

# Avainresurssi vai henkilöstökulu: Kategorisointi ja työelämän eriarvoisuuden ilmeneminen suomalaisyritysten henkilöstökertomuksissa

Talouselämän viestintä  
Maisterin tutkinnon tutkielma  
Seija Lappalainen  
2012

## **Avainresurssi vai henkilöstökulu: Kategorisointi ja työelämän sosiaalisen eriarvoisuuden ilmeneminen suomalaisyritysten henkilöstökertomuksissa**

### **Tutkimuksen tavoitteet**

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millä tavalla henkilöstön jäseniä kategorisoidaan, minkälaisia identiteettejä heille kategorioinnin kautta rakentuu ja miten työelämän sosiaalinen eriarvoisuus ilmenee suomalaisyritysten henkilöstökertomuksissa.

### **Tutkimusaineisto ja –menetelmät**

Tutkimusaineistoni koostuu kymmenen suuren suomalaisyrityksen henkilöstökertomuksista. Henkilöstökertomukset ovat yleensä osa yritysten vuosiraportointia, esimerkiksi vuosi- ja yritys vastuukertomuksia.

Tutkimuksen metodologisena lähestymistapana on kriittinen diskurssianalyysi. Analysoin aineistoa tarkemmin Harvey Sacksin jäsenkategoria-analyysin kautta. Selvitän kategorisoinnin ja Kenneth Burken identifikaatioteorian kautta, minkälaisia työ- ja sosiaalisia identiteettejä ja niiden kautta mahdollisia toimintatapoja henkilöstön jäsenille rakentuu.

### **Tulokset**

Eriarvoisuus rakentuu teksteissä erityisesti kategorisointiin liittyvän identifikaation ja erottautumisen kautta. Rakennettaessa henkilöstön jäsenistä toisistaan erottuvia kategorioita, rakennetaan näiden kategorioiden välille kategoriapiirteiden kautta myös eriarvoisia valtasuhteita.

Keskeinen tulos on myös ristiriitaisuuden esiintyminen aineiston teksteissä. Teksteissä samoja nimityksiä liitetään eri kategorioille, jolloin kategorian jäsenten identifioituminen muodostuu epäselväksi ja ristiriitaiseksi. Myös *me*-ryhmän rakentaminen toimii aineistossa usein eriarvoistavana *me*-ryhmän lukiessa mukaansa muista henkilöstön jäsenistä eroavan ryhmän.

Henkilöstön kategorisointi heijastaa tunnistettavasti uusliberalistista ideologiaa ja siihen liittyviä valtasuhteita.

### **Avainsanat**

Henkilöstökertomus, yritysviestintä, työelämä tutkimus, eriarvoisuus, kriittinen diskurssianalyysi, kategorisointi, identiteetti, ideologia

## Sisältö

1	JOHDANTO.....	4
1.1	Tutkimuksen taustaa .....	4
1.2	Aiempi tutkimus .....	6
1.3	Tutkimuskysymykset ja tutkielman rakenne.....	8
1.4	Tutkimusaineisto .....	11
2	TEOREETTINEN VIITEKEHYS.....	13
2.1	Yritysviestintä ja henkilöstökertomus .....	14
2.1.1	Yritysviestintä .....	14
2.1.2	Henkilöstökertomus.....	16
2.2	Työelämä tutkimus .....	18
2.2.1	Työolo- ja työtyytyväisyystutkimus .....	19
2.2.2	Kriittinen työelämä tutkimus.....	23
2.3	Sosiaalinen konstruktionismi .....	26
3	KRIITTINEN DISKURSSIANALYYSI METODISENA LÄHESTYMISTAPANA ...	28
3.1	Kriittinen diskurssianalyysi.....	29
3.2	Kategorisointi.....	32
3.2.1	Kategorisointi psykologisena ilmiönä.....	33
3.2.2	Jäsenkategorisointi .....	33
3.2.3	Kategoriat ja identiteetti .....	35
4	HENKILÖSTÖN KATEGORISOINTI.....	37
4.1	Yleinen henkilöstö-jäsenryhmittymä.....	37
4.2	Luonnolliset kategoriat työelämäkontekstissa .....	40
4.2.1	Naiset ja maskuliinisuuden hegemonia .....	42
4.2.2	Nuoruuden korostaminen ja ikääntymisen kaksi stigmaa .....	44

4.3 Työelämän sosiaaliset kategoriat.....	51
4.3.1 Tehtäväkategoriat.....	52
4.3.2 Asemakategoriat.....	52
4.4 Kategorioiden välisen eriarvoisuuden rakentuminen .....	54
4.4.1 Työelämän kahtiajako .....	56
4.4.2 Esimiehet ja asiantuntijat erityisasemassa.....	58
5 HENKILÖSTÖKATEGORIOIDEN TOIMIJAT, ROOLIT JA IDENTITEETTIEN RAKENTUMINEN .....	60
5.1 Me-pronominin yhteisöllisyyttä rakentamassa ja vallan välineenä.....	62
5.2 Omistajuus vallan osoituksena .....	65
5.3 Piilotettu toimijuus .....	68
5.4 Velvoittavuus .....	69
5.5 Identiteettien rakentuminen kategorisointien kautta.....	70
6 TULOSTEN YHTEENVETO JA PÄÄTELMÄT .....	72
LÄHTEET .....	79

# 1 JOHDANTO

## 1.1 Tutkimuksen taustaa

Sekä suomalaisessa että maailmanlaajuisessa työelämässä on koettu muutoksia menneiden vuosien aikana. Työ on muuttunut patruunayhteiskunnasta ja hierarkkisen organisaatorakenteen teollisesta yhteiskunnasta kohti nykypäivän osallistavaa johtamista ja itseohjautuvia tiimejä. Myös työn vaatimukset ovat muuttuneet. Viimeisten vuosien työelämään on vaikuttanut erityisesti maailmanlaajuinen, vuonna 2008 iskenyt talouskriisi (mm. HS 25.10.2009), jonka vaikutukset ovat heijastuneet yritysten ja työpaikkojen henkilöstöön.

”Henkilöstö on yrityksen tärkein voimavara” on jo pitkään ollut yritysten ja johtamisen gurujen hokema iskulause (Hiltunen 2009). Toisaalta viime aikoina työelämää ovat kuvanneet irtisanomiset ja lomautukset, jatkuvasti kiristyvät tehokkuusvaatimukset, kelvoton johtaminen, kyräily, kateus ja uupumus (Tojkander 2009). Elina Hiltunen (2009) ihmettelee Talouselämä-lehdessä, onko edellä mainitun iskulauseen ja sen itsestään selvän viestin omaksumisprosessissa ollut jonkinlainen katkos. Tukkimäki (2009) kirjoitti Helsingin Sanomissa 26.8.2009 työntekijöiden olevan irtisanomisten ja uudelleenjärjestelyjen keskellä yritysten tärkeimmän voimavaran sijasta tärkein joustovara.

Oma kiinnostukseni tämän tutkimuksen aihetta kohtaan on noussut ensisijaisesti omasta ja työurani aikana tapaamieni henkilöiden työelämäkokemuksesta. Aiheen valintaan on vaikuttanut myös työelämän tilan saama huomio julkisessa keskustelussa.

Julkisessa mediassa esillä olleita aiheita ja niiden antamaa kuvaa suomalaisesta työelämästä ovat leimanneet työolojen heikkeneminen, tehokkuuden ja taloudellisten aspektien korostuminen, henkilöstövähennykset, työuupumus ja tulojen epätasainen jakautuminen. Näiden teemojen rinnalla runsaasti keskustelua on herättänyt myös erityisesti irtisanomisdiskurssin kanssa ristiriidassa oleva suurten ikäluokkien eläköityminen ja työvoimapulan pelko.

Jo ennen viimeisintä talouskriisiä työelämän epäkohdista uutisoitiin ja työelämää, sen arvoja ja käytänteitä kritisoitiin (mm. Siltala 2007, Julkunen 2008). Julkunen (mt.)

kirjoittaa, että 1990-luvun lamasta lähtien suomalaisen työelämän julkinen kuva on ollut kielteinen, ja sitä ovat leimanneet jo edelläkin osin mainitut stressi, työpaineet, työuupumus, kiire, henkinen kuormitus, loppuunpalaminen (burn-out), varhaiseläkkeet, jaksamisongelmat, masennus, epävarmuus, kiusaaminen, epäoikeudenmukaisuus sekä irtisanomiset.

Työelämän huonosta kuvasta ja tilasta ovat julkisen kuvan perusteella huolissaan itse työntekijöiden ja median lisäksi terveysviranomaiset ja valtiovalta (uusi työsuojelulaki 2010), mutta työnantajapuolen, yritysten omistajien ja sijoittajien näkökanta työelämän epäkohtiin on jäänyt hyvin ohueksi. Työnantajapuolen kommentteista voi aistia huokuvan rationaalisuus ja jopa jonkinasteinen välinpitämättömyys. Helsingin Sanomissa kerrottiin keväällä 2009 henkilöstöpäälliköstä, joka kertoi yrityksen tavoitteista: ”Emmehän me ole täällä sen takia, että ihmisillä olisi työpaikkoja. Päällimmäinen tavoite on se, että firmat tekisivät rahaa.” (Vasama 2009.)

Kustannuskuri ja tehokkuusajattelu ovat tärkeitä asioita liike-elämässä. mutta jos vain nämä kaksi seikkaa ovat työntekijöiden kannustimena, työn mielekkyys katoaa. Hiltunen (2009) kirjoittaa, että esimiehet tunnistavat huonosti alaistensa henkisen pahoinvoinnin. Esimieskoulutuksista puuttuu oppi todellisesta johtajuudesta, johon kuuluu alaisten hyvinvoinnista huolehtiminen. Toiminnan tehostamisen oppeja korostetaan sitäkin enemmän, erityisesti taloudellisesti haastavina aikoina.

Julkisuuteen on noussut myös vastustusta nykytilaa kohtaan. Yhdysvalloista syyskuussa 2011 näkyvän toimintansa aloittanut ja maailmanlaajuisesti levinnyt Vallatkaa Wall Street-protestiliike taistelee mielenosoituksin demokratian puolesta ja vastustaa rikkaan eliitin etujen haalimista sekä vaatii talouselämän vaikuttajia ottamaan vastuuta taantumaa johtaneista tapahtumista (Niskakangas 2011). Runsaasti keskustelua työelämän eriarvoisuudesta ovat herättäneet myös suuryritysten johtajien ylenpalttiset kannustinpalkkiot ja arveluttavat asuntokaupat ja -järjestelyt sekä niistä aikanaan tiedottamatta jättäminen (Pietiläinen 2012a), samaan aikaan, kun joidenkin yhtiöiden henkilöstöryhmiä joutui alentamaan palkkojaan taloudellisessa taantumassa (Pietiläinen 2012b). Lisäksi käynnissä on eräs julkinen työpaikkakiusaamistapauksen poliisitutkintaan asti johtanut, moninaisia seurauksia saanut käsittely (Ahokas 2012). Työelämän epäkohdat olivat keskeisenä teemana myös Suomen presidentinvaaleissa

2012 (esim. presidenttiehdokas Pekka Haavisto kuvaa TV-vaalimainoksessa suomalaista yhteiskuntaa ”Kiusaajien maaksi”).

Näiden teemojen kautta pyrin pääsemään käsiksi niihin ilmiöihin, joita odotan oman tutkimusaineistoni heijastavan. Mainitsemiäni keskustelujen katson kertovan työelämässä vallitsevasta epätasapainosta työn tekijöiden ja työn tarjoajien, henkilöstön ja työnantajien, odotusten ja arvojen välillä. Ne myös näkemykseni mukaan kertovat kahden edellä mainitun tahon välisestä eriarvoisuudesta. Samankaltainen sosiaalinen eriarvoisuus on sekä median, poliittisten toimijoiden että monien tutkijoiden mukaan läsnä laajemmin koko yhteiskunnassa (ks. mm Antila 2006, Julkunen 2008, Siltala 2007, Sennett 2002 & 2007).

## **1.2 Aiempi tutkimus**

Tutkielmani aineisto koostuu suurten suomalaisyritysten henkilöstökertomuksista, jotka ovat yleensä osa yritysten vuosikertomuksia tai muita vuosiraportteja. Teoreettisena taustana työssäni on yritysviestintä ja työelämä tutkimus. Tarkasteluni kohteena on kategorisointi ja eriarvoisuuden rakentuminen henkilöstökertomuksissa. Tässä kappaleessa tarkastelen edellä mainittuihin alueisiin liittyvää aiempaa tutkimusta.

**Henkilöstökertomukset** ovat osa yritysten vuosikertomuksia, joiden voidaan katsoa kuuluvan sijoittaja- tai muu sidosryhmäviestintään. Henkilöstökertomuksia ovat käsitelleet Kauppakorkeakoulun pro gradu -töissään Honkanen (2001), Ahola (2003), Eriksson (2004), Sneck (2008) ja Pajunen (2008). Tarkastelun kohteena näissä töissä on ollut ensisijaisesti informaation laatu (mitä tietoja henkilöstöstä raportoinnissa tuodaan esille ja miten informaatio vastaa yleisiä taloudellisen raportoinnin ohjeistuksia). Muita tutkimuksia henkilöstöraportoinnista ovat tehneet mm. Ahonen (1992), Eronen (1999) sekä Lovio & Kuisma (2006).

**Vuosikertomustekstejä** diskurssintutkimuksen kannalta ovat käsitelleet Rytkölä (2008) yhteiskuntavastuuta ja Tammi (2008) vuosikertomusten strategiatekstejä käsittelevissä pro gradu -tutkielmissaan. Näissäkään töissä ei ole tutkittu ensisijaisesti vuosikertomusten antamaa kuvaa työn tekijöistä ja työelämästä. Työntekijöiden asemaa ja heistä rakentuvaa kuvaa vuokratyön kontekstissa on tutkinut Kaurala 2007 käyttäen

aineistonaan yritysten www-sivuja. Johtamiskirjallisuuden tekstiaineiston työntekijäkuvaa on tarkastellut Keskinarkaus (2008). Maanpuolustuskorkeakoulun henkilöstödiskurssia on tutkinut Laaksonen (2006) keskittyen tunnistamaan erilaisia henkilöstö-käsitteeseen liittyviä diskursseja.

**Työelämä tutkimus** on sängen laaja tutkimusalue. Työelämän tutkimusta voidaan määrittää usean tieteenalan, kuten sosiologian, työpsykologian, työterveystieteen ja taloustieteen pohjalta (Työelämän tutkimusyhdistys 2012). Tässä tutkimuksessa työelämä ja työelämän tutkimus toimivat oman analyysini viitekehyksenä; työelämä tutkimus ei sinänsä ole tämän työn aihe. Työelämän ilmiöistä olen ensisijaisesti kiinnostunut työelämän laadusta työntekijänäkökulmasta katsottuna, työn tekijöiden kokemuksista työelämästä ja erityisesti työelämään liittyvistä eriarvoistavista ilmiöistä. Lisäksi ajallinen kontekstini on viimeisimmän taantuman aika ja sen vaikutukset työelämään ja työoloihin. Keskeisiksi aihetta käsitteleviksi tutkimuksiksi ja kirjallisuudeksi katson yleistä työelämää ja työoloja kartoittavat tutkimukset, kuten Työ- ja elinkeinoministeriön Työolobarometrit 2009 ja 2010 (Ylöstalo & Jukka 2010; 2011), Tilastokeskuksen työolotutkimusten tuloksia (Lehto & Sutela 2008) sekä eri työmarkkinajärjestöjen (esim. SAK, EK) tutkimukset. Kvantitatiivista analyysiä hyödyntävän tutkimuksen on tehnyt myös Juha Antila (2006).

Kuten työelämä tutkimuksen laajan kentän johdosta on oletettavaa, työelämää sen laadun ja työhyvinvoinnin kannalta käsitteleviä pro gradu -tutkielmia on tehty Aalto-yliopiston Kauppakorkeakoulussa useita. Työterveyden ja hyvinvoinnin kannalta työelämää ovat tarkastelleet Mononen (1995), Piha (2003), Mykkänen (2005) ja Vilen (2011). Näissä töissä keskeisenä teemana ovat työelämän muutosten vaikutukset työhyvinvointiin. Edellä mainituista erityisesti Monosen työn konteksti, yritysten toiminta taloudellisen laman aikana, on yhtenevä oman tutkimukseni kanssa. Työidentiteettien rakentumisen kannalta aihetta ovat tarkastelleet Korpiaho (2003), Antila (2004) ja Kukko (2004). Näissä töissä identiteetin rakentumisen ja ilmenemisen keskeisenä tutkimustapana on tarinallisuus.

Yleistä työelämä diskurssia on tutkinut väitöskirjassaan Virsu (2012) käyttäen aineistonaan oman tutkimukseni aineistoon verrattavaa tekstiaineistoa, eli eri yritysten tuottamia tekstejä. Myös Virsu käsittelee tutkimuksessaan mm. kategorisointia



kielenkäytön ilmiönä, keskittyen kuitenkin analyysissään ensisijaisesti sitouttamisen retoriikkaan. Työelämädiskurssiin ja työelämän sosiaalisen todellisuuden rakentumiseen tänä päivänä liittyy myös osaltaan työttömyysdiskurssi. Muun muassa Lillqvist (2011) on maisterin tutkinnon tutkielmassaan tarkastellut, minkälaista kuvaa työttömyysdiskurssi rakentaa suomalaisesta työelämästä ja sen arvoista.

Kategorisointia ja jäsenkategoria-analyysiä ovat tutkineet ja käyttäneet Virsun (mt.) lisäksi pro gradu -tutkielmassaan Reivonen (2008) sekä väitöskirjassaan Pälli (2003).

Työelämän keskeinen piirre on jo pidempään ollut muutos. Työelämän muutosta käsittelevät Juuti (2004), Heiskanen ym. (2008) sekä useat muut tutkijat Kasvion & Tjäderin (2007) artikkelikokoelmassa. Työelämään ja sen muutokseen liittyviä ilmiöitä kriittisesti arvioivat Julkunen (2008), Siltala (2007) sekä Sennett (2002; 2007). Heidän tutkimuksissaan keskeisessä asemassa on työelämän sosiaalinen eriarvoisuus. Tämän tutkielman työelämää koskeva teoreettinen viitekehys nojaa keskeisesti edellä mainituista teoksista Virsun (2012), Julkusen (2008), Sennetin (2002 ; 2007), Siltalan (2007) ja Antilan (2006) tutkimuksiin sekä erilaisiin työolobarometreihin.

### **1.3 Tutkimuskysymykset ja tutkielman rakenne**

Tässä tutkielmassa tarkastelen suomalaista työelämää sekä työntekijöiden ja työnantajien suhteesta rakentuvaa kuvaa suomalaisyritysten henkilöstökertomusten kautta. Erityisenä tarkastelun kohteenani ovat teksteistä tunnistettavat kategoriat ja niiden kautta rakentuvat identiteetit, sekä sosiaalinen eriarvoisuus työelämässä. Tarkastelussa keskityn erityisesti eriarvoisuuden ilmenemiseen ja ylläpitämiseen kategorioiden ja identiteettien kautta rakentuviin vallan, omistajuuden ja velvoittamisen sekä aineistosta esille nousevien arvojen ja asenteiden kautta.

Tutkimukseni teoreettisena viitekehysenä on yritysviestintä ja työelämä tutkimus. Lisäksi keskeisenä teoreettisena lähestymistapana on Foucault'n (ks. Juuti 2004, 15) sekä Bergerin ja Luckmanin (1966/1994) edustama sosiaalinen konstruktionismi, jonka mukaan sosiaalinen todellisuus ei ainoastaan välity symbolisesti ja yksisuuntaisesti, vaan sitä nimenomaan tuotetaan ja ylläpidetään erilaisilla puhetaivoilla.

Tutkielmani tutkimusmetodiikan perustana on kriittinen diskurssianalyysi. Tarkemmin pureudun aiheeseeni ensisijaisesti kategorisoinnin kautta: minkälaisia kategorioita henkilöstökertomuksissa esiintyy, minkälaisia ominaisuuksia kategoriat teksteissä saavat ja miten ne puolestaan rakentavat eri kategorian jäsenten identiteettejä suomalaisessa työelämädiskurssissa. Lisäksi tarkasteluni kohteena ovat eri toimijoiden välisten suhteiden, erityisesti omistajuuden ja velvoittavuuden esiintyminen teksteissä. Näiden avulla pyrin selvittämään teksteissä ja diskurssissa vallalla olevia ideologioita valtarakenteita.

Tutkimukseni on laadullinen ihmisiä, ihmisten sosiaalista ympäristöä ja maailmaa tarkasteleva työ. Laadullisen lähestymistavan katson soveltuvan tutkimieni ilmiöiden ja niille rakentuvien ja niitä kuvaavien merkitysten tutkimiseen. Tutkimusnäkökulmani käsittelemääni aiheeseen on kriittinen työntekijänäkökulma, koska olen kiinnostunut siitä, minkälaisen kuvan henkilöstökertomukset luovat henkilöstöstä, henkilöstön ja työnantajan välisistä suhteista sekä yleisemmin työelämästä ja sen arvoista. Kriittisen lähestymistavan valitsin, koska katson sen olevan aiheellinen tarkastellessani ilmiöitä, joihin liittyy kokemuksia ja käsityksiä sosiaalisesta epäoikeudenmukaisuudesta ja eriarvoisuudesta.

Tutkimukseni ja analyysini on aineistolähtöinen: aineiston valinnan jälkeen kävin aineistoa useaan kertaan läpi ja valitsin tarkemman tutkimuksen ja analyysin kohteeksi aineistosta esille nousevia ilmiöitä ja esimerkkejä, joiden katsoin liittyvän perusoletukseeni (sosiaalinen eriarvoisuus työelämässä). Tutkimuskysymyksiksi aineistosta nousivat:

- Miten henkilöstöä kategorisoidaan henkilöstökertomuksissa?
  - *minkälaisia kategorioita teksteissä esiintyy*
  - *minkälaisia ominaisuuksia eri kategorioihin liittyy*
- Miten kategorisoinnin kautta rakentuneiden toimijoiden roolit ja identiteetit esiintyvät ja rakentuvat teksteissä?
- Mitä vaikutuksia ja seurauksia kategorisoinnilla ja sen kautta rakentuneilla identiteeteillä on/voi olla työelämässä?

Näiden kysymysten kautta tahdon selvittää, minkälaista kuvaa yritysten henkilöstökertomukset rakentavat suomalaisesta työelämästä ja siellä vallalla olevista arvoista ja ideologioista.

Tutkielma etenee seuraavasti. Seuraavassa kappaleessa esittelen tutkimusaineistoni, joka koostuu kymmenen suomalaisen yrityksen henkilöstökertomuksista. Luvussa kaksi esittelen työni teoreettista viitekehystä. Teoreettinen viitekehys koostuu kolmesta alueesta. Kappaleessa 2.1 käyn läpi yritysviestinnän teoriakenttää ja henkilöstökertomusten viestinnällisiä rooleja. Tutkielmani keskeinen kontekstuaalinen viitekehys on kappaleessa 2.2 esitelty työelämä tutkimus. Työelämä tutkimuksen kenttää tarkastelen kahdentyyppisen tutkimuksen, työolo- ja työtyytyväisyystutkimuksen sekä kriittisen työelämä tutkimuksen osalta. Esittelen myös työelämän nykytilaa ja siinä vallitsevia ilmiöitä viimeaikaisten tutkimusten valossa. Työelämän ja työelämää käsittelevien tekstien yhteyttä tarkastelen kappaleessa 2.3 sosiaalisen konstruktionismin käsitteen kautta. Luku kaksi pohjautuu pääosin aiempaan kirjallisuuteen ja toimii johdatuksena omalle tekstiaineiston analyysilleni.

Luvussa kolme esittelen tutkimukseni metodologisen lähtökohdan, joka on kappaleessa 3.1 esitelty kriittinen diskurssianalyysi. Kriittisen diskurssianalyysin avulla pyrin tarkastelemaan aineistoni yritystekstien eriarvoistavia kielellisiä käytänteitä. Työelämän identiteettejä ja eriarvoisuuden rakentumista tarkastelen tarkemmin kappaleessa 3.2 esitellyn kategorisoinnin ja jäsenkategoria-analyysin avulla. Kategorisoinnilla on merkittävä rooli työelämän identiteettien rakentumisessa ja ylläpitämisessä.

Luvussa neljä analysoin tutkimusaineistoani ensimmäisen tutkimuskysymykseni osalta: minkälaisia kategorisointeja, kategorioita ja kategoriapiirteitä aineiston teksteissä on tunnistettavissa. Metodisena lähestymistapana käytän Harvey Sacksin jäsenkategoria-analyysia. Jo tässä luvussa pyrin tunnistamaa tiettyjen kategorisointien kautta syntyviä identiteettejä ja eriarvoisuutta.

Luvussa viisi syvennyn tarkastelemaan toisen ja kolmannen tutkimuskysymykseni mukaisesti tunnistamilleni kategorioille teksteissä rakentuvia rooleja, roolien välisiä valtasuhteita ja niiden kautta syntyviä ja kehittyviä identiteettejä. Tausta-ajatuksenani on, että identiteettien kautta ihmisyyksilöt voivat omaksua (tai heidän oletetaan

omaksuvan) mahdollisia toimintamalleja tai -tapoja, joiden mukaan he työelämässä mahdollisesti toimivat (tai miten heidän oletetaan toimivan).

Luvussa kuusi esitän yhteenvedon keskeisistä havainnoistani, vertaan sitä teoriaosuudessa esittelemieni työelämä tutkimusten rakentamaan kuvaan tämän päivän työelämästä sekä esitän tutkimuksestani esille nousseet johtopäätökset. Nostan myös esiin tutkimukseni rajoitteet. Lopuksi esittelen myös ajatuksia jatkotutkimuksen aiheiksi.

#### **1.4 Tutkimusaineisto**

Tutkimusaineistoni koostuu kymmenen suuren suomalaisen yrityksen vuosia 2009 ja 2010 kuvaavista henkilöstökertomuksista. Henkilöstökertomukset ovat yleensä osa (oma lukunsa) yritysten vuosi- ja/tai yritys vastuukertomuksia. Yksi aineistoni yritys on julkaissut kumpanakin vuotena erillisen henkilöstökertomuksen. Aineiston yritykset lisätietoineen sekä varsinaisen tutkimusaineiston sisältämät teokset on kuvattu taulukossa 1. Aineiston yritykset työllistivät Suomessa vuoden 2010 lopussa yhteensä n. 130 600 henkilöä (130 700 vuonna 2009). Vuosina 2009 ja 2010 keskeinen yritysten toimintaan vaikuttanut ilmiö oli maailmanlaajuinen talouskriisi ja taantuma, mikä vaikutti voimakkaasti yritysten toimintaan ja henkilöstöön. Näiden vuosien aikana seitsemän kymmenestä aineiston yrityksistä mainitsi aineistossa, että henkilöstöä oli vähennetty YT-menettelyiden kautta tuotannollisin ja taloudellisin syin.

Työelämädiskursseja tutkinut Virsu (2012, 13) kirjoittaa, että ajassa dominoivista viestinnän, johtamisen ja organisaatioajattelun opeista saa selkeän ja havainnollisen kuvan lukemalla eri yritysten tuottamia tekstejä. Samat käsitteet sekä ydinargumentit ja -ajatukset toistuvat osin prosessoituina ja omiin tilanteisiin sovitettuina mutta yhtä kaikki johdonmukaisina eri alojen yritysten ja organisaatioiden kielen käytössä. Työ ja työpuhe kytkeytyvät toisiinsa moninaisin tavoin. Työtä koskeva puhe konstruoi kokemusta työstä sekä määrittelee työntekijän tulkintakehystä ja odotushorisonttia: mitä työltä voi odottaa ja vaatia, millaista työn pitäisi olla ja niin edelleen. (Mt. 13.)

