamiseen ei välttämättä aktivoi työntekijän sisäistä motivaatiota innovatiivisuuteen – kenties jopa päinvastoin. Sen sijaan kannustaminen luovien keinojen löytämiseen omien työtapojen helpottamiseksi voi aktivoida sisäisen motivaation ja saada organisaation innovaatiotoimintaa ohjattua kohti toivottuja päämääriä. Motivaatioihin liittyvästä kysymyksestä ei kuitenkaan vallitse täyttä yksimielisyyttä, varsinkin kun koeolosuhteissa saatuihin tuloksiin liittyy runsaasti metodologisia ongelmia. Lienee joka tapauksessa syytä pohtia, millainen osuus luovuudella on organisaation innovaatiotoiminnassa ja miten sitä tulisi palkita.

### Kokemuksia insentiivien käytöstä

Insentiivi on toimintaa motivoiva ja suuntaava kannustin, kiihoke tai palkkio. Organisaatiotasolla puhutaan yleensä kannustinjärjestelmästä, jossa henkilöstöä palkitaan määritellyistä valmiuksista, suorituksista tai tietystä suoritustasosta. Insentiivien luokittelussa nojaututaan yleensä kahteen vaihtoehtoiseen lähtökohtaan. Näistä ensimmäisen ydinkysymys on se, onko kyse henkilökohtaisesta vai koko tiimiä tai yksikköä koskevas- ta palkitsemisesta. Toinen tapa tyypitellä insentiivejä on jakaa ne aineellisiin ja aineettomiin. *Aineellisia* insentiivejä ovat tulospalkkauksen kaltaiset palkkausjärjestelmät sekä erikois- ja aloitepalkkiotyypiset rahalliset kannustimet. *Aineettomiksi* insentiiveiksi voidaan luokitella muun muassa arvovallan

kasvu ja uralla eteneminen, koulutus, työstä saatava palaute, työaikajärjestelyt sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön. Tosin näihin moniin, erityisesti uralla etenemiseen ja välillisesti myös vaikutusvallan kasvuun ja koulutukseen, sisältyy aineellinen ulottuvuus. (Moisio ym. 2009; ks. hienojakoisemmista insentiivipolologioista esim. Bhatta 2006.)

### *Rahaa vai mainetta ja kunniaa?*

Mulgan ja Albury (2003) ovat havainneet, että suoranaisten *rahallinen lisäpalkkio* ei ole välttämättä tehokas innovaatiotoiminnan insentiivi julkisella sektorilla. Sen sijaan tunnustus vertaisten keskuudessa on huomattavasti tehokkaampi kannustin. Aivan samoin Durant ja kumppanit (2006) ovat tehneet alan tutkimukseen perustuen sen johtopäätöksen, että lähtökohtaisesti yksilösuoritusten rahallinen palkitseminen toimii tehottomasti perinteisissä julkisen sektorin organisaatioissa.

Keskustelu innovoinnin insentiiveistä tiivistyy usein kysymykseen siitä, milloin tulisi käyttää rahallisia kannustimia, milloin ei-rahallisia. Yksi näkemys asiasta on, että työntekijän pitäisi saada lisäpalkkaa innovatiivisesta työnteosta (Day ym. 2002). Chadha (2008) kuitenkin toteaa, että on kyseenalaisia, ruokkiiko ulkoinen palkitseminen luovuuteen, joka on innovatiivisuuden keskeinen lähtökohta. Toisaalta ei ole itsestään selvää, että rahalliset lisäpalkkiot olisivat julkisella sektorilla kaikissa suhteissa edes poliittisesti tai eettisesti hyväksyttäviä (Deadrick & Scott 1987). Rahallisesta palkitsemisesta nimenomaan tulospalkkaus on joka tapauksessa ollut jo pitkään julkisella sektorilla mielenkiinnon kohteena niin Suomessa kuin muissakin länsimaissa.

Tutkimukset näyttävät osoittavan, että tulospalkkauksen on yleisesti ollut vaikea lunastaa lupauksensa suoritustason kohottamisesta (Perry ym. 2009), eikä asetelma muutu sen suosiollisemmaksi silloin, kun kyse on luovuuden ja innovatiivisuuden edistä-

mispyrkimyksistä. Toisaalta tutkimustulokset ovat ristiriitaisia. Esimerkiksi Ylikorkala ja kumppanit (2005) ovat empiirisessä tutkimuksessaan todenneet, että Suomen terveydenhuollossa tulospalkkauksella on ollut myönteisiä vaikutuksia; se on vaikuttanut henkilöstön työponnisteluihin ja toiminut johtamisen apuvälineenä (ks. tästä keskustelusta yleisemmin myös Festré & Garrouste 2008; Katz 2000; Bright 2005; Sussels & Magid 2005; Sesil 2006; Milkovich & Wigdor 1991). Ariely (2010, 33-36) korostaa kulloisenkin työtehtävän luonteen merkitystä sopivan palkitsemistavan määrittelyssä. Jos työ perustuu pääosin mekaaniseen suorittamiseen, rahalliset palkkiot johtavat tehokkuuden paranemiseen, mutta jos työtehtävässä painottuvat kognitiiviset taidot – kuten innovaatiotoiminnassa ja luovuudessa yleensä on kyse – voi rahallinen palkitseminen kääntyä jopa toimintaa haittaavaksi tekijäksi.

Perry ja kumppanit (2009) ovat havainneet kyseistä ilmiötä analysoidessaan selkeän tilannesidonnaisuuden, toisin sanoen menestys riippuu tapauskohtaisesti tulospalkkauksen soveltamisen kulloisistakin edellytyksistä ja toteutustavoista, kulloisenkin palvelutehtävän luonteesta sekä institutionaalisesta ympäristöstä. Nämä ovat niin sanottuja kontekstuaalisia kontingenssitekijöitä, jotka luovat taloudellisten insentiivien käytölle institutionaalisia ja tapauskohtaisia ehtoja.

Varsinaisten taloudellisten palkkioiden ohella *uralla eteneminen* on yksi tapa palkita työntekijöitä innovaatioista. Mahdollisuus urakehitykseen ja työn mielekkyys ovat osoittautuneet parhaimmiksi insentiiveiksi julkisella sektorilla (OECD 2005, 14). Näin työntekijöille tarjotaan samanaikaisesti sekä tunnustusta että taloudellista hyötyä. Uralla etenemiseen perustuvaan kannustavuuteen liittyy kuitenkin myös koko joukko ongelmia, koska sillä on taipumus lisätä tietynlaista laskelmoivuutta toimintatavoissa ja valikoivuutta esimerkiksi sisäisessä viestinnässä (Potts & Kastle 2010; O'Donnell 2006; Surowiecki 2007, 199).

Tässä käsitellyn jatkumon toisessa ääripäässä olevilla *aineettomilla kannustimilla* voidaan saavuttaa erinomaisia tuloksia. Tunnustus vertaisten keskuudessa on osoittautunut edulliseksi ja tehokkaaksi innovatiivisuuden kannustimeksi julkisella sektorilla. Se henkilö tai työryhmä, jonka innovaatio on otettu käyttöön, tuntee ylpeyttä työstään ja kokee konkreettisesti osallistuneensa lisäarvon luomiseen. (O'Donnell 2006; Tyyrilä 2011.)

### *Palkitako yksilöä vai ryhmää?*

*Yksilöihin kohdistettavien* insentiivien on todettu kasvattavan henkilöiden työpainetta tehtävien suoritusta kohtaan ja samalla lisäävän heidän riskinottohalukkuuttaan (Milkovich & Newman 1990). Lisäksi ne heikentävät halua tiedon jakamiseen organisaation sisällä ja voivat johtaa siihen, että organisaatio jakautuu menestyjiin ja häviäjiin. (Katz 2000.) Kannustinjärjestelmien valinnan tulisi siksi olla suunniteltua ja tapauskohtaisesti räätälöityä.

Toisinaan *ryhmän suoritukseen perustuvat kannustimet* ovat tarkoituksenmukaisempia kuin henkilökohtaiset. Työntekijöiden itsetunnon, työstä nauttimisen ja molemminpuolisen kunnioituksen on havaittu lisääntyvän, kun palkitsemismekanismi kohdistuu ryhmän suoritukseen (Johnson & Johnson 1989). Lisäksi Mesch kumppaneineen (1988) havaitsi tutkimuksissaan, että ryhmän sisäinen oppiminen sekä tiedon jakaminen paranivat, kun insentiivit kohdistettiin yksilöiden sijasta ryhmän suoritukseen. Tosin, aivan kuten yksilöidenkin palkitsemisessa, myös ryhmäperusteisellä palkitsemisella on myös haittapuolensa. Joissain tapauksissa palkitsemisjärjestelmä ajaa erityisesti luovia innovaattoreita taantumaan keskiarvoiseen työntekoon sen sijaan, että he tavoittelisivat huippusuorituksia, koska palkkioiden suuruus on riippuvainen koko ryhmän suorituksesta (Milkovich & Newman 1990. Ks. myös Milne 2007; Katz 2000).

