

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Taloustieteellinen tiedekunta

Markku Ikkala

**TYÖN KANNUSTEET KORKEATEKNOLOGISEN
YHTEISKUNNAN YRITYKSISSÄ**

Johtaminen -oppiaineen

pro gradu-työ

28.06.2008

SISÄLLYS

1. JOHDANTO	4
1.1. TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT	4
1.2. TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA KOKONAISRAKENNE	6
1.3. TUTKIMUSMENETELMÄLLISTÄ POHDINTAA	8
1.3.1. TIETEEN TEKEMISEN KOKONAISKEHYS.....	8
1.3.2. MÄÄRÄLLINEN VAIN LAADULLINEN TUTKIMUS?.....	13
1.3.3. TYÖMOTIVAATION TUTKIMINEN MÄÄRÄLLISENÄ TUTKIMUKSENA	16
1.3.4. TYÖMOTIVAATION TUTKIMINEN LAADULLISENA TUTKIMUKSENA	17
1.3.5. KÄSITETUTKIMUKSEN TEORIAA	18
1.3.6. KÄSITETUTKIMUKSEN SOVELTAMINEN	21
2. INHIMILLINEN TYÖ JA UUSI TOIMINTAYMPÄRISTÖ	24
2.1. INHIMILLINEN TYÖ	24
2.1.1. TYÖN PERUSMERKITYKSEN MÄÄRITTELYÄ	24
2.1.2. TYÖ TALOUSTIETEEN PERUSKÄSITTEENÄ	25
2.1.3. INHIMILLINEN TOIMINTA JA TYÖ	27
2.2. KORKEATEKNOLOGINEN YHTEISKUNTA	30
2.2.1. YHTEISKUNNAN MÄÄRITTELYÄ.....	30
2.2.2. TEOLLISUUSYHTEISKUNTA, TEKNOLOGIA JA VIERAANTUMINEN	31
2.2.3. TEKNOLOGIA TIE "VAPAASEEN" YHTEISKUNTAAN?.....	33
2.2.4. VUOROVAIKUTUS TYÖN VAIHTOEHTO?.....	35
2.3. YHTEENVETOA: TYÖN MÄÄRITTELY JA YHTEISKUNNALLINEN VIITEKEHYS	3
7	
3. INHIMILLISET TARPEET JA TYÖN KANNUSTEET	40
3.1. TARVE- JA MOTIVAATIOTEORIAM	40
3.1.1. MOTIIVI JA KANNUSTE	40
3.1.2. TARVE JA MASLOWIN TARVEHIERARKIA	41
3.1.3. MOTIVAATIO - HYGIENIA -TEORIA.....	42
3.1.4. TARVETEORIOIDEN KEHITYS JA KÄYTTÖ	46
3.1.5. HENKINEN KASVU MOTIVAATIOTEKIJÄNÄ.....	48
3.1.6. TARVE- JA MOTIVAATIOTEORIOIDEN YHTEENVETO	51
3.2. TYÖ, TOIMEENTULO JA SOSIAALITURVA	52
3.2.1. TYÖN MERKITYS NYKYISIN	52
3.2.2. YHTEISKUNNAN SOSIAALITURVAVERKKO JA TYÖMOTIVAATIO	54