**Taulukko 1.** Tekstiaineiston yritykset

Yritys	Aineisto	Toimiala (yritysten omilta www-sivuilta)	Henkilöstö vuosien 2009 ja 2010 lopussa	Omistusmuoto (omistaja)
S-ryhmä	2009: Vuosikertomus 2010: Vuosikertomus, Yritysvastuuraportti	Vähittäiskauppa ja palvelu	37 764 (2009), 39 646 (2010)	Osuuskunta (asiakkaat)
Itella	2009: Vuosikertomus 2010: Vuosikertomus	Viestinvälitys-, informaatio- ja logistiikkapalvelut	29 568 (2009), 29 020 (2010)	Valtio
VR	2009: Vuosikertomus 2010: Vuosikertomus,	Tavara- ja joukkoliikenne	12 571 (2009), 12 218 (2010)	Valtio
OP-Pohjola	2009: Vuosikatsaus 2010: Vuosikertomus	Pankki-, sijoitus- ja vakuutuspalvelut	12 504 (2009), 12 504 (2010)	Osuuskunta (asiakkaat)
Lemminkäinen	2009: Vuosikertomus 2010: Vuosikertomus	Talonrakentaminen, infrarakentaminen, talotekniikka	8626 (2009), 8314 (2010, k.a.)	Julkinen (pörssi)
Finnair	2009: Logbook (Vuosikatsaus) 2010: Logbook (Vuosikertomus), Yhteiskuntavastuuraportti	Lentoliikenne	8797 (2009, k.a.), 7616 (2010)	Julkinen (pörssi, valtio enemmistö-omistaja)
Lassila& Tikanoja	2009: Vuosikertomus 2010: Vuosikertomus	Ympäristönhuolto, kiinteistöjen ja laitosten tukipalvelut	8743 (2009), 8732 (2010)	Julkinen (pörssi)
NesteOil	2009: Vuosikertomus 2010: Vuosikertomus	Öljynjalostus, polttoaineiden markkinointi	5286 (2009), 5030 (2010)	Julkinen (pörssi, valtio enemmistö-omistaja)
Valio	2009: WWW (Valio työpaikkana; Yritysvastuu) 2010: Toimintakertomus	Maito- ja maitovalmisteiden jalostus ja markkinointi	3462 (2009), 4298 (2010)	Osuuskunta (asiakkaat)
YLE	2009: Vuosikertomus, Henkilöstökertomus 2010: Vuosikertomus, Henkilöstökertomus	Julkisen palvelun viestintä	3307 (2009), 3180 (2010)	Valtio

Tämän työn tarkoituksena ei ole tarkastella yritysten toimialojen, koon tai omistussuhteen ominaisuuksia tai vaikutuksia henkilöstödiskursseihin. Oman työni kannalta niiden merkitys on antaa lukijalle hieman kontekstietoa, sekä näyttää, että aineiston yritykset toimivat monenlaisissa konteksteissa, minkä katson antavan hyvän

pohjan arvioida sitä, minkälaista kuvaa ne osaltaan rakentavat suomalaisesta työelämästä. Kuten Julkunen (2008, 58) toteaa, suuryritykset eivät ole Suomen koko talous ja työelämä. Kuitenkin palkansaajien enemmistö on suurten ja keskisuurten yritysten palveluksessa. Lisäksi suurilla yrityksillä on siivuaan suurempi poliittinen ja kulttuurinen vaikutusvalta. Lisäksi niiden voi katsoa toimivan malleina ja esikuvina muille työllistäjille.

Tutkimusaineistossa mielenkiintoista on se, että ensisijainen tarkasteluni kohde on puheen aiheena/kohteena oleva toimijaryhmä, eli henkilöstö. Henkilöstöraportointi on vuorovaikutustilanteena sangen yksisuuntainen: henkilöstökertomuksen kirjoittaja on persoonaton yrityksen edustaja, joka osoittaa tekstinsä tietyille vastaanottajille (mm. omistajat, sijoittajat ja asiakkaat). Persoonattomaksi jäävä kirjoittaja rakentaa ja heijastaa teksteissä asennoitumistaan ja suhdettaan kolmanteen osapuoleen (henkilöstö), joka ei puolestaan välttämättä (ja todennäköisesti) pääse vaikuttamaan itseään käsittelevään kirjoitukseen, sen sisältöön tai kielellisiin valintoihin. Diskurssianalyttisessä lähestymistavassa ei kuitenkaan keskitytä ymmärtämään sitä, mikä on tekstien kirjoittajien tavoite tai tarkoitus, vaan siihen, mitä teksteissä näkyy (ja mitä ei näy).

Aineiston analyysin olen rakentanut seuraavan kolmen pääteeman ympärille:

- Henkilöstön kategorisointi
- Henkilöstökertomusten toimijat ja roolit
- Toimijoiden, roolien ja identiteettien kautta rakentuva eriarvoisuus

Yllä kuvatuista teemoista kaksi ensimmäistä valikoitui analyysini kohteeksi aineistosta esille nousseiden löydösten perusteella, kolmannen (sosiaalinen eriarvoisuus työelämässä) ollessa perusoletus (hypoteesi) jo valitessani tutkimuksen aihetta ja aineistoa.

## **2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS**

Tämän työn teoreettisena viitekehysenä on yritysviestintä, työelämä tutkimus ja sosiaalinen todellisuuden rakentuminen (sosiaalinen konstruktionismi). Metodisena

lähestymistapana tutkimuksessani on diskurssintutkimus, ja erityisesti kriittinen diskurssianalyysi. Kahta viimeksi mainittua tutkimusmenetelmällistä teoriaa käsitellen tarkemmin luvussa 3.

## **2.1 Yritysviestintä ja henkilöstökertomus**

### **2.1.1 Yritysviestintä**

Kuvaa työelämästä ovat rakentamassa monet toimijat, kuten työn tekijät, joihin kuuluvat työntekijä- ja työnantajapuolen edustajat, näitä kahta puolta edustavat etujärjestöt, media, viranomaiset ja tutkijat sekä myös työelämän ulkopuolella olevat. Tämän tutkimuksen kohteena/aineistona ovat yritysten virallisten vuosijulkaisujen tekstit, jotka ovat yksi yritysviestinnän muoto.

Yritysten viestintää on perinteisesti tarkasteltu kolmesta näkökulmasta (ks. esim. Kortetjärvi-Nurmi ym. 2003, 117):

- viestintä vuorovaikutussuhteiden verkostona, joka liittää kaikki yrityksen toiminnot yhteen
- viestintätoimena, josta vastaavat yrityksen viestinnän ammattilaiset ja jolle on asetettu selkeät vastuualueet ja tulostavoitteet
- yrityksen johtamisen olennaisena osana.

Ulkoinen tiedottaminen on uutisten välittämisen lisäksi yhteiskunta- ja sidosryhmäsuhteiden hoitamista. Lisäksi ulkoinen tiedottaminen tukee markkinointiviestintää. (Mt. 117.)

Virsun (2012, 19) mukaan yksi yritysviestinnän keskeinen tehtävä, tavoite ja tarkoitus on yrityksen toimijoiden kiinnittäminen yrityksen kontekstiin.

Cornelissenin (2008, 19) mukaan yritysviestinnän sidosryhmiä ovat sijoittajat, yhteisöt, henkilöstö, media ja valtio. Keskeistä Cornelissenin mukaan yritysviestinnässä ja erityisesti sidosryhmille viestinnässä on yrityksen maineen hallinta. Yritysviestinnällä on vaikutusta koko yhteiskuntaan (mt. 39). Eri sidosryhmillä on erilaiset kiinnostuksen

kohteet, jotka Cornelissenin mukaan voidaan jakaa taloudellisiin ja moraalisiin. Toisaalta jakona voi toimia myös sopimustekninen lähestymistapa. Osa sidosryhmistä on sitoutunut yritykseen virallisin sopimuksin ja osa taas on tekemisissä yrityksen kanssa välillisesti. Nämä erilaiset tavat ja kiinnostuksen kohteet vaikuttavat yrityksen viestinnän tavoitteisiin ja tarkoitukseen. Jokaiselle sidosryhmälle tulee Cornelissenin mukaan tarjota sitä informaatiota, joka liittyy heidän ja yrityksen välisiin suhteisiin (esim. sijoittajille taloudellista infoa, asiakkaille tuotetietoa). (Mt. 43-44.)

Vuosikertomukset ovat Cornelissenin mukaan osa ns. informatiivista viestintää, jonka tavoite on tiedottaa yksisuuntaisesti yrityksen asioista sidosryhmille. Näiden tiedotteiden tarkoituksena on luoda tietoisuutta ja ymmärrystä organisaation päätöksistä ja toimenpiteiden taustoista sekä niihin johtaneista syistä/perusteluista. (Mt. 49.) Vuosikertomusten kohderyhmät ovat yleensä ulkoisia: Esimerkiksi aineistoni yrityksistä VR ilmoittaa konsernin vuosiraportin olevan suunnattu ensisijaisesti päättäjille, viranomaisille ja konsernin yritysasiakkaille (VR Vuosiraportti 2010, 6).

Cornelissen (2008, 61) nostaa esille sen seikan, että henkilöstön jäsenillä on todellisuudessa monta sidosryhmäroolia yritykseen (ja muihin yrityksiin) nähden. Ensisijainen viestintäalue henkilöstön suuntaan on sisäinen viestintä ja johtamisviestintä. Yrityksen ei kuitenkaan tue unohtaa, että henkilöstön jäsenet toimivat työnsä ulkopuolella myös kuluttajana eli asiakkaana, mahdollisesti oman, tai jonkin toisen yrityksen sijoittajana. Lähes jokainen työntekijä vastaanottaa median yrityksistä kertovia viestejä. Tällöin jos yrityksen ja/tai median antama viesti eri sidosryhmille samasta asiasta on ristiriitainen, vaikuttaa se varmasti myös henkilön näkemyksiin ja valintoihin riippuen siitä, mistä näkökulmasta hän yritystä katsoo ja mikä hänelle on henkilökohtaisesti tärkein näkökohta. Ristiriitaiseksi voidaan nähdä esimerkiksi ulkoinen viestintä kasvusta ja paremmasta asiakaspalvelusta samaan aikaan kun yrityksen sisällä tiedotetaan yhä jatkuvista henkilöstövähennyksistä.

Virsun (2012, 248) mukaan on olennaista, että yritysviestinnässä rakennetaan, vahvistetaan ja uusinnetaan yritystä yhteisönä. Samalla siinä esitetään monin tavoin malleja ihanteelliselle työntekijälle ja työyhteisölle sekä luodaan esimerkillisiä yksilö- ja ryhmäidentiteettejä. Tekstit ovat ideologian välitystä ja vastausten tarjoamista hyvin monen tasoisiin kysymyksiin: Millainen on se maailma ja todellisuus, jossa



liikeyritykset ja niiden työntekijät toimivat; mitä menestyminen tarkoittaa ja millaiset asiat ovat tavoittelemisen arvoisia; millaisia ovat yksilö- ja ryhmätoimijoiden suhteet yhteisöissä ja organisaatioissa. Ihanteet ja päämäärät saattavat olla paikoin keskenään ristiriitaisia eli yritysviestinnässäkään tekstien johdonmukaisuus ei siis voi olla rikkumaton (mt. 108).

Virsun väitöskirjan näkökulmasta yritysviestinnän keskeinen tehtävä on rakentaa yritysyhteisöä eli yksimielistä me-ryhmää. Yritysyhteisön rinnalla esiintyy kuitenkin lukuisia muita yhteisöjä, joiden laajuus vaihtelee työyhteisön sisällä rajautuvista ihmisryhmistä koko ihmiskuntaan. (Mt. 252.)

### **2.1.2 Henkilöstökertomus**

Henkilöstökertomus on yksi yritysten vuosittaisista raporteista. Jotkut yritykset julkaisevat (vuodesta riippuen) erillisiä Henkilöstökertomus-nimisiä raportteja vuosikertomus- ja yritys vastuukertomustensa ohella. Yleensä henkilöstökertomus on kuitenkin yksi osa, lyhyimmillään yksi luku tai kappale, yritysten vuosi- ja/tai yritys vastuukertomuksia, mikä on oman tutkimusaineistonikin tapaus. Seuraavaksi tarkastelen yritysten henkilöstökertomuksia sisältäviä vuosiraportteja niiden viestinnällisen tarkoituksen ja merkityksen kannalta. Tarkastelen myös, minkälainen vaikutus yritys vastuuviestinnällä on henkilöstökertomuksiin ja niiden sisältöön.

Vuosiraportit kuuluvat Kortetjärvi-Nurmen (2008) mukaan ns. informoinnin eli tiedottamisen kenttään. Tiedottamisen tavoite on tehdä yritys tunnetuksi, uutisoida yrityksen tapahtumat sekä antaa siitä oikea ja luotettava kuva kaikille sidosryhmille (mt. 8-9). Vuosikertomus on Rohwederin (2004, 276) mukaan yrityksen kausiraportti, joka esittelee yhteisön toiminnan kuluneen vuoden ajalta monipuolisesti ja selkeästi. Raportti on tietoa jakava kirjoitus, jossa teksti on kertovaa ja tosiasioita perustellaan esim. tarkkojen lukujen avulla. Yritysten toiminnan lisääntyvä läpinäkyvyys on lisännyt yritysten raportointihalukkuutta. Raportointia pidetään tehokkaana välineenä yrityksen ja sidosryhmien välisessä tiedottamisessa (mt. 212).

Vuosikertomus kuuluu myös sijoittajaviestinnän alueeseen toimien siellä sijoitusviestinnän yhtenä kanavana (Kortetjärvi-Nurmi jne. 2008, 137). Sijoittajaviestinnän tehtävä on yrityksen strategian ja tarinan kertominen omistajien uskollisuuden varmistamiseksi ja uusien sijoittajien etsimiseksi. Sijoittajakenttää kiinnostaa ensisijaisesti tiedot yrityksen taloudellisesta tuloksesta. Tietojen on oltava ehdottomasti luotettavia, koska sijoittajat tekevät saamiensa tietojen perusteella suuria taloudellisia päätöksiä. Pörssissä noteerattu julkinen yhtiö ei voi itse täysin päättää, mistä asioista se tiedottaa ja mitkä asiat jätetään kertomatta. Pörssiyhtiön tiedonantovelvollisuutta säätelevät arvopaperimarkkinalaki, valtiovarainministeriön päätökset, finanssivalvonnan määräykset sekä Helsingin Pörssin säännöt ja ohjeet. Lisäksi on otettava huomioon muun muassa osakeyhtiölaki, verolait ja kirjanpitolaki. (Mt. 135.) Leif Åberg (1997, 104) pelkistääkin, että vuosikertomusten ja tilinpäätösten, nyttemmin myös yritysraportin, tehtävä on perinteisesti ollut yhteistoimintalain tiedotusvelvoitteen täyttäminen.

Sen lisäksi, että henkilöstöstä kerrotaan yritysten vuosikertomuksissa, käsitellään henkilöstöä myös enenevässä määrin yritysten yhteiskunta- tai yritysraporteissa. Ympäristö- ja sosiaaliseen vastuuseen liittyvien asioiden raportointi on Rohwederin (2004, 212) mukaan suurelta osin vapaaehtoista, lukuun ottamatta esimerkiksi ympäristövaikutuksia, kuten päästöjä, koskevia asioita. Raportointiin ei myöskään löydy kaikkia sitovia sääntöjä, vaikkakin useimpien yritysten raportit noudattavat Global Reporting Initiativen eli GRI:n raportointiohjeita (mt. 217-227). Yritysraportti on tarkoitettu Rohwederin (mt. 211) mukaan sekä yrityksen sisäiseen että ulkoiseen käyttöön.

Henkilöstön tarkastelu kuuluu yritysten yritysraportoinnissa sosiaalisen vastuun alueeseen. Rohweder (mt. 62) tarkastelee sosiaalista kestävästä kehitystä hyvinvoinnin käsitteen avulla. Globaalisti hyvinvointiin vaikuttavia seikkoja ovat mm. väestörakenne (kuten ikä- sukupuolirakenteet) sekä elintasoja osoittavat sosiaaliset ja taloudelliset seikat kuten tulotason jakautuminen ja työllisyys. Kolmas hyvinvoinnin ulottuvuus liittyy elämänlaatuun eli viihtyvyyteen, henkiseen ja aineelliseen hyvinvointiin sekä itsensä toteuttamiseen. Kaikki edellä mainitut seikat liittyvät keskeisesti myös työelämään.

Yrityksen kestävästä kehitystä edistävään välittömään sosiaaliseen vastuuseen kuuluu Rohwederin (mt. 103) mukaan yrityksen työntekijöiden hyvinvointiin ja osaamiseen liittyviä asioita. Lisäksi siihen kuuluu työntekijöiden kulttuurin ja arvojen kunnioittaminen. Nämä liittyvät asioihin kuten työhönotto, työturvallisuus, työskentelyolosuhteet, työterveyshuolto ja muu työkyvyn ylläpitäminen, henkilöstön tyytyväisyys ja työmotivaatio, henkilöstön koulutus ja muu työssä kehittyminen, palkitseminen, syrjimisen kieltäminen, kulttuurisen erialisuuden hyväksyminen ja työsuhteen päättämiseen liittyvät kysymykset.

## **2.2 Työelämä tutkimus**

Suomalainen työelämä toimii keskeisenä kontekstuaalisena viitekehyksenä työlleni. Kuten Virsu (2012, 13) ilmaisee väitöskirjassaan, työ ja työpuhe kytkeytyvät toisiinsa moninaisin tavoin. Työtä koskeva puhe konstruoi kokemusta työstä, samalla kun ajassa dominoivien viestinnän oppien vaikutukset ja työelämä tutkimuksen tulokset ovat näkyvissä ja tunnistettavissa eri yritysten tuottamissa teksteissä.

Protestanttisille suomalaisille työ on erittäin tärkeä osa elämää: se on uskonnonkaltainen sitoumus ja jokseenkin kyseenalaistamaton arvo (Taira 2006, 3). Kovan, ahkeran työnteon nähdään (ainakin länsimaissa) yleensä olevan välttämätöntä – jollei elossapysymiselle niin moraalisesti hyvälle elämälle. Kyseessä on siis hegemoninen diskurssi (Jokinen & Juhila 1993, 81).

Erityisesti 2000-luvun laajaan keskusteluun työelämän murroksesta liittyy kriittisiä ääniä. Muun muassa Siltalan (2007) mukaan työelämässä on alkanut hyperkilpailun aika, jossa työntekijöiltä vaaditaan aina vain enemmän. Yhä suurempi osuus kaikkien palkansaajaryhmien työntekijöistä on nähnyt työnteon mielekkyyden muuttuneen 2000-luvulla huonompaan suuntaan (Antila 2006). Siltalan (2007, 38) mukaan kansakunnan voimaa mitataan työteholla ja bruttokansantuotteella, yksilön laatua työllä ja työllistyneisyydellä.

Suomalaisessa yhteiskunnassa työ on nähty ja nähdään edelleen keskeisenä yksilön elämää ja persoonaa määrittelevänä tekijänä. Tämä näkemys on merkittävä osa työhön liittyvää kulttuurista arvo- ja uskomusperinnettä ja siten eräänlaisena perustavana ideologisena viitekehyksenä merkittävä osa työtä käsittelevän keskustelun kontekstia. (Virsu 2012, 15.)

Työelämän tutkimusyhdistys ry:n (2012) mukaan työelämän tutkimukselle ei voida esittää mitään yksinkertaista määritelmää tai rajausta. Työelämän tutkimusta voitaneen pitää yleiseltä kannalta katsoen joko yhteiskuntatieteellisenä tai yhteiskunta- ja muiden tieteiden näkökulmia yhdistävänä, mutta sitä ei voi rajata oppiaineiden eikä tiedekuntien mukaan. Sen lisäksi, että työelämän tutkimusta voidaan määrittää tieteenalan (kuten sosiologia, taloustiede, jne.) pohjalta, voidaan määrittäminen tehdä myös tutkimuskohteen (mm. työmarkkinat, työsuojelu, työprosessit jne.) mukaan.

Tässä työssä viitataan tarkemmin kahteen työelämäntutkimuksen tyyppiin, työoloja ja asenteita mittaaviin työolotutkimuksiin sekä työelämän muutosta kriittisesti tarkastelemaan kirjallisuuteen. Näiden katson liittyvän lähimmin omaan aiheeseeni ja tarkastelun kohteisiin. Kyselytutkimuksilla kartoitetaan työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä, minkä odotan kertovan jotain työntekijöiden keskuudessa vallitsevista arvoista ja asenteista. Kriittisen työelämäntutkimuksen osalta keskityn erityisesti eriarvoisuutta käsitteleviin ajatuksiin.

### **2.2.1 Työolo- ja työtyytyväisyystutkimus**

Työelämän laadun kehittäminen on nähty Suomessa tärkeäksi monestakin syystä. Pieni maa, jonka demografinen jakauma on ongelmallinen iän suhteen, joutuu valjastamaan tuotannon palvelukseen mahdollisimman laajat työvoimaresurssit (Antila 2006, 7). Suomalaiseen työelämään on perinteisesti liitetty kovuus, ankara työeetos ja eräänlaisen pakkopärjäämisen mentaliteetti. Työelämän toimihenkilöllistyminen ja työn tietointensivisyyden kasvu, ammattirakenteen palveluvaltaistuminen, työskentelytapojen muuttuminen ja työssäkäyvien koulutustason nousu ovat osaltaan muuttaneet sekä työelämän sisältöä että työhön liittyviä asenteita ja arvoja. (Mt. 15.)

Työelämää ja siinä esiintyviä ilmiöitä on kartoitettu laajasti erilaisiin kyselytutkimuksiin perustuvilla työolotutkimuksilla, kuten Työ- ja elinkeinoministeriön ja eri

ammattiliittojen (mm. SAK 2009) työolobarometreilla. Julkusen (2008, 204) mukaan työelämän laatua tutkivat tutkimukset nojaavat työntekijöiden omiin kielellisiin arvioihin. Subjektiiivisista kokemuksista saadaan erilainen kuva riippuen siitä, tutkitaanko niitä strukturoitujen kyselytutkimusten avulla vai keskustellaanko ihmisten kanssa arkisissa yhteyksissä tai vapain haastatteluin. Työolobarometrit kuuluvat strukturoitujen kyselytutkimusten joukkoon. Kvantifioivissa kyselyissä, joita työolobarometrit ovat, pyritään noudattamaan tutkimusyhteisöjen hyväksymiä pelisääntöjä käyttäen koeteltuja ja standardoituja kysymyssarjoja. (Julkunen 2008, 205.) Laadullinen ja etnografinen tutkimus (mm. Siltala 2007, Sennett 2002, 2007) tuottaa toisenlaista kokemustietoa (Julkunen 2008: 206). Subjektiiivinen kokemus vaihtelee tilanteen mukaan (mt. 204-205).

Kategorisaatiota tarkastelevalle tutkijalle työolobarometrit ja muut kvantifioivat tutkimukset ovat sangen ihanteellinen tarkastelukohde: kvantifioidut analyysit perustuvat voimakkaasti tulosten ryhmittelyyn ja näiden ryhmien vertailuun keskenään. Keskeisimmät kategoriat, joiden perusteella vertailuanalyysiä esim. työolobarometreissä tehdään, ovat työn tekijöiden osalta ikä, sukupuoli ja sosioekonominen asema. Tarkastelen osin samoja kategorioita myös omassa analyysissäni. Seuraavaksi tarkastelen keskeisten kvantifiointiin perustuvien tutkimusten keskeisiä tuloksia ja niiden antamaa kuvaa viimeisimmän taantuman aikaisesta ja jälkeisestä työelämästä.

Työ- ja elinkeinoministeriö julkaisee vuosittain työolobarometrin, jonka tavoitteena on seurata suomalaisen työelämän laadun muutoksia tavallisten työntekijöiden näkökulmasta. Vuosien 2009 ja 2010 aikana työelämän laadun huonontumisen syynä oli ensisijaisesti työpaikan varmuuden heikkeneminen. Myös työntekijöiden kohtelun tasapuolisuus on heikentynyt. Työolobarometri tulosten mukaan työn mielekkyyden arviot ovat huonot, minkä tutkijat katsovat liittyvän siihen, kokevatko työntekijät saavan työstään yhtä paljon kuin antavat. Luottamus vastavuoroisuuteen on vähentynyt, minkä katsotaan johtuvan epävarmuuden lisääntymisestä, luottamuksen puutteesta ja epävarmasta tulevaisuudesta. (TEM 2009, 33) Eri työpaikkojen välillä on suuriakin eroja. Suomesta löytyy työelämän laadulta sekä ala-arvoisia että pelkästään kiitettäviä työpaikkoja. (TEM 2010, 19.)

Työn varmuus laskee iän lisääntyessä. Toisaalta vuonna 2010 myös alle 25-vuotiaiden kokema irtisanomisuhka oli kasvanut verrattuna edellisvuoteen. Nuorista on barometrin mukaan tullut taantumien jälkimainingeissa selvä työmarkkinoiden puskuri. (TEM 2010, 69.) Oma usko jaksamiseen nykyisissä tehtävissä on heikoin yli 55-vuotiaiden ryhmässä (TEM 2010, 148-149). Syrjintää työpaikoilla havaittiin kohdistuvan (määrä- ja osa-aikaisten jälkeen) ikääntyviin työntekijöihin (TEM 2009, 174-175).

Työolobarometrin 2009 mukaan naisilla oli keskimäärin enemmän sairauspoissaoloja kuin miehillä. (TEM 2009, 137). Naiset myös kokivat työolobarometrien tulosten mukaan sekä henkistä että fyysistä rasittavuutta enemmän kuin miehet (mt. 167). Miehet kokivat naisia enemmän omaavansa vaikutusmahdollisuuksia (TEM 2010, 159). SAK:n työolobarometrin 2009 mukaan SAK:laisten miesten ja naisten palkkaerot olivat vastausten perusteella oletettua suuremmat ja kasvussa. Tuntipalkalla mitattuna naisten euro oli keskimäärin 75 senttiä. (SAK 2009, 6.)

Ylemmät toimihenkilöt antavat muista paremman kuvan työelämän kokonaislaadusta, kun alemmilla toimihenkilöillä ja työntekijäasemassa olevilla työelämän kokonaislaadun arvosanaa alentavat mm. tasapuolisen kohtelun puute (TEM 2009, 22). Mitä korkeammassa sosioekonomisessa asemassa henkilö on, sitä paremmat ovat tutkimuksen mukaan mahdollisuudet vaikuttaa työpaikan kehitykseen (TEM 2010, 79). Lisäksi ylemmillä toimihenkilöillä arvioitiin tutkimuksen mukaan olevan ”epävirallisia” jouston mahdollisuuksia, joita ei kirjata ylös (mt. 101). Myös työnantajan maksama koulutus kasautuu tietyille sosioekonomisille ryhmille. Vahvan peruskoulutuksen saaneita /ylempiä toimihenkilöitä koulutetaan muita enemmän. (TEM 2009, 125.)

Tilastokeskuksen työolotutkimuksen (Lehto & Sutela 2008, 18-22) mukaan työelämässä on havaittu varsin selvää laskua ansiotyön merkityksessä. Enää noin puolet palkansaajista piti työtä erittäin tärkeänä elämän alueena. Työn sisältö on tullut merkittävämmäksi ja palkan tärkeys on vähentynyt.

SAK:n työolobarometrin 2009 (SAK 2009, 5) mukaan työhyvinvoinnin heikko lenkki on vaikutusmahdollisuudet töissä. Havainto pätee erityisesti ikäryhmässä yli 59-vuotiaat, jonka yleisesti toivottaisiin jaksavan nykyistä pitempään työelämässä.

Vaikutusmahdollisuudet omaan työhön lisäävät työviihtyvyyttä ja voivat tarjota yhden avaimen pidempään työuriin.

Julkunen (2008:205) huomauttaa, että kvantifiointiin pyrkivät kysymykset ns. pakottavat vastaajat päättämään, vastaako väittämä hyvin, huonosti vai ei lainkaan heidän tilannettaan; kysymykset on usein jo aseteltu tietynlaisen oletuksen mukaan. Myös tutkijat raportointia tehdessä joutuvat tekemään vastaavia valintoja: jos puolet vastaajista katsoo jonkin asian olevan melko hyvin, onko koko tilanne silloin hyvä vai huono?

Suomalaisia työtyytyväisyystutkimuksia ja niiden tuloksia tutkinut Antila (2006) toteaa, että vaikka yleisten työtyytyväisyysmittausten tulosten mukaan suomalainen palkansaaja kokisikin oman työnsä mielekkääksi ja tärkeäksi, se ei itsestään selvästi merkitse hyvinvointia työssä (mt. 31). Missä tahansa tutkimusaineistossa useat työhyvinvointia ja työelämän tilaa mittaavat muuttajat kertovat synkemmästä ja ristiriitaisemmasta työelämän todellisuudesta (mt. 5).