Milloin sitten tulisi käyttää henkilö- ja milloin ryhmäkohtaisia kannustinjärjestelmiä? Katzin (2000) mukaan insentiivien tulisi olla ryhmäperusteisia silloin kun yhteistyö ja tiedonjakaminen ovat tehtävän onnistumisen kannalta ratkaisevia. Kun yksilön erinomaisuus on tehtävän onnistumiselle välttämätöntä, ovat henkilökohtaiset kannustimet tarkoituksenmukaisempia. Työtehtävien ja tulosten luonne on siten ratkaisevassa asemassa kannustinjärjestelmää suunniteltaessa. Julkisen sektorin osalta ryhmä- ja yksikkökohtainen palkitseminen on sikäli luontevaa, että useimmat innovaatioprosessit tuottavat työyhteisöissä tai avoimissa innovaatioympäristöissä kehitettyjä palveluinnovaatioita (Jäppinen 2011).

### **Insentiivit osana henkilöstöpolitiikkaa: esimerkkinä Georgian osavaltion palvelu-uudistus**

Seuraavassa käsitellään lyhyesti yhdysvaltalaisen Georgian osavaltion<sup>1</sup> palvelu-uudistukseen liittyviä insentiivejä esimerkkinä kannustavuuden liittämistä julkisen sektorin uudistusprosesseihin. Georgiassa aloitettiin 2000-luvun puolivälissä kansainvälistäkin kiinnostusta herättänyt koko osavaltion hallintoa koskeva palvelu-uudistus, jonka toteutuksessa kannustavuudella oli tärkeä sija. Palvelu-uudistuksen taustalla vaikutti se kritiikki, jota osavaltio oli jatkuvasti saanut muun muassa järjestelmien hitaudesta, työntekijöiden avuliaisuuden puutteesta sekä asiakkaiden vaikeudesta tavoittaa tarvittaessa asiaa hoitava viranhaltija. Kuvernööri Sonny Perdue ryhtyi toteuttamaan monella tavalla poikkeuksellista uudistusprosessia heti kuvernöör kautensa alussa vuonna 2003. Uudistusprosessi oli monivuotinen, kunnianhimoinen, laaja-alainen, yrityselämän ideoi-

1 Georgia kuuluu Yhdysvaltojen eteläisiin osavaltioihin. Koko osavaltiossa on noin 9,7 miljoonaa asukasta. Pääkaupunki on 420 000 asukkaan Atlanta, jonka koko metropolialueen väestömäärä vastaa suurin piirtein Suomen väkilukua.

ta soveltava sekä palveluhenkisyttä ja henkilöstön voimavarojen kehittämistä korostava.

Perduen käynnistämän uudistusprosessin tavoitteena oli nostaa Georgia maan parhaiten hoidetuksi osavaltioksi vuoteen 2007 mennessä. Uudistus käsitti periaatteessa koko osavaltion hallinnon ja palvelutuotannon (Georgia Department ... 2009). Sen strategiset teemat olivat omistajapolitiikka (erityisesti kuljetuskalustot), taloushallinto, osavaltion hallinto, asiakaspalvelu ja talouskehitys. Koko ohjelman tärkeimpiin osioihin kuulunut asiakaspalvelu-uudistus sai nimen *Faster, Friendlier, Easier* (Nopeammin, Ystävällisemmin, Vaivattomammin), mil-lä viitataan uudistuksen käytännönläheisiin tavoitteisiin: palveluprosessien jouduttamiseen, asiakaskeskeisen ja ystävällisen palvelukulttuurin luomiseen sekä vaivattoman pääsyn takaamiseen julkisiin palveluihin. (Kernaghan 2010.)

#### *Aineettomat kannustimet palvelu-uudistuksen ytimessä*

Henkilöstöpolitiikka oli alusta asti tärkeä osa koko uudistusprosessia. Georgiassa aloitettiin jo vuonna 1996 merkittävä henkilöstöpoliittinen uudistus, jossa yksikköjen itsemääräämisoikeutta laajennettiin henkilöstöpolitiikassa, suoriteohjausta vahvistettiin (GeorgiaGain) ja virkasuhteet korvattiin uusien työsopimussuhteiden osalta suorituskykyä, tuottavuutta ja vastuullisuutta korostavilla ja samalla tavallista helpommin purettavissa olevilla työsuhteilla (*at-will employment*). (Nigro & Kellough 2006.) Tämän kanssa linjassa Perduen käynnistämässä palvelu-uudistuksessa korostettiin henkilöstöpoliittisia kysymyksiä ja erityisesti kannustavuutta. Se sisälsi muun muassa osavaltionlaajuisen viestintästrategian, yhtenäisiä tyytyväisyys-selvityksiä asiakkaille ja työntekijöille, henkilöstön perehdyttämisen asiakaslähtöiseen toimintaan sekä läpinäkyvän suoritusten arviointijärjestelmän. (Kernaghan 2010.)

Ohjelman toteutumista ja innovointia vauhditettiin erilaisilla *kannustinjärjestelmillä*. Esimerkiksi julkisessa terveydenhuollossa otettiin käyttöön rahallinen palkitsemissjärjestelmä, jossa henkilöstö saa hakea tai ehdottaa palkkioita yksilöille tai työryhmille viisiportaisen palkkioasteikon mukaisesti. Palkkioiden suuruudet asetettiin muun muassa toiminnan tehokkuuden, saavutettujen kustannussäästöjen ja historiallisten toimitaesteiden poistamisen mukaan määräytyviksi. (Department of Human Resources 2008.) Terveydenhuollossa otettiin lisäksi käyttöön aineeton palkitsemissjärjestelmä, jossa poikkeuksellisen hyvää asiakaspalvelutyötä toteuttaneita työntekijöitä juhlistetaan ja heille jaetaan tunnustuksia. *Excellence in Customer Service* -palkinnot ovat osa kokonaisuutta, jolla tiettyjä yksilöitä voidaan palkita koko henkilökunnan joukosta. (Georgia Department... 2009.) Vastaavanlaisia palkitsemissjärjestelmiä, kuten nimityksiä vuoden asiakaspalvelijaksi, asiakaspalveluryhmäksi ja palveluyksiköksi tai erityisen hyväksi prosessi-innovaatioksi, käytetään Georgiassa terveydenhuollon lisäksi laajalti myös muilla tehtäväaloilla (Georgia Statement 2010; Government Technology 2008; Official Portal... 2010).

#### *Asiakaspalvelun ja työyhteisöjen uudistuminen*

Georgian palvelu-uudistus on saanut tunnustusta sekä osavaltion hallinnon sisältä että sen ulkopuolelta. Yksi osoitus tästä on se, että osavaltion asema on systemaattisesti parantunut 2000-luvulla erilaisissa hallinnon tehokkuutta ja vaikuttavuutta mittaavissa vertailuissa (ks. esim. The Pew Center on the States 2011).

Palvelu-uudistuksella on saavutettu merkittäviä asiakaspalvelun parannuksia, jotka näkyvät käytännössä varsinkin odotusaikojen lyhenemisenä eri palveluyksiköissä. Asiakkaiden näkökulmasta parannusta on tapahtunut muun muassa lasten elatusmaksuasioiden käsittelyssä, terveydenhuoltopalve-



lujen saatavuudessa sekä yleisesti asiakaspalvelun nopeudessa lähinnä uuden puhelinkeskusjärjestelmän ansiosta. (Kernaghan 2010.)

Ohjelma on saanut aikaan muutoksia myös työyhteisöjen sisällä. Keskittyminen asiakkaiden tarpeisiin on saanut työntekijät toimimaan luovasti ja löytämään uusia ratkaisuja toimintaprosesseihin. Päivittäisestä työskentelystä on tullut samalla miellyttävämpää. (Perdue 2010.) Työntekijät ovat tehtyjen selvitysten perusteella yleisesti sitoutuneita työhönsä ja ylpeitä aikaansaannoksistaan (Newmark 2010). Varsinkin yhteenkuuluvuuden vahvistuminen työyhteisöissä on ollut merkillepantavaa. Tutkimuksen perusteella yli 95 % kaikista osavaltion työntekijöistä koki kuuluvansa osaksi ”Team Georgiaa”.

## Johtopäätökset

Byrokraattinen toimintaympäristö ja hierarkkinen rakenne ovat tyypillisiä julkisen sektorin organisaatioille, mikä riskinoton ja kyseenalaistamisen sijaan suosii vakautta korostavaa toimintakulttuuria. Perinteisesti innovoinnin insentiivit ovat epäsymmetrisiä – epäonnistuneesta yrityksestä rangaistaan enemmän kuin onnistumisesta palkitaan – minkä vuoksi paikallaan pysyminen on luontevampaa kuin rohkea toiminnan uudistaminen. Julkista sektoria kohtaavat haasteet kuitenkin painostavat alaa uudistumaan ja muuttamaan toimintatapoja kulloisenkin yhteiskunnallisen kehitysvaiheen vaatimuksia vastaaviksi. Hyvin suunnitelluilla kannustinjärjestelmillä voidaan pyrkiä korjaamaan tätä insentiivien käyttöön liittyvää luontaista epäsymmetriaa.