3.2.3.	PERUSTULO TOIMEENTULON PERUSTANA.....	55
3.3.	KANNUSTEET JA PALKKATYÖ	59
3.3.1.	LÄHTÖKOHDAT: HAASTEELLISUUS JA ASiantuntijuus	59
3.3.2.	TALOUDELLISTEN KANNUSTEIDEN KRITIIKKIÄ.....	60
3.3.3.	SUOMALAISTEN ODOTUKSIA TYÖLTÄÄN	61
3.3.4.	PALKKA MOTIVAATIO TEKIJÄNÄ	63
3.3.5.	SITOUTUMINEN TYÖHÖN	65
3.3.6.	KULTTUURINEN PÄÄOMA JA PALKKATYÖ.....	68
3.3.7.	YHTEENVETOA: PALKKATYÖ MURROKSESSA	69
4.	TYÖ JA YRITYSORGANISAATIOIDEN MUUTOS	71
4.1.	INSITUTIONAALIS-EVOLUTIONAARINEN YRITYKSEN TEORIA.....	71
4.1.1.	UUSKLASSINEN YRITYKSEN TEORIAN HALLITSEVA ASEMA	71
4.1.2.	INSTITUTIONAALIS-EVOLUTIONAARISEN TEORIAN HAASTE	72
4.1.3.	YHTEENVETOA: TEORIAN SOVELTAMINEN	76
4.2.	YHTEISKUNNALLISIA MUUTOKSIA	77
4.2.1.	PERUSMUUTOKSIA	77
4.2.2.	SEURANNAISMUUTOKSIA	78
4.2.3.	MEGATRENDIT	80
4.2.4.	GLOBALISAATIO.....	80
4.3.	YRITYS TYÖN ORGANISOIJANA.....	82
4.3.1.	YRITYKSEN MÄÄRITTELYÄ.....	82
4.3.2.	YRITTÄJYYDEN MÄÄRITTELYÄ.....	85
4.3.3.	TYÖN TUOTTAVUUS YRITYKSEN TALOUDELLISENA TAVOITTEENA.....	86
4.3.4.	MYYTIT PALKASTA TYÖN KANNUSTEINA	89
4.3.5.	ORGANISAATION MUUTOS: KOHTI HUIPPUSUORITUKSIA JA YRITTÄJYYTTÄ	93
4.4.	TEKNOLOGIA JA YRITYKSEN JA YHTEISKUNNAN TYÖN MUUTOS	99
4.4.1.	TEKNOLOGIASTA UUDEN TYÖKULTTUURIN POHJA?.....	99
4.4.2.	TIETOTEKNIIKAN JA TEKNOLOGIAN VAIKUTUS TYÖLUOKITUKSIIN	101
4.4.3.	YRITYSTEN VERKOSTOITUMINEN	106
4.4.4.	TYÖ KULTTUURIYHTEISKUNNASSA	109
5.	VISIOITA JA JÄLKIPOHDISKELUA	114
5.1.	PERUSTULO DUAALIIHTEISKUNNAN POHJANA.....	114
5.2.	UUDET/UUELLEEN MÄÄRITELLYT KÄSITTEET JA JATKO	116

LÄHTEET/KIRJALLISUUTTA	120
LIITTEET.....	129
LIITE 1: TYÖN MERKITYS VUOSINA 1986, 1989 JA 1995	129

1. JOHDANTO

1.1. TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

Talouden laman myötä 1990-luvun alussa **työttömyys** on Suomessa ja muissakin läntisissä kehittyneissä maissa, hyvinvointivaltioissa, lisääntynyt räjähdysmäisesti ja se on yksimielisesti koettu pahimmaksi yhteiskunnalliseksi ongelmaksi. Vastaukseksi tälle esitetään "työllistämistä", mutta ei kuitenkaan tiedetä miten työllistää, kun perinteiset työllistäjät, yritykset ja julkinen sektori vähentävät työntekijöitään lisääntyvien tuottavuusvaatimusten ja erityisen nopean teknologisen kehityksen myötä. Yritysten ja yhteiskunnan muidenkin tuotantokoneistojen, kuten yhteiskunnankin palvelujen tuotannon, tehokkuus on kasvanut niin, että yhä vähemmällä ihmisillä pystytään tuottamaan yhä enemmän materiaalisia tuotteita ja jopa palvelujakin (tosin yleensä itsepalveluna). Siitä huolimatta, vaikka lama olisi jo loppunut ja jopa taloudellinen kasvukin elpynyt ns. hyvinvointiyhteiskunnan taloudelliset voimavarat eivät näytä riittävän hättään joutuneiden ja syrjäytyneiden auttamisessa.