Koska ihmisten kanssakäyminen ja sen tarve on lisääntynyt, työelämän sosiaaliset suhteet tulevat aiempaa tärkeämmiksi myös työn mielekkyyden edistäjänä tai vähentäjänä. Luonnollisesti esimies- ja valtasuhteet työpaikalla ovat kriittisessä polttopisteessä työtyytyväisyydestä ja työn mielekkyydestä keskusteltaessa. (Mt. 21.) Myös työn asettamien vaatimusten voi nähdä muuttuneen. Enää ei yleisesti ottaen riitä, että yksilö tekee työnsä hyvin ja tunnollisesti ja kuuliaisesti. Työn organisointitavoissa valtavirta on vienyt kohti erilaisia ryhmätyön malleja, mikä luo työntekijöille sosiaalisuuden paineita. (Mt. 24.)

Tuomo Alasoini (2006, 37) on tulkinnut suomalaisen työelämän mielekkyyden heikentymisen liittyvän huoleen uhkaavaksi koettujen toimintamallien leviämisestä. Talouden globalisoitumiseen ja ylikansallisesta verkostoitumisesta aiheutuvien muutosten katsotaan kohdistuvan yrityksiin ja työpaikkoihin nyt entistä yllättävimpinä, rajumpina ja sattumanvaraisempina. Pahimmillaan tilanne on palkansaajan näkökulmasta silloin, kun kyse on kahdelta eri taholta tulevasta pahoinvoinnista: huonosta työn organisoinnista (toimimattomista arjen käytännöistä) ja yleisestä epävarmuudesta. Jos työn sisältö ja sen tekemisen edellytykset ovat keskenään

ristiriidassa, aiheuttaa se kyynisyyttä ja pettymystä tehden arjen raskaaksi (Antila 2006, 5). Palkansaajat kokevat jatkuvasti tehostamispaineita, joita syntyy muun muassa yritysten vähentäessä väkeä. Byrokraattinen ja jopa nöyryyttävä ja alistava johtamistapa on edelleen vallalla suuressa osassa työorganisaatioita. Tämä sekä työmäärän koettu lisääntyminen nähdään usein epäoikeudenmukaisena, joka on omiaan luomaan tai levittämään kireää ja epäilevää ilmapiiriä. (Antila 2006, 66.) On luonnollista, että ahdistavassa työyhteisössä muun muassa ikääntyneet etsivät kunniallista reittiä poistua kokonaan työmarkkinoilta, jolloin työurat eivät nykyisestä pitene muuten kuin ehkä pakottavin lainsäädännöllisin toimin. Tällä puolestaan on vakavat kansantaloudelliset seuraukset. (Alasoini 2006, 37.)

## 2.2.2 Kriittinen työelämä tutkimus

Raija Julkunen (2008) on tutkinut (suomalaisen) työelämän muutosta kirjassaan *Uuden työn paradoksit*. Kirja on saanut alkunsa Julkusen kiinnostuttua työelämän julkisesta kielteisestä kuvasta, johon liittyvät työn haavoittavat kokemukset (väkivalta, ulossulkeminen, eriarvoisuus, kuulluksi tulemattomuus) sekä psykofyysiset ilmiöt kuten uupumus, masennus ja ikääntyminen (mt. 9). 1900-luvulla työssä oli suojaavia turvakehiä (kuten vahva AY-liike ja keskitetyt sopimukset), 2000-luvulla työn murroksen olennainen sisältö on työn henkilökohtaistuminen. Työntekijöiden jännitteet ja turhaumat käsitetään ja käsitellään yksilöiden ongelmina. Julkusen mukaan työperäiset ongelmat liittyvät osin siihen, miten työstä ja työhyvinvoinnista puhutaan. (Mt. 11.)

Työelämän keskeinen suhdekäsite on työsuhde, joka määritellään. mm. seuraavasti (*Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n määritelmä*):

Työsuhde syntyy, kun työntekijä sopii tekevänsä työtä työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena. Työsuhteen perustunnusmerkit ovat, että työ tehdään henkilökohtaisesti, toisen hyväksi, tämän johdon ja valvonnan alaisena, palkkaa tai muuta vastiketta vastaan. <http://www.stk.fi/fi-FI/tyosuhde/> 1.9.2010



Julkunen (2008) puhuu normalisoidusta palkkatyöstä: palkkatyö erottaa työnantajan (työvoiman ostajan) ja työn tekijän (työvoiman myyjän) asemat, asettaa ne osapuoliksi ja sijoittaa ne osaksi tiettyjä kollektiiveja (kategorioita) (mt. 45). Julkunen viittaa ns. *työprosessiteoriaan*, missä keskeisiä käsitteitä ovat marxilaisesta ajattelusta lähteneet työn ja pääoman käsitteet. Työn tekijä ei tee työtä (pääoman arvon lisäämistä) itselleen vaan palkkaa vastaan tuotantovälineiden omistajalle ja työvoiman ostajalle tämän kontrolloimassa ja organisoimassa työprosessissa. (Mt. 28-29.)

Työnantajan ja työntekijän kahdenvälinen työsopimus on epäsymmetrinen ja eriarvoinen, työntekijän ollessa heikompi, suojeltava osapuoli (Julkunen 2008, 45). Siltala (2007, 39) puhuu työn vaihtosuhteesta: paljonko ihmisen täytyy tehdä työtä ja millaisilla ehdoilla saadakseen itselleen säällisen elämän (aineellinen elintaso, riittävä vapaa-aika sekä voimia nauttia siitä vapaa-ajasta). Osapuolien yhdenvertaisuuden tavoittelu ja sen loukkaaminen selittää Siltalan mukaan myös vahvasti työelämän konflikteja (mt. 20).

Nykyään yritykset odottavat suomalaiselta yhteiskuntapolitiikalta itselleen suotuisia ratkaisuja. Suuret yritykset operoivat globaalisti ja ovat tilivelvollisia kansantalouksien sijasta omistajilleen kvartaalitalouden rytmissä. Omistaja-arvon tuottamisen yhtenä keinona on organisaatioiden ”keventäminen” eli irtisanomiset ja työn siirtäminen pois yrityksistä. (Julkunen 2008, 56-57. ) Uudessa globaalissa taloudessa pääoman ja työvoiman toiminnan tasossa on kasvava epäsymmetria. Jakolinja muodostuu ”suomalaisen työn” ja yhä enemmän kansainvälisten, kasvottomien omistajien välille. Siltalan (2007, 202) mukaan viralliset työsuhteet ovat muuttuneet työsopimuksista kauppasopimuksiksi, joissa myydään tiettyä työsuoritusta, eikä yleistä työkykyä. Työn tuottamisesta aiheutuneet kustannukset kaatuvat työntekijälle itselleen: hän vastaa vanhuudestaan, sairaudestaan ja perhevelvoitteistaan. Pääoman on entistä helpompi päästä eroon työvoimasta, josta sille ei ole kyseisellä hetkellä hyötyä. Jotkut hyvin palkatut yksilöt voivat yhtiöjärjestelyjen kautta siirtää tulonsa palkkatuloista osinkotuloiksi (mt. 74). Sosiaalisessa kokemusmaailmassa elävät menestyjien, selviytyjien ja häviäjien jaot (mt. 75). Uudessa taloudessa tuotanto alistuu nopean pörssirahan ehtoihin ja perustuu realiteetteja uhmaaviin osakevoitto-odotuksiin. Pörssi

palkitsee kustannussäästöistä eli henkilöstöleikkauksista ja työehtojen painamisesta. (Mt. 203.)

Anu Kantolan (ks. Julkunen 2008, 59-60) mukaan yhteiskunta on muuttunut henkilökohtaisen kilvoittelun areenaksi. Yksilöllistyminen edistää myös yksilöiden haavoittuvuutta (Castel 2007, ks. Julkunen 2008, 60). Julkunen näkee myös työstressin ja työelämän patologisten oireiden kumpuavan työlle ja ihmisarvolle luotujen kulttuuristen odotusten ja työn realiteettien ristiriidasta (Julkunen 2008, 60).

Siltala (2007, 604) kuvailee kirjassaan työpaikkojen pakkoyhteisöllisyyden rakentamista. Tiimityön yleistymisestä huolimatta vastuu on jäänyt yksilölle, ja kannustinpalkkiot saavat yhteistyöhön pakotetut työntekijät kilpailemaan keskenään (mt. 606). Lisäksi yleisestä työssäviihtymisestä on tehty normi: yrityksissä järjestetään pakollisia työssäviihtymiskoulutuksia. Iloinen yhteistunne korvaa oman elämän alistamisen yhtiön intresseille. (Mt. 613-614.) Tilapäinen ja tehtäväkohtainen työ muuttaa työntekijöiden tapaa työskennellä yhdessä. Sisäisen kilpailun johdosta voittajatiimi saa suuren palkkion eikä muille jää mitään. Tällainen järjestelmä aiheuttaa työntekijöillä paljon stressiä ja epävarmuutta. (Sennett 2002, 51-53.)

Sennettin (2002, 18-20) mukaan työelämän muutos tiivistyy yleiseen jatkuvuuden ja pitkäjänteisyyden katoamiseen. Tämän päivän epävarmuus nousee Sennettin mukaan kapitalismin ideologian jokapäiväisistä käytännöistä, joissa epävakaisuuden tilaa pidetään normaalina. Ihmisten tahto ja toiminta erkaantuvat toisistaan. (Mt. 28-29.)

Sennettin (2002, 127-130) mukaan epäonnistuminen ei ole enää vain yhteiskunnan huono-osaisimpien kohtalo. Henkilöstösupistukset ja toimintojen uudelleenjärjestämiset aiheuttavat nykyään yhä useamman elämään yhtäkkisiä ongelmia. Toimintoja uudelleen järjestettäessä ihmisiä kohdellaan kertakäyttöesineinä. Tämä vie ihmisiltä mahdollisuuden kokea itsensä merkityksellisiksi. (Mt. 159.) Uusliberalistinen järjestys kohtelee toisista, erityisesti valtiosta, riippuvaisia ikään kuin he olisivat yhteiskunnan loisia, pikemmin kuin aidosti avun tarpeessa. Heikko, riippuvainen ymmärretään vahvan ja itsenäisen vastakohdaksi, kuten menestyminen epäonnistumisen vastakohdaksi. (Mt. 151-154.) Tällainen malli luo kuvan, että riippuvaiset ja avun tarpeessa olevat ovat ihanteesta poikkeavia ja saavat siis negatiivisen sävyn. Näin

esimerkiksi vakavasti sairaat ja iäkkäät voidaan leimata, koska he osoittavat olevansa avun tarpeessa. (Sennett 2007, 60-61.)

Yritysten modernit uudelleenjärjestelyt eivät perustu yrityksen sisäiseen toimintaan vaan pörssissä määräytyvien osakekurssien arvoon. Sennetin (2007, 54-55) mukaan tällaisissa olosuhteissa eriarvoisuus sekä yritysten sisällä että yhteiskunnassa voimistuu. Eriarvoisuutta on monia muotoja, muun muassa ylimmän johdon huippupalkat ja keskituloisten palkkakehityksen pysähtyminen suurituloisiin verrattuna.

Yrityskulttuuri riippuu siitä, millä tavoin tavalliset ihmiset mieltävät instituution. Yrityskulttuuri vaikuttaa puolestaan siihen, miten työidentiteetit syntyvät. Sennetin (2007) mukaan ihmiselle on äärettömän tärkeää pystyä luokittelemaan itsensä. Identiteetissä ei ole tärkeää se, mitä ihminen tekee, vaan se, mihin hän kuuluu. Organisaatioiden painoarvo on täten suuri työidentiteetin syntymisessä ja muovautumisessa. (Mt. 69-72.)

Kriittisesti katsoen työpahoinvoinnin lisääntyminen voidaan palauttaa lisääntyneeseen keskusteluun, pahoinvoinnin suurempaan näkyvyyteen ja kuuluvuuteen (Virsu 2012, 14). Keskustelun lisääntymisen voi nähdä oireena siitä, että muutokset ja tapahtumat työelämässä aiheuttavat entistä enemmän ahdistusta. Työelämän muutokset ja vaatimukset ovat yhteiskunnallisessa keskustelussa painokkaasti esillä, ja epävakauden ja epävarmuuden kokemukset ovat nousseet vahvasti esille työkeskustelussa. Epävarmuus ruokkii epäluuloa ja vaikeuttaa luottamuksellisten suhteiden syntymistä työnantajien ja työntekijöiden välille. Näiden ongelmien lisääntyneen tiedostamisen tai ylipäänsä tällaisiin asioihin liittyvien lisääntyneiden pelkojen vuoksi myös työnantajille on aiheutunut paineita tarjota työlle ja yhteisöllisyydelle uusia, mielekkäämpiä tulkintakehyksiä. (Mt. 15.)

### **2.3 Sosiaalinen konstruktioismi**

Erityisesti Foucault'n (1982) tuotannon myötä yhteiskuntatieteissä on yleistynyt näkemys, jonka mukaan sosiaalinen todellisuus ei ainoastaan välity symbolisesti ja yksisuuntaisesti, vaan sitä nimenomaan tuotetaan ja ylläpidetään erilaisilla puhetoilla.

Kielenkäytöstä kiinnostuneen diskurssianalyysin näkökulma on kielenkäytön tarkasteleminen tekemisenä, joka muotoutuu sosiaalisissa prosesseissa ja rakentaa sosiaalista todellisuutta (Suoninen 1999, 17-19). Kiinnostus kohdistuu sen pohtimiseen, miten toimijat tekevät asioita ymmärrettäviksi kielenkäytöllään. Erityistä diskurssianalyttisessä näkökulmassa on se, että analyysissä keskitytään siihen, miten sosiaalista todellisuutta tuotetaan erilaisissa sosiaalisissa käytännöissä.

Sosiaalisen konstruktionismin (Berger & Luckmann 1966/1994, Lämsä & Tiensuu 2002, 366) idean mukaan kielen ja diskurssien käyttö tuottaa konsepteja. Tällaisia konsepteja ovat mm. ideat johtajuudesta ja henkilöstöstä, johtajien ja työntekijöiden / esimiesten ja alaisten välisistä suhteista. Näiden konseptien kautta ymmärrämme maailmaa ja liitämme asioita yhteen. Sekä konseptit että niiden merkitys muuttuvat ajan mukana kontekstista toiseen ja muodostavat dynaamisen resurssin. Usein tietyssä sosiokulttuurisessa tilanteessa ihmiset kuitenkin kokevat nämä kontekstit itseisarvoisina ja luonnollistuneina ”lakeina”, koska ne on omaksuttu kollektiivisesti ja niiden status oikeutetaan sosiaalisen konstruktion prosesseina. Se, miten yritysten julkaisemat kirjoitukset esittävät yrityksen toimijat, kuten henkilöstön, voi joko ylläpitää tai muuntaa käytettyjen konseptien (johtajuus, työelämä, esimies-alaissuhteet jne) merkityksiä, jotka puolestaan vaikuttavat monin tavoin koko yhteiskuntaan.

Juhilan & Suonisen (1999, 234) mukaan sosiaalisen konstruktionismin puitteissa faktat nähdään ylipäätään sosiaalisesti tuotettuina, ei universaaleina, muuttumattomina tosiasioina, kuten luonnontieteissä tai muissa normatiivisissa tieteenaloissa. Diskurssianalyysissä ei kuitenkaan tyydytä pelkkiin perustelemattomiin spekulointeihin, vaan tarkoituksena on tehdä aineistojen tarkkaan analysointiin perustuvia tulkintoja kielenkäytöstä.

Kieli kytkeytyy myös vallan käyttöön. Valta päättää käsitteistä on myös valtaa todellisuuden hallinnasta. Yksilölliset ja poikkeavat sosiaaliset konstruktiot ovat marginaalissa. Yhtäläillä enemmistönkin ääni voidaan tukahduttaa eliitin määrittellessä todellisuuden sekä kontekstin, missä todellisuutta on soveliaista käsitellä. (Laaksonen 2006, 65)

Työelämän voidaan katsoa olevan kahtiajakautunut diskurssien tasolla: puhutaan työnantajista ja työntekijöistä. Kahtiajakautumisen voidaan sanoa olevan kieleen rakentunut konseptuaalinen systeemi (Lämsä & Tiensuu 2002, 365-366). Puhe ja diskurssit heijastavat vallalla olevia arvoja ja valtasuhteita, ja siten muodostavat tavan todentaa, tuottaa ja toistaa kahtiajakautumista ja sosiaalista eriarvoisuutta. Toisin sanoen, diskursseja ja kieltä voidaan käyttää ylläpitämään epätasaisia valtasuhteita. Toisaalta vaikka diskurssit ylläpitävät ja rakentavat valtasuhteita, myös vaihtoehtoisia diskursseja voi esiintyä. Sosiaalinen maailma (tässä yhteydessä työelämä tai työpaikka) on sen toimijoiden (henkilöstö, työntekijät, johto) luomus. Nämä sosiaaliset toimijat rakentavat ja ylläpitävät tätä sosiaalista maailmaa puheen ja kommunikoinnin kautta. (Fairclough 1995.)

### **3 KRIITTINEN DISKURSSIANALYYSI METODISENA LÄHESTYMISTAPANA**

Pälli (2003, 22-23) kuvaa diskurssia yksinkertaistettuna kielenkäytöksi sosiaalisessa kontekstissa. Yleisesti ottaen diskurssin voidaan sanoa olevan tulkinnallinen käsite; diskurssin katsotaan muodostuvan teksteistä; ja diskurssi tulkitaan sosiaalisissa käytännöissä rakentuvaksi ja sitä rakentavaksi merkityssuhteiden systeemiksi.

Tämän työn konteksti on suomalainen, 2008-2009 vuosiin sijoittuneen finanssikriisin ja sitä seuranneen taantuman aikainen työelämä. Työelämä ei sinänsä ole suora tutkimuskohde, vaan yritysten viestintä ja yritysten tuottamat tekstit. Näiden tekstien kautta tarkastelen, kuinka sosiaalinen eriarvoisuus rakentuu kyseisessä kontekstissa, suomalaisessa työelämässä.

Tutkimukseni metodologinen lähestymistapa on kriittinen diskurssianalyysi. Kriittisen diskurssianalyysin avulla pyrin tarkastelemaan aineistoni yritystekstien valta-asemien kautta rakentuvia eriarvoistavia kielellisiä käytänteitä. Työelämän identiteettejä ja eriarvoisuuden rakentumista tarkastelen tarkemmin kategorisoinnin ja jäsenkategoria-analyysin avulla. Kategorisoinnilla on merkittävä rooli työelämän identiteettien rakentumisessa ja ylläpitämisessä. Tarkempaan metodologisena työkaluna käytän

Harvey Sacksin jäsenkategoria-analyysia. Kategorisoinnin analyysin avulla pyrin pääsemään käsiksi teksteissä esiintyvien toimijoiden identiteettien rakentumiseen sekä työelämän eriarvoistaviin käytäntöihin.

### 3.1 Kriittinen diskurssianalyysi

Käytän tutkielmassani metodologisena lähestymistapana kriittistä diskurssianalyysia, jonka keskeisenä kehittäjinä voidaan pitää mm. Norman Fairclough'ia (1989; 1995) sekä Teun A. van Dijkia (1993; 1997; 1998). Kriittinen diskurssianalyysi ei ole tarkkarajainen tutkimusmenetelmä, vaan metodologisena kehyksenä väljä joukko erilaisia lähestymistapoja, jotka asettavat analyysille erilaisia tavoitteita.

Kriittinen diskurssianalyysi pyrkii paljastamaan itsestään selvyysinä pidettyjä oletuksia sosiaalisessa, poliittisessa ja taloudellisessa viitekehyksessä. Se pyrkii tuomaan esiin sosiaalisia seikkoja ja ilmiöitä, jotka useimmiten jäävät huomaamatta ja sanomatta. Paltridgen (2007, 182) mukaan kriittisen diskurssianalyysin avainperiaate on, että ideologioita tuotetaan ja heijastetaan diskurssien käytössä. Faircloughin näkemykset pohjautuvat Foucaultin ajatuksiin, joissa diskurssi on erottamaton osa sosiaalisia käytäntöjä. Siksi kriittisen diskurssianalyysin mukaan verbaalista vuorovaikutusta on tarkasteltava suhteessa sosiaaliseen todellisuuteen (Fairclough 1995, 133).

Diskurssianalyttinen lähestymistapa on tehokas työkalu diskurssien mahdollisuuksien ja rajoitusten tutkimiseen. Sen avulla voidaan paljastaa ja tuoda näkyväksi useita pinnan alla näkymättömissä olevia ja vallitsevia kommunikaatorakenteita sekä paljastaa kielelliset käytänteet, jotka ylläpitävät tiettyjä, usein luonnollistuneita ja itsestään selvyysinä pidettyjä sosiaalisen maailman ”faktoja tai totuuksia” eli **normeja**. (Lämsä & Tiensuu 2002, 367.)

Tutkimukseni keskeisenä kohteena on sosiaalinen eriarvoisuus ja epätasa-arvo, jonka merkittävänä tekijänä uskon olevan vallan epätasaisen jakautumisen.

Teun A. van Dijk (1993, 252) mielipide on, että kriittisen diskurssianalyysin tehtävä on käsitellä diskurssin vallan väärinkäyttöön liittyviä dimensioita ja niistä aiheutuvaa epäoikeudenmukaisuutta ja epätasa-arvoa. Dominanssiin ja epätasa-arvoon

keskittyminen juontaa juurensa kiinnostuksesta painottaa sosiaalisia ilmiöitä ja ongelmia, joita kriittisen diskurssianalyysin avulla pyritään paremmin ymmärtämään. Van Dijkin mukaan kriittisen diskurssianalyysin avulla toivotaan muutoksen aikaansaamista kriittisen ymmärryksen kautta. Kriittisen diskurssianalyysin näkökulma on van Dijkin mukaan eniten dominanssista ja epäoikeudenmukaisuudesta kärsivien näkökulma. Kriittisen analyysin tähtäimessä on valtaeliitti, joka toteuttaa, ylläpitää tai sulkee silmänsä sosiaaliselta epätasa-arvolta ja epäoikeudenmukaisuudelta.

Van Dijk kirjoittaa (mt. 252), että valtaan kuuluu jonkun ryhmän (ryhmään kuuluvien yksilöiden, tässä yhteydessä johtajien) hallitsema jonkun toisen ryhmän (jäsenten, tässä yhteydessä työntekijöiden) kontrolli. Tämä kontrolli voi koskea sekä toimintaa että ajatuksia: valtaapitävä ryhmä voi rajoittaa toisten toiminnanvapautta, mutta myös vaikuttaa heidän ajatuksiinsa. Valtaa pitävä ryhmä voi siis pyrkiä muuttamaan muiden mieliä oman etunsa mukaiseksi. Jos dominoitujen yksilöiden/ryhmien mieliin pystytään vaikuttamaan niin, että he (kyseenalaistamatta) hyväksyvät tämän dominoinnin ja toimivat vapaasta tahdostaan dominoivan osapuolen edun mukaisesti (dominoinnin legitiimisyys), puhutaan hegemoniasta.

Sekä van Dijk (1993, 255-256) että Fairclough (1989, 52) tuovat esille käsitteen **pääsystä diskurssiin** (access to discourse), mitä pidetään vallan mahdollistavana sosiaalisena resurssina. Pääsy diskurssiin tarkoittaa sitä, että kielen käyttäjillä on toisiinsa nähden eriarvoinen vapaus tai mahdollisuus käyttää tiettyjä diskursiivisia tyylejä tai osallistua tiettyihin keskusteluihin tietyssä tilanteessa tai kontekstissa (van Dijk 1993, 255-256). Toisilla on myös suurempi mahdollisuus rajoittaa muiden pääsyä kyseisiin diskursseihin (Fairclough 1989, 52). Esimerkiksi vain johtoryhmän jäsenillä on pääsy yhtiön johtoryhmän kokouksiin. Eri yksilöillä/ryhmillä on myös eriarvoinen mahdollisuus käyttää tai hyödyntää erilaisia kommunikaatiovälineitä tai -tilanteita, kuten esimerkiksi johtajan pitäessä puhetta koko yrityksen henkilöstölle (joka voidaan nähdä enemmän tai vähemmän passiivisena yleisönä). Erityisen passiivinen yleisö on kyseessä painetussa informaatioissa, kuten vuosikertomuksissa tai internetissä julkaistuissa kirjoituksissa. Jos esimerkiksi internetissä julkaistun kirjoituksen yhteydessä ei ole välitöntä mahdollisuutta antaa sähköisesti palautetta (kuten blogeissa), harva yksittäinen henkilöstön jäsen lähettää sähköpostipalautetta saati uskaltaa antaa

sitä henkilökohtaisesti. Johtajilla on myös ylivoimainen pääsy ja kontrolli päätöksentekoon ja strategisesti käsiteltäviin asioihin verrattuna rivihenkilöstöön. Lisäksi heillä on pääsy yrityksen taloudellisiin tuloksiin ja muihin lukuihin ja tietoihin sekä yhteyksiä mediaan ja muihin päättäjiin. Vallan puutetta voidaanakin mitata aktiivisen ja kontrolloidun diskurssiin pääsyn puutteen mukaisesti: ”tavalliset” ihmiset ovat vain enemmän tai vähemmän kontrolloituja osallistujia, käyttäjiä, kuluttajia ja katsojia (van Dijk 1993, 255-256).

Valtasuhteiden rakentumisessa merkittävimpänä voimana on **ideologia**. (Fairclough 1989, Van Dijk 1998). Ihmisten itsestään selvinä harjoittamat institutionaaliset käytänteet sisältävät olettamuksia, jotka suoraan tai epäsuorasti oikeuttavat olemassa olevat valtasuhteet. Käytänteet, jotka esiintyvät itsestään selvinä ja maalaisjärjellä ajateltuna totuuksina, voidaan usein näyttää saaneen alkunsa dominoivasta luokasta, länsimaissa siis kapitalistisen luokasta, ja ne ovat ns. luonnollistuneet (naturalized). Käytänteiden ja diskurssien toimiessa tavalla, joka ylläpitää luonnollistuneita valtaepäsuhteita, toimivat ne Faircloughin (1989) mukaan ideologisia. Ideologinen valta (valta esittää jonkin tahon käytänteet universaaleina ja itsestään selvinä) on merkittävä osa taloudellista ja poliittista valtaa, koska sitä harjoitetaan juuri diskursseissa (mt. 27).

Valtasuhteita esiintyy yhteiskunnallisten luokkien välillä, mutta myös eri sosiaalisten ryhmien, kuten etnisten ryhmien, sukupuolten ja eri-ikäisten välillä. Valtasuhteisiin liittyy aina ns. luokkataistelu, eri osapuolten erilaisten intressien kohtaamisprosessi. Luokkataistelu on väistämätön ilmiö systeemissä, missä yhden luokan vallan ja voittojen maksimointi on riippuvainen sen vallasta toisen ryhmän riistoon ja hallitsemiseen. Kaikki vallankäyttö tapahtuu sosiaalisen taistelun kautta. Kieli on sekä paikka että keino, millä luokkataistelua käydään. (Fairclough 1989, 29.) Ideologian ja vallankäytön välinen suhde ilmenee sillä, että ihmiset integroidaan johonkin kontrollin välineeseen (esimerkiksi työsuhde), minkä osana he tuntevat olevansa. Diskurssi on ideologian kuljettaja, mikä samalla ylläpitää kontrollia. Sen lisäksi että diskurssi määräytyy sosiaalisesta rakenteesta, sillä on myös vaikutuksia sosiaalisiin rakenteisiin. Instituutioiden ja yhteiskunnallisten valtaapitävien kontrolli diskursseista pitää yllä heidän valtaansa. (Mt. 30-31.)



Valta diskurssissa ilmenee siinä, miten voimakkaampi osapuoli kontrolloi ja rajoittaa vähemmän voimakkaan osallistumista. Nämä rajoitukset liittyvät

- sisältöön (mitä sanotaan tai tehdään)
- suhteisiin (sosiaaliset suhteet mitä ihmiset tuovat diskurssiin)
- toimijoihin (subjects; subjektipositiot, joita ihmiset voivat diskurssissa saada).

Teksteissä eli yksisuuntaisessa diskurssissa valta on Faircloughin (1989, 41-45) mukaan usein piilotettu. Valta rakentuu jo asetelmasta, jossa tekstin tuottajalla on valta määrittellä tekstissään vastaanottajan ja teksteissä käsiteltävien roolit. Yksipuolisten tekstien kohteena on useimmiten ns. ideaali vastaanottaja, jolle teksti suunnataan ja minkä kautta kielelliset valinnat tehdään. Yksipuolisen diskurssin valtaa ylläpitää teksteissä syy-seuraussuhteiden ja niiden vastuiden häivyttäminen, agentuurin piilottaminen sekä vastaanottajan ja muiden tekstiin osallistuvien positiointi eli asettamien tiettyihin sosiaalisiin rooleihin.