Erilaisten palkitsemisjärjestelmien avulla henkilöstöä voidaan kannustaa innovatiiviseen toiminnan kehittämiseen. Erityyppiset

kannustimet voivat vaikuttaa organisaation toimintaan hyvin eri tavoin kontekstista, tilanteesta ja henkilöstöpoliittisista ratkaisuisista riippuen. Yhdessä organisaatiossa hyväksi koetun palkitsemisjärjestelmän käyttöönotto toiseen organisaatioon ei siten välttämättä tuota samankaltaisia lopputuloksia.

Lähtökohtaisesti ryhmä- ja yksilöperusteisten insentiivien käytön valinta tulisi perustaa siihen, onko yksikön tuloksellisuuden ja menestyksen kannalta keskeistä yksilön vai koko ryhmän suoriutuminen. Yksilöiden palkitsemisessa tasapuoliset ja objektiiviseen suoritelmittaukseen pohjautuvat rahalliset lisäpalkkiot ovat toimivia (ks. esim. Ylikorkala ym. 2005; Tyyrilä 2011), mutta niiden käytön edellytyksenä on kuitenkin perusteellinen suunnittelu, läpinäkyvyys ja asianmukainen toimeenpano, mikä edellyttää vahvaa henkilöstöjohtamista. Luovuuden ja innovatiivisuuden kannustamisessa painopisteen tulisi olla enemmän yhtäältä ryhmien palkitsemisesta ja toisaalta aineettomissa kannustimissa. Sekä aineellisten että aineettomien kannustimien käytössä julkisella sektorilla on joka tapauksessa vielä paljon opittavaa.

Edellä käsitellyssä Georgian osavaltion julkisten palvelujen uudistusprosessissa asiakaspalvelu-uudistus on nostettu osavaltiotason agendalle hankkeena, jossa poliittisen johtajuuden ja integroivan henkilöstöpolitiikan tukemana on kyetty tehostamaan ideoiden tuottamista ja toimeenpanoa. Uudistuksen painopiste on kannustimien osalta ollut selvästi ”maineessa ja kunniassa” sekä ryhmien palkitsemisessa, mikä on tukenut työyhteisöjä integroivaa kehitystä. Sekä aikaisempi insentiivitutkimus että Georgian tapaus antavat osviittaa siitä, että kontekstuaalisuus, integraatio ja kontingenssi ovat avaimia julkisen sektorin insentiivien menestykselliseen muotoiluun ja toimeenpanoon.

## Kirjallisuus

- Ariely, D. (2010) *The Upside of Irrationality. The Unexpected Benefits of Defying Logic at Work and at Home*. New York: HarperCollins Publishers.
- Bhatta, G. (2006) *International Dictionary of Public Management and Governance*. Armonk, N.Y.: M.E. Sharpe.
- Bright, L. (2005) Public employees with high levels of public service motivation: Who are they, where are they, and what do they want? *Review of Public Personnel Administration* 25 (2), 138-154.
- Chadha, R. (2008) HR – Incentives for Innovation. Spoonfeedin, [blogi] 22 November 2008 [online]. <URL:http://spoonfeedin.blogspot.com/2008/11/hr-incentives-for-innovation.html>. Luettu 11.10.2011.
- Davis, L. & Davis, J. (2004) How effective are prizes as incentives to innovation? Evidence from three 20<sup>th</sup> century contests. Presented in: DRUID, Industrial Dynamics, Innovation and Development. Elsinore, Denmark, June 14-16, 2004.
- Day, J., Mang, P.Y., Richter, A. & Roberts, J. (2002) Has Pay for Performance Had Its Day? *McKinsey Quarterly*, Issue 4, 2002.
- Deadrick, D.L. & Scott, K.D. (1987) Employee Incentives in the Public Sector: A National Survey of Urban Mass Transit Authorities. *Public Personnel Management* 16(2), 135-143.
- Department of Human Resources. (2008) Customer Service Awards Program: Criteria & Application. State of Georgia, Department of Human Resources, Division of Public Health. Georgia Public Health [online]. <URL:http://health.state.ga.us/customerServiceAward/docs/DPH%20Incentive%20Awards%20Criteria%20and%20Application.doc>. Luettu 2.5.2012.
- Durant, R.F., Kramer, R., Perry, J.L., Mesch, D. & Paarlberg, L. (2006) Motivating Employees in a New Governance Era: The Performance Paradigm Revisited. *Public Administration Review* 66 (4), 505–514.
- Festré, A. & Garrouste, P. (2008) Motivation, incentives and performance in the public sector. Preliminary draft: June 2008 [online]. <URL:http://hp.gredeg.cnrs.fr/Pierre\_Garrouste/Festre\_Garrouste\_2008\_Motivations\_incentives\_Perf\_PS\_rev.pdf>. Luettu 2.5.2012.
- Georgia Department of Community Health – Customer Service. (2009) You Can Count On Me! Tool Kit for DCH Customer Service Champions. December 2009. Georgia Customer Service [online]. <URL:http://www.health.state.ga.us/countonme/pdfs/DCH%20-%20You%20Can%20Count%20On%20Me%20-%20Instructions%20and%20Nomination%20Form.pdf>. Luettu 2.5.2012.
- Georgia Statement. (2010) Governor Perdue Presents Second Annual Customer Service Awards [online]. <URL:http://www2.team.georgia.gov> (News & Multimedia). Luettu 27.10.2011.
- Government Technology. (2008) Georgia Governor Announces Excellence in Customer Service Awards [online]. <URL:http://www.govtech.com/e-government/Georgia-Governor-Announces-Excellence.html?page=1>. Luettu 27.10.2011.
- Johnson, D.W. & Johnson, R.T. (1989) *Cooperation and competition: Theory and research*. Edina, MN: Interaction Book Company.
- Jäppinen, T. (2011) *Kunta ja käyttäjälähtöinen innovaatiotoiminta*. Acta-väitöskirja. Helsinki: Suomen Kuntaliitto.
- Katz, N.R. (2000) Incentives and Performance Management in the Public Sector. Public Sector Performance Management Executive Session [online]. <URL:http://www.hks.harvard.edu/visions/performance\_management/katz\_incentives.htm>. Luettu 17.10.2011.
- Kernaghan, K. (2010) Appendices - Case studies and notes on external service innovations. International public sector external service delivery. Toronto: Institute for Citizen-Centered Service (ICCS) [online]. <URL:http://www.iccs-isac.org/en/pubs/FinalReport-June7-2010Appendices.pdf>. Luettu 2.5.2012.
- Mesch, D., Johnson, D.W. & Johnson, R. (1988) Impact of positive interdependence and academic group contingencies on achievement. *The Journal of Social Psychology* 128 (3), 345-352.
- Milkovich, G.T. & Newman, J.M. (1990) *Compensation*. Homewood, IL: BPI/Irwin.
- Milkovich, G.T. & Wigdor, A.K. (1991) *Pay for Performance: Evaluating Performance Appraisal and Merit Pay*. Washington, D.C.: National Academy Press.