Käynnissä on merkittävä muutos, jota on nimitetty mm. kolmanneksi teolliseksi valankumoukseksi. Tähän muutokseen yhteiskunnat eivät ole kunnolla varautuneet ja useimmat yrityksetkin sopeutuvat tilanteeseen liian hitaasti. Joka tapauksessa edistyksekkäimmät yritykset sopeuttavat liiketoimintojaan, mitä on kuvannut Jeremy Rifkin (1997, 118) teoksessaan "Työn loppu":

"Yritysten liiketoimintaprosessien uudistaminen on vasta lapsenkengissään ja silti työttömyys on jo nousussa, kuluttajien ostovoima laskee ja talous eri maissa horjuu byrokraattisia organisaatioita madaltavien suuryritysten synnyttämän shokkivaikutuksen vuoksi. Kaikki nämä ongelmat kasvanevat lähivuosina kiihtyvällä tahdilla, kun yritykset kiristyvän kilpailun edessä turvautuvat yhä kehittyneempään teknologiaan nostaakseen tuottavuuttaan ja vähentääkseen työvoimantarvettaan. ... lähes työntekijätön maailma on lähestymässä kovaan vauhtia. Se saattaa olla käsillä jo paljon ennen kuin yhteiskunta on ehtinyt edes keskustella tällaisen maailman laajemmista vaikutuksista, puhumattakaan sen täyteen voimaan valmistautumisesta."

Kaiken kaikkiaan näyttää siltä, että yhteiskunta ja yritykset eivät ole varautuneet muutoksiin ja asioista keskustellaan vanhentuneille tähän aikaan sopimattomilla käsitteillä tai käytetään vanhoja teorioita tai luutuneita tietorakenteita. Siksi nyt olisi ilmeisesti syytä pohtia perusasioita eli mikä on käsityksemme ihmisestä ja maailmasta missä elämme. Mikä on uudessa tilanteessa todella tarpeen ja mikä on mahdollista. Miten työ, työllisyys ja toimeentulo, yhteiskunta, yritykset ja talouden kasvu liittyvät ihmisten todellisiin tarpeisiin? Mikä on ihmisarvon ja työn suhde? Mitä osaa inhimillisestä toiminnasta työn käsitteellä yleensä kuvataan? Onko koko työn käsite hylättävä tai määriteltävä uudelleen? Mikä on yrittäjyyden ja erityisesti pienyrittäjyyden suhde työn käsitteeseen?¹ Näitä asioita on myös Rifkin (1997, 218) kuvannut seuraavasti:

"Kolmannelle vuosituhatluvulle siirtymisen aattona sivistynyt maailma huomaa taiteilevansa kahden hyvin erilaisen maailman välillä. Toinen on utopia täynnä lupauksia, toinen utopian vastakohta, uhkaavia vaaroja täynnä. Kyse on itse **työn käsitteestä** (lihavointi MI). Miten ihmiskunta voi alkaa valmistautua tulevaisuuteen, jossa suurin osa palkkatyöstä on siirtynyt ihmisiltä koneille? ... on tarpeen löytää uusia lähestymistapoja tulojen ja ostovoiman saamiseen. Perinteiselle palkkatyölle on luotava vaihtoehtoja tulevien sukupolvien energian ja kykyjen kiinnittämiseksi."

Joka tapauksessa täystyöllisyydestä ollaan käytännössä jo luovuttu ja siirrytty joustavampiin malleihin. Beckin (1993, 139-150) mukaan voidaan puhua joustavasta alityöllisyysjärjestelmästä, johon kuuluvat esimerkiksi kotiansiotyö, uusyrittäjyys, vuokratyö ja harmaa työ. Samalla kun työttömyys poistuu, tulojen, sosiaaliturvan ja urakehitysmahdollisuuksien uudelleenjako aiheuttaa epävarmuutta ja eriarvoisuutta. Työmarkkinat jakaantuvat ammattiyhdistysliikkeen puolustamiin normalityösuhteiden markkinoihin ja riskiyhteiskunnallisiin joustomarkkinoihin. (Mäki 1996, 39; Nyysölä 1996, 16-17; Nätti 1995, 85)

¹ "Työn käsitteen tarkistamista" on ehdottanut myös piispa Eero Huovisen johtaman nälkäryhmän asiantuntijaryhmä (Köyhyysongelman ratkaisua hakemassa 1998, 37).