Fairclough (1989, 51) esittelee myös käsitteen **valta diskurssin takana**. Kyseessä on valta, joka kyseisen diskurssityypin ominaisuuksien takia vaikuttaa kaikkiin osallistujiin. Esimerkiksi johtoasemassa olevan takana oleva valta vaikuttaa siihen miten johtaja puhuu, mitkä ovat johtajan ja alaisten roolit, mitä johtajilta ja alaisilta odotetaan. Valta ei todellisuudessa kuulu instituutiolle (esim. yritykselle), vaan valtaapitäville instituution johdossa. Tästä esimerkkinä toimintatapojen ”periaatteellistaminen”, se, miten ne tuodaan esille ja valtuutetaan, sekä negatiivisesti rangaistuksen uhalla että positiivisesti lupaamalla hyvää niille, jotka niitä noudattavat. Toimintatapojen vakioiminen on institutionaalisten valtaapitävien käsissä. Eri osapuolten eriarvoiset positiot syntyvät sosiaalisen instituution vallalla olevista ideologioista, jotka ovat lähtöisin valtaa pitävien ja sosiaalista instituutiota kontrolloivien ideologioista.

### **3.2 Kategorisointi**

Yhtenä eriarvoisuutta ylläpitävänä tapana on ihmisten, aineiston tapauksessa yritysten henkilöstön, luokittelu eli kategorisointi. Yleisenä henkilöstön luokittelukriteerinä on niin sanottu sosioekonominen asema (esimerkiksi työolobarometrit) eli henkilöstön jako

työntekijöihin, alempiin ja ylempiin toimihenkilöihin, joskus vielä erikseen johtoon. Muita kategorisoinnin tapoja on mm. jako vakituisiin ja määräaikaisiin työntekijöihin, miehiin ja naisiin, eri ikäluokkiin ja niin edelleen.

Ihmisten luokittelu on normalisoitunut yleiseksi tavaksi puhua. Se ei poista siitä seikkaa, että luokittelu asettaa eri ihmiset eriarvoisiin asemiin ja tämän lisäksi luo tietynlaisen leiman kohdistuen eri asemiin ja niistä rakentuneiden identiteettien kautta ihmisyksilöihin itseensä. (Ainsworth & Hardy 2004.)

### **3.2.1 Kategorisointi psykologisena ilmiönä**

Kategorisointi on ihmisajattelun keskeisimpiä ominaisuuksia, perustavaa laatua oleva toiminto, joka liittyy ja vaikuttaa ihmisten ajatuksiin, näkökantoihin, toimiin ja puheeseen. Useimmat ihmismielen kategoriat ovat tiedostamattomia ja automaattisia. Kategorisoimme fyysisten asioiden (esimerkiksi kasvit, olomuodot, esineet) lisäksi abstrakteja asioita, kuten tapahtumia, tunteita, sosiaalisia suhteita, ideologioita, hallituksia ja niin edelleen. (Lakoff 1987, 5-6.)

Lakoff (mt. 12-13) erottaa toisistaan ns. konseptuaalisen ruumiillistuman (conceptual embodiment) ja toiminnallisen ruumiillistuman (Functional embodiment). Konseptuaalisen näkemyksen mukaan kategorioitten ominaisuudet ovat seurausta ihmisen biologisesta, fyysisestä ja sosiaalisesta kapasiteetista ja kyvystä ja ovat siten tietoisesti hallittavissa ja käsiteltävissä. Toiminnallisen näkemyksen mukaan ihminen ei ymmärrä tiettyjä konsepteja tietoisesti vaan käyttää niitä automaattisesti ja tiedottomasti osana jokapäiväistä toimintaa. Jälkimmäisellä tavalla käytettävillä konsepteilla on erilainen ja psykologisesti tärkeämpi status kuin tietoisesti valituilla käsitteillä.

### **3.2.2. Jäsenkategorisointi**

Sosiologi ja etnometodologi Harvey Sacks (Pälli 2003, 16; Järviluoma&Roivainen 1997, 15) on kehittänyt nk. jäsenkategorisaation käsitteen ja sen analyysin (Membershiup Categorization Device Analysis). Sacksin mukaan jäsenkategoriat ovat luokitteluja tai sosiaalisia tyyppejä, joita voidaan käyttää kuvaamaan yksilöä. Sacksin

mukaan kaikkiin jäsenyyuskategorisaatioihin liittyy kulttuurisesti latautuneita odotuksia. (Pälli 2003, 16.) Jäsenkategorisoinnin analyysin teoreettinen tausta palautuu mm. Bergerin ja Luckmannin sosiaaliseen konstruktionismiin. Analyysi lähtee siitä havainnosta, että merkittävä osa arjen kanssakäymisessä tarvottavista tiedoista on jäsentynyt jäsenkategorioiksi. (Järviluoma & Roivainen 1997, 16.)

Jäsenkategorisoinnissa yksilöt liitetään puheessa jäseniksi erilaisiin ryhmiin eli kategorioihin (Järviluoma & Roivainen 1997, 15-18). Jäsenkategorisoinnissa pohditaan, millaista arkitietoa tai piirteitä (toimintoja, motiiveja, syitä tai uskomuksia) puheessa olevien kategorioiden välisiin suhteisiin liittyy. Kategorisointi on kulttuurisesti metodista sosiaalista toimintaa: kategoriat tulkitaan kollektiivisiksi ilmiöiksi ja kulttuurisiksi resursseiksi.

Järviluoman ja Roivaisen (1997) mukaan kategorioihin liittyy Lena Jayyusin (1984; ks. Järviluoma & Roivainen 1997, 17) kehittämä ns. **kategoriapiirre**, ominaisuus tai toiminto, joka liitetään kyseiseen kategoriaan perustavaa laatua olevana, kuvaavana piirteenä. Jayyusi jakaa kategoriapiirteet ”luonnollisiin” kategoriasidonnaisiin piirteisiin ja tilannekohtaisiin, diskurssissa kategorioiden tuottamiin piirteisiin. Jayyusi erottelee lisäksi toisistaan seuraavat käsitteet: jäsenkategoria ja jäsenkategorisaatio. Kategoriat (tutkija, johtaja, mies) ovat selkeämmin kulttuurisesti kiinteäköjä, ihmiset käyttävät niitä rutiininomaisesti arkisissa kategorisointitoimissa. Kategorisoinnit eivät ole ”saatavilla” yhtä selkeästi, vaan ne rakennetaan tilannesidonnaisesti, yleensä periaatteella adjektiivi tai muu määre + kategoria (kielentutkija, synnynnäinen johtaja, suomalainen mies). (Järviluoma & Roivainen 1997, 17-19.)

Sacksin (1966; Järviluoma & Roivainen 1997, 17-18) mukaan yhteisöjen jäsenet tuntevat ja tietävät, että tietyt jäsenkategoriat ja –kategorisoinnit kuuluvat luontevasti yhteen, muodostaen jäsenryhmyksiä. Jäsenryhmien empiirinen perusta on yhteisön jäsenten toteuttama luonnollinen ryhmittely kategorioiksi. Nämä kategoriaryhmät muovautuvat siis kussakin kyseisessä tilanteessa ja kontekstissa ja niihin liittyy tiettyjä sääntöjä, jotka auttavat niputtamaan kategoriat ”oikeiksi”, siinä tilanteessa järkevimmiksi ja (enemmän tai vähemmän) selkeiksi ryhmiksi. Työelämässä erilaisia ryhmittymiä ovat esimerkiksi työnantajat, joihin kuuluvat esimerkiksi kategoriat yritys,

kunta, valtio, järjestö, jne. Toisena ryhmittymänä mainittakoon esim. ryhmä ammatti, joka sisältää kategoriat lääkäri, poliisi, tutkija, insinööri jne.

Pällin (2003, 13-14) mukaan sosiaalinen kategorisaatio on juurikin ryhmäksi rakentamista. Tähän rakentamiseen kieli antaa keinot: lingvistinen kategorisaatio on kielellisiä keinoja järjestää ja luoda ympäröivän maailman tarkoitteita erilaisina yhteyksinä ja eroina. Kielellisillä valinnoilla ihmisiä liitetään toisiin ihmisiin, asetetaan osaksi toisia tai erottaudutaan toisista. Ryhmään liittyvien asiointilojen käyttäminen puheessa eli diskurssissa on yhteydessä niiden kielellisten valintojen kanssa, joita diskurssissa käytetään ja diskurssia toteutetaan. Diskursiivisessa näkemyksessä kategoriat nähdään puhemaailman eli diskurssin ilmiönä. Tutkimuskohteena ovat siis sosiaaliset ryhmät ja kategoriat, joita luodaan ja merkityksellistetään kielenkäytössä. Tällöin näkemys ryhmästä tai sosiaalisesta kategoriasta on konstruktionistinen.

### **3.2.3 Kategoriat ja identiteetti**

Ainsworth & Hardy (2004, 232) ovat tarkastelleet identiteetin syntymistä sosiaalisista kategorioista sosiaalisen konstruktionismin kautta. Identiteetti on henkilöön tai kohteeseen kiinnittynyt merkitys, joka rakentuu sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja jaetuissa merkityksellistämisprosesseissa. Tästä lähtökohdasta identiteetteihin liittyvät ominaisuudet, kuten ikä, sukupuoli, kansalaisuus tms. ovat sosiaalisesti rakentuneita kategorisaatioita, joita rakennetaan ja muovataan kielen käytössä. Diskurssilla on tärkeä rooli prosesseissa, joiden kautta synnytetään jatkuvasti uusia kategorioita ja kategorisointeja. Kun näitä kategorioita kuvataan kielenkäytössä ja sosiaalisissa tilanteissa tietyn kategoriapiirtein, siirtyvät nämä piirteet kuvaamaan ja muovaamaan myös kategorian jäsenten identiteettiä. Sosiaalisia kategorioita synnyttävät ja muokkaavat sekä näiden kategorian jäsenet että tahot, jotka käsittelevät puheessaan ko. kategorioita. Näin myös identiteetit ovat diskurssien merkitysten ja suhteiden tuotoksia. (Mt. 237.) Niin sanottujen kielenkäytön ”ulkopuolisten” (ks. Pälli 2003, 14) kategorioiden (esimerkiksi ikä, sukupuoli) jatkokehittinä on syntynyt ja kehitty jatkuvasti uusia, kontekstisidonnaisia kategorioita (esimerkiksi vanhempi työntekijä, naisjohtaja). Vaikka sosiaaliset kategoriat, samoin kuin identiteetit, vaikuttavat usein luonnollisilta ja itsestään selviltä, ovat ne todellisuudessa kontekstin, kulttuurin ja

historian sosiaalisia tuotoksia (Ainsworth & Hardy 2004, 237-238). Kriittisen sosiaalisen tutkimuksen ja kriittisen diskurssianalyysin tarkoitus on paljastaa ja purkaa itsestään selviksi, luonnollistuneiksi muodostuneita olettamuksia ja sosiaalisia rakenteita sekä valtasuhteita. Kriittisen diskurssianalyysin näkemyksen mukaan diskurssit ovat myös diskurssiin osallistuvien, tunnistettavien toimijoiden strategisia vallan ja kontrollin ilmauksia, jotka kuvaavat ja heijastavat laajempaa institutionaalista kontekstia. Nämä valtasuhteet vaikuttavat myös kategorioiden ja identiteettien rakentumiseen ja muovautumiseen: myös identiteettejä luokitellaan erilaisiksi kategorioiksi. Van Dijk (1997) mukaan diskurssit rakentavat identiteettejä määrittelemällä ryhmiä, niiden huomion mielenkiinnon kohteita, sosiaalisia asemia, rooleja ja suhteita. Eri ryhmät ja toimijat pyrkivät muokkaamaan diskursseja omaksi edukseen (Ainsworth & Hardy 2004, 240). Diskurssien kautta rakentuneilla sosiaalisilla kategorioilla on tärkeitä vaikutuksia kategorioiden jäseniksi luokiteltuihin yksilöihin saakka. Tietyt kategorioihin ja sitä kautta identiteetteihin liitetyt ominaisuudet ja merkitykset vaikuttavat sekä kategorisoinnin kohteena olevien että kategorioita käyttävien yksilöiden käyttäytymiseen. Ainsworth & Hardy korostavat, että mm. diskursseissa rakentuneet identiteetit sekä edesauttavat että myös rajoittavat yksilöitä ja heidän mahdollisuuksiaan toimia yhteisöissä ja yhteiskunnassa. (Mt. 243.)

Keskeisenä kategorisointiin liittyvänä teoriana on Kenneth Burken (1969: 20–21, ks. myös Virsu 2012, 229) identifikaatio- ja erottautumisteoria. Burken mukaan kategorisointi osoittaa jo määritelmällisesti aina *toisia* eli ihmisiä jotka eivät ole *meitä* tai asioita joita emme tunnusta, hyväksy tai kannata. Rajanveto ilmaisee myös oman ryhmän ja identiteetin erityisyyttä toisiin nähden. Osoitettaessa jollekin ryhmälle yhteisiä asioita eli identifioitumisen kohteita tullaan usein irtisanoutuneeksi jostakin muusta tai asettuneeksi jotakin muuta vastaan. (Virsu 2012, 229.)

Muun muassa tätä ilmiötä tarkastelen seuraavissa luvuissa (4 – 5) aineistostani esille nousseiden kategorioiden, kuten eri-ikäisten, eri sukupuolta olevien ja erityisesti eri asemassa työskentelevien henkilöstön jäsenten, osalta.

## 4 HENKILÖSTÖN KATEGORISOINTI

Tässä luvussa esittelen tutkimusaineistostani tunnistettavia kategorioita ja kategorisointeja. Olen käyttänyt analyysivälineenä Järviluoman ja Roivaisen (1997, 15-17) esittelemää Sacksin ja Jayyusin jäsenkategoria –analyysin pohjalta kehitettyä menetelmää, jonka avulla olen tunnistanut aineistossa esiintyviä jäsenryhmiä, kategorioita sekä kategorioihin liittyviä kategoriapiirteitä. Analyysini oletuksena on, että kategorisointi toimii yhtenä työelämän eriarvoisuutta rakentavana ja ylläpitävänä tapana.

Kategorisointia on havaittavissa teksteistä eksplisiittisesti, eli se on helppo havaita jo päältäpäin. Monet aineistoni luokitteluryhmistä ja kategorioista ovat samoja kuin työolotutkimuksissa ja muissa työelämän virallisissa teksteissä on käytetty, kuten ikä-sukupuoli- ja sosioekonominen asema. Seuraavaksi esittelen aineistosta esille nousevia jäsenryhmiä ja kategorioita. Esimerkeistä tunnistamieni kategorioiden yhteydessä pohdin alustavasti niihin liittyviä työelämän ilmiöitä, erityisesti normeja. Kategorioiden yleisen esittelyn jälkeen tarkastelen niiden merkityksiä tarkemmin mm. niihin liittyvien, tekstistä löytyvien kategoriapiirteiden kautta.

On syytä huomioda, ettei tarkoitukseni ole tunnistaa kaikkia teksteissä esiintyviä kategorioita. Pyrkimykseni on tarkastella kategorisointia kielellisenä resurssina, joten tarkasteltavakseni nousseet kategoriat toimivat siis esimerkkeinä jäsenkategorisoinnin ja identiteettien kielellisestä rakentumisesta.

### 4.1 Yleinen henkilöstö-jäsenryhmittymä

Aineistossa esiintyvän *henkilöstö*-termin voi tulkita edustavan kaikkia yrityksen kanssa työsuhteessa olevia ihmisiä asemasta riippumatta.

(1) Konsernin laajuisessa yhteistoimintaryhmässä käsitellään yt-lain edellyttämiä sekä muita ajankohtaisia, koko konsernin Suomen henkilöstöä koskevia yhteisiä asioita. (Neste Oil vuosikertomus 2009)

(2) Vuoden aikana valmisteltiin koko henkilöstöä koskevaa tiimikohtaista tulokorttijärjestelmää, joka otetaan vaiheittain ja kokeillen käyttöön vuoden 2010 aikana. (YLE henkilöstökertomus 2009)

(3) Finnairin koko henkilöstö on edustettuna työsuojelun yhteistoiminnassa. (Finnair Yhteiskuntavastuuraaportti 2010)

Esimerkeissä 1-3 yhtenäinen henkilöstö-kategoriaryhmä rakennetaan käyttämällä henkilöstö-sanana etuliitteenä *koko*-sanaa. Lisäksi esimerkissä 1 yhteisyyttä lisää *yhteiset*-sanana käyttö. Näissä esimerkeissä ei jätetä sijaa arvailuille, mitä henkilöstöryhmiä kyseiset lauseet koskevat, vaan niissä rakentuu eksplisiittisesti kuva henkilöstöstä yhtenä kokonaisuutena.

(4) Osaava ja sitoutunut henkilöstö, joka toteuttaa asiakaslupaukset, on S-ryhmän menestyksen paras tae. (S-ryhmä Vuosikertomus 2009)

(5) Henkilöstö on sitoutunut toiminnan jatkuvaan parantamiseen (Lassila&Tikanoja Vuosikertomus 2009)

Esimerkeissä 4 ja 5 ei henkilöstön yhtenäisyyttä korosteta erikseen esimerkiksi *koko*- tai *yhteis*-sanoilla. *Henkilöstö*-sana toimii lauseissa subjektina eli tekijänä. Yhtenäisyys voidaan käsittää sillä, että lauseissa ei *henkilöstö*-subjektin lisäksi ole mainittu muita tekijöitä. Lisäksi lauseet liittyvät asioihin, jotka ovat yritysten keskeisiä tehtäviä ja tavoitteita (asiakaslupausten pitäminen, menestyminen, toiminnan jatkuva parantaminen), jolloin niitä toteuttamassa on jokainen yrityksen koko henkilöstöön kuuluva ihminen. Näissä esimerkeissä henkilöstö -kategorian kategoriapiirteenä on yrityksen tehtävien ja tavoitteiden toteuttaminen. Yritys jää persoonattomaksi sen sijaan, että esimerkeissä tuotaisiin esille, kuka yritystä ihmisenä edustaa (toimitusjohtaja/hallituksen puheenjohtaja/omistaja). Erityisesti esimerkissä 5 jää eksplisiittisesti epäselväksi, minkä ja kenen toiminnan parantamiseen henkilöstö on sitoutunut; yrityksen vai oman toimintansa. Tietämättä kirjoittajan todellisia motiiveja lauseista voisi tulkita niiden tarkoitukseksi luoda kuva, että yritys on yhtä kuin sen henkilöstö.

(6) VR-konsernin menestys perustuu osaavaan ja hyvinvoivaan henkilöstöön, joka toimii yhtenä joukkueena asiakkaiden parhaaksi. (VR Vuosikertomus 2010)

(7) ...osaava ja motivoitunut henkilöstö saavuttaa liiketoimintastrategian mukaiset tavoitteet. (Lassila&Tikanoja Vuosikertomus 2010)

Esimerkit 6 ja 7 antavat selkeän ja yksiselitteisen kuvan henkilöstö-kategorialle rakentuvista toivotuista ja odotetuista kategoriapiirteistä. Ideaalinen henkilöstön jäsen on osaava, hyvinvoiva ja motivoitunut. Henkilöstön jäsenten tarkoitus on esimerkkien mukaan täyttää yritysten toiminnan tavoitteet. Henkilöstö on yksi, yhtenäinen joukko, joka esiintyy esimerkeissä yksikön ensimmäisessä persoonassa, mikä ikään kuin häivyttää Henkilöstö-kategoriaryhmän jäsenten yksilöllisyyden ja erilaiset persoonat. Henkilöstö-kategorisointi rakentaa kaikille ryhmän jäsenille itsestään selviksi ja kyseenalaistamattomiksi ominaisuuksiksi (normeiksi) yllä mainitut kategoriapiirteet.

Virsun (2012, 242-243) mukaan yrityksen ja sen henkilöstön samastaminen on tyypillistä ihmisslähtöiselle tai inhimillistävälle puhetavalle. Samalla kyse on osallistamisesta, vastuun jakamisesta. Yrityksen kehityksen suunnan määrittäminen palautetaan yksilötasolle. Yhdenmukaisuuden vaatimus esitetään tasa-arvoisuutta ja yhteishenkeä kohottavana: kaikkien yrityksen henkilöstöön kuuluvien nostaminen esiin luo tasa-arvoistavaa ja ihmisslähteistä sävyä. Tästä seuraa Virsun mukaan sellaisen yrityskulttuurin syntyminen, jossa yrityksen ja sen henkilöstön menestyminen nähdään yhteisenä päämääränä. Virsun mukaan kyse on identifioitumisesta eli samastumisesta. Esimerkeissä esitettyjen *henkilöstö*-sanana määreisiin (osaava ja sitoutunut, jatkuva parantaminen) samastuminen eli identifioituminen (vrt. Burke 1969) merkitsee Virsun mukaan automaattisesti näiden määreiden hyväksymistä, mikä johtaa siis yksilön ja yhteisön intressin samastamiseen. (Mt. 245.)

(8) Postitoiminnan suuret rakennemuutokset vaikuttivat vuonna 2009 tuhansien itellalaisten arkeen. ... Suurista muutoshankkeista huolimatta itellalaisten työtyytyväisyys säilyi vakaana. (Itella Vuosikertomus 2009)

(9) [Henkilöstö]Tutkimuksen tavoitteet oli kartoittaa, mitä tekijöitä lemminkäiset pitävät työssään tärkeinä. (Lemminkäinen Vuosikertomus 2010)

(10) Kaikki valiolaiset ovat merkittäviä tekijöitä tuotteen matkalla kuluttajan ruokapöytään. (Valio työpaikkana /www 2009)



(11) Henkilöstöjohtamisen keskeisin tehtävä on luoda finnairilaisille onnistumisen edellytykset sekä tukea heidän työhyvinvointiaan vaikeinakin aikoina. (Finnair Logbook 2009)

Yhteisyyttä rakennetaan myös esimerkkien 8-11 mukaisilla yrityksen nimestä johdetuilla henkilöstön jäsenyyden nimityksillä. Nämä nimitykset korostavat myös sitä seikkaa, että henkilöstön ollessa esimerkiksi ”finnairilaisia”, he automaattisesti eivät ole ”SAS:laisia”. Toisin sanoen henkilöstön odotetaan identifioituvan omaan työnantajaansa samalla hyväksyen ikään kuin yhteisen vihollisen (kilpailija) ja sitoutuvan tämän ulkopuolisen uhkan torjuntaan. Toisaalta tekstien kirjoittaja voi myös pyrkiä häivyttämään mahdollista ajatusta kahtiajaosta (työnantaja vs. työntekijä), jonka yrityksen nimen käyttäminen työnantajaa kuvaamassa voi nostaa esille (ks. esimerkki 3).

## 4.2 Luonnolliset kategoriat työelämäkontekstissa

Seuraavissa esimerkeissä tarkastelen esimerkkien kautta, minkälaisia kategorioita ja kategoriaryhmiä aineistoni teksteissä eksplisiittisesti käytetään ja nostetaan esiin.

(12) Palveluala on naisvaltainen ala. S-ryhmän henkilöstöstä yli kolme neljäsosaa on naisia. Henkilöstön keski-ikä on 35 vuotta. Noin 87 prosenttia työntekijöistä on vakituudessa työsuhteessa. Osa-aikatyö on kaupan- ja palvelualalla yleistä ja noin 36 prosenttia S-ryhmän työntekijöistä on kokoaikaisessa työsuhteessa. (S-ryhmä yritysvastuuraportti 2010)

Esimerkissä 12 on esitelty seuraavat kategoriaryhmät: sukupuolikategoria *nainen*, ikäkattegoria *keski-ikä 35 vuotta* sekä kaksi erilaista työsuhdekategoriaa: työsuhteen laatu *vakituinen*, työaika *osa-/kokoaikainen*. Näistä mainituista kategorioista sekä nais-että osa-aikatyösuhdekategoriaa ja niihin liittyviä piirteitä perustellaan esimerkissä erikseen, joten niiden voidaan olettaa olevan jollain tavalla normista poikkeavia tai muuten erityistä perustelua vaativia. Naiskategorian perustelu liittyy länsimaiseen sukupuolisen tasa-arvon normiin (naiset ja miehet voivat, saavat ja ovat oikeutettuja

samoihin töihin ja tehtäviin) ja yleiseen keskusteluun työpaikkojen ja sitä kautta palkkojen tasa-arvokysymyksiin. Osa-aikatyösuhtekategorian tapauksessa normiksi voidaan esimerkin perusteella olettaa kokoaikatyö, koska esimerkissä ko. yrityksen (ja sen sanoman mukaan koko palvelualan) henkilöstöstä reilusti yli puolet työskentelee niin sanotussa epätyypillisessä työaikaosuudessa.

(13) NesteOil kohtelee kaikkia työntekijöitään tasa-arvoisesti ja tasapuolisesti riippumatta heidän sukupuolestaan, kansallisuudestaan, iästään, uskonnostaan, poliittisista mielipiteistään ja muista vastaavista seikoista. (Neste Oil Vuosikertomus 2009)

Esimerkissä 13 tuodaan esille samoja kategorioita kuin esimerkissä 12 käyttäen kategoriaryhmien nimityksiä (kuten *ikä* ja *sukupuoli*). Aikaisempien lisäksi mainitaan kategoriaryhmät *kansallisuus*, *uskonto* ja *poliittinen mielipide*. Näiden kategoriaryhmien esille tuominen osoittaa yrityksen noudattavan suomen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädäntöä (Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004/21 6§), jossa nimenomaisesti kielletään kenenkään syrjimin edellä mainittujen seikkojen takia.

Näiden esimerkkien perusteella normi on se, että vastuullinen ja menestyvä yritys noudattaa näitä lakeja. Toisaalta yritystoimintaan liittyy lukuisia muitakin lakeja, eikä aineiston teksteissä nosteta niistä joka ikistä esille samaan tapaan. Se, että ko. yritys on juuri tämän lainkohdan (tasa-arvo ja tasavertaisuus) nostanut esille virallisessa raportissaan, voi antaa kriittiselle tarkastelijalle kuvan, että mainittuihin kategorioihin liittyy (tai on aiemmin ajan saatossa liittynyt) eriarvoistavia piirteitä.

Seuraavassa kappaleessa tarkastelen kahteen edellä esiintyvään kategoriaryhmään, ikä- ja sukupuoliryhmiin, liittyviä kategoriapiirteitä, jotka nostavat esille kyseisten kategoriaryhmien (vanhempi työntekijä; naiset) kategorisointien ongelmallista asemaa työelämässä. Tämä ongelmallisuus puolestaan luo kasvualustan eriarvoiseen kohteluun ja käytänteisiin.

#### 4.2.1 Naiset ja maskuliinisuuden hegemonia

Lämsä ja Tiensuu (2002, 372-373) ovat tunnistaneeet suomalaisyrityksiä käsittelevässä talousmediassa kolmenlaisia naisia käsitteleviä sukupuolirooleja ja -identiteettejä heijastavia diskursseja. Patriarkalisessa diskurssissa naissukupuoli on normatiivisesti alisteisessa asemassa miessukupuoleen nähden miesten ja naisten luonnollistuneiden biologisten erojen johdosta. Patriarkaalinen diskurssi oli tutkimuksen mukaan edelleen dominoiva. Miessukupuoli ja maskuliinisuus ovat liike-elämässä (etenkin johtotehtävissä) normi, mihin naissukupuolta verrataan. Ollakseen samanveroinen miesten kanssa, naisten tulee omaksua samat arvot ja ominaisuudet, joita miehiltä odotetaan. Gherardi ja Poggio (2001, 257) ovat myös havainneet maskuliinisuuden hegemonian yritysmaailmassa.

Seuraavissa esimerkeissä naisten asema ja maskuliinisuuden hegemonia on nähtävissä tietyissä yritysten käytänteissä (mm. palkkaus).