- Milne, P. (2007) Motivation, incentives and organizational culture. *Journal of Knowledge Management* 11 (6), 28-38.
- Moisio, E., Lempiälä, T. & Haukola, T. (2009) Palkitseminen ja innovatiivisuus. Tutkimustuloksia ja havaintoja rahallisesta palkitsemisesta innovatiivisilla työpaikoilla. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 47/2009. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
- Mulgan, G. & Albury, D. (2003) Innovation in the Public Sector. UK Cabinet Office Discussion Paper. Prime Minister's Strategy Unit, ver1.9, October 2003. London: Cabinet Office.
- Newmark, Craig (2010) Good customer service from Georgia state employees. SFGate, [blogi] 5 January [online]. <URL:http://blog.sfgate.com/newmark/2010/01/05/good-customer-service-from-georgia-state-employees/>. Luettu 28.10.2011.
- Nigro, L.G. & Kellough, J.E. (2006) Civil Service Reform in Georgia: A View from the Trenches. Teoksessa J.E. Kellough & L.G. Nigro (toim.) Civil Service Reform in the States. Personnel Policy and Politics at the Subnational Level. Albany: State University of New York Press, 117-144.
- O'Donnell, O. (2006) Innovation in the Irish public sector. CPMR Discussion Paper 37. Dublin, Ireland: Institute of Public Administration.
- OECD (2005) Performance-related Pay Policies for Government Employees. Paris: OECD.
- Official Portal for the State of Georgia (2010) Governor Perdue Announces Fourth-Annual Customer Service Awards [online]. <URL:http://gov.georgia.gov/00/press/detail/0,2668,78006749\_78013037\_164046779,00.html>. Luettu 27.10.2011.
- Perdue, S. (2010) The Public Enterprise System: Managing for Better Value in Government. The Commission for a New Georgia – Business Meets Bureaucracy. Reason Foundation [online]. <URL:http://reason.org/news/show/the-public-enterprise-system-m>. Luettu 25.10.2009.
- Perry, J.L., Engbers, T.A. & Jun, S.Y. (2009) Back to the Future? Performance-Related Pay, Empirical Research, and the Perils of Persistence. *Public Administration Review*. January/February 2009, 39-51.
- Potts, J. & Kastle, T. (2010) Public sector innovation research: What's next? *Innovation: management, policy & practice* 12 (2), 128-137.
- Sesil, J.C. (2006) Sharing Decision-Making and Group Incentives: The Impact on Performance. *Economic and Industrial Democracy* 27 (4), 587-607.
- Surowiecki, J. (2007) Joukkojen viisaus [The Wisdom of Crowds. Why the Many Are Smarter Than the Few]. Englanninkielisestä alkuteoksesta kääntänyt A. Häilä. Helsinki: Terra Cognita.
- Sussels, E.R. & Magid, M. (2005) Pay performance in the public sector. *Benefits and Compensation Digest* 42 (1), 32-35.
- The Pew Center on the States. (2011) Government Performance [online]. <URL:http://www.pewcenteronthestates.org/initiatives\_detail.aspx?initiativeID=36072>. Luettu 28.11.2011.
- Tyyrilä, A.-M. (2011) Lisää uskallusta palkitsemiseen. *Polemiikki* 4/11, 12-14.
- Valtiovarainministeriö (2008) Tulospalkkaus tutuksi. Valtion työmarkkinailaitos. Helsinki: Valtiovarainministeriö [online]. <URL:http://www.vm.fi/vm/fi/04\_julkaisut\_ja\_asiakirjat/01\_julkaisut/06\_valtion\_tyomarkkinailaitos/20080118Tulosp/TUPA.pdf>. Luettu 13.12.2011.
- VTML (1991) Tulospalkkaus valtionhallinnossa. Valtion työmarkkinailaitoksen julkaisuja 15. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Ylikorkala, A., Hakonen, A. & Hulkko, K. (2005) Tulospalkkauksesta toivoa toiminnan kehittämiseen. Kokemuksia tulospalkkauksesta ja sen kehittamisestä terveydenhuollon yksiköissä vuosina 2000-2003. Tykes raportteja 41. Helsinki: Työministeriö.

## Äitien työmarkkina-avalinnat

Milla Salin

Äitien työssäkäyntiin ja työmarkkina-avalintoihin liittyvät kysymykset nousevat säännöllisin väliajoin niin median kuin poliittisen keskustelunkin kohteiksi. Viimeisin esimerkki Suomesta on marraskuulta 2012, jolloin pääministeri Katainen toivoi kotiäitien nopeampaa paluuta työmarkkinoille lapsen saannin jälkeen esimerkiksi osa-aikatoihin. Aiemmin samana vuonna äitien työssäkäynnistä puhui Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen johtaja Juhana Vartiainen, jonka mukaan kotiäitiys on yhteiskunnan kustantamaa ihanaa veltoilua. Median ja poliitikkojen käymän keskustelun lisäksi äitien työmarkkina-avalinnat ovat 1990-luvulta lähtien kiinnostaneet laajasti tutkijoita sekä Suomessa että ulkomailla. Viimeisten vuosien aikana uusia näkökulmia äitien työssäkäynnin tutkimiseen ovat tuoneet uudet tilastolliset menetelmät, kuten paneeli- ja monitasoanalyysit. Suomalaisessa tutkimuksessa näiden uusien menetelmien käyttö äitien työssäkäynnin tutkimisessa on ollut vähäisempää kuin kansainvälisissä tutkimuksissa. Seuraavaksi esiteltävistä tutkimuksista toisessa sovelletaan paneeliasetelmaa ja toisessa monitasomallitusta.

■ *Kanji, S. (2011) What Keeps Mothers in Full-time Employment? European Sociological Review 27 (4), 509–525.*

Isossa-Britanniassa äitien kokoaikatyön yleisyys on Euroopan maiden alhaisimpia ja suuri osa työssäkävivistä äideistä työskentelee-

kin osa-aikaisesti. Osa-aikaista työssäkäyntiä pidetään yhtenä syynä naisten miehiä heikompaan asemaan työmarkkinoilla. Osa-aikatyö esimerkiksi asettaa naiset taloudellisesti miehiä huonompaan asemaan esimerkiksi erilaisten etuuksien ja eläkkeen suhteen. Shireen Kanji tutki brittiläisten äitien kokoaikaista työssäkäyntiä sekä sitä selittäviä tekijöitä Millenium Cohort Surveyn (MCS) avulla. Kyseinen aineisto mahdollistaa paneeliasetelman käytön. Äitien kokoaikaista työssäkäyntiä tarkasteltiin kolmena eri ajankohtana: lapsen ollessa noin yhdeksän kuukauden, kolmen vuoden ja viiden vuoden ikäinen. Kokoaikainen työ määriteltiin työksi, jota tehdään yli 30 tuntia viikossa.

Tulokset osoittivat, että äitien keskeytymätön kokoaikatyö on Isossa-Britanniassa harvinaista, sillä vain noin 12 prosenttia äideistä oli kokoaikaisessa työssä kaikkina kolmena tutkimusajankohtana. Tutkimuksessa oltiin lisäksi kiinnostuneita siitä, voidaanko äitien kokoaikaista työtä selittää rationaalisen valinnan teorioiden, äitien työssäkäynnin polarisaation tai preferenssiteorian pohjalta. Selittävien tekijöiden osalta saadut tulokset olivat pitkälti odotusten mukaisia. Ensinnäkin tulokset tukivat rationaalisen valinnan teorioita puolisoitten suhteellisten resurssien osalta. Äitien keskeytymätön kokoaikainen työ oli yleisempää niissä perheissä, joissa äiti oli taloudellisesti tasavertainen ansaitsija puolison kanssa kuin niissä perheissä, joissa äiti ansaitsi puolisoaan pienempää palkkaa.

Koulutuksen yhteys kokoaikatyön jatkuvuuteen oli samansuuntainen. Puolisoaan korkeammin koulutetut äidit olivat suuremmalla todennäköisyydellä kokoaikaisessa työssä kuin muut äidit.

Myös äitien työssäkäynnin polarisaatioon pohjaava hypoteesi sai vahvistusta. Korkeimpaan tulokvintiiliin kuuluvat äidit työskentelivät koko tarkastelujakson ajan kokoaikaisesti selvästi useammin kuin alimpaan tulokvintiiliin kuuluvat äidit. Samoin tulokset puolsivat Hakimin (2000) preferenssiteorian pohjalta muodostettua hypoteesia. Ne äidit, joiden mielestä perhe-elämä ja lapsi kärsivät äidin kokoaikaisesta työskentelystä, myös työskentelivät muita äitejä harvemmin kokoaikaisesti. Kanji tosin huomauttaa, että asenteiden ja käyttäytymisen välinen yhteys saattaa ilmetä siten, että asenteet muokkaavat käyttäytymistä, mutta toisaalta käyttäytyminen muokkaa asenteita.

■ *Abendroth, A.-K., van der Lippe, T. & Maas, I. (2012) Social Support and the Working Hours of Employed Mothers in Europe. The Relevance of the State, the Workplace and the Family. Social Science Research 41 (3), 581–597.*

Euroopan maiden välillä on suuria eroja sen suhteen, kuinka paljon äidit tekevät töitä. Ruotsissa 60 prosenttia 25–54-vuotiaista yhden lapsen äideistä työskentelee kokoaikaisesti. Sen sijaan Espanjassa ja Isossa-Britanniassa vastaavat luvut ovat vain 30 ja 26 prosenttia. Esimerkiksi konfliktiteorian mukaan äitien pääasiallinen vastuu lapsen/lasten hoivasta on yksi merkittävä syy, mikä rajoittaa äitien mahdollisuuksia pitkiin työaikoihin. Abendroth, van der Lippe ja Maas tarkastelivat tutkimuksessaan äitien työaikoja 23 eurooppalaisessa maassa vuosina 2004/2005 kerätyn European Social Survey (ESS) -aineiston avulla. He olivat kiinnostuneita siitä, miten valtion, työpaikan sekä perheen ja lähipiirin tarjoama tuki äitien työssäkäynnille on yhteydessä äitien työaikoihin. Tutkimuksessa hyödynnettiin monitaso-

mallitusta (hierarchical linear models), joka mahdollistaa maatasolla olevien muuttujien ottamisen mukaan analyysiin. Maatasolla mitattiin valtion tarjoamaa tukea äitien työssäkäynnille eli tässä tapauksessa päivähoidon saatavuutta, vanhemmille tarjolla olevia vapaita, lapsilisiä sekä osa-aikatyömarkkinoiden olemassaoloa. Maatason aineisto kerättiin useasta eri lähteestä (esim. Plantenga & Remery 2005).