1.2. TUTKIMUKSEN TAVOITTEET JA KOKONAISRAKENNE

Tutkielmani yhteiskunnallisena ja ajallisena viitekehyksenä, eli kontekstina kuten Kari Palonen (1988, 61-64) on asian ilmaissut, on erityisesti nykyinen teknologisen kehityksen murros (vrt. Malaska & Salminen 1994, 11-13 tai Rifkin 1997), mistä näkyvänä merkkinä, "jäävuoren huippuna", on suurtyöttömyys. Myös Pauli Juuti (1996, 12-15) on sitä mieltä, että suurtyöttömyys on varsin pysyvä tosiasia. Tähän liittyy osa- ja määräärikaisten työsuhteiden yleistyminen. Useimmat menestyvätkään yritykset eivät työllistä, vaan nostavat automaatioastetta. Tällöin on vaarana yhteiskunnan velkaantumisen lisääntyminen, kun suoritus ja hoiva-arvot erkaantuvat omille yhteiskuntalohkoilleen. Juutin mielestä tarvitaan perinteisen "protestanttisen työn etiikan" tilalle uutta suhtautumista työhön niin yhteiskunnassa kuin yrityksissäkin. Tarvitaan jotain, mikä irrottaa meidät holhoamisen yhteiskunnasta. Tarvitaan yhteiskunnallisen ajattelun uusi paradigma. Minun käsitykseni mukaan tällaisen paradigman etsiminen voidaan aloittaa tarkastelemalla nykyistä ajattelua käsiteanalyttisesti.

Tutkielmani koostuu neljästä kokonaisuudesta. Aluksi tarkastelen **työn/toiminnan** käsitettä ja sen suhdetta **korkeateknologiseen yhteiskuntaan**. Tarkoitukseni on tehdä yrityksen taloustieteellinen tutkimus, joka ei lähde liikkeelle työ- tai muista markkinoista², vaan **inhimillisistä tarpeista**³ ja niiden merkityksestä työn teolle ja työmotivaatiolle eli **työn kannusteille**. Seuraavaksi selvitänkin inhimillisiä tarpeita erityisesti yrityksen taloustieteissä käytettyjen, mutta paljolti myös muissa yhteiskuntatieteissä kehitettyjen tarve- ja motivaatioteorioiden pohjalta ja niiden suhdetta **palkkaan** ja työhön. Tässä vaiheessa esittelen sosiaalisena innovaationa **perustulon**, mitä on

² Tämä on eräs ns. uusklassisen ajattelun/teorian peruspiirteitä ja siksi on tarkoitukseni käyttää yritystarkastelussa sille vaihtoehtoa. Tällöin ehkä merkittävin mahdollisuus nousee ns. evoluutioteoriasta (Chandler 1992, 79-80) tai laajemmin institutionaalisen-evolutionaarisesta taloustieteestä (Hodgson-Samuels-Tool 1994). Tätä asiaa käsitellään perusteellisemmin luvussa 4.1 Institutionaalisen-evolutionaarinen yrityksen teoria sivulta 71.

³ Tarveteorioita (vrt. luku 3 INHIMILLISET TARPEET JA TYÖN KANNUSTEET sivulta 41) on pyritty käyttämään perinteisen uusklassisen talousteorian vaihtoehtona suhteessa ihmisten toimeentuloon liittyviin ongelmiin. Talousajattelua hallitsevia talousteorioita ovat muutkin epäilleet. Kirkon piiristä käynnistetty ns. nälkäryhmäkin (Köyhyysongelman ratkaisua hakemassa 1998, 10) on todennut:

"Ihmisten arkipäivän toimeentulo-ongelmat eivät ole tulleet riittävästi esille tähänastisessa taloustieteellisiin lähtökohtiin perustuneissa yhteiskuntapoliittisissa arvioinneissa."

sanottu myös kansalaispalkaksi ja mikä vähentäisi ihmisen riippuvuutta palkkatyöstä ja mikä oletan kannustavan ihmisiä "laajempaan työhön" (vrt. Lahtinen 1991 ja luku 3.2 Työ, toimeentulo ja sosiaaliturva sivulta 52).