(14) Sukupuolten ja henkilöstöryhmien välinen palkkatasa-arvo toteutuu Valiossa yleistä tasoa paremmin. ”Naisen euro” on Valiossa 95 senttiä. Miesten määrä on suurempi johto-, esimies-, erityisasiantuntija- ja kunnossapitotehtävissä. Vastaavasti naisia on enemmän muun muassa laboratoriotöissä. (Valio yritysraportti /www 2009)

Esimerkissä 14 näkyy selvästi, että siinä naisiin liittyviä ominaisuuksia verrataan normina pidettäviin miesten ominaisuuksiin. Naisten palkkaa verrataan miesten palkkaan ja esimerkissä luetellaan naisten ja miesten tyypillisiä tehtäviä. Esimerkin mukaan se, että tasa-arvo eri sukupuolten välisen palkkauksen osalta ei toteudu, on todettu hyväksyttäväksi, koska tasa-arvo on kuitenkin parempi kuin yleinen taso. Lauseen voidaan tulkita tuovan esille Burken (1969) identifikaatioteorian mukaisen erottautumisen ja houkuttelun identifioitumaan omaan yritykseen, koska tilanne ei muualla ole palkkatasa-arvon kannalta edes esimerkin kuvatun tasoinen vaan jopa huonompi. Yrityksestä rakennetaan esimerkissä siis *yleistä tasoa parempi* työnantaja palkkatasa-arvon näkökannalta. Tällä perustelulla se realiteetti, että naiset ovat kyseisessä yrityksessä eriarvoisessa asemassa palkkauksen suhteen, häivytetään

yrittäjien kategorisoinnin avulla taka-alalle. Palkkaepätasa-arvoa selitetään myös miesten ja naisten sijoittumisella eri tehtäviin ja eri hierarkiatasoisille. Palkkaus siis määräytyy tehtävä- ja asemakategorian mukaan. Syytä tälle jo itsessään epätasa-arvoiselle tehtäviin sijoittumiselle ei esimerkiksi mitenkään tuoda esille, kuten ei sitä, miksi johto-, esimies-, erityisasiantuntija- ja kunnossapitotehtävien palkkaus on korkeampi kuin laboratoriotöissä.

(15) Naisten keskipalkka Ylessä on 95% miesten keskipalkasta. ... Eri tehtävissä toimivien miesten ja naisten palkkaerot ovat kohtuullisen pieniä eikä välitöntä tarvetta niiden lisäselvittämiseen ole. (YLE henkilöstökertomus 2010).

Myös esimerkiksi 15 naisten palkkausta perustellaan vertaillen sitä miesten palkkoihin. Ilmiselvää palkkaepätasa-arvo oikeutetaan sanomalla suoraan eri sukupuolten välisen palkkaeron olevan niin pieni, ettei sillä ole merkitystä. Kielellisenä ja retorisenä keinona esimerkeissä toimii asioiden esittäminen preesensissä ja ns. deklarativina eli väitelauseena (VISK § 886-887), mikä rakentaa kuvaa siitä, että asiassa ei ole mitään epäselvää tai epävarmaa, jolloin asia tulee vain hyväksyä. Palkkaeroja kuvataan sanalla *pieni*, jolloin myös koko epätasa-arvo ilmionä väheksytään niin pieneksi, ettei siihen ole tarvetta puuttua.

(16) YLEssä sairauspoissaoloja on ollut aina vähemmän kuin työmarkkinoilla yleensä. ... Naisten osuus sekä työkyvyttömyystapauksista että -päivistä oli suurempi kuin miesten. (YLE henkilöstökertomus 2009)

Esimerkissä 16 sen, että sairauspoissaolojen pienempi määrä yleiseen tasoon nähden nostetaan esille, voidaan katsoa kertovan siitä, että ne ovat epätoivottava ilmiö. Sairauspoissaolot aiheuttavat lisäarvoa tuottamattomia kustannuksia, mikä taas sotii kapitalistisen ideologian mukaista voittojen ja tuloksen maksimoinnin tavoitetta vastaan. Kapitalismissahan työn tarkoitus on lisätä pääoman tuottoa (ks. Julkunen 2008, 28; Siltala 2007, 23). Esimerkissä naiset kategoriana esitetään miehiä suurempana

osallisena yrityksen henkilöstön sairaus- ja työkyvyttömyysoissaoloihin, mikä leimaa naiset syylliseksi yritysten kustannusten kasvuun. On myös mahdollista, että suuremmat poissaoloista aiheuttavat kustannukset heijastuvat myös naisten palkkauksen epätasa-arvoon (mitä suurempi palkka, sitä suuremmat poissaolosta aiheutuvat kustannukset).

Keskeinen eriarvoisuutta ylläpitävä tekijä on ylipäätään nais- ja miessukupuolten erottaminen omiksi kategorioikseen sekä näiden kategorioiden erojen esille tuominen ja korostaminen. Lisäksi esimerkeissä naista verrattiin normina pidettyyn miessukupuoleen. Edellä kuvatuissa esimerkeissä erityisesti naiskategoriaan, siis kaikkiin naisiin, kohdistuvia eriarvoistavia toimenpiteitä (esimerkeissä palkkausepätas-arvo) perusteltiin, seliteltiin ja niiden merkitystä jopa vähäteltiin. Esimerkin 16 mukaan naiset sairauspoissaolojen kautta näyttävät olevan yrityksille kustannuserä ja siten jopa suoranainen haitta kapitalistisen tehtävän suorittamiselle. Tällä perusteella voidaan arvella rakentuvan oikeutus naisten epätasa-arvoiselle kohtelulle työelämässä.

#### **4.2.2 Nuoruuden korostaminen ja ikääntymisen kaksi stigmaa**

Ikäkysymys ja suurten ikäluokkien vanheneminen on yhteiskunnallisesti merkittävä aihe: iäkkäämpien poissiirtymistä työmarkkinoilta pyritään viivyttämään työvoimapulan pelossa. Työvoimapula vaikuttaa yleiseen työn tuottavuuteen ja sitä kautta hyvinvointiyhteiskunnan rahoitukseen (vähemmän verotuloja); toisaalta juuri työelämästä poistuneet kuluttavat huomattavan osan valtion varoista eläkkeiden muodossa.

Sennettin (2002, 100) mukaan työelämän joustavuuden vaatimukset ovat johtaneet nuoruuden korostamiseen. Joustavassa organisaatiossa katsotaan, että ikääntyviltä työntekijöiltä puuttuu kyky suhtautua asioihin joustavasti, heillä ei ole halukkuutta ottaa riskejä eikä myöskään fyysisiä valmiuksia sopeutua joustavan työpaikan vaatimuksiin. Joustavuus on yhtä kuin nuoruus, jäykkyys yhtä kuin vanhuus. Ennakkoluulojen perusteella on luontevaa kohdistaa muun muassa saneeraustoimenpiteitä nimenomaan ikääntyviin työntekijöihin. Vanhemman työntekijän vuosien mittaan hankkima tieto saattaa muodostua esteeksi hänen esimiestensä ajamille muutoksille. Instituution

näkökulmasta nuorten joustavuus tekee heistä mukautuvaisempia: he ovat valmiimpia ottamaan riskejä, mutta myös alistumaan.

Ainsworth & Hardy (2004, 226-244) ovat tutkineet, miten vanhemman työntekijän identiteetti rakentuu työelämää sivuavissa tutkimuksissa ja niiden diskursseissa. He tunnistivat ikääntymiseen ja erityisesti vanhempiin työntekijöihin liittyvän ongelmallisuuden diskurssin, joka liittyy juuri eläkkeelle jäävien rooliin yhteiskunnan taakkana. Ainsworth & Hardyn mukaan vanhempien ihmisten on myös vaikeampi työllistyä mahdollisen irtisanomisen jälkeen, mikä entisestään lisää valtion kassan kulutusta. Työllistymisen esteinä ovat mm. tarvittavien taitojen puuttuminen, talouden ja eri alojen rakenteiden muutokset sekä suora ikäsyrjintä.

Tuppurainen (2009, 8-10) toteaa, että nuoret ovat avainasemassa talouskasvun edellytysten vahvistamisessa. Nykypäivänä nuoriso on osa väestö- ja työmarkkinapoliittisten ongelmien ratkaisua. Suurimpana riskinä nuorten osalta nähdään syrjäytymisvaara. Talouden rakenteet ovat romahtamassa, päivittäin uutisoidaan uusista lomautuksista ja irtisanomisista, työllisyys- ja elinkeinorakenne muuttuu ja tulonmuodostusrakenteet ovat muutoksessa. Nämä luovat uusia uhkakuvia, jotka vaikuttavat myös lasten, nuorten ja lapsiperheiden elämään. Nuorten työttömyydellä katsotaan usein olevan erityisluonne: oletetaan, että varhain työuralla koettu työttömyys jättää pysyvät jäljet nuoren työuraan. Työttömyyden negatiivisten vaikutusten katsotaan olevan erityisen haitallisia juuri nuorten kohdalla, siispä he ovat erittäin keskeinen ryhmä harjoitetussa aktiivisessa työvoimapolitiikassa. Antilan (2006, 35) mukaan nuoret kokevat vanhempia harvemmin työn erittäin tärkeäksi elämänalueeksi, minkä Antila arvelee johtuvan itse työelämästä ja sen nykypäivän ilmiöistä. Mikäli nuoria kohdellaan työpaikoilla keskimäärin huonommin kuin hieman varttuneempia, on sillä myös vaikutuksensa nuorten kokemuksiin. Esimerkiksi vähättely- tai syrjäytymiskokemuksia saattaa olla nuorilla keskimääräistä enemmän työpaikoilla ja silloin on ymmärrettävää, että tämä näkyy myös työntekijöiden mielekkyyden kokemuksissa.

Tarkastelen seuraavien esimerkkien kautta tutkimusaineistostani esille nousevia ikäkategoriointeja, ikäkategorioiden liittyviä piirteitä sekä niistä seuraavia

kategorisoinnin kohteille rakentuvia identiteettejä ja niistä seuraavia mahdollisia toimintamalleja.

(17) S-ryhmä on yksi eniten nuoria työllistävä yritys suomessa. ... kaikista S-ryhmässä työskentelevistä yli neljäsosa on alle 25-vuotiaita. (Sryhmä Vuosikertomus 2010)

(18) Neste Oilin työnantajakuva on vahvistunut viime vuosina ja yhtiö on Universumin toteuttaman tutkimuksen mukaan opiskelijoiden keskuudessa 10. halutuin työnantaja Suomessa tekniikan alalla ja 28. talousalalla. Neste Oil tarjosi kesällä 2009 kesätöitä 269 nuorelle Suomessa. (Neste Oil Vuosikertomus 2009)

(19) Pitkän aikavälin työvoimatarpeita ennakoitiin oppilaitosyhteistyöllä ja osallistumalla messutapahtumiin. (Lassila&Tikanoja Vuosikertomus 2009)

Edellä olevat esimerkit 17-19 käsittelevät kategoriaa *nuoret*, joka esimerkeissä yhdistyy myös kategoriaan *opiskelijat*. Opiskelijan stereotyyppi on usein perus- tai toisen asteen koulutuksen käynyt, ei vielä kovinkaan vankkaa työelämäkokemusta omaava henkilö (vaikka todellisuudessa opiskelua voi harjoittaa missä iässä ja elämäntilanteessa hyvänsä). Esimerkeissä korostuu nuoruuden ja työllisyyden sekä työn tarjonnan yhteys. Yritykset rakentavat työnantajakuvaan nuorille opiskelijoille osoittaen näin oppineiden nuorten olevan haluttua työvoimaa. Nuoret ovat työvoimatarpeen ensisijainen täyttäjäkategoria.

(20) [SuomiMies] testiin osallistuneissa nuorissa ikäluokissa kestävyyskunto oli testeissä keskivertoa heikompi. 40-49 -vuotiaat olivat muita ikäluokkia hieman paremmassa kunnossa. (Lemminkäinen Vuosikertomus 2010)

Esimerkissä 20 mainitaan kategoria *nuoret ikäluokat*, joiden fyysisiä ominaisuuksia arvioidaan keskivertoa huonommiksi. Nuoret ikäluokat –kategorian vastaesimerkkinä esitetään taas keskimääräistä parempaa kuntotasoja edustava kategoria ”40-49-vuotiaat”. Fyysinen kunto toimii näissä kategorioissa niitä määräävänä kategoriapiirteenä ja sitä

kautta kategoriat arvotetaan eri tasoille. Heikompi kunto (negatiivissävytteinen arvio) viittaa tässä esimerkissä nuoriin, paremman arvion saavat 40-49-vuotiaiden kategoriaan kuuluvat. Esimerkissä voidaan implisiittisesti tulkita olevan presuppositio eli ennako-olettamana nuorten parempi kunto verrattuna ikääntyneempiin lajitovereihinsa. Sen johdosta ennako-oletuksen vastaiset testitulokset (sekä nuoria että mainittua vanhempaa ikäkatgoriaa koskevat) saattavat oikeuttaa jopa nuorten paheksumisen tai vähintäänkin heidän velvoittamisen parantamaan omaa kuntoaan vastaamaan ennako-olettamaa. Esimerkistä voi vetää linkin nuorisotutkimuksiin ja niiden havaintoihin nuorten erilaisesta/muuttuneesta suhtautumisesta työelämään. Syrjäytynyt nuori nähdään usein myös fyysistä kuntoaan laiminlyövä. Syrjäytymiskeskustelu puolestaan on saanut tulkintoja, että syrjäytyminen on nuorten itse aiheutettu velttouden ja vastuuttomuuden seuraus.

(21) Kilpailu osaavasta työvoimasta kovenee palveluiden kysynnän kasvamisen ja väestön ikäntymisen seurauksena. (Lassila&Tikanoja Vuosikertomus 2010)

(22) Nykyisen henkilöstön ikäntyminen ja uuden työvoiman saatavuus on yksi VR-konsernin pitkän aikavälin haasteista. (VR Vuosikertomus 2009)

Esimerkeissä 21 ja 22 ikääntyminen esitetään syyksi yritysten työvoiman saatavuuden haasteisiin, sen sijaan, että ikääntyminen olisi luonnollinen työelämän ja työmarkkinoiden piirre. Tässä viitataan suurten ikäluokkien massapoistumiseen työelämästä. Esimerkki rakentaa kuvaa yritysmaailmasta, jossa työpaikkoja on vapaana paljon ja niitä tarjotaan kilvan nuorille työelämään tuleville. Tämä kuva on ristiriidassa tämän päivän realiteetin kanssa, missä yritykset todellisuudessa kilvan vähentävät työpaikkoja ja nuorisotyöttömyys on huippulukemissa. Esimerkeissä puhutaan myös kilpailusta ja haasteista. Ikääntyminen on siis ikään kuin yritystoiminnan vihollinen tai vastustaja, joka yritysten tulee voittaa.

(23) Eri ikäisten ja eri elämäntilanteessa olevien työntekijöiden yhteistyö ja johtaminen on monissa ryhmän työyhteisöissä keskeinen haaste. (OP-Pohjola Vuosikertomus 2009)



Esimerkissä 23 ei nosteta esille mitään tiettyä ikä- (tai muutakaan) kategoriaa. Sen sijaan ylipäättään se, että yrityksessä on eri-ikäisiä ihmisiä, koetaan haasteeksi. Ikä ja ikääntyminen ovat siis jotenkin epätoivottavia, vastaan taisteltavia ilmiöitä, joita yrityksessä täytyy hallita ja ohjata johtamisen keinoin. Ikä rakennetaan myös ihmisten yhteistyöhön vaikuttavana ongelmana sen sijaan, että kyse olisi ihmisten persoonallisuuksien ja yksilöllisten ominaisuuksien luonnollisesta vaihtelusta. Esimerkissä käytetään myös erottavuutta rakentavaa sanaa *eri*, millä korostetaan että joku asia eroaa jostain toisesta, mahdollisesta ihanteesta. Roschin (ks. Lakoff 1987, 6) prototyypiteorian mukaan on olemassa niin sanottuja parhaita esimerkkejä, jolla on eniten tyypillisiä ominaisuuksia, ja muita, joilla tietyt ominaisuudet ovat heikompia. Toisin sanoen, jotkut yksilöt edustavat enemmän kyseistä kategoriaa kuin toiset. Lakoffin mukaan kullakin ryhmällä (esimerkissä työntekijöillä) on aina niin sanottu paras ja edustavin esimerkki, prototyyppi. Esimerkissä 23 se, että käytetään sanaa *eri*, rakennetaan kuvaa jostain ideaalista prototyypistä (mikä esimerkistä ei käy ilmi), josta erottuminen on yritykselle haaste.

(24) ...sairauspoissaolot, tapaturmat ja työkyvyttömyyseläkkeet aiheuttavat yritykselle merkittäviä kustannuksia. (S-ryhmä Yritysvastuuraportti 2010)

(25) Konkreettiseksi tavoitteiksi asetettiin...työkyvyttömyys- ja tapaturmaeläkekustannusten minimointi... (Lassila&Tikanoja Vuosikertomus 2010)

Esimerkeissä 24 ja 25 eläke liitetään suoraan kustannuksiin, joiden minimoiminen on yritystoiminnan keskeinen tehtävä. Vaikka esimerkeissä mainitaankin eksplisiittisesti, mihin eläketyyppeihin niissä viitataan, on prototyypiteorian mukainen eläkeläisen prototyyppi vanhuseläkkeellä oleva, yli 63 -vuotias (ikäntynyt) henkilö. Tällöin yllä olevien esimerkkien eläketyyppeihin liitetyt kategoriapiirteet (sairaus, työkyvyttömyys) on helppo liittää myös kaikkiin lainsäädännöllisen eläkeiän mukaan eläköityneisiin. Näin ikääntymisestä rakentuu kuva heikkoutena ja, esimerkkejä suoraan lainaten, kyvyttömyytenä.

(26) (YT-) Neuvotteluiden tuloksena Neste Oilin henkilöstömäärä Suomessa väheni 351 henkilöllä. Näistä 250 henkilöä valitsi vapaaehtoisen eläkejärjestelyn. (Neste Oil Vuosikertomus 2009)

(27) Henkilöstömäärää pyritäänkin vähentämään muun muassa eläkepoistumaa hyödyntäen. (YLE Henkilöstökertomus 2009)

(28 ) Eläkeikää lähestyviä kannustettiin vapaaehtoiseen eläkeratkaisuun. (VR Vuosikertomus 2009)

Esimerkeissä 26, 27 ja 28 ihmisten eläkkeelle jäanti puolestaan hyödyttää yrityksiä, joiden tavoitteena on vähentää henkilöstöään. Ihmisten eläkkeelle jääminen rakentuu yrityksen aktiiviseksi toiminnaksi sen sijaan, että se olisi työmarkkinoille lainsäädännön edellyttämänä luonnollinen ilmiö. Esimerkit rakentavat kuvaa eläkeikää lähestyvistä ryhmänä, josta eroon pääseminen on toivottava asia. Ikääntyvät ovat yrityksissä ryhmä, jonka tehtävänä on antaa tilaa nuoremmille. Esimerkeissä 24 ja 25 rakentui työelämästä syystä tai toisesta poistuvista kuva yritystä hyödyttämättömästä ihmisryhmästä. Tämä ikääntyvien eläkkeelle (pois työelämästä) kannustaminen leimaa ikääntyvät siis työelämälle hyödyttömiksi.

Samaan aikaan kun julkisuuteen nousee yhä uusia ilmoituksia yritysten YT-neuvotteluista ja henkilöstövähennyksistä, käydään toisaalla keskustelua työurien pidentämistarpeista ja valtiovallan toiveista nostaa lakisääteistä eläkkeelle jäämisen ikää. Tämän selkeän ristiriidan vaikutukset ovat havaittavissa esim. seuraavassa esimerkissä.

(29) Tarjoamme eri elämäntilanteisiin sopivia työmahdollisuuksia ja tuemme mahdollisuutta jatkaa työskentelyä eläkeikään saakka. ... Tavoitteenamme L&T:llä on, että mahdollisimman moni työntekijämme pysyy työkykyisenä vanhuuseläkkeelle asti. ... L&T:läisten keskimääräinen eläköitymisikä on noussut viidessä vuodessa työkykyjohtamisen ansiosta 59,4 vuodesta 62,4 vuoteen. ... Samalla yli 80 henkilöä on pystytty pelastamaan lähes varmalta eläköitymiseltä etsimällä heille työkykyä vastaava uusi työtehtävä. (Lassila&Tikanoja Vuosikertomus 2010)

Esimerkissä 29 eläköitymisestä puhutaan edeltäviin esimerkkeihin nähden vastakkaiseen sävyyn. Yritykselle tavoitteena on ikääntyvien poispoistamisen sijaan saada pidettyä heidät työllistettyinä. Esimerkistä rakentuu kuitenkin sellainen presuppositio, etteivät ikääntyvät oletusarvoisesti jaksaa lakisääteiseen eläköitymisikään saakka. Sama presuppositio on nähtävissä esimerkeissä 30 ja 31. Eläköitymisestä on rakennettu johtamisasia (työkykyjohtaminen, toimintakäytännöt), missä aktiivisena toimijana toimii yritys, joka pelastaa ikääntyvät työntekijänsä eläkkeelle joutumisen kiroukselta.

(30) Työpaikkojen ja työterveyshuollon yhteistyönä on Finnairissa monin tavoin parannettu toimintakäytäntöjä, joilla yksilöllisistä terveydellisistä rajoituksista ja ikäntymisestä huolimatta työntekijät ovat voineet jatkaa nykyisessä työssään. (Finnair Yhteiskuntavastuuraportti 2010)

(31) Lemminkäinen haluaa henkilöstönsä kykenevän mielekkääseen työhön eläköitymiseen saakka ja kantaa näin myös omalta osaltaan vastuuta yhteiskunnallisesta hyvinvoinnista, mutta myös säästää työkyvyttömyydestä aiheutuvissa kustannuksissa. (Lemminkäinen Vuosikertomus 2010)

Yhteenvedona esimerkeistä 17-31 rakentuu kuva työelämästä, missä nuoret (kuitenkin vain osaavat ja hyväkuntoiset) halutaan houkutella yrityksiin sisään, kun taas vanhat halutaan ja heitä jopa kannustetaan ulos. Toisaalta esimerkeissä 29-31 yrityksistä rakentui aktiivinen toimija, joka puolestaan pelastaa passiivisia ikääntyviä ”varmalta eläköitymiseltä”. Ikääntyvien ja eläköityvien rooli kustannusten aiheuttajana ilmenee lähes kaikissa esimerkeissä. Ikääntyviin kohdistetaan samanaikaisesti kaksi stigmaa: yhtäältä he ovat yrityksille hyödyttömiä, toisaalta myös taakka yhteiskunnalle. Työnantajayrityksellä on tässä asetelmassa selkeä valta-asema: työnantaja voi määritellä ikääntyvien työelämäkohtalon joko ”kannustamalla” heidät ulos talosta tai toisaalta ”pelastamalla” heidät heidän omasta ikääntymisestään johtuvalta kadotukselta eli eläköitymiseltä. Yleisesti ottaen ikääntymisestä yllä olevien esimerkkien kautta rakentuu suhteellisen negatiivissävytteinen kuva.

Edellä olen tarkastellut yleisen henkilöstö-kategoriaryhmän lisäksi tarkemmin sukupuoli- ja ikäkatteorioita. Ikä ja sukupuoli ovat esimerkkejä luonnollisista, kielen ja kulttuurin ulkopuolisista (ks. Pälli 2003, 14) kategoriaryhmistä. Ihmisen luonnollinen sukupuoli ja ikä määräytyvät sosiaalisten kontekstien (kuten työelämän) ulkopuolella. Luonnolliset kategoriaryhmät ovat ryhmittymiä, joiden eri kategorioiden (mies – nainen; eri-ikäiset työntekijät) jäseniä kohtaan ei kyseisen kategorian perusteella yhteiskunnallisesti (esim. lakien ja asetusten mukaan) ole suotavaa harjoittaa epätasa-arvoista kohtelua. Silti esimerkiksi aineistoni esimerkeissä kategoriaryhmien eri kategoriioihin ja niiden jäseniin (nainen, ikääntynyt työntekijä) liitetään selkeästi eriarvoisuutta ilmentäviä diskursiivisia käynteiteitä. Yhteistä naisiin ja ikääntyviin edellä esitettyjen esimerkkien kautta liittyvässä diskurssissa on näiden kategorioiden liittämisen työelämästä poissaolemiseen. Naiset ovat esimerkin 16 mukaan poissa sairauden ja työkyvyttömyyden, ja mitä esimerkeissä ei sanota, myös perhevelvoitteiden takia enemmän kuin miehet. Myös ikääntyvät vääjäämättä ajautuvat pois työelämästä. Sen lisäksi, että työelämän ulkopuolella olevat ovat taakka yhteiskunnalle, ovat ne yritysten näkökulmasta kustannus myös yrityksen liiketoiminnalle, tai vähintäänkin pääomalle lisäarvoa tuottamaton tekijä.

Seuraavassa kappaleessa tarkastelen sosiaalisissa konteksteissa, tämän tutkimuksen osalta suomalaisessa työelämässä, rakentuvia/rakennettuja sosiaalisia katteorioita.

### **4.3 Työelämän sosiaaliset kategoriat**

Sosiaalisten kategorioiden rakentuminen tapahtuu voimakkaasti diskurssien kautta. Seuraavaksi tarkastelen erityisesti työelämädiskurssiin liittyviä sosiaalisia katteorioita, joiden eriarvoistamiseen ei liity vastaavanlaista virallista yhteiskunnallista kyseenalaistamista. Nämä kategoriat liittyvät erilaisiin työyhteisöissä toimiviin henkilöstöryhmiin, erityisesti hierarkkisiin asema- tai statuskateorioihin. Toisin kuin edellä kuvattujen ikä- ja sukupuolikateorioiden jäsenten eriarvoinen kohtelu on virallisesti laissa kriminalisoitu, työelämä toimii avoimen selkeiden hierarkkisten rakenteiden pohjalta.

Tutkielmani keskeinen tarkastelun kohde onkin selvittää, miten näitä hierarkkisesti eriarvoisia ryhmiä rakennetaan ja ylläpidetään sekä miten nämä kategorisoinnit vaikuttavat työelämän toimijoiden identiteetteihin.

#### 4.3.1 Tehtäväkategoriat

Henkilöstön eri ryhmät ovat aineistossa jakautuneet joko ns. tehtävä- tai asemakategorioihin. Tehtäväkategoriksi (myös nimitys ammattiryhmä) olen määritellyt sellaiset, joissa kuvataan henkilön työssään suorittamaa tehtävää, kuten esimerkeissä 32 – 34.

(32) Valio-konsernissa työskentelee n. 4200 henkilöä erilaisissa tehtävissä esimerkiksi tuotannossa, varastoissa, tuotekehityksessä, kotimaan myynissä, markkinoinnissa, ulkomaan toiminnoissa sekä taloushallinnossa. (Valio työpaikkana /www 2009)

(33) S-ryhmän henkilöstötyötä hoitavat SOK Henkilöstöyksikkö yhdessä osuuskauppojen ja SOK:n tytäryhtiöiden henkilöstötyön ammattilaisten kanssa (S-ryhmä Vuosikertomus 2009)

(34) Suurimmat ammattiryhmät, joihin uusia työntekijöitä rekrytoitiin, olivat ratapihatyöntekijät, veturinkuljettajat sekä henkilöliikenteen konduktöörit ja autonkuljettajat. (VR Vuosikertomus 2009)

#### 4.3.2 Asemakategoriat

Tehtäväkategorioita yleisemmät asemakategoriat taas kuvaavat henkilöstön jäsenen asemaa (ns. hierarkkinen taso tai status) organisaatiossa. Henkilöstön kategorisointi on yleinen ja pitkälti normalisoitunut virallisessa työelämädiskurssissa aseman mukaan (työntekijä, alempi toimihenkilö, ylempi toimihenkilö, esimerkit 35 ja 36).

(35) Kokoaikaisena työskentelevien ylempien toimihenkilöiden, toimihenkilöiden tai työntekijöiden ryhmään kuuluvien naisten ja miesten peruspalkkojen keskiarvojen suhde tehtävien vaatimusluokittain ja henkilöstöryhmittäin vaihtelee Suomessa välillä 92%..108% (Neste Oil VKuosikertomus 2010)

(36) Suomessa kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piirissä olivat vuonna 2010 kaikki työntekijät ja toimihenkilöt eli yli 92% henkilökunnasta. (Lemminkäinen Vuosikertomus 2010)

Antila (2006, 33) on tutkimuksessaan havainnut, että sosioekonomisella asemalla on selkeä lineaarinen yhteys työn mielekkyyden arvosanoihin. Mitä ylempänä ollaan työorganisaation hierarkiassa, sitä mielekkäämmältä työ tuntuu ja päinvastoin. Työntekijäasemassa olevista Antilan tutkimukseen osallistuneista suuri osa pitää työn mielekkyyttä välttävänä tai huonona. Toisessa ääripäässä ovat johtajat, joista lähes puolet tutkituista koki työn mielekkyyden kiitettäväksi.