Tulosten mukaan kaikki kolme eri tuen muotoa ovat jollain tavalla yhteydessä äitien työaikoihin. Ensinnäkin valtion tarjoaman tuen osalta negatiivinen yhteys äitien työaikoihin havaittiin lapsilisien ja osa-aikatyömarkkinoiden yleisyyden suhteen. Korkeampi lapsilisiä sekä laajasti tarjolla oleva osa-aikatyö lyhentävät äitien työaikoja. Osa-aikatyö näyttäytyy siten mielenkiintoisena tekijänä äitien työssäkäynnin suhteen. Toisaalta se lisää äitien työssäkäynnin yleisyyttä, mutta samalla vähentää äitien todennäköisyyttä työkennellä kokoaikaisesti. Päivähoidon ja vanhemmille tarjolla olevien vapaiden osalta tulokset eivät olleet yhtä selviä. Vaikka päivähoido lisää äitien työssäkäynnin yleisyyttä, sen merkitys äitien työaikoihin on heikompi. Tämän tutkimuksen perusteella päivähoidon saatavuus on yhteydessä äitien pidempiin työaikoihin vain, jos se yhdistyy työpaikalla annettavaan tukeen. Vapaiden kohdalla pidempien tarjolla olevin vapaiden yhteys äitien pidempiin työaikoihin oli havaittavissa vain osassa maita. Osasyyski päivähoidon ja vapaiden verrattain heikolle yhteydelle äitien työaikoihin Abendroth ym. esittävät sen, että analyysiin on otettu mukaan vain työssäkäyvät äidit.

Työpaikalla tarjolla oleva tuki viittaa äidin mahdollisuuksiin vaikuttaa oman työnsä alkamis- ja päättymisajankohtaan, työtahtiin sekä organisointiin. Suuremman kontrollin ja joustavuuden oman työn suhteen havaittiin olevan yhteydessä äitien pidempiin työaikoihin. Perheen ja lähipiirin tuen osalta ehkä yllättävänäkin tuloksena voidaan pitää sitä, että perheen ulkopuolisen tuen saanti ei vai-

kuta äitien työaikoihin, sen sijaan puolison tarjoama tuki on yhteydessä. Ne äidit, joiden puoliso auttaa enemmän lapsen ja kodin hoidossa, työskentelevät pidempiä päiviä kuin muut äidit.

Tulosten mukaan äidin työajan pituus on tyypillisesti riippuvainen vain yhdenlaisesta tuesta. Julkinen päivähoito ja työpaikan tuki muodostavat kuitenkin poikkeuksen. Kuten jo edellä todettiin, päivähoiton saatavuus lisää äitien työtunteja vain niissä tapauksissa, joissa myös oman työn kontrolli ja joustavuus työpaikalla ovat suurempia. Tutkijoiden mukaan tuloksen voi tulkita esimerkiksi siten,

että päivähoito tarjoaa edellytykset hyödyntää oman työn joustavuutta työajan pituuden suhteen.

### **Kirjallisuus**

Hakim, C. (2000) *Work-Lifestyle choices in the 21st century*. Oxford: Oxford University Press.

Plantenga, J. & Remery, C. (2005) *Reconciliation of work and private life. A comparative review of 30 European countries*. European Commission. Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg.

## SAK:sta ja Suomesta

■ *Tapio Bergholm: Kohti tasa-arvoa. Tulopolitiikan aika I. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö 1969–1977. Helsinki, Otava. 2012. 587 s.*

Tapio Bergholm jatkaa Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön (SAK) historiaa ja kertomustaan suomalaisesta yhteiskunnasta. Kaksi edeltävää osaa on nimetty Sopimusyhteiskunnan syntyminen I ja II, ja ne kattavat vuodet 1944–1956 ja 1956–1969 eli monella tavalla ratkaisevat vuodet, kuten SAK:n eheytyksen ja tulopolitiikan muodostumisen. Myös Kohti tasa-arvoa -teoksessa tarkastelun kohteena olevat vuodet 1969–1977 ovat tapahtumarikkaita, ja kirjoittajan runsaudenpulan ymmärtää. Sama runsaudenpula vaijaa kirjan esittelyäkin. Monet kiinnostavat yksityiskohdat ja episodit on pakko sivuuttaa.

SAK:n historian ydintä tarkasteluvuosina olivat tulopoliittisten kokonaisratkaisujen palkankorotusmallit ja sosiaalipaketit, eläkekiistojen yksityiskohdat ja työsuojelulainsäädännön synty. Kirjan lähtökohdissa Bergholm painottaa rakenteiden ja toiminnan suhdetta yhteiskunnallisessa muutoksessa. Tämä laittoi minut kysymään: entä ”aika”? Itse kai sortuisin selittämään monia ilmiöitä vetoamalla tietynlaiseen aikaan. Yleensä Bergholm listaa tapahtumille konkreettisia syitä, mutta jossain kohdin viittaa myös siihen, millaista aikaa 1970-luvun alkupuoli läntistä maailmaa ravistelleine sukupolvikonflikteineen ja protestiliikkeineen oli.

### Mikä tasa-arvo?

Keskeinen syy kirjan nimelle ”Kohti tasa-arvoa” on sukupuolten tasa-arvon eteneminen

juuri 1970-luvulla. Esille tulevat naisten työllisyys, palkkatyöäitiyttä tukenut yhteiskuntapolitiikka, naisten ammatillinen järjestäytyminen, SAK:n naistoiminta ja naisten itsetunnon vahvistuminen. Työmarkkinoiden feminisoituminen monissa maissa aloitti ay-liikkeen alamäen tai ainakin osui yhteen sen kanssa, mutta Suomessa se vahvisti ay-liikettä. Bergholm on niitä harvoja työelämän tutkijoita, jotka ottavat työelämän sukupuolen vakavasti. Täysin johdonmukaisesti kirjoittaja ei vie sukupuoliteemaa läpi: sukupuolittumisen olisi voinut noteerata esimerkiksi työttömyys- ja eläketurvaa käsiteltäessä.

Bergholm kirjoittaa tapahtumien ja niiden kulkuun vaikuttaneiden henkilöiden historiaa. Kun naisilla ei ollut pääsyä työmarkkinajärjestöjen eliittiin, kirja on kuitenkin pääosin miestoimijoiden historiaa. Kirjoittaja ei kiellä tätä, vaan huomauttaa siitä, miten hitaasti ja vaikeasti suomalainen yhteiskunta ja ay-liike ottivat vastaan naisten aseman vahvistumisen.

Mutta kirjan nimi viittaa muuhunkin. Vuodet olivat solidaaristen palkankorotusten, tuloerojen supistumisen ja sosiaalipoliittisten uudistusten aikaa. Lisäksi ”Kohti tasa-arvoa” antaa vaikutelman, että tasa-arvo – mitä kaikkea se onkaan – ei saavuteta vielä, mutta ehkä jo SAK:n historian seuraavassa osassa.

### Ruotsin vetovoima ja länsisuuntaus

Bergholm ei voi sivuuttaa Neuvostoliiton roolia työmarkkinakentällä. Kirjoittajan uskottava teesi on kuitenkin, että tärkeimmät vaikutteet tulivat Ruotsista. ”On katsottava länteen, jos haluaa tietää, miten ja miksi suomalainen yhteiskunta muuttui 1960- ja 70-luvuil-

la”. Kirjan keskeisiä ja kiinnostavia teemoja ovat Ruotsin parempien palkkojen ja työolojen sekä Ruotsiin muuton vaikutus Suomen työmarkkinakehitykseen.

Suomi tasapainoili YYA-sopimuksen ja taloudellisen länsisuuntauksen välissä 1970-luvulla. Luku, jossa käydään läpi Suomen vapaa-kaupparatkaisuja ja silloin virinneitä täys-työllisyyden kohtaloa ja Suomen kilpailukykyä koskeneita kysymyksiä, on kiinnostava. EEC repi sosiaalidemokraatit kahtia niin puolueessa kuin ay-liikkeessä. Kiistalla oli sekä eri vienti- ja kotimarkkina-alojen että sukupolvien välisen konfliktin piirteitä. SAK:n edusmiesten rooli integraatiossa oli vähäinen. Kun SAK:n johto kuitenkin kääntyi EEC-sopimuksen kannalle, työmarkkinoiden kolmikanta toimi myös tässä lujittaen työnantaja- ja palkansaajaosapuolten luottamusta.

### Suomalainen protesti- ja humanisointiboomi

Väitöskirjani ”Työprosessi ja pitkät aallot” (1987) kohdistui saman ajanjakson ”humanisointiboomiin”, sitä katalysoineisiin lakko- ja protestiliikkeisiin ja fordistisen tuotantomuodon satureitumiseen. Suomi loisti poissolollaan tuolloin lukemastani työn sosiologiasta ja työn uusien organisaatiomuotojen kokeilusta. Tutkailen siis kiinnostuneena, miten SAK:n historia valottaa tätä ajanjaksoa.