Aineistostani tunnistin laajemmin seuraavia hyvin yleisesti käytettyjä asemakategorioita: työntekijät, toimihenkilöt, asiantuntijat, esimiehet, johto, avainhenkilöt (esimerkit 37-41).

(37) Koko henkilöstö työntekijöistä ylempiin toimihenkilöihin kuuluu työsuojelutoimikuntien piiriin. (Lemminkäinen Vuosikertomus 2010)

(38) (Työhyvinvointi-) Hankkeeseen kuuluviin ryhmävalmennuksiin osallistui työntekijöitä ja esimiehiä tuotannosta aina johtoryhmän edustajiin asti. (Finnair Logbook 2009)

(39) Konsernissa käynnistyi kaksi esimiehille ja asiantuntijoille suunnattua mentorointihanketta. (Lassila&Tikanaja Vuosikertomus 2010)

(40) Tavoitteiden toteutumista seurataan myös johtajien ja päälliköiden tuloskorkeilla (YLE Henkilöstökesto 2009)

(41) Lemminkäinen OYJ:n hallitus päätti uudesta konsernin avainhenkilöiden osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä (Lemminkäinen Vuosikertomus 2009)

Yllä kuvatut henkilöstöryhmäkategoriat, asemakategoriat ja tehtäväkategoriat ovat keskenään osin limittäisiä tai päällekkäisiä; henkilö voi ”olla esimiesasemassa” tai ”toimia esimiestehtävissä”. Erityisesti *työntekijä*-sanaa käytetään yleisesti määrittämään kahta hieman toisistaan eroavaa kategoriaa: yritysten koko henkilöstöä, eli henkilöitä, jotka työskentelevät (ovat työsuhteessa) yrityksen palveluksessa

(esimerkit 42-44), ja toisaalta työntekijäasemassa työskenteleviä henkilöstön jäseniä (esimerkki 45).

(42) Vuoden 2010 lopussa L&T:n palveluksessa oli koko- ja osa-aikaisia työntekijöitä yhteensä 8732 henkilöä. (Lassila&Tikanoja Vuosikertomus 2010)

(43) Tehokkaaseen ja kestävästi tulokselliseen työskentelyyn pyritään ... vahvistamalla jokaisen työntekijän halua ja kykyä vaikuttaa rakentavasti työyhteisöön. (OP-Pohjola Vuosikertomus 2009)

(44) Yhteensä henkilöstö väheni erilaisin tehostus- ja sopeuttamistoimin Suomessa lähes 1500 työntekijän verran. (Itella Vuosikertomus 2009)

*Työntekijä*-sanana koko yrityksen henkilöstöä kuvaavana korostetaan usein esimerkissä 43 esitetyllä tavalla, liittämällä *työntekijä*-sanana eteen sana *jokainen*.

Seuraavassa esimerkissä *työntekijä*-termi puolestaan esiintyy selkeästi hierarkkista asemaa kuvaavana.

(45) ...esimiehet tulevat hyvin toimeen alaistensa kanssa ja huolehtivat onnistuneesti siitä että yksikölle asetetut tavoitteet toteutuvat. Kehitettävää esimiehillä on palautteen antamisessa ja työntekijöiden osaamisen ylläpidossa ja kehittämisessä. (Lemminkäinen Vuosikertomus 2010)

Esimerkin 45 jälkimmäisessä lauseessa mainittu *työntekijä*-termi vastaa ensimmäisen lauseen *alainen*-termin asemassa olevaa henkilöä, eli hierarkkisesti alempaan asemakategoriaan kuuluvan ryhmän jäsentä.

#### **4.4 Kategorioiden välisen eriarvoisuuden rakentuminen**

*Työntekijä*-termin käyttö yllä mainituissa kahdessa eri merkityksessä (kuka tahansa yrityksen palveluksessa työskentelevä vs. työntekijästatuksen omaava henkilöstön jäsen) voi olla joskus tekstien tulkinnan kannalta ongelmallista.

(46) Niiden (YT-neuvottelujen) perusteella lähes 1500 VR Cargon työntekijää ja noin 40 toimihenkilöä lomautettiin pääsääntöisesti kolmeksi viikoksi.

Myös Transpoint-yhtiössä aloitettiin säästöihin tähtäävä toimenpideohjelma. ... Kaikkien henkilöstöjärjestöjen kanssa ei päästy sopimukseen säästökeinoista, ja osa työntekijöistä lomautettiin ja lisäksi noin 100 työntekijää irtisanottiin. (VR Vuosikertomus 2009)

Esimerkin 46 ensimmäisessä lauseessa *työntekijä*-sanana voi ymmärtää edustavan henkilöstöryhmä- tai asemakategoriaa, koska samassa lauseessa esitetään myös toinen asemakategoria (toimihenkilö). Esimerkin viimeisessä lauseessa käytetyn *työntekijä*-termin kategorinen jäsenyys ei käy vastaavalla tavalla eksplisiittisesti ilmi. Koska lause on koko kirjoituksessa ensimmäisen tekstin välittömässä läheisyydessä, on *työntekijä*-termi mahdollista ymmärtää tarkoittavan työntekijäasemassa toimivaa henkilöstön jäsentä. Tämän päätelmän seurauksena herää kysymys, miksi VR-konsernin Transpoint-yhtiön negatiiviset lomautus- ja irtisanomistoimenpiteet kohdistuivat vain työntekijätasoon eikä muihin henkilöstöryhmiin. Tämä termien epäselvä merkityskäyttö voi siis edellä kuvatun ajatteluketjun kautta johtaa lukijan päässä eriarvoistavien merkitysten syntyyn.

Yritysten teksteissä puhutaan yleisesti niin sanotusta avainhenkilö-kategoriasta.

(47) ...vuonna 2010 yhtiössä tarkasteltiin aiempaa laajemmin johtoryhmätehtäviä sekä strategisesti tärkeitä asiantuntijatehtäviä. Noin 10% koko henkilöstöstä kattaneessa kartoituksessa tarkasteltiin muun muassa avaintehtävissä työskentelevien osaamista, suoriutumista ja tulevaisuuden potentiaalia. (Neste Oil Vuosikertomus 2010)

(48) Lemminkäinen Oyj:n hallitus päätti uudesta konsernin avainhenkilöiden osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä (Lemminkäinen Vuosikertomus 2009)

(49) VR:llä järjestettiin kolmannen kerran konsernin kannalta keskeisissä tehtävissä toimiville tarkoitettu johtamisen koulutusohjelma, johon osallistui 25 henkilöä. (VR Vuosikertomus 2009)



Esimerkeissä 47-49 esiintyvää avainhenkilö- tai avaintehtävä -kategoriaa ei määritellä mitenkään yksiselitteisesti. Esimerkissä 47 avaintehtävät määritellään asiantuntijatehtävinä, jotka ovat erillisiä johtoryhmätehtävistä, toisaalta esimerkissä 49 keskeisessä tehtävässä toimiville järjestettiin johtamiskoulutusta. Kaikissa esimerkeissä avaintehtävät ovat yritysten strategiselle toiminnalle tärkeitä tai keskeisiä, mitä korostaa myös niihin kohdistuva esimerkin 48 mukainen maininta erityisestä kannustinjärjestelmästä. Esimerkeistä on kuitenkin helppo päätellä, että avaintehtävissä toimii jollain tavalla ”muista” poikkeavia yksilöitä, joita yritykset pitävät muita korkeammassa arvossa. Se, että kyseisin avainhenkilö-kategorian määritelmä on niin häilyvä, rakentaa myös kuvaa siitä, että kaikilla ei ole tarvetta tai oikeutta tietää, keitä näihin yritykselle muita ihmisiä tärkeämpien henkilöiden joukkoon kuuluu. Ilmiön voi katsoa liittyvän van Dijkien (1993, 255-256) ja Faircloughin (1989, 52) käsitteeseen **pääsystä diskurssiin**: kyseisessä kontekstissa kirjoittajalla on mahdollisuus jättää määrittelemättä käyttämänsä termi ja täten rajoittaa muiden pääsyä kyseiseen avainhenkilö-diskurssiin. Näin myös avainhenkilöiden mahdollisesti saama erityiskohtelu (kannustinpalkkiot, rajoitetulle joukolle järjestetyt koulutusohjelmat jne.) jää kyseiseen diskurssiin pääsevien valtaan ja täten heidän etuoikeudekseen. Näissä esimerkeissä kyseisen kategorian epämääräisyys rakentaa ja ylläpitää epätasaisia valtasuhteita.

#### 4.4.1 Työelämän kahtiajako

Julkusen (2008, 45) käyttämässä normalisoidun palkkatyön käsitteessä työnantajat ja työntekijät sijoitetaan osaksi omia kategorioitaan. Siten ne erotetaan toisistaan ja asetetaan vastakkaisiksi osapuoliksi. Burken (1969, 20–21) mukaan kategorisointi rakentaa jo määritelmällisesti kuvaa toisistaan eroavista ryhmistä. Normalisoidussa palkkatyössä työnantajalla on oikeus muovata ja organisoida työprosessi, ja työntekijä tekee työtä työnantajalle tämän johtamisoikeuden alaisena. Kahdenvälinen työsopimus on epäsymmetrinen ja eriarvoinen työntekijän ollessa heikompi osapuoli. (Julkunen 2008, 45.) Seuraavissa esimerkeissä työnantaja- ja työntekijäpuolen toisistaan erottaminen tulee selkeästi esille.

(50) Henkilöstön ja yhtiön välinen yhteistoimintasopimus uudistettiin vuoden lopulla vastaamaan uutta organisaatiota. (YLE Henkilöstökertomus 2010)

(51) OP-Pohjolan kilpailukyky varmistetaan panostamalla henkilöstön ja johdon palkitsemiseen. (OP-Pohjola Vuosikertomus 2010)

(52) Johdolla on tuloskortin henkilökohtaisten vuositavoitteiden lisäksi pidemmän aikavälin tavoitteet. Koko muuta henkilöstöä koskevan, tiimikohtaisesti asetettaviin tavoitteisiin perustuvan tiimikorttimallin pilotointi aloitettiin kertomusvuoden lopulla. (YLE Henkilöstökertomus 2010)

(53) Suurimmissa toimistopisteissä järjestetään neljännesvuosittaiset tulosinfot, joihin kutsutaan koko henkilöstö. Tilaisuuksissa ... tarjotaan henkilöstölle mahdollisuus kysyä asioita suoraan toimitusjohtajalta ja johdolta. (Neste Oil Vuosikertomus 2009)

Esimerkissä 50 kategoriat henkilöstö ja yhtiö (työnantaja) erotetaan kielellisesti sanalla *välinen*, mikä suoraan rakentaa kategorioiden välille erottavaa kuulua. Aiemmin käsittelemissäni esimerkeissä 1-7 *henkilöstö*-sanana pystyi tulkitsemaan koskemaan kaikkia yrityksen palveluksessa olevia, asemasta riippumatta. Niiden esimerkkien vastaisesti esimerkeissä 51-53 *johto* (-tehtävissä toimivat) ei enää kuulukaan samaan kategoriaan. Esimerkissä 51 *henkilöstö*- ja *johto* kategorioiden välinen ero rakentuu sillä, että kategoriat ylipäätään mainitaan erikseen. Ero johdon ja henkilöstön välillä jopa kasvaa esimerkissä 52, missä *henkilöstö* erotetaan *johto*-kategoriasta sanalla *muu*.

Esimerkissä 52 *johtokategoriaan* kuuluvia käsitellään enemmän yksilöinä (*henkilökohtaiset ja pidemmän aikavälin tavoitteet*), kun taas *muu henkilöstö* niputetaan *tiimikohtaisiksi* kokonaisuuksiksi. Esimerkissä 53 *henkilöstö*- ja *johto*- kategorioiden lisäksi esiin nostetaan yksi tietty yksilö, eli toimitusjohtaja. Näissä esimerkeissä yksilöllisyys liittyy valta-asemaltaan korkeammalla oleviin tekijöihin. Heillä on ikään kuin oikeus nousta yksilöinä esiin ryhmästä. Valta-asemaltaan heikommassa asemassa olevat puolestaan niputetaan suuremmiksi, yksilöllisyydet piilottaviksi ryhmiksi. *Henkilöstö*-kategorian heikompaa valta-asemaa rakennetaan esimerkissä 53 myös niin sanotulla deonttisella modaalisuudella. Ison suomen kieliopin (VISK § 1479-1482) mukaan deonttinen modaalisuus kuvaa puheyhteisön normeja ilmaisevaa lupaa tai velvollisuutta. Esimerkissä 53 *henkilöstö saa* (*henkilöstölle tarjotaan*) *luvan*

(*mahdollisuus*) kysyä asioita johdolta ja toimitusjohtajalta. Johdolla ja toimitusjohtajalla ei kuitenkaan esimerkiksi ilmaista olevan velvollisuutta vastata tai antaa henkilöstön kysymiä tietoja. Korkeamman valta-aseman omaavat voivat siis suoda alemman valta-aseman omaaville mahdollisuuksia, alempiarvoiset sitä vastoin eivät voi asettaa ylemmilleen velvoitteita.

Esimerkkien 50-53 mukaan eriarvoisuutta työnantajan ja työntekijöiden välille rakennettiin kategorisoimalla ne eri kategorioihin, rakentamalla kuvaa valta-asemaltaan korkeammalla olevien oikeudesta erottautua kategoriasta yksilöinä sekä oikeudesta myötää alemman valta-aseman omaaville lupa osallistua (päästä osallisiksi) kyseessä oleviin diskursseihin. Antilan (2006, 52) Työn mielekkyyden suunnan kokeminen liittyy oleellisesti työpaikalla vallitsevaan toimintatapaan tai kulttuuriin. Johdolla ja esimiehillä on muita paremmat mahdollisuudet vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin, työnjakoon, reilun tai epäreilun pelin kokemuksiin, palkansaajien autonomia-asteeseen ja muihin vastaaviin tekijöihin.

#### **4.4.2 Esimiehet ja asiantuntijat erityisasemassa**

Johdon ja toimitusjohtajan lisäksi henkilöstö-kategoriaryhmästä erottuu muitakin ryhmiä, joille rakentuu muihin henkilöstön jäseniin nähden eriarvoinen asema. Alla olevissa esimerkeissä tällaisiksi erityisryhmiksi nousevat esimies- ja asiantuntijakategoriat.

(54) Jokainen esimies laatii yksikkönsä henkilökunnan kanssa henkilökohtaiset kehittämissuunnitelmat. (Neste Oil Vuosikertomus 2010)

(55) Tulevaisuuden osaajia rekrytoidaan erityisten valmennusohjelmien kautta kehittymään finanssialan esimiehiksi ja asiantuntijoiksi. Valmennusohjelmien jatkuvuudella varmistetaan huippuosaaminen myös tulevaisuudessa. (OP-Pohjola Vuosikertomus 2009)

(56) Esimiehille ja asiantuntijoille järjestettiin myös projektinhallinnan, palautteenantamisen sekä neuvottelu- ja kokoustaitojen valmennusta. (YLE Henkilöstökertomus 2010)

(57) Valion hyvinvointiohjelman tavoitteina vuonna 2009 olivat työyhteisön avoin vuorovaikutus, esimiesten jaksamisen tukeminen sekä yksilön hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen. (Valio Yritysvastuu /www 2009)

Esimies- ja asiantuntijakategorioiden kategoriapiirteitä ovat esimerkkien mukaan (huippu)osaaminen ja yritysten tulevaisuuden tae (esimerkki 55). Esimiesten erityisyys ja arvokkuus yrityksille näkyy heihin kohdistuvien kehittämisen (erityiset *valmennusohjelmat*, esimerkit 55 ja 56) ja *tukemisen* ilmauksina (esimerkki 57). Esimiehille rakentuu esimerkissä 54 myös valta alaistensa (*yksikkönsä henkilökunta*) kehittämiseen. Esimiehet toisin sanoen ovat avain yrityksen kehittymiseen ja menestymiseen tulevaisuudessa. Esimies-kategorian erityisaseman korostaminen rakentaa implisiittisesti myös kuvaa muusta, ei-esimies- tai asiantuntija-asemassa olevasta henkilöstöstä. Ilman esimiehiä ja heidän erityisyyttään muulla henkilöstöllä ei lähestulkoon ole mahdollisuutta kehittyä ja siten vaikuttaa yrityksen kehittymiseen ja menestykseen. Tämä esimiesten erityisaseman korostaminen on osin ristiriidassa aiemmin esittämiäni esimerkkien antaman kuvan kanssa. Esimerkeissä 4, 6 ja 7 osaaminen, hyvinvointi ja keskeinen merkitys yrityksen tavoitteiden saavuttamiselle ja menestykselle liitettiin koko henkilöstö-kategoriaryhmään. Esimerkeissä 54–57 nämä ominaisuudet liitetäänkin erikseen esimiehiin, mikä jollain tasolla mitätöi tai ainakin vähentää ns. muun henkilöstön merkitystä ja arvoa. Esimiehet ovat ikään kuin tärkeämpiä ja enemmän merkityksellisiä yrityksille kuin muu henkilöstö, koska heidät erikseen nostetaan esiin (vrt. Burke 1969).

Tässä luvussa olen tarkastellut tutkimusaineistostani esille nousseita kategorisointeja esimerkkien kautta. Keskeisiksi kategorioiksi tunnistin yleisen henkilöstö-kategoriaryhmän, joka pitää sisällään kaikki yrityksissä työskentelevät ihmiset. Toisaalta tästä kategoriaryhmästä nousi esille erilaisia alakategorioita, joille esimerkeissä rakentui eriarvoinen asema toisiin kategorioihin nähden. Ns. luonnollisista kategorioista naiset ja ikääntyvät työntekijät leimautuivat kategorioina työelämästä muita enemmän poissa oleviksi (tai pois lähteviksi) ja sitä kautta kustannustekijöiksi sekä yrityksille että yhteiskunnalle. Tämä leima voi osaltaan synnyttää ja ylläpitää naisten ja ikääntyvien työntekijöiden eriarvoista (jos ei jopa syrjivää) kohtelua työelämässä.

Työtehtäviä tai -asemia edustavista kategorioista esille nousi esimiesten, asiantuntijoiden, johdon ja erittäin epämääräisesti määritellyn avainhenkilö-kategorian nouseminen muuta henkilöstöä korkeampaan asemaan. Jo se, että nämä ryhmät nostetaan esille yleisestä henkilöstö-kategoriaryhmästä rakentaa niille erityisen aseman samalla alentaen Burken (1969) periaatteen mukaisesti näihin kategorioihin kuulumattomien yksilöiden asemaa. Esimies-, asiantuntija- ja avainhenkilöryhmien kategoriapiirteiden mukaan ne takaavat yritysten toiminnan tulevaisuuden ja siksi niiden jäseniä kohtaan on oikeutettua osoittaa erityisiä kannusteita tai ammatillista kehittymistä tukevia toimenpiteitä, joista muut henkilöstön jäsenet jäävät paitsi.

Nämä aineistoni esimerkeistä esille tulevat eriarvoisuutta rakentavat ja heijastavat ilmiöt ovat hyvin yhteydessä työelämä tutkimuksen tuloksiin. Tämän yhtenevyyden johdosta teen johtopäätöksen, että työelämän todelliset käytännöt heijastuvat yritysten teksteissä. Toisaalta työelämän diskursiivisilla käytännöillä on merkittävä rooli ja vaikutus ihmisyksilöiden identiteettien kehittymiseen ja ylläpitämiseen, mikä osaltaan ylläpitää työelämän eriarvoistavia käytäntöjä. Kuten Fairclough (1989, 27) kirjoittaa, ihmisten itsestään selvinä harjoittamat institutionaaliset käytänteet sisältävät olettamuksia, jotka suoraan tai epäsuorasti oikeuttavat olemassa olevat valtasuhteet. Tämän tutkimuksen esimerkkien kautta esille tulleet käytänteet ja valtaepäsuhteet ovat luonnollistuneet, ja ylläpidettynä ne toimivat ideologisina.

Seuraavassa luvussa tarkastelen lähemmin, minkälaisia mahdollisia identiteettejä eri kategorioiden jäsenille rakentuu. Identiteettien rakentumista tarkastelen tässä luvussa tunnistettujen kategoriapiirteiden lisäksi kategorioiden jäsenten toimijuuden ja jäsenille rakentuneiden roolien kautta.

## **5 HENKILÖSTÖKATEGORIoidEN TOIMIJAT, ROOLIT JA IDENTITEETTIEN RAKENTUMINEN**

Edellisessä luvussa esittelin tunnistamiani henkilöstön kategoriaryhmiä ja kategorioita sekä niihin liittyviä kategoriapiirteitä muun muassa Saksin (Järviluoma & Roivainen 1997) jäsenkategoria-analyysin mukaisesti. Seuraavaksi tarkastelen, minkälaisia rooleja

tunnistamani kategoriat saavat aineiston teksteissä. Näiden roolien kautta tarkastelen, mitä ihminen tekee (tai ei tee), tai jopa mitä ihmisellä on (ja mitä ei ole) oikeus tai velvollisuus tehdä kyseisessä diskursiivisessa tilanteessa. Näissä diskursseissa ihmiset rakentavat oikeutusta teoilleen ja luonnollistavat tiettyjä valtasuhteita tiedostamattaan. Pyrin tunnistamaan näiden diskurssien ja niissä esiintyvien sosiaalisten roolien vaikutusta identiteettien syntyyn. Tavoitteeni on lisäksi tunnistaa erityisesti eriarvoisuutta rakentavia ja heijastavia elementtejä.

Yksilön suhde yhteisöön, ryhmään, organisaatioon, yhteiskuntaan tai muuhun laajempaan kollektiiviin sekä erilaisten kollektiivien suhteet toisiinsa ovat keskeisiä elementtejä tekstien toimijoiden identiteettien rakentumisessa. Yksilön ja yhteisön / organisaation suhde on erityisen keskeinen ja usein jännitteinenkin kysymys. (Virsu 2012, 163.)

Identiteetin konstruoinnin voi tehdä mm. Burken (1969) identifikaatioteorian keskeisten käsitteiden, identifikaation ja erottautumisen, valossa. Identifikaatio on keskeinen erojen, samuuden, vastakkainasettelujen ja yhteisyyden tematiikkaa jäsentävä käsite. Burken (1969) mukaan yhteyden luominen ja merkitysten välittäminen vaativat identifikaatiota, jonkin yhdistävän tai yhteisen osoittamista tai konstruointia. Puheessa onkin Burken mukaan kyse kiinnittymisestä tai samastumisesta joihinkin asioihin, ajatuksiin tai ihmisiin ja vastaavasti irtisanoutumiseen joistakin toisista. Näin rakentuvat yksilöiden ja kollektiivien näkemykset ja identiteetit, paikat ja roolit maailmassa ja sosiaalisessa todellisuudessa. (Virsu 2012, 37.)

Fairclough (1989, 30-33) kuvaa tietyn instituution sisällä vallitsevia tunnistettavia rooleja subjektipositioiksi, jotka määrittyvät siitä, mitä kunkin roolin (position) haltija diskursiivisesti tekee kyseisessä instituutiossa. Subjektiposition määrittää ensisijaisesti se, mitä ihminen tekee (tai ei tee), tarkemmin sanottuna jopa mitä ihmisellä on oikeus ja velvollisuus tehdä (ja mitä ei) kyseisessä diskursiivisessa tilanteessa. Eri subjektipositioiden/sosiaalisten roolien välinen suhde rakentuu ja määrittyy tilanteissa käytetyissä diskursseissa. Luonnollistuneissa diskursseissa ihmiset rakentavat oikeutusta ja luonnollistavat tiettyjä valtasuhteita tiedostamattaan. Fairclough'n mukaan valta diskursseissa liittyy siihen, miten enemmän valtaa omaavat toimijat kontrolloivat ja rajoittavat vähemmän valtaa omaavien toimijoiden osallistumista ja

vaikutusmahdollisuuksia. Rajoitteet kohdistuvat erityisesti diskurssiin osallistuvien välisiin sosiaalisiin suhteisiin sekä subjektipositioihin, joita osallistujat voivat (tai eivät voi) saada. (Mt. 38-39.)

Subjektipositiot riippuvat aina kyseisistä diskurssityypeistä ja ovat siten ideologisesti vaihtelevia. Ideologioille onkin tyypillistä eri subjektipositioden eli erilaisten sosiaalisten roolien määrittely. Ideologia liittyy vallalla oleviin diskurssityyppisiin ja diskursseihin, jotka ovat luonnollistuneet yleisesti hyväksytyiksi, itsestään selvyyksiksi. Tämä luonnollistuminen toisaalta määrittelee, rajoittaa ja ohjaa osallistujien ja roolien sosiaalisia suhteita, diskurssien sisältöä ja pidemmän päälle tietoa ja jopa uskomuksia. (Mt. 87.)

## 5.1 Me-puhe yhteisöllisyyttä rakentamassa ja vallan välineenä

Julkusen (2008, 64-65) mukaan 1990-luvusta lähtien yrityspuheesta on pyritty häivyttämään ero omistajien, työntekijöiden ja yritysjohton välillä. Näyttämölle astuu psykologisoiva *me*-puhe, joka keskittyy yksilöiden motivoitumiseen ja persoonan valmentamiseen yhteneväksi työnantajan tarpeiden kanssa.

Virsun (2012, 175-176) mukaan monikon ensimmäisen persoonan muodoilla, samoin kuin universaalikvanttoreilla (*koko* ja *kaiikki*) konstruoidaan yhteistä intressiä tai tavoitetta. *Me* voi myös olla vaikkapa henkilöstöä tai potentiaalisia työntekijöitä puhutteleva yritysjohto tai esimerkiksi määrittelemätön ja rajaamaton joukko, jonka esitetään itsestään selvästi jakavan puhujan esittämät väitteet (mt. 252).

(58) Johtamisjärjestelmä kattaa myös kansainväliset toimintomme. Sen avulla varmistetaan, että toimintamme on johdonmukaista, yhtenäistä ja korkeatasoista kaiquilla toiminta-alueillamme. (Lassila&Tikanoja Vuosikertomus 2010)

(59) Näin luomme yhtenäistä, itellalaista johtamistapaa, jolla kansainvälistä organisaatiotamme tuetaan Itellan strategian toteuttamisessa. (Itella Vuosikertomus 2010)

Esimerkeissä 58 ja 59 koko yrityksen kattavat *me*-ilmaukset saavat lisää voimaa *kaikki*-sanana lisäksi yhteisöllisyyttä rakentavasta *yhtenäinen*-sanasta. Lisäksi esimerkissä yritykselle erityistä yhteisöllisyyttä lisää johtamistavan *itellalaisuuden* korostaminen. Esimerkit rakentavat kuvaa yritysten koko maailman kattavasta yhteisöllisyydestä ja yhdenmukaisuudesta.

Virsun (2012, 223-224) mukaan *me*-pronominin ilmeisimpien käyttötapojen (yritys = *me*) lisäksi *me*-pronominin referentiksi voidaan lukea yritysjohto tai vaikkapa jonkinlainen universaalinen *me* yhteiskunnallisessa tai globaalissa katsannossa. Yhtä lailla *me* voi viitata yksikköön tai työryhmään, osastoon, paikalliseen organisaatioon tai muuhun yrityksen sisällä rajattuun ryhmään. *Me*-pronominin käytön tilanteinen vaihtelu on Virsun mukaan retorisi-strateginen kysymys, joka kytkeytyy osallistamiseen. Korostettaessa esimerkiksi vastuun tai viimekätisen päätösvallan haltijaa, on kirjoittajalle tarkoituksenmukaista rajata yritysjohto erilliseksi toimijaksi. Säätelämällä subjektiksi hahmottuvaa *me*-ryhmää voidaan siis esimerkiksi henkilöstö joko nostaa tekstissä aktiiviseksi toimijaksi tai vaikkapa passivoida toiminnan kohteeksi.

Suomalainen yhteiskunta tuottaa *me*-puhutteluja sekä yritys- että yhteiskuntatasolla (Julkunen 2008, 75-77). Puhutaan *meidän* kilpailijoistamme, *meidän* kilpailukyvyvystämme, *meidän* haasteistamme ja *meidän* osaamisestamme. Nämä puhutavat häivyttävät luokkaosapuolia ja niiden erilaisia etuja. Viimeisen vuosikymmenen aikana kuitenkin globaali kilpailutalous sekä omistajien ja huippujohdon palkitseminen ovat korostuneet tavalla, joka syö luottamusta. Taloudellisen yläluokan taloudellinen luokka-asema on palautettu ja tuloerot ovat kasvaneet. Vielä enemmän yhteistä *me*-henkeä koettelevat tehtaiden lakkauttamiset ja näyttävät irtisanomiset.

Eritasoisten ja -laajuisten *me*-ryhmien erittelyn voi katsoa olevan erottautuvalla tavalla kategorisoivaa. Fairclough (1989, 106) esittelee niin sanotun yhdistävän (*inclusive*) ja erottavan tai poissulkevan (*exclusive*) *me*-ilmauksen käytön. Yhdistävä *me*-ilmaus viittaa sekä puhujaan, puheen vastaanottajaan että puheen kohteeseen, sisältäen siis kaikki osallistujat tämän *me*-kategorian jäseniksi. Poissulkeva *me*-ilmaus viittaa keskustelun yhteen tai useampaan osallistujaan, mutta ei kaikkiin, siten sulkien jonkin ryhmän ja sen jäsenet pois esitetystä *me*-kategoriasta. Faircloughin mukaan yhdistävät



*me*-ilmaukset heijastavat valtaa sillä, että niiden sanoja ottaa itselleen vallan puhua kaikkien määrittelemänsä *me*-kategoriaan kuuluvien puolesta. Nämä ilmaukset palvelevat erityisesti yritysten ideologisia tavoitteita, joilla rakennetaan yhteisyyttä sulkien siten pois mahdollisuuden tunnustaa eri ryhmien ja yksilöiden mahdollisesti yrityksen ideologiasta poikkeavia mielipiteitä tai tavoitteita.

(60) Kehitä~~mme~~ henkilöstö~~mme~~ osaamista ja laadukasta esimiestyötä. (S-ryhmä Vuosikertomus 2009)

(61) Toteuti~~mme~~ esimiesvalmennuksia sekä uusille että kokeneemmille esimiehille. Käynnisti~~mme~~ ylimmän johdon valmennusohjelman suunnittelun. (Neste Oil Vuosikertomus 2010)

(62) Henkilöstö~~mme~~ hyvinvointi sekä työkykyriskien ennakointi ja hallinta ovat keskeisiä menestystekijöitä toiminnallem~~mme~~. ... Annam~~mme~~ henkilöstölle työtehtävässä vaadittavan turvallisuuskoulutuksen. (Lemminkäinen Vuosikertomus 2010 )

Esimerkeissä 60-62 *me*-sana viittaa yritykseen ja/tai sen johtoon tai muuhun edustajaan, ollen täten henkilöstö-kategorian pois sulkevassa merkityksessä. Vaikka esimerkeissä 60 ja 62 myös *henkilöstö*-sanaan liittyy omistusmuoto *-mme*, jonka voi katsoa sitovan henkilöstö osaksi puhujan *me*-kategoriaa, edustaa *me*-ilmaus jotain ”muusta henkilöstöstä” eroavaa ryhmää, jolle henkilöstö-kategoria on alisteinen. Puhujan edustaman *me*-kategorian valta näkyy esimerkissä 60 siinä, että sillä on oikeus kohdistaa kehittämistoimenpiteitä siitä erilliseen henkilöstö-kategoriaan. Esimerkissä 61 *me*-kategorian toiminnan kohderyhmänä ovat esimiehet ja ylin johto. Esimerkissä 62 *me*-kategorian vallan alle asetetaan henkilöstön hyvinvointi. Lisäksi *me*-kollektiivilla on valta toteutuksen lisäksi määritellä henkilöstö-kategorian tarvitsema koulutus.

Julkunen (2008, 62) toi esille nykyajan työelämässä yhteisöllisyyden puutteen ja yksilöllisyyden korostamisen. Yritysten *me*-puheen voi katsoa pyrkivän vaikuttamaan ihmisten yhteisöllisyyden kaipuuseen. Myös Sennett (2002, 71) korostaa, että ihmiselle on äärettömän tärkeää pystyä luokittelemaan itsensä. Identiteetissä tärkeää on se, mihin ihminen kuuluu. Toisaalta Siltala (2007, 604-614) nostaa esiin yritysmaailman

pakkoyhteisöllisyyden, joka peittyy yksilöiden väliseen kilpailuun kaikkien ollessa yksin vastuussa johdon asettamista tulosodotuksista. Puheiden ja tekstien ollessa ristiriidassa todellisten käytäntöjen ja ihmisten kokemusten kanssa, muuttuu hyvää tarkoittava kielenkäyttö pikemminkin kyynisyyttä aiheuttavaksi tai merkityksettömäksi retoriikaksi.

## 5.2 Omistajuus vallan osoituksena

Esimerkeissä 60 ja 62, kuten muutenkin yleisesti tutkimusaineistossani, keskeisenä kielellisenä seikkana näkyy omistajuus. Yritys ikään kuin omistaa henkilöstönsä. Tarkastelen seuraavaksi kategorioille rakentuvia sosiaalisia rooleja omistajuuden ilmausten kautta. Omistajuuden katson ilmentävän valtasuhteita ja sen epätasaista jakautumista.

*Me*-muodon lisäksi omistajuus esitetään usein teksteissä muodolla ”yritys X:n henkilöstö” tai ”yritys X kehittää henkilöstöään”.

(63) Neste Oil on onnistunut edistämään oman henkilöstönsä palkkatasa-arvoa... (Neste Oil Vuosikertomus 2010)

(64) Kahvilakäynnin aikana Finnairin työntekijät saivat mahdollisuuden antaa suoraa palautetta sekä suullisesti että kirjallisesti,... (Finnair Logbook 2010)

(65) VR:n koko henkilökunta tekee töitä sen eteen, että asiakkaat ja tavarat pääsevät perille turvallisesti ja mukavasti. (VR Vuosikertomus 2009)

Esimerkissä 63 yritys korostaa henkilöstönsä omistusta määreellä *oma*, esimerkissä 65 yrityksen omistajuuden laajuutta korostetaan sanalla *koko*. Omistusmuodon käytön yksi tarkoitus teksteissä lienee yhteenkuuluvuuden rakentaminen ja sitä kautta henkilöstön sitouttaminen. Toisaalta omistusmuodon käyttö teksteissä rakentaa kuvaa siitä, että yrityksellä (sekä tietyillä ryhmillä) on selkeä valta-asema henkilöstöön tai tiettyihin henkilöstöryhmiin nähden ja voi täten julkisesti ilmaista työntekijöidensä omistamisen. Teksteissä esiintyvät toimijat ovat erilaisissa subjektipositioissa. Esimerkissä 65 yritys

on aktiivinen tekijä (lauseen subjekti), joka teoillaan vaikuttaa omistamansa henkilöstön asioihin. Henkilöstö on passiivisessa, yrityksen toimet ja niiden seuraukset vastaanottavassa asemassa. Esimerkeissä 62 ja 63 työntekijät/henkilöstö olivat lauseiden subjekteina aktiivisia tekijöitä. Aktiivisen toimijan roolissakin työntekijät toimivat kuitenkin omistusmuodon (*Finnairin työntekijät, VR:n henkilökunta*) kautta yritykseen nähden alisteisessa asemassa. Esimerkissä 64 työnantajayrityksen valta-asema korostuu deonttisen modaalisuuden kautta: ensinnäkin yrityksellä on valta antaa työntekijöille puheenvuoro eli pääsy diskurssiin. Toiseksi työntekijöille annettu mahdollisuuskään ei näyttäisi takaavan heille ehdotonta oikeutta saada palautteelleen vastinetta (eli tasapuolista kommunikaatiota).

Teksteissä ovat harvassa toisensuuntaisen omistajuuden ilmaiset, joissa henkilöstö tai työntekijä toimisi yrityksen omistajana, haltijana tai muuten yritykseen nähden korkeammassa valta-asemassa olevana tahona. Henkilöstö toimii omistajana vain omiin henkilökohtaisiin ominaisuuksiinsa, kuten sitoutumiseen, hyvinvointiin, kehittymiseen ja osaamiseen. Itse asiassa myös moni edellä mainittu ominaisuus (kuten osaaminen) rakennetaan teksteissä sekin yritysten vallan alaiseksi. Yrityksellä esimerkiksi on valta tarjota koulutuksia, kouluttaa tai jopa vaatia henkilöstöä kouluttautumaan.

(66) Neste Oilin keskeisimpiä kilpailutekijöitä on henkilöstön osaaminen. (NesteOil Vuosikertomus 2009)

(67) Henkilöstön osaamista kehitetään monipuolisesti muun muassa tehtäväkierroin, mentoroinnin sekä koulutus- ja valmennusohjelmien avulla. (OP-Pohjola Vuosikertomus 2009)

Esimerkeissä 66 ja 67 henkilöstöön liittyvä ominaisuus, *osaaminen*, rakennetaan yrityksen omistamaksi. Esimerkissä yrityksen omistus liittyy omistusmuodon ("Neste Oilin") kautta sanaan kilpailutekijä, joka kuitenkin määritellään olevan sama asia, kuin henkilöstön omistuksessa oleva osaaminen. Esimerkissä 67 yrityksen omistajuus, tai vähintäänkin hallinta- ja määräämisoikeus henkilöstön osaamiseen tulee yrityksen kehittämisvallan kautta.

Esimerkissä 68 yhtiö rakentaa vallassaan olevan henkilöstön hallintaa sitouttamisen kautta. Sitouttamisella ja sitä vastaan annettavilla henkilökohtaisten kehittymisen mahdollisuuksilla ikään kuin saadaan henkilöstö vapaaehtoisesti alistumaan työnantajan vallan ja hallinnan alle. Edellisissä esimerkeissä osaaminen kuitenkin jo rakennettiin yhtiön omaisuudeksi, joten tämä henkilöstölle tarjottava vapaaehtoisuus voidaan kriittisin silmin nähdä jopa näennäisenä.

(68) ...yhtiö panostaa voimakkaasti henkilöstönsä sitouttamiseen tarjoamalla mahdollisuuksia ammatilliseen kehittymiseen sekä monimuotoisia tehtäviä ja työuria ... (Neste Oil Vuosikertomus 2010)

(69) [Henkilöstötutkimuksen tulosten mukaan] Työntekijöiden sitoutuneisuus säilyi verrattain hyvällä tasolla ottaen huomioon taloudellisen suhdanteen ja yhtiön edellisvuoden organisaatiouudistuksen ja YT-menettelyt. (Neste Oil Vuosikertomus 2010)

Esimerkissä 69 työntekijän omistama sitoutuneisuus rakennetaan työnantajan kontrollin alaiseksi siten, että yrityksellä on valta kuitenkin mitata ja tutkia sen määrää sekä tehdä siitä päätelmiä ja omia ratkaisujaan. Tällöin sitoutuminenkaan ei todellisuudessa ole yksilön oma, henkilökohtainen yksityisasia, vaan käytännössä työnantajan seurannan, mittauksen ja arvioinnin alainen tuotantotekijä. Myös ihmisten hyvinvointi on teksteissä työnantajan omistuksessa valvonnan kautta (esimerkki 70).

(70) Johtamisen arkeen kuuluu huolehtia henkilöstön kokonaisvaltaisen osaamisen kehittämisestä ja työhyvinvoinnista (OP-Pohjola Vuosikertomus 2010)

Omistusmuotojen ja omistajuuden ilmausten voidaan katsoa edellä kuvattujen päätelmien mukaan luovan kuvaa siitä, että työnantajalla on omistusoikeus työntekijöihinsä ja jopa näiden tiettyihin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, kuten osaamiseen ja työhyvinvointiin. Näin tekstit rakentavat selkeää kuvaa työnantajan valta- asemasta henkilöstöön nähden.

### 5.3 Piilotettu toimijuus

Faircloughin (1989, 97-103) mukaan kielen ja sanojen käyttö rakentaa teksteissä esiintyvien osallistujien sosiaalisia suhteita. Agentuurin eli toimijuuden rooli teksteissä on kytköksissä ideologisiin tavoitteisiin. Agentit esiintyvät aineistoni teksteissä usein ns. näkymättöminä, nominalisaatioina tai piilotettuina ei-inhimillisten tekijöiden taakse. Tyypillisiä epäselvän agentuurin kielellisiä muotoja aineistossa ovat passiivilauseet sekä niin sanottu nollapersoona (VISK § 1284: lauseesta puuttuu ns. substantiivilauseke, kun lauseella tarkoitetaan ketä tahansa ihmistä, johon sanottu soveltuu). Faircloughin (mt. 103) mukaan agentuurin piilottaminen ja epäselväksi jättäminen liittyy syy-seuraussuhteen ja vastuun häivyttämiseen.

(71) S-ryhmän tavoitteena on olla palvelualan halutuin työnantaja ja osaajan valinta. Tähän se pyrkii huolehtimalla henkilöstöstään ja antamalla heille mahdollisuuden kehittää osaamistaan. (S-ryhmä Vuosikertomus 2010)

Esimerkissä 71 inhimillinen tekijä on korvattu persoonattomalla yrityksellä (*S-ryhmä*) jolla on kuitenkin pyrkimys ja valta tehdä inhimillisiä tekoja, kuten *huolehtia henkilöstöstään ja antaa heille* deonttisesti *mahdollisuus* oman osaamisensa kehittämiseen. Esimerkissä jätetään S-ryhmää työnantajana edustavat ihmisyksilöt nimettömiksi ja kasvottomiksi. Esimerkissä voi olettaa Faircloughin (1989, 103) väittämän mukaan kyseisten henkilöiden haluavan välttyä henkilökohtaiselta vastuulta. Tämä takaa näiden valta-aseman, sillä kasvottomuus ja persoonattomuus antavat yksilölle tämän epäselvän ryhmän suojan.

(72) Yhteistoimintaprosessin aikana keskityttiin erityisesti viestintään, koulutukseen ja esimiesten tukemiseen. (Neste Oil Vuosikertomus 2009)

Esimerkissä 72 agentuuri on piilotettu passiivi-ilmaisun taakse. Myös tässä lauseessa työntekijöitä kohtaan ikävän tapahtuman (*YT-prosessi*) aktiiviset toimijat jäävät suojaan

passiivisen tunnistamattomuuden taakse. Itse asiassa lauseessa mainittu esimies-kategoria nousee ikään kuin tämän negatiivissävytteisen tapahtuman syntipukiksi, koska se on ainoa esille tuotu ja tunnistettavasti rajattu kategoria. YT-prosessin negatiivisimpia seurauksia kokevat yksilöt voivat täten helposti tarttua siihen, että miksi esimiehiä tarvitsee tukea, vaikka muillehan tässä huonosti kävi. Ne yrityksen edustajat, jotka todellisuudessa tekevät ikävät ratkaisut, pääsevät ottamasta vastuuta teoistaan.

## 5.4 Velvoittavuus

Kuten aiemmin kuvasin, deonttinen modaalisuus kuvaa puheyhteisön normeja ilmaisevaa lupaa tai velvollisuutta (VISK § 1479-1482). Direktiivisyyttä voidaan ilmaista deonttista modaalisuutta merkitsevillä rakenteilla silloin, kun se kohdistuu vastaanottajan (tulevaan) toimintaan (VISK § 1554). Deonttista modaalisuutta kuvaavat seuraavissa esimerkeissä velvollisuutta heijastavat nesessiiviverbit ja –rakenteet, kuten *tulee*. Alla olevissa esimerkeissä puhuja, käytännössä yrityksen (lukijalle persoonattomaksi jäävä) edustaja esittää työntekijöihin kohdistuvia velvoittavia kielellisiä ilmauksia (niin sanottuja direktiivisiä eli käskettäviä ja velvoittavia puheakteja, vrt. puheaktiteoria: Austin 1962, Searle 1977)

(73) Jos Neste Oilin työntekijä havaitsee tai epäilee taloudellisia väärinkäytöksiä, hänen tulee ilmoittaa asiasta työnantajalle. (Neste Oil Vuosikertomus 2009)

(74) Jokaisen Lemminkäisen työntekijän on tunnettava omaa työtään koskevat lait, säännökset ja ohjeet ja sitouduttava noudattamaan niitä. (Lemminkäinen Vuosikertomus 2009)

(75) ... jokaisella työntekijällä on vastuu omasta hyvinvoinnistaan. (Lemminkäinen Vuosikertomus 2010)

Eksplisiittisesti velvoittavia ilmauksia esimerkeissä ovat ilmaisut *tulee ilmoittaa* (esimerkki 73) sekä *on tunnettava...ja sitouduttava* (esimerkki 74). Esimerkissä 75 velvoittavuus ilmaistaan modaalisena deklaratiiivi- eli väitelauseena (ISK 886-887)

*jokaisella..on vastuu omasta hyvinvoinnistaan.* Semanttiselta kannalta yllä esitettyjen esimerkkien väitelauseet ilmaisevat olettamuksen kyseenalaistamattomasta totuudesta. Deklaratiivimuodon käyttö esimerkissä 75 ilmaisee vastaansanomaton direktiiviä eli käskyä, ja sen esittäjällä on roolinsa perusteella tilanteessa auktoriteettiasema (VISK § 1665).

Myös esimerkeissä 73-75 persoonallinen agenttuuri on piilotettu, velvoittavia käskyjä tai sääntöjä asettava henkilö ei käy eksplisiittisesti ilmi missään esimerkin lauseessa. Vastuu velvoitteiden noudattamisesta ja niiden seurauksista (mm. hyvinvointi) siirretään työntekijälle. Kappaleessa 5.2 esitetyissä esimerkeissä yrityksille rakentui kuva muun muassa työntekijöiden hyvinvoinnin omistajuudesta, jota työnantajapuoli on oikeutettu seuraamaan ja mittaamaan. Esimerkin 75 mukaan vastuu hyvinvoinnista sysätään kuitenkin työntekijälle.

## **5.5 Identiteettien rakentuminen kategorisointien kautta**

Tässä kappaleessa työnantajapuolen ja työntekijöiden välinen eriarvoisuus rakentui erityisesti omistajuuden, velvoittavuuden ja vastuusta irrottautumisen kautta. Myös ensisijaisesti yhteisöllisyyttä rakentava *me*-puhe voi toimia eri ryhmiä, esimerkeissä työnantaja- ja työntekijäosapuolia, erottavalla ja poissulkevalla tavalla. Yritysten eli työnantajapuolen valta-asema rakentui *me*-puheessa siten, että yritysten edustajat ottavat itselleen vallan puhua koko henkilöstön puolesta. Yrityksillä on myös valta osoittaa kielellisesti henkilöstön ja työntekijöiden henkilökohtaisten ominaisuuksien, kuten osaamisen ja hyvinvoinnin, omistajuus. Yrityksen edustajat voivat teksteissä esittää kohderyhmälle eli henkilöstölle käskyjä ja velvoitteita. Samalla heillä on myös valta pysytellä persoonattomina, jolloin he pystyvät irtautumaan vastuusta ja valta-asemansa seurauksista. Tämä valta-aseman ilmaiseminen ja samalla vastuun ottamisen välttäminen onnistuu yksisuuntaisen viestintätilanteen johdosta hyvin kyseenalaistamattomana etuoikeutena.

Luvussa neljä sivusin jo erinäisiin kategorioihin, kuten naisiin, eri-ikäisiin sekä eri hierarkkisen aseman omaaviin henkilöstön jäseniin liittyviä kategoriapiirteitä ja kategorisointien kautta mahdollisesti rakentuvia identiteettejä. Nuorille rakentui

esimerkeissä työelämän ja tulevaisuuden pelastajan rooli, kun taas ikääntyvien identiteettiä leimasi sekä yritysten että yhteiskunnan kustannuseränä ja taakkana oleminen. Naisten työidentiteettiin varmasti vaikuttaa esimerkeissä esiintynyt maskuliininen hegemonia miesten ollessa työelämässä normi, johon naisia verrataan. Nuoria kohtaan esimerkeistä huokui selkeitä odotuksia; heidän on syytä olla terveitä ja erityisesti osaavia. Nämä kategorioihin liittyvät piirteet voivat osaltaan vaikuttaa esimerkiksi siihen, miten työhön ja sen ilmiöihin ja käytänteisiin suhtaudutaan. Naisten palkkauksen epätasa-arvo saa helpommin hyväksynnän, ikääntyvät luopuvat toivosta jaksaa edes eläkeikään saakka työmarkkinoilla, ja esimerkiksi oppimisvaikeuksia kokevat nuoret katsovat, etteivät pysty täyttämään työelämän odotuksia.

Työpaikkojen status- ja asemakategoriat, niihin liittyvät kategoriapiirteet sekä vallan jakautuminen ja kasautuminen hierarkkisesti korkeammalle kivunneille työyhteisön jäsenille ilmentävät myös selkeää eriarvoisuutta. Esimerkeissä nousi esille esimies- ja avainhenkilötason erioikeudet palkitsemisen, koulutuksen ja kehittämisen sekä muun heille osoitetun huomion osalta. Näin rakennettiin kuvaa siitä, että yrityksissä on muita parempia ja arvokkaampia henkilöstön jäseniä. Työsuhteen määritelmän luonne (työntekijä tekee työtä työnantajan määräyksen alaisena, eli eriarvoisessa ja heikommassa asemassa) näkyy selkeästi aineiston esimerkeissä. Ylempien statusasemien valta heijastuu aineiston diskursiivisissa ja kielellisissä käytänteissä mm. omistajuuden, velvoittavuuden ja valtaa pitävien yritys-subjektien taakse piiloutumisen kautta. Vastuu työelämän käytännöistä ja ilmiöistä sysätään teksteissä työntekijöille juurikin velvoittavuuden, mutta toisaalta agentuurin piilottamisen kautta. Näin työntekijöiden identiteetit voivat rakentua sen ajatuksen päälle, että työelämän ilmiöt ja kokemukset ovat heidän itsensä vastuulla, jopa heidän itsensä aiheuttamia. Julkunen (2008, 66) puhuikin uudesta psykologisesta (tai sosiaalisesta tai moraalisesta) sopimuksesta. Luottamus työpaikan kollektiivisuuteen vaihtuu itseluottamukseen ja jatkuvuutta rakennetaan oman identiteetin varaan. Työnantaja vaatii sitoutuneen työpanoksen. Koska työnantajalla ei ole sitoumusta tarjota pysyvyyttä vastineeksi, tarjoaa se työntekijälle mahdollisuuden kehittää omaa markkinakelpoisuuttaan. Tähän malliin liittyy myös ns. käänne ”lakoista terapiaan”, kun kova työtahti, liian suuri työmäärä tai kelju johtaminen eivät ole enää kollektiivisia kiistoja tai työtaistelujen syytteitä, vaan uhkia psyykkiselle ja fyysiselle hyvinvoinnille. (Mt. 73.)



Yhtenä keskeisenä havaintona yritysten teksteissä on useissa eri yhteyksissä esiintyvä ristiriitaisuus. Mainitsin jo ikääntyvien työntekijöiden osalta ns. kaksinkertaisesta stigmasta: toisaalta ikääntyvien ei katsota enää hyödyttävän yrityksiä ja heistä pyritään useiden esimerkkien mukaisesti pääsemään eroon. Toisaalta taas ikääntyviä pyritään pitämään työelämässä mahdollisimman pitkään, koska eläköityminen on taakka yhteiskunnalle. Yhteisöllisyyttä rakentamaan pyrkivä me-puhekin aiheuttaa eri tavoin käytettynä ristiriitoja. Jos *me*-kategoria rakennetaan sisältämään vain osan yrityksen henkilöstöstä (kuten johto/työnantajapuolen edustajat), suljetaan muu henkilöstö tämän ryhmän ulkopuolelle ja siten alennetaan sen arvoa ja merkitystä yrityksille. Puheet henkilöstöstä yritysten tärkeimpänä voimavarana törmäävät ristiriitaisuuksiin, kuten tiettyjen henkilöstöryhmien parempiin oloihin ja kohteluun sekä toisaalta irtisanomisten ja työehtojen polkemisen todellisuuteen.

## 6 TULOSTEN YHTEENVETO JA PÄÄTELMÄT

Tässä luvussa esitän yhteenvedon analyysini tuloksista johdannossa esittämiäni tutkimuskysymysten valossa. Tässä tutkimuksessa tarkastelun kohteenani olivat yritysten henkilöstökertomusten teksteistä tunnistettavat kategoriat ja niiden kautta rakentuvat identiteetit, sekä sosiaalinen eriarvoisuus työelämässä. Aineiston analyysissä keskityin erityisesti eriarvoisuuden ilmenemiseen ja ylläpitämiseen. Eriarvoisuus rakentui kategorioiden ja identiteettien sekä vallan, omistajuuden ja velvoittamisen kautta.

Arvioin myös, miten valitsemani tutkimusmetodiikka eli kriittinen diskurssianalyysi, ja tarkempana metodisena apuvälineenä jäsenkategoria-analyysi, soveltuivat tutkimusaineistoni analysointiin.

Tutkimuskysymykseni olivat:

- Miten henkilöstöä kategorisoidaan henkilöstökertomuksissa?
  - *minkälaisia kategorioita teksteissä esiintyy*

○ *minkälaisia ominaisuuksia eri kategorioihin liittyy,*

- Miten kategorisoinnin kautta rakentuneiden toimijoiden roolit ja identiteetit esiintyvät ja rakentuvat teksteissä?
- Mitä vaikutuksia ja seurauksia kategorisoinnilla ja sen kautta rakentuneilla identiteeteillä on/voi olla työelämässä?

Työelämän identiteetit rakentuvat diskursseissa monella eri tavalla. Niin sanotusti ulkopuolelta identiteettejä rakentavat oman tutkimusaineistoni kaltaiset, yritysten tuottamat tekstit, samoin kuin mediatekstit. Identiteettejä rakentavat myös päällisin puolin neutraaliutta hakevat viralliset, ihmisten kokemuksista tietoa keräävät ja analysoivat tutkimukset. Tutkijat ovat keränneet tietoa ihmisten henkilökohtaisista kokemuksista myös suorilla haastatteluilla ja muilla etnografisilla menetelmillä. Näiden avulla päästään käsiksi ihmisten itsensä itselleen kokemista ja omaksumista identiteeteistä. Identiteetin rakentumiseen vaikuttaa siis monet tahot: ihmisen sisäinen kokemusmaailma ja siihen liittyvät tunteet, sekä ulkopuoliset, usealta suunnalta tulevat vaikutteet. Usein eri lähteiden antamat näkökulmat ovat hyvinkin vastakkaisia, ja täten niiden vaikutteet voivat olla sängen ristiriitaisia. Työnantajapuolen tuottamien tekstien tarkoitusperät liittyvät yrityksen sisäisen yhteisen imagon ja identiteetin rakentamiseen sekä ihmisten niihin sitouttamiseen. Media puolestaan pelaa huomioarvoilla. Tutkimusraporttien tekijöillä voi olla tilaajia, joiden intressejä tutkimusten toivotaan vahvistavan. Lisäksi, kuten Julkunen (2008) toi esille, myös ihminen itse esittää haastateltavana helposti tulkintoja kokemuksistaan ja ulkoisesta maailmasta puhtaiden henkilökohtaisten tunteiden sijaan.

Kaikille edellä mainituille vaikutteiden lähteille, alkaen jo ihmisen psykologiasta, on tyypillistä kategorisoida sekä ulkoista maailmaa että omaa kokemusmaailmaa. (Lakoff 1987). Jäsenkategorisoinnin ajatuksena on tarkastella ryhmiä niihin liittyvien kategoriapiirteiden kautta, jolloin nämä kategoriapiirteet ovat keskeisessä roolissa kategorioiden jäsenille rakentuvien identiteettien muodostumisessa ja kehittämisessä. Tekstien ja diskurssien tutkimuksen kannalta eri lähteiden ja tahojen tuottamat tekstit rakentavat kategoriapiirteiden kautta hieman erilaisia kategorioita, joiden jäseninä ihminen kussakin kontekstissa (oman tutkimuksen kohdalla työelämässä) on. Tällöin

ihmisyksilölle rakentuu erilaisia rooleja ja identiteettejä, jotka voivat sisällöltään, niihin kohdistuvilta odotuksiltaan ja niille liitetyiltä arvoiltaan olla keskenään ristiriitaisia.

Sen lisäksi, että työelämää kuvaavat ja käsittelevät eri tekstit ja diskurssit rakentavat ihmisten identiteettejä, rakentavat ne myös kuvaa maailmasta ja maailman järjestyksestä. Suomessa ja länsimaissa yleensä työllä ja työnteolla on ideologisesti hegemoninen asema, minkä kyseenalaistaminen yhteiskunnassamme ei ole suotavaa. Hegemoninen asema on myös kapitalistisella ja uusliberalistisella ideologialla, jonka mukaan työelämä varsinkin yksityisellä yrityssektorilla toimii. Raha, voitto ja tehokkuus - jopa ihmisyuden kustannuksella - ovat kasvottomien yritysten ja toisaalta myös tiettyyn eliittiin kuuluvien yksittäisten hahmojen (kuten julkisuudessa yksi toisensa jälkeen esille nousevan huippujohtajan ja/tai aristokraattiseen sukuun kuuluvan hyväosaisen) ensisijaiset arvot ja tavoitteet.