Ay-liike kasvoi ja voimistui nopeasti 1970-luvun alkuvuosina. Bergholm ei selitä tätä ajanjakson luonteella, vaan listaa konkreettisia syitä: eheytyminen, järjestörajojen selkeytyminen, ay-jäsenmaksun tulkinta verovähennyskelpoiseksi tulonhankkimiskustannukseksi, maksun perintä palkasta sekä poliittisen syrjinnän väheneminen ja luottamusmiesten aseman vahvistuminen.

Suomi siirtyi 1960- ja 70-luvuilla matalan järjestäytymisen ja heikkojen ammattiliittojen maasta ammattiliittojen järjestövoimassa kansainväliseen kärkikaartiin. ”Suomen ammattiyhdistysliikkeen läpimurto oli osa suomalaisen yhteiskunnan modernisoitu-

mista ja naisten yhteiskunnallisen aseman vahvistumista. Ammattiyhdistysjäsenyys oli 1960–70-lukujen vaihteessa samalla tavalla uudenaikaista kuin juokseva vesi, televisio, yksityisauto, ehkäisytabletti ja keskiolut” (s. 80). Epävakaista ja köyhistä ammattiliitoista tuli vaikutusvaltaisia yhteiskunnallisia instituutioita.

Suomalainen liikehdintä ei ehkä yltänyt eurooppalaisiin otsikoihin, mutta vuoden 1971 metallin lakko oli pitkä, laaja ja legendaarinen. Lakon konteksti tulee kiinnostavasti esille. Ruotsin metallissa oli 35 000 suomalaista, ja Suomessa kärsittiin teollisuuden työvoimapulasta. Metallin työvoima oli ällistytävän nuorta: suurin ikäryhmä oli 20–25-vuotiaat. Yksi tulkinta lakolle olikin, että jokainen sukupolvi tarvitsee oman lakkonsa. Joka tapauksessa lakko radikalisoi nuoria ja opiskelijoita. Bergholm kysyy, tulisiko lakko tulkita – kuten usein on tehty – puoluepoliittisen valtakamppailun ja kommunistien agitoinnin (”koko yhteiskuntajärjestelmää ravisuttavien suunnitelmien”) kulmasta vai työmarkkinakiistana, epäonnistuneiden TES-neuvotteluiden seurauksena, johon molemmat osapuolet olivat enemmän kuin valmiita. Bergholm on jälkimmäisellä kannalla painottaen, että valtakunnansovittelijan arkisto on puolueiden aineistoja tärkeämpi aineisto.

Liukuhihnojen vastaista taistelua Suomesta ei löytynyt, mutta huonoista ja raskaista työoloista ei ollut puutetta. Tarinan juonena tässä on, että kun työnantajan kanssa ensin harjoitetulla rationalisointi- ja työsuojeluyhteistyöllä ei päästy riittävästä eteenpäin, sak:lainen liike luisui työsuojelu-uudistuksessa konfliktiasemiin. Työsuojelun etenemistä vähemmälle huomiolle jäi tässä teoksessa hyvin kuvattu episodi, jossa työehtosopimuksista tuli yleissitovia SAK:n sosiaalidemokraattien vastustuksesta huolimatta. Kyseinen työsuojelulain uudistus lisäsi myös merkittävästi työntekijöiden ja luottamushenkilöiden oikeuksia.

Protesti- ja humanisointiboomille ominainen sukupolvikonflikti tulee esille paiko-



tellen, esimerkiksi vapaakaupparatkaisuisa. Vasemmistoaallon radikalisoimat nuoris- ja opiskelijajärjestöt olivat näet EEC-sopimuksen vastaisen liikkeen kärjessä.

### Kiistelty tulopoliitikka

Tulopoliitikkaa tehtiin kovissa sisäisissä ja ulkopoliittisissa paineissa, vaikka muualla Euroopassa alkanut lakkoliikehdintä oli kahdella ensimmäisellä tulopoliittisella sopimuksella (ns. Liinamaa I ja II) liki padottu vuosina 1968–1969. SAK:n järjestövoiman kasvu asetti suuria odotuksia palkkojen suhteen. Suhde tulopoliitikkaan jakoi SKP:n, ja kommunistien vähemmistölle tupot olivat petoksia työväenluokkaa kohtaan. Tšekkoslovakian miehitys ja NKP:n linjan tiukentuminen herättivät Suomessa pelkoa.

Teos sisältää yksityiskohtaiset tapahtumakuvaukset siitä, miten kauden tulopoliittiset sopimukset (kuten presidentin avulla syntynyt UKK-sopimus) syntyivät ja miten liittokohtaisiin sopimuksiin ajaututtiin. Tarkasteluvuosista piiryy kuva kahtiajakautuneesta todellisuudesta, ”ylätason” yhteistyöstä ja ruohonjuuritason konfliktiherkkyydestä. Bergholm kutsuu SKP:n ay-toimintaa syndikalistiseksi. Sen mukaan on oikein, jos paikallisella toiminnalla pystytään puristamaan parempia etuja. Villit lakot ja paikalliset liukumat, jotka olivat ominaisia 1970-luvulle, murensivat kuitenkin työehtosopimusten merkitystä ja arvovaltaa. SAK:n sosiaalidemokraattien syyttävä sormi osoitti työrauhan rikkojia palkinneisiin työntajiin. Suomi nousikin 1970-luvun alussa kansainvälisen lakkotilaston kärkipaikalle, jossa se pystyi pitkään. Kirja antaa joitakin vihjeitä, mutta ei kokoa koottua

vastausta Suomen työmarkkinatutkimuksen keskeiseen pulmaan: miksi näin?

### Vaaran vuodet?

Bergholm toteaa esipuheessaan, että työelämässä on aina ollut kyse todellisten eturistiriitojen ja tuloksellisen yhteistyön välisestä jännitteestä. Suomessa ei vuosina 1969–1977 ollut kysymys vain palkansaaajien ja työnantajien jännitteestä, vaan myös palkansaaajapuolen sisäisistä jaoista. Voi kysyä, kumpi tuotti enemmän tulosta: ryhmittymien kilpailu jäsenistä ja vallasta vai taistelun rauhoittuminen. Bergholm ei aseta kysymystä näin, mutta hän kirjoittaa kuitenkin kauniisti STK:n ja SAK:n yhteisestä vastuusta ja keskinäisestä luottamuksesta, jonka varassa niin työehtosopimuksissa kuin sosiaalipoliittisissa uudistuksissa siirryttiin kohti molempia osapuolia hyödyttäviä kompromisseja.

Tuon ajan (uskomattomia) realiteetteja oli, että eliitit ilmeisen tosissaan pelkäsivät kommunistista vallankumousta. ”Väkivaltaisesti naapurinsa alistaneen suurvallan naapurissa ja kansainvälisen puolivallankumouksellisen kuohunnan keskellä useat keskeiset vaikuttajat arvioivat Suomen työmarkkinakehitystä pelätyn tai toivotun vallankumouksen näkökulmasta.” Bergholmin oma kanta tuntuu olevan, että SKP – suhde Neuvostoliittoon, osapuolijako ja manööverit – on saanut liikaa painoa ajan työmarkkinatulkinnossa. Monia tapahtumia, kuten metallin lakkoa, voi lukea pikemmin työmarkkinoiden osapuoli-intressien ja työehtosopimusneuvottelujen oman dynamiikan valossa.

*Raija Julkunen*

## Millainen työhyvinvointi, sellainen menestys?

■ *Pasi Pyöriä (toim.): Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki, Gaudamus. 2012. 231 s.*

Työntekijän olosuhteista työpaikalla ja työelämän pelisäännöistä keskustellaan julkisesti jatkuvasti erityisesti luottamuksen, pärjäämisen ja jaksamisen kysymyksinä. Pasi Pyöriän toimittamassa teoksessa tarkastellaan työhyvinvoinnin ja organisaation menestyksen yhteyttä eri näkökulmista. Pyrkimyksenä on luoda kriittistä keskustelua työelämän kehittämiseksi. Teoksen teesinä on osoittaa työorganisaation menestyksen monipuolisen tarkastelun tarpeellisuus kritiikkinä taloudellisen näkökulman korostumiselle. Tästä huolimatta taloudellisiin näkökohtiin vedotaan johdannossa perusteltaessa, miksi henkilöstön työhyvinvoinnin kehittäminen on organisaation menestyksen näkökulmasta kannattava investointi tulevaisuuteen. Johdannossa olisi voinut purkaa organisaation menestystä käsitteenä. Kiinteimmin johdannossa esitettyyn teoksen teesiin keskittyvät Jouko Nätti ja Timo Anttila, jotka pyrkivät eksplisiittisesti avaamaan, mitä sellainen organisaation menestys -käsite, joka ymmärtää menestyksen taloudellista laajemmin, voisi pitää sisällään. Tällaista lähestymistapaa olisi toivonut myös muilta artikkeleilta, sillä osassa niistä menestys palautuu taloudelliseksi (tehokkuudeksi ja tuloksellisuudeksi), ja osassa käsite jää kokonaan muiden käsitteiden jalkoihin.