Aineistostani poimin esimerkkien kautta tarkasteltavaksi tietyt luonnolliset kategoriat, kuten naissukupuolikategoria, sekä ikäkategorioista nuoret ja ikääntyvät työntekijät. Naissukupuolta leimasi ns. maskuliinisuuden hegemonia, eli naiset ja heihin liittyvät ominaisuudet (kategoriapiirteet) määräytyivät aina vertailuna miessukupuolen vastaaviin ominaisuuksiin. Esimerkeissä naissukupuolelle rakentui piirteiksi epätasa-arvoinen palkkaus sekä kuva työelämästä poissaolevana miehiä yleisemmän sairastavuuden takia. Jälkimmäinen piirre heijastaa uusliberalistista kapitalistista ideologiaa, jossa yritysten ja siten sen työntekijöiden tehtävä on tuottaa omistajalleen pääoman tuottoa. Työstä poissaolevat eivät ole tätä lisäarvoa tuottamassa. Tämä ilmiö voi osaltaan vaikuttaa myös naisten palkkauksen epätasa-arvoon.

Nuorille rakentui esimerkeissä työelämän ja tulevaisuuden pelastajan rooli, kun taas ikääntyvien identiteettiä leimasi sekä yritysten että yhteiskunnan kustannuseränä ja taakkana oleminen. Nuorten kuitenkin tulee täyttää työmarkkinoiden odotukset osaamisesta ja terveydestä, mikä voi vaikuttaa lannistavasti esim. oppimisvaikeuksia tai terveydellisiä ongelmia kokeviin nuoriin.

Ikääntyviin työntekijöihin kohdistuu aineistossa ns. kaksinkertainen stigma: toisaalta ikääntyvien ei katsota enää hyödyttävän yrityksiä ja heistä pyritään useiden esimerkkien mukaisesti pääsemään eroon. Toisaalta ikääntyviä pyritäänkin pitämään työelämässä

mahdollisimman pitkään, koska eläköityminen on taakka yhteiskunnalle. Myös ikääntyvien työntekijöiden tapauksessa uusliberalistisen ideologian vaikutus näkyy: työelämästä poistuvat eivät ole enää toteuttamassa yritysten ydintehtävää eli omistaja-arvon kasvattamista.

Aineistossa esiintyvät sosiaaliset kategorisoinnit olivat hyvin yhtenevät työelämä tutkimusten tulosten kanssa. Yritysten työntekijöistä toisaalta rakennetaan yhteisöllistä kuvaa rakentamalla yhteistä koko henkilöstö-kategoriaa sekä psykologisoivalla *me*-puheella. Toisaalta kategorisoimalla erikseen ns. työnantaja- ja työntekijäpuolen, sekä nostamalla esille erilisiä johto-, esimies-, asiantuntija- ja avainhenkilökategorioita, kuva yhtenäisestä yrityskansalaisuudesta murenee. Teksteissä toisten yläpuolelle nousee ikään kuin muita parempia henkilöstön jäseniä. Näiden muista eriyettyjen, statukseltaan toisia korkeammalla olevien kategorioiden valtasemaa rakennetaan lisäksi muun muassa muiden henkilöstöryhmien omistamisen sekä velvoittavuuden kautta. Toisaalta valtaa pitävien yksilöiden identiteetit piilotetaan yrityssubjektien sekä passiivi-ilmausten taakse, jolloin työntekijöille jää (osoitetaan) vastuu omasta toiminnastaan ja sen seurauksista. Aineistot ja siitä esille nostamani esimerkit tukevat hyvin kriittisen työelämä tutkimuksen kuvaa nykypäivän työelämästä, jota leimaa individualismin korostaminen ja yhteisöllisen tuen puute, eriarvoisuus ja kapitalistisen vallan kasautuminen massasta erottuville ryhmille.

Analyysin yksi keskeinen löydös on teksteissä esiintyvä ristiriitaisuus. Muun muassa yhteisöllisyyttä rakentamaan pyrkivä *me*-puhekin aiheuttaa erillisiin kategorioihin liitettynä ristiriitoja. Puheet henkilöstöstä yritysten tärkeimpänä voimavarana törmäävät ristiriitaisuuksiin tiettyjen henkilöstöryhmien paremmista oloista ja kohtelusta, sekä käytännön toimenpiteiden, kuten irtisanomisten ja työehtojen polkemisen todellisuudesta.

Virsun (2012, 163) mukaan yksilön ja yhteisön tai organisaation suhde on erityisen keskeinen ja usein jännitteinenkin kysymys. Yksilöllisen ja kollektiivisen näkökulman yhdistäminen on monimutkainen kysymys, jota organisaatioviestintä joutuu aina jollakin tavoin käsittelemään. Yhdenmukaisuuden ja yksilöllisyyden jännite on kaikkea organisaatioviestintää jäsentävä tekijä. (Mt. 221-222.)

Seuraavaksi pohdin hieman käyttämäni tutkimusmenetelmien soveltuvuutta aiheen ja tutkimusaineistoni analysoimiseen. Lisäksi pohdin tutkimukseni rajoitteita, joiden kautta ehdotan myös ajatuksia mahdollisista lisätutkimusaiheista.

Kriittinen diskurssianalyysi soveltui tutkimusaineistoni kaltaisen materiaalin metodiseksi lähestymistavaksi erinomaisesti. Aineistosta löytyi runsaasti valta-asemia rakentavia ja heijastavia kielellisiä ja diskursiivisia elementtejä. Aineiston aihepiirin ja kontekstin ollessa yhteiskunnallinen, oli kriittisen diskurssianalyysin ajatusten käyttö sängen hedelmällistä. Kriittinen diskurssianalyysi soveltuu myös eriarvoistavien kielellisten ja diskursiivisten käytäntöjen paljastamiseen ja analysointiin. Sacksin jäsenkategoria-analyysi soveltui sekin hyvin aineistoni analysoimiseen. Aineistossa oli helposti tunnistettavia kategorisointeja, ja kategoriapiirteiden tunnistamisen avulla sain niiden analysointiin odottamaani syvyyttä. Kategoria-analyysi soveltuu myös erinomaisesti eriarvoisuuden ja sitä rakentavien ja heijastavien ilmiöiden tunnistamiseen. Keskeinen kategorisointiin liittyvä työkalu oli Kenneth Burken identifikaatio- ja erottautumisteoria. Erityisesti erottautumiskäsitys auttoi hahmottamaan aineistosta eriarvoisuuden ilmentymiä. Identifikaatio puolestaan on keskeinen käsite teksteistä esille nousseiden kategorioiden jäsenten työ- ja laajemmin sosiaalisten identiteettien rakentumisessa.

Tutkimuksessani tein kuitenkin vain raapaisun kategorioiden maailmaan. Tarkoitukseni ei ollut tunnistaa aineistosta kaikkia mahdollisia kategorioita, vaan keskittyä kategorisoinnin kautta teksteissä esiintyviin kielellisiin ja diskursiivisiin valtasuhteita ja eriarvoisuutta rakentaviin ja heijastaviin ilmiöihin. Tämän takia esimerkiksi eriarvoisuuden kannalta mielenkiintoiset kategoriat, kuten ulkomaalaistaustaiset työntekijät ja niin sanotuissa epätyypillisissä työsuhteissa olevat työntekijät eivät kategorioina päätyneet analyysini kohteiksi. Lisäksi esimerkiksi sukupuolikategorioiden käsittely oli tässä työssä hyvin pinnallista, lähinnä esimerkin omaista.

Aineistoni oli myös työn laajuuden takia harkitulla tavalla rajattu. Vaikka työni konteksti onkin suomalainen työelämä, edustavat aineistoni yritykset vain tiettyä työnantajasektoria, eli yrityksiä. Tämän johdosta tutkimukseni antama kuva suomalaisesta työelämästä on rajallinen. Toisaalta sosiaalinen eriarvoisuus liittyy uusliberalistiseen ideologiaan. Yksityinen yrityssektori toimii vahvasti tämän ideologian

mukaisesti, minkä takia aineistoni oli uusliberalistisen ideologian vaikutusten tarkasteluun esimerkillinen. Erityisesti voittoa tavoittelemattomien työnantajatahojen tekstien eriarvoistavien elementtien tutkiminen olisi varmasti mielenkiintoinen tutkimusaihe.

Tahdon myös korostaa, että tämän tutkimuksen selkeä ennako-olettama oli nimenomaan eriarvoisuuden olemassaolo ja sen esiintyminen yritysten teksteissä. Tutkimukseni näkökulma on kriittinen työntekijänäkökulma. Tutkimukseni tekstiaineistoa olisi hyvin voinut lähestyä erilaisella ennako-olettamalla, kuten Virsu (2012) on tehnyt tutkiessaan yritystekstien sitouttamisretoriikkaa. Tekstin- ja diskurssintutkimus sekä kriittinen diskurssianalyysi eivät koskaan ole täysin neutraaleja ja tutkijasta riippumattomia: tutkijan tekemän valinnat näkökulman osalta vaikuttavat siihen, minkälaisiin ilmiöihin tutkija tutkimusaineistossaan kiinnittää huomiota.

Tämän tutkimuksen keskeisenä pontimena olivat viimeaikaiset työelämän ilmiöt sekä julkinen kuva. Nykyiseen työelämään liittyy hyvinvointia tuottavien elementtien lisäksi myös haavoittavia ilmiöitä ja kokemuksia. Vaikka moni tutkimus (tämäkin mukaan luettuna) onkin keskittynyt käsittelemään ja tuomaan esille työelämään liittyviä negatiivisia asioita, on hyvä muistaa, että sosiaalisena konstruktiona ihmisillä on toiminnallaan ja puheillaan mahdollisuus vaikuttaa myös muunlaisten kuvien ja diskurssien syntyyn ja ylläpitoon. Virsu (2012, 14) viittaa Elinkeinoelämän keskusliiton (EK: *Työelämän parantumisen paradoksi* 2010) teokseen, jonka mukaan, päinvastoin kuin huonontumispuhe antaa ymmärtää, työelämä on monen mittarin mukaan parantunut. Vastakkaiset näkemykset ja näkemysten ajoittainen vastakkainasettelu ovat sinänsä kiinnostavia palkkatyön ja suomalaisen yhteiskunnan piirteitä.

Tutkimukseni sisälsi tekstielementtejä sekä työntekijänäkökulmasta (luvun kaksi teoreettinen viitekehys eli työelämäntutkimus) että työnantajapuolen teksteistä (oma tutkimusaineistoni). Näiden kahden tutkimuskentän yhdistäminen yhdeksi linkittyneeksi tutkimukseksi (esimerkiksi yritysten tekstien analyysi yhdistettynä samojen organisaatioiden työtyytyväisyystutkimuksiin ja vapaisiin haastatteluihin) voisi antaa tutkimusyhteisön lisäksi kummallekin työelämän osapuolelle hedelmällisen alustan yhteiselle työelämän kehittämiselle.

Tämän tutkimuksen lopuksi tahdon viitata Antilan ajatuksiin työnteon mielekkyyden kohottamisesta. Antilan (2006, 70-71) mukaan sekä työnantajien että työntekijöiden pitäisi pyrkiä entistäkin avoimempaan vuoropuheluun työpaikoilla, joissa pyrittäisiin jopa empatiaan ja keskinäiseen kunnioittamiseen. Välittämisen pitäisi näkyä sanojen lisäksi myös teoissa. Keskeistä on luottamussuhteiden kehittäminen. Luottamus on hyvin hauras elementti ja hätäisillä lyhyen aikavälin kustannustehokkailta ratkaisuilla voidaan tehdä pitkän aikavälin vahinkoa yrityksen toiminnan ja kehittymisen edellytyksille. Uusliberalistiselle kapitalismille tyypillinen kapea liiketaloudellinen ajattelu, joka keskittyy vain välittömään taloudelliseen optimointiin, unohtaa helposti valtaosan käytössä olevasta ihmispääomasta ja pitää sitä joko itsestäänselvytenä tai ei havaitse sitä lainkaan. Nykyajassa ihmisten toiminta ja sosiaalinen organisaatio on keskeinen onnistumisen tai epäonnistumisen lähde.

Kyse on suuressa määrin asenteesta, joka heijastelee työpaikalla vallitsevaa arvomaailmaa, toimintatapaa tai jopa kulttuuria. Hyvän työelämän tavoittelu on jo arvokas asia sinänsä.. (Antila 2006, 71.)

## LÄHTEET

- Ahokas, Peppiina 2012: Ammattiliitto AKT irtisanoi Hilikka Ahteen. *Helsingin sanomat* 3.3.2012
- Ahola, A 2003: *Henkilöstövoimavarojen raportointi ja seuranta kolmannen sektorin palveluorganisaatiossa*. pro gradu -tutkielma, Johtamisen laitos, Helsingin kauppakorkeakoulu
- Ahonen, G. 1992: *Henkilöstövoimavarojen laskentatoimi: tarve ja avainkysymykset Suomessa*. Helsinki : Työministeriö
- Ainsworth, Susan & Hardy, Cynthia 2004: Critical discourse analysis and identity: Why Bother? *Critical Discourse Studies* Vol. 1, No. 2, ss. 225-259
- Alasoini, Tuomo 2006. *Työnteon mielekkyyden muutos Suomessa vuosina 1992–2005: työolobarometrin aineistoihin perustuva analyysi*. Helsinki: Työministeriö.
- Alasoini, Tuomo 2009: *Henkilöstön sitoutuminen johtamisen haasteena innovaatiokilpailun aikakaudella. Näkökulmia parempaan työelämään*. Tykes-raportti 68, Tekes, Helsinki
- Antila, Juha 2006: *Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä*. Työpoliittinen tutkimus, 0787-9458; 305, Helsinki : Työministeriö, 2006 (Hakapaino)
- Antila, Taina 2004: *Maarakentamisen projektipäälliköiden tarinat osaamisesta ja oppimisesta: Työn elämäkertoihin perustuva narratiivinen tutkimus Tieliikennelaitoksessa*. pro gradu-tutkielma, Johtamisen laitos, Helsingin kauppakorkeakoulu
- Austin, John 1962: *How to do things with Words*. Clarendon Press, Oxford.
- Berger, P.L. & Luckmann, T. 1966/1994: *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen*. Gaudeamus, Helsinki
- Cornelissen, Joep 2008: *Corporate communication: a guide to theory and practice*. London: Sage



- Van Dijk, Teun A. 1993: Principles of critical discourse analysis. *Discourse & Society* , 4(2), 1993, 249-28
- Van Dijk, Teun A. 1997 : The study of Discourse. Teoksessa Van Dijk, Teun A (toim): *Discourse Studies. A multidisciplinary introduction*. 2 vols. London: Sage. ss. 1-34
- Van Dijk, Teun A. 1998: *Ideology: A Multidisciplinary Approach*. London: Sage
- EK 2010: *Työelämän parantumisen paradoksi. Raportti työelämästä 2010*. Elinkeinoelämän keskusliitto, Helsinki.
- Eriksson, E. 2004: *Henkilöstöraportointi ja sitä selittävät tekijät suomalaisten pörssiyritysten vuosikertomuksissa*. pro gradu-tutkielma, Laskentatoimen laitos, Helsingin kauppakorkeakoulu, Helsinki
- Eronen, Anne 1999: *Henkilöstöinformaatio ja yrityksen arvo*. Helsinki : Taloustieto
- Fairclough, Norman 1989: *Language and Power*. Pearson Education, Harlow.
- Fairclough, Norman 1995: *Critical Discourse Analysis. The Critical Study of Language*. Longman, London
- Foucault, Michel 1982: The Subject and Power. Teoksessa Dreyfus, Hubert L. and Rabinow, Paul. *Michel Foucault: Beyond Structuralism and Hermeneutics*. With an Afterword by Michel Foucault, 208-226. University of Chicago Press: Chicago.
- Gherardi, Silvia & Poggio, Barbara 2001: Creating and recreating gender order in organizations. *Journal of World Business* / 36(3). Elsevier 245-259
- Heiskanen, Tuula, Leinonen, Minna, Järvensivu, Anu ja Aho, Simo (toim.) 2008: *Kohti uutta työelämää? : tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen*. Tampere: Tampere University Press
- Hiltunen, E 2009: Uupumus, kehon arvokas varaventiili. *Talouselämä* 13.11.2009 (No.38/2009) 29

- Honkanen, T. 2001: *Henkilöstölaskenta ja henkilöstötilinpäätös osana yrityksen raportointijärjestelmää*. pro gradu-tutkielma, Laskentatoimen laitos, Helsingin kauppakorkeakoulu
- Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi 1993. Valtasuhteiden analysoiminen. Teoksessa Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero: *Diskurssianalyysin aakkoset*. Tampere: Vastapaino. 75–108.
- Juhila Kirsi, Suoninen Eero: Kymmenen kysymystä diskurssianalyysistä. Teoksessa Jokinen Arja & Juhila Kirsi & Suoninen Eero: *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Vastapaino, Jyväskylä. ss. 233-252
- Julkunen, Raija 2008: Uuden työn paradoksit : keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere, Vastapaino
- Juuti, Pauli 2004: *Muutospuhe : muutoksen retoriikka johtamisen ja organisaatioiden arjen näyttämöllä*. Muut tekijät: Heikki Rannikko, Ville Saarikoski. Helsinki : Otava.
- Järviluoma, Helmi & Roivainen, Irene 1997: Jäsenkategorisoinnin analyysi kulttuurisena metodina. *Sociologia* 34. ss. 15-25
- Kasvio, Antti ja Tjäder, Johanna (toim) 2007: *Työ murroksessa : artikkelikokoelma*. Helsinki: Työterveyslaitos
- Kaurala, Kirsi-Marja 2007: *Joustavia henkilöstöratkaisuja. Vuokratyön maailma ja vuokratyöntekijät henkilöstövuokrausyritysten verkkoteksteissä*. pro gradu-tutkielma, Kielten ja viestinnän laitos, Helsingin kauppakorkeakoulu
- Keskinarkaus, Susanna-Sofia 2008: *Johtamisen gurukirjojen kriittinen tarkastelu: työntekijäkuva kahden johtamisen gurukirjan retoriikassa*. pro gradu-tutkielma, Markkinoinnin ja johtamisen laitos, Helsingin kauppakorkeakoulu
- Korpiaho, Kirsi 2003: *"Kyllä siinä pitää elää mukana!" Kirjanpitäjien tarinoita työstä, osaamisesta ja oppimisesta työyhteisönäkökulmasta analysoituna*. pro gradu-tutkielma, Johtamisen laitos, Helsingin kauppakorkeakoulu

- Kortetjärvi-Nurmi, Sirkka, Kuronen, Marja-Liisa ja Ollikainen, Marja 2008: *Yrityksen viestintä*. Helsinki : Edita (Edita Prima)
- Kukko, Eeva 2004: *Kolme tarinaa museotyöstä: Mestari, Kisälli ja Seppä työyhteisön jäsenenä*. pro gradu-tutkielma, Johtamisen laitos, Helsingin kauppakorkeakoulu
- Laaksonen, Marko 2006: Tärkein voimavaramme! – Henkilöstö-diskurssi henkilöstöstrategian valossa. Teoksessa Huhtinen, Aki-Mauri (toim.) 2006: *Sotilasjohtamisen tiedon kohteet*. Maanpuolustuskorkeakoulu, Johtamisen laitos, Julkaisusarja 2, artikkelikokoelmat n:o 16. Helsinki, Edita. s. 63-75
- Lakoff, George 1987: *Women, Fire, and Dangerous Things: What Categories Reveal About the Mind*. University of Chicago Press.
- Laukkanen, Erkki 2009: *SAK - Työolobarometri 2009*. SAK 4-2009, Helsinki
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna 2008: *Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977 - 2008*. Tilastokeskus, Helsinki
- Lillqvist, Ella 2010: *Työtön suomalaisessa diskurssissa: Korpusavusteinen tutkimus työttömiä koskevista puhetoista*. pro gradu-tutkielma, Kielten ja viestinnän laitos, Helsingin kauppakorkeakoulu
- Lovio, M. & Kuisma, M. 2006: *Henkilöstöraportointi osana yhteiskuntavastuuraportointia – Yritysten nykykäytäntöjen kehittäminen*. Elektroninen aineisto / W-401, Helsingin kauppakorkeakoulu
- Lämsä, Anna-Maija & Tiensuu, Tanja 2002 : Representations of the woman leader in Finnish business media articles. *Business Ethics: A European Review*. Vol 11, N:o 4. Oxford, Blackwell Publishers Ltd
- Mononen, Sari 1995: *Henkisen työsuojelun roolin muuttuminen yrityksissä taloudellisen laman aikana*.\_ pro gradu-tutkielma, Hallintotieteiden laitos, Helsingin kauppakorkeakoulu
- Mykkänen, Elisa 2005: *Ohjattu toimijalähtöinen prosessikehittäminen. Tavoitteena työhyvinvoinnin edistäminen*. pro gradu-tutkielma, Markkinoinnin ja johtamisen laitos, Helsingin kauppakorkeakoulu

- Niskakangas 2011: Kaksi vihaista liikettä nousi vastarintaan. *Helsingin sanomat*  
Ulkomaat, 14.10.2011
- Paltridge, Brian 2007: *Discourse Analysis*. London: Continuum
- Pajunen, P. 2008: *Julkaistun henkilöstöinformaation määrä, ja laatu ja merkitys. Viiden yritysparin vertailututkimus*. pro gradu-tutkielma, Markkinoinnin ja johtamisen laitos, Helsingin kauppakorkeakoulu
- Pietiläinen, Tuomo 2012 a: Finnair-pomon asunto Ilmariselle, *Helsingin sanomat*  
14.2.2012
- Pietiläinen, Tuomo 2012 b: Finnair torjui kriisiä superbonuksilla, *Helsingin sanomat*  
Talous 8.3.2012
- Piha, Kustaa 2003: *Individual and employment related factors and sickness absence among the employees of the city of Helsinki*. pro gradu-tutkielma, Johtamisen laitos, Helsingin kauppakorkeakoulu
- Pälli, Pekka 2003: *Ihmisyhmä diskurssissa ja diskurssina*. Acta Electronica Universitatis Tamperensis23, Kieli- ja käännöstieteiden laitos, Tampereen yliopisto, Tampere
- Reivonen, Tiina 2008: ”Täälläkö niitä naisia tutkitaan?” *Jäsenyyskategorisoinnin analyysi tamperelaisesta naistutkijasta naistutkimuksen opinto-oppaiden pohjalta*. pro gradu-tutkielma, Sosiologian ja sosiaalipsykologian laitos, Tampereen yliopisto
- Rohweder, Liisa 2004: *Yritysvastuu : kestävä kehitys organisaatiotasolla*. WSOY, Porvoo/Helsinki
- Rossi, J. & Sajari, P. 2009: Mitä Musta torstai opetti. *Helsingin Sanomat*, Talous&Työ  
25.10.2009
- Rytkölä, J. 2008: *Vastuun viestejä*. pro gradu-tutkielma, Suomen kielen ja viestinnän laitos, Helsingin kauppakorkeakoulu

- Searle, John, 1977: *Speech Acts. An essay in the philosophy of language*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Sennett, Richard 2002: *Työn uusi järjestys: miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta*. Suomentanut Eine&David Kivinen. Tampere, Vastapaino
- Sennett, Richard 2007: *Uuden kapitalismin kulttuuri*. Suomentanut Kaisa Koskinen. Tampere: Vastapaino
- Siltala, Juha 2007: *Työn huonontumisen lyhyt historia – muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun*. Otava, Helsinki/Keuruu: Otavan kirjapaino
- Sneck, S. 2008: *Henkilöstöraportoinnin nykytila ja vastuullisuuden perusta suomalaisella finanssialalla*. pro gradu-tutkielma, Markkinoinnin ja johtamisen laitos, Helsingin kauppakorkeakoulu
- Suoninen, Eero 1999: Näkökulmia sosiaalisen todellisuuden rakentumiseen,. Teoksessa Jokinen Arja & Juhila Kirsi & Suoninen Eero: *Diskurssianalyysi liikkeessä*. Vastapaino, Jyväskylä. ss. 17-36
- Tammi, Sanna 2008: *Tavoitteena kannattava kilpailukykyinen kasvuyhtiö*. pro gradu-tutkielma, Suomen kielen ja viestinnän laitos, Helsingin kauppakorkeakoulu
- Taira, Teemu 2006a. *Työ ja työttömyys uskontotieteellisessä aikalaistulkinnassa*. Lectio praecursoria, Turun yliopistossa 30.9.2006. *Elore* 13: 2, 1–6.
- Tojkander, M. 2009: Huomenna töissä on paremmin. *Talouselämä* 13.11.2009 (No.38/2009 ) 22-28
- Tukkimäki, Paavo 2009: Arvokas ja korvaamaton. *Helsingin Sanomat* Kotimaa 26.8.2009
- Tuppurainen, Simo 2009: *Muistio nuorten työelämäasenteista ja -arvoista sekä toimenpiteistä nuorten työllisyyden edistämiseksi*. Nuorisotutkimusverkoston julkaisuja 100 / Nuorisoasiain neuvottelukunta, julkaisu 42, Helsinki
- Työelämän tutkimusyhdistys ry. :*Työelämän tutkimus – mitä se on?* Haettu osoitteesta <http://pro.tsv.fi/tetu/> 9.4.2012

Työ- ja elinkeinoministeriö 2011: *Työttömyys oli vuonna 2010 edellisen vuoden tasolla.*

Haettu osoitteesta [http://www.tem.fi/index.phtml?105033\\_m=101841&s=4760](http://www.tem.fi/index.phtml?105033_m=101841&s=4760)

25.1.2011

Vasama, T. 2009: Irtisanojan omatunto. *Helsingin Sanomat* Sunnuntai 3.5.2009

Vilen, Riina 2011: *Managing employee wellbeing . Why do Finnish organizations provide wellness services?* pro gradu-tutkielma, Markkinoinnin ja johtamisen laitos, Helsingin kauppakorkeakoulu

Virsu, Ville 2012: *Sitouttamisretoriikka yritysviestinnässä.* Turun yliopisto, Sarja C, Osa 331

VISK = Auli Hakulinen, Maria Vilkkunen, Riitta Korhonen, Vesa Koivisto, Tarja Riitta Heinonen ja Irja Alho 2004: *Iso suomen kielioppi.* Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura. Verkkoversio, viitattu 27.5.2012. Saatavissa: <http://scripta.kotus.fi/visk> URN:ISBN:978-952-5446-35-7

Ylöstalo, Pekka & Jukka, Pirkko 2010: *Työolobarometri Lokakuu 2009*, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 34/2010

Ylöstalo, Pekka & Jukka, Pirkko 2011: *Työolobarometri Lokakuu 2010*, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 25/2011

Åberg, Leif 1997: *Viestinnän strategiat.* Inforvioestintä, Helsinki

## **Aineisto**

Finnair: Logbook (Vuosikatsaus) 2009 Logbook (Vuosikertomus) 2010, Yhteiskuntavastuuraportti 2010

Itella: Vuosikertomus 2009, Vuosikertomus 2010

Lassila&Tikanoja: Vuosikertomus 2009, Vuosikertomus 2010

Lemminkäinen: Vuosikertomus 2009, Vuosikertomus 2010

Neste Oil: Vuosikertomus 2009, Vuosikertomus 2010

OP-Pohjola: Vuosikatsaus 2009, Vuosikertomus 2010

S-ryhmä: Vuosikertomus 2009, Vuosikertomus 2010

Valio: Valio työpaikkana (haettu osoitteesta

[http://www.valio.fi/portal/page/portal/Valioyritys/Yritystieto/Valio\\_työpaikkana](http://www.valio.fi/portal/page/portal/Valioyritys/Yritystieto/Valio_työpaikkana)  
, 25.10.2010), Valio Yritysvastuu (haettu osoitteesta

[http://www.valio.fi/portal/page/portal/Valioyritys/Yritysvastuu/sosiaalinen\\_vastuu25012010111953](http://www.valio.fi/portal/page/portal/Valioyritys/Yritysvastuu/sosiaalinen_vastuu25012010111953), 25.10.2010), Valio vuosikertomus 2010

VR: Vuosikertomus 2009, Vuosikertomus 2010

YLE: Vuosikertomus 2009, Henkilöstökertomus 2009, Vuosikertomus 2010,  
Henkilöstökertomus 2010