Teoksen aloittaa Satu Ojalan ja Pertti Jokivuoren artikkeli työpaikan talouden ja hyvinvoinnin välisestä yhteydestä. Kirjoittajien tekemien havaintojen mukaan työhyvinvointi kallistuu ainakin lievästi myönteiseen suun-

taan, vaikka tutkijat näkevät työpaikkojen toimintatavoissa ja työntekijöiden vaikuttamis-, koulutus- ja kehittämismahdollisuuksissa kehittämisen varaa. Tiina Saari ja Pasi Pyöriä puolestaan tutkivat asiantuntijatyössä työskentelevien työntekijöiden motivoitumista ja sitoutumista työpaikkaansa kahdessa työpaikassa kerätyn haastatteluaineiston avulla. Tutkijoiden perusoletuksen mukaan työntekijöiden sitoutuminen ja yrityksen (taloudellinen) menestys ovat yhteydessä toisiinsa. He tarkastelevat sitoutumista affektiivisuutena ja rationaalisen jatkuvuuden tavoittelemisena ja ovat kiinnostuneita siitä, miten työpaikan menestys vaikuttaa sitoutumiseen. Analyysinsä pohjalta tutkijat toteavat, että työpaikan (taloudellisen) menestyksen tulisi palautua työntekijälle työn varmuutena, palkitsemisena ja osallisuuden kokemuksena. Minna Nikusen artikkeli työn ja perheen suhteista olisi tarjonnut hyvän keskustelukumppanin Saaren ja Pyöriän tekstille, koska myös Nikunen hyödyntää affektin käsitettä.

Armi Mustosmäen ja Timo Anttilan artikkelissa tarjotaan täydentävä näkökulma Saaren ja Pyöriän pohdintoihin. Siinä tarkastellaan työntekijän hyvinvoinnin edellytyksiä ja palvelutyön taylorisointumista suomalaisissa puhelinpalvelukeskuksissa vertailemalla yhteyskeskustyyötä ja muita palvelualoja toisiinsa kysely- ja haastatteluaineistojen avulla. Tutkijoiden mukaan tayloristinen standardointi sekä kontrolli yhteyskeskustyyössä asettuvat ristiriitaan suhteessa asiakaspalvelijan persoonalliseen työotteeseen. Työntekijän heikko autonomia ja vaikutusmahdollisuuksien puute ovat yhteyskeskustyyössä usein muita palvelualoja yleisempää.

Massatuotannon logiikalla tuotetut puhelinpalvelut voivat muuttua kuluttajakäyttäytymisen vaihdellessa ja laatukilpailun korostuessa tai ne voivat siirtyä kokonaan halvempien tuotantokustannusten maihin. Vastarintaa estävät piiloiset valtasuhteet ja vastarinnan kohteiden kätkeytyminen teknologian taakse. Kaikissa edellä mainituissa artikkeleissa olisi kaivannut talouden näkökulman jäsennellympää kritiikkiä, kun kerran yhteyttä taloudelliseen menestykseen tarkastellaan esimerkiksi tehostamisen ja tuottavuuden kautta. Käsitteitä olisi voinut keskusteluttaa keskenään paremmin ja tuottaa näin jonkinlaista synteesiä lukujen välille.

Työntekijöiden huolten ja työpaikkojen jatkuvuuden epävarmuuden kasvaessa tarvitaan Tuomo Alasoinin mukaan työnantajan ja työntekijän välille uudenlaista psykologista sopimusta. Työntekijän aloitteellisuuden, luovuuden, sitoutumisen ja osaamisen hyödyntämisen vastineeksi edellytetään työnantajan lupausta siitä, että työntekijä voi joustavasti soveltaa erilaisia työnteon tapoja arvo maailmaansa, elämäntilanteeseensa ja -tyyliinsä. Johtamista luonnehditaan kirjoittajan visiossa ”innostavien päämäärien ja arvojen luomiseksi, innovointiin osallistamiseksi, yhteisten merkitysten rakentamiseksi ja työnteon ehtojen muuttamiseksi yksilöllisemmiksi” (s. 107). Millä ehdoin tällaiset lupaukset voisivat sitten toteutua? Vaikka työyhteisö huomioitaisiin visiossa innovoivana ja johtajuutta jakavana kokonaisuutena, on teesien keskiössä yksilöllisyyden lisääminen. Tällaisessa näkökulmassa työpaikan sosiaalisten suhteiden merkitys työntekijälle uhkaa jäädä marginaaliin. Uuden psykologisen sopimuksen muotoilemisessa onkin kenties hyväksyttävä sen rajallisuus suomalaisilla työmarkkinoilla, joiden kehityskulut ovat myös tämän teoksen artikkeleiden pohjalta eriaikaiset ja keskenään ristiriitaiset. Miten päivittää johtamista, kun samaan aikaan tayloristiset toimintatavat jylläävät kasvavilla aloilla (vrt. Mustosmäen ja Anttilan artikkeli)? Kenen olosuhteita ja työelämää on tarkoitus tai edes mahdollista

parantaa? Monella työnantajalla ei ehkä ole edellytyksiä luvata sitä, mitä uuden sukupolven oletetaan vaativan. Tässä olisi jälleen ollut hyvä kohta laittaa tekstit keskustelemaan keskenään. Hyvän lisän pohdintaan toisi myös niiden ristiriitojen käsittely, jotka aiheutuvat eri sukupolvien kohtaamisesta työelämässä.

Sinikka Vanhala ja Monika von Bonsdorff kirjoittavat henkilöstöjohtamisen hyvistä käytännöistä. Henkilöstökäytäntöjen ja organisaation tuloksellisuuden yhteyttä koskevaan tutkimuskirjallisuuteen nojaten kirjoittajat pyrkivät esittämään kriittisen kokonaiskuvan henkilöstökäytäntöjä koskevasta tieteellisestä keskustelusta sekä työorganisaatioiden ja niiden tuloksellisuuden että työntekijöiden ja hyvinvoinnin näkökulmasta. Kirjoittajat onnistuvat löytämään empiiriselle tutkimukselle asettuvia haasteita ja selkeitä tutkimuksellisia aukkoja. Koska tekijät luonnehtivat näkökulmaansa kriittiseksi, olisi tekstiltä kaivannut vielä hieman terävämpää kärkeä sekä otetta kirjan teeman mukaisesti organisaation menestykseen ja sen määrittelyyn suhteessa henkilöstöjohtamisen käytäntöihin.

Taru Feldt, Mari Huhtala ja Anna-Maija Lämsä pohtivat artikkelissaan johtajan työn eettisiä haasteita. He yhdistävät lähestymistavassaan eettisten dilemموjen yleisyyden ja näissä tilanteissa koetun psykologisen stressin tarkastelun eettisen kuormittuneisuuden käsitteeksi. Keski- ja ylemmältä johdolta kerätyn kyselyaineiston mukaan irtisanomistilanteet koettiin haastavimpina eettisinä tilanteina. Yllättävä tulos oli, että jopa 16 prosenttia vastaajista ei ollut koskaan kohdannut työssään eettisesti haastavia tilanteita. Osin tätä selitti johtajien työpaikan eettinen organisaatiokulttuuri, jolla oli tutkijoiden mukaan yhteyttä johtajien henkilökohtaisten työtavoitteiden suuntautumiseen. Johtajat osoittivat sitoutumista organisaatioon ja sen menestykseen työtavoitteissaan: oman yksikkönsä tuottavuuden parantamiseen, organisaation jatkuvuuteen ja kilpailukykyyn, haluun saada arvostusta ja yhteiskunnallista vaikuttavuutta työlleen.

Anu Järvensivun ja Tatu Piiraisen artikkelin keskeisiksi teemoikseen nousevat hyvän työn kontekstisidonnaisuus ja merkityksellisyyden tuottaminen työntekijälle yrityksen yhteiskuntavastuun näkökulmasta. Lisäksi tutkijat tuovat esimerkkitapausten avulla esiin kolme yhteiskuntavastuun omaksumisen tapaa, jotka ovat olennaisia oman työn merkitykselliseksi kokemisen kannalta: omistajalähtöisen, sidosryhmälähtöisen ja laajan vastuunäkemyksen. Laajan vastuunäkemykseen omaavassa organisaatiossa työntekijällä on eniten erilaisia hyvän työn kokemuksen lähteitä sidosryhmät ja muut työpaikan ulkoiset tekijät mukaan lukien. Kirjoittajat ajattelevat työntekijän motivaatioon vaikuttavan yhä enemmän itsensä toteuttamisen ja kehittämisen tarpeet, ja muistuttavat, että hyvä työ on suhteellista, kontekstisidonnaista ja ajallisesti muuttuviin arvostuksiin perustuvaa. Kontekstisidonnaisuuden korostuksesta huolimatta tutkijat olettavat, että eettisten ja ekologisten päämäärien huomioiminen on työntekijöille tärkeää hyvän työn kokemuksen kannalta. Eettisten ja ekologisten päämäärien keskeisyys monipuolisen merkityksellisyyden kokemisessa kaipaisi vielä tarkempaa perustelua arvojen yksilöllisen vaihtelun näkökulmasta. Tähän yhteiskuntavastuukäsitteen kritiikki voisi tarjota lisätukea.

Jouko Nätti ja Timo Anttila tarkastelevat artikkelissaan joustavia työaikoja ja niiden yhteyttä organisaation menestykseen ja henkilöstön hyvinvointiin. Suomalainen työelämä näyttäytyy näin katsottuna varsin joustavalta sekä henkilöstön että työnantajan näkökulmasta. Artikkelissa tarkastellaan organisaation menestystä yhdeksällä ulottuvuudella: työpaikan taloudellisen tilanteen vakaus, henkilöstön määrän pysyvyys tai

kasvu, ristiriitojen vähäisyys, avoin tiedotus, ikääntyvien arvostus, syrjinnän ja henkisen väkivallan esiintymättömyys, työn hyvä organisointi sekä työsuojelun ja työterveyshuollon hyvä toimivuus. Kun työntekijä- ja työnantajalähtöisiä työaikajoustoja tarkastellaan tällaisen menestyskäsitteen kautta Nätin ja Anttilan analyysistä käy ilmi, että työntekijälähtöisten joustojen lisääntyessä menestys paranee ja työnantajalähtöisten lisääntyessä heikkenee. Kirjoittajat näkevätkin eri työnantaja- ja työntekijänäkökulmat yhdistävien aineistojen sekä pitkittäisaineistojen hyödyntämisen tärkeänä. Teoksen päättää Raimo Blomin ja Harri Melinin luokkien työprofiileja käsittelevä artikkeli, jossa pyritään avaamaan suomalaisen työelämän rakenteistumista työelämän polarisointumiskuvauksia hienosyisemmin tarkastelemalla, miten samanlaisia tai erilaisia eri palkkatyöläisryhmien työprofiilit ovat.

Työntekijää suhteessa organisaatioon tarkastelevia lukuja yhdistää työntekijän autonomian merkityksen korostuminen osana työhyvinvointia sekä työelämän laadun ja ehtojen heikkeneminen tuottavuuden kasvatuspyrkimysten sivutuotteena. Myös sitoutumista ja joustamista käsiteltiin artikkeleissa eri näkökulmista. Nämä olisivat edellä mainittujen ohella antaneet mahdollisuuden sisäisiin viitteisiin ja tekstien vuoropuheluun. Kirja tarjoaa kuitenkin mielenkiintoisia pohdintoja muuttuvan työelämän ja työhyvinvoinnin kehityskulkuihin sekä organisaatioiden ja niissä eri positioissa toimivien ihmisten näkökulmasta että yleisemmältä tasolta tarkasteltuna.

*Minna Leinonen &  
Katri Otonkorpi-Lehtoranta*

<b>NUMERON KIRJOITTAJAT</b>		
<b>Aarnitaival Saraleena</b>	YTT, yliopisto-opettaja Tampereen yliopisto	saraleena.aarnitaival@uta.fi
<b>Anttila Timo</b>	YTT, akatemiaturkija Jyväskylän yliopisto	timo.e.e.anttila@jyu.fi
<b>Anttiroiko Ari-Veikko</b>	HTT, YTL, FM, dosentti Johtamiskorkeakoulu, Tampereen yliopisto	ari-veikko.anttiroiko@uta.fi
<b>Hakulinen Hanna</b>	TtM, kehittämispäällikkö Työterveyslaitos	hanna.hakulinen@ttl.fi
<b>Heino Ossi</b>	DI, tutkija Johtamiskorkeakoulu, Tampereen yliopisto	ossi.heino@tut.fi
<b>Julkunen Raija</b>	YTT, dosentti	raija.julkunen@jyu.fi
<b>Känsälä Marja</b>	KTT, tutkija Työterveyslaitos	marja.kansala@ttl.fi
<b>Könönen Jukka</b>	VTM, tohtorikoulutettava Itä-Suomen yliopisto	jukka.kononen@uef.fi
<b>Leinonen Minna</b>	YTM, projektipäällikkö Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto	minna.leinonen@uta.fi
<b>Otonkorpi-Lehtoranta Katri</b>	YTM, tutkija Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto	katri.otonkorpi-lehtoranta@uta.fi
<b>Pirttilä Ilkka</b>	YTT, dosentti, erikoistutkija Työterveyslaitos	ilkka.pirttila@ttl.fi
<b>Ruotsalainen Jari</b>	FM, jatko-opiskelija Itä-Suomen yliopisto	jariruot@student.uef.fi
<b>Ruuskanen Petri</b>	YTT, KTM, yliopistonlehtori Jyväskylän yliopisto	petri.ruuskanen@jyu.fi
<b>Salin Milla</b>	VTM, tohtorikoulutettava Turun yliopisto	milsal@utu.fi
<b>Selander Kirsikka</b>	YTM, tohtorikoulutettava Jyväskylän yliopisto	kiira.k.selander@jyu.fi
<b>Viinikainen Jutta</b>	KTT, yliopistonopettaja Jyväskylän yliopiston kauppakorkeakoulu	jutta.viinikainen@jyu.fi

## Työelämän tutkimus -lehti etsii uutta

# PÄÄTOIMITTAJAA

Työelämän tutkimusyhdistyksen julkaisema monitieteinen Työelämän tutkimus -lehti etsii seuraavalle kaudelle (alkaen 1.1.2014) uutta päätoimittajaa.

Päätoimittaja vastaa lehden sisällöstä yhdessä toimitussihteerin ja toimitusneuvoston kanssa. Keskeisin tehtävä on lehdelle tarjottujen käsikirjoitusten arviointi ja niiden saattaminen julkaisukuntoon yhdessä lehden toimitussihteerin kanssa. Lehti ilmestyy kolmesti vuodessa.

Jos omaat monipuolista työelämän tutkimuksen tuntemusta ja haluat hankkia uutta työkokemusta, lähetä vapaamuotoinen hakemus Työelämän tutkimusyhdistys ry:n puheenjohtajalle *Antti Saloniemelle*, [antti.saloniemi@uta.fi](mailto:antti.saloniemi@uta.fi) 15.3.2013 mennessä.

Lisätietoja voit kysyä myös lehden nykyiseltä päätoimittajalta *Mia Hakovirralla* [miahak@utu.fi](mailto:miahak@utu.fi), p. 02-3336213.



## Ohjeita kirjoittajille

Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning -lehden päämääränä on edistää työelämään ja työyhteiskuntaan kohdistuvaa tutkimusta, keskustelua ja kehittämistä.

Työelämän tutkimus -lehti julkaisee suomen- ja ruotsinkielisiä artikkeleita, katsauksia ja kirja-arvioita. Artikkelin suositeltava pituus on noin 4 000–6 000 sanaa, katsausten ja puheenvuorojen 2 000–3 000 sanaa ja kirja-arvioiden enimmäispituus 1 000 sanaa. Kaikki artikkelit käyvät läpi normaalin tieteellisten artikkeleiden referee-prosessin. Katsausten ja kirja-arvioiden julkaisemisesta päättää lehden toimitusneuvosto ja/tai päätoimittaja.

Käsikirjoitus lähetetään sähköpostin liitetiedostona doc-, txt- tai rtf-muodossa lehden päätoimittaja *Mia Hakovirralle* (miahak@utu.fi). Artikkelikäsitteilytulee toimittaa arvioitavaksi sellaisessa muodossa, ettei kirjoittaja ole siitä tunnistettavissa. Kirjoittajan tiedot ilmoitetaan joko saatekirjeessä tai erillisellä sivulla.

Yksityiskohtaiset ohjeet kirjoittajille löytyvät Työelämän tutkimus -lehden verkkosivustolta:

<http://pro.tsv.fi/tetu/tt/ttohjeita.htm>

Kaikissa epäselvissä tapauksissa pyydetään kääntymään toimitussihteeri *Henna Isoniemen* (hejosa@utu.fi) puoleen.

## Työelämän tutkimuspäivät 2013

Yhdeksännet Työelämän tutkimuspäivät pidetään kaksipäiväisinä

**7.–8.11.2013**

Työelämän tutkimuspäivät ovat Tampereen yliopiston työelämän tutkimuskeskuksen tutkijoiden ideoima ja vuonna 2004 ensimmäistä kertaa organisoima tapahtuma, joka järjestetään vuosittain Tampereella. Tapahtumalla pyritään lisäämään työelämän tutkimuksen näkyvyyttä ja edistämään työelämän tutkimuksen kehitystä muun muassa edesauttamalla tutkijoiden verkostoitumista ja suomalaisen työelämän tutkimuksen profiloitumista omaksi tärkeäksi asiantuntemusalakseen. Lisätietoja tutkimuspäivien verkkosivustolta:

<http://www.uta.fi/tyoelamantutkimuspäivat/>



**Työelämän tutkimus**  
**Mia Hakovirta**  
**Sosiaalitieteiden laitos**  
**20014 Turun yliopisto**

**Itella Green**

**ISSN 0788-091X**