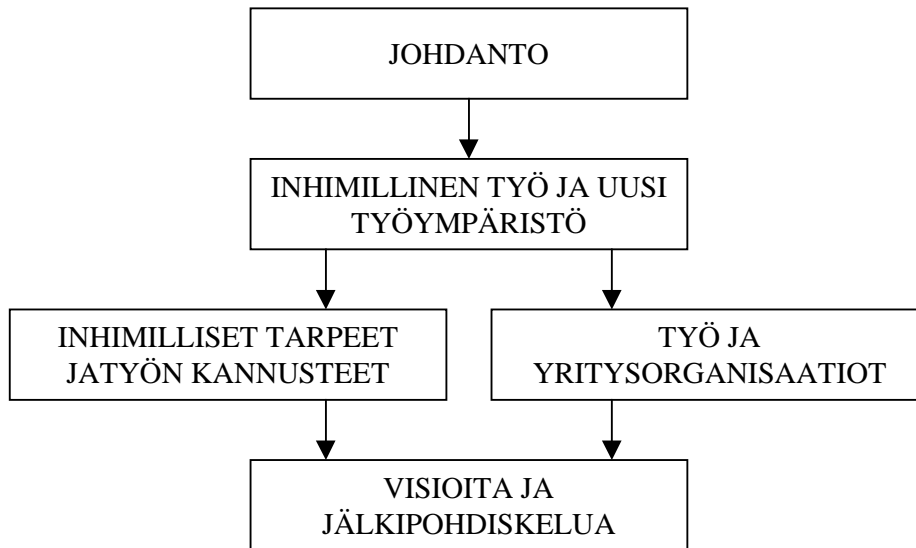
Tämän jälkeen tai tavallaan tämän tarvetarkastelun rinnalla tarkastelen yritysorganisaatioiden kehitystä viime vuosina ja sitä miten **yritykset** ovat ottaneet huomioon inhimilliset tarpeet ja teknologisen kehityksen murroksen motivoidessaan työntekijöitä yhä parempiin suorituksiin tuloksen teossa eli voiton maksimoinnissa. Sitä on pidetty ns. uusklassisen yrityksen teorian mukaan **yrityksen päätehtävänä**. Tarkoitukseni on pyrkiä tässä yhteydessä soveltamaan em. uusklassisen teorian vaihtoehdoksi ns. institutionaalis-evoluutionaarista yrityksen teoriaa (katso viite 2 sivulla 6). Miten ihmisiä kannustetaan tai motivoidaan tekemään työtä, toimimaan yrityksissä ja voidaanko työ tällöin irrottaa yhteiskunnasta, elämän kokonaisuudesta ja inhimillisistä tarpeista? Tärkeimpänä työn motivaatiotekijänä on perinteisesti pidetty palkkaa ja palkkatyösuhdetta, jota näin pidetään ihmisen perustarpeiden tyydyttämisen pohjana. Toisaalta hyvinvointivaltion sosiaaliturvaverkostot tarjoavat varsin kattavan perusturvan myös palkkaa vaille jääville ihmisille ja ihmisryhmille. Näyttääkin siltä, että palkan merkitys kannusteena tai motivaatiotekijänä tulevaisuuden yrityksissä ja muilla työpaikoilla heikkenee. Onko näin?

Tämän tutkielman yhtenä osana on selvittää eri työmotivaatiotekijöiden eli kannusteiden merkityksen kehitystä viime vuosina ja selvittää myös aiheesta esitettyjä visioita. Erityisesti tulee tarkastelun kohteeksi muut tekijät kuin palkka, jonka merkityksen kritiikistä ne nousevat. Keskeiseksi ongelmaksi muodostuu kysymys:

Miten yritysjohto voi motivoida tai kannustaa työntekoon/toimintaan yrityksessä, jos työntekijän koko toimeentulo ei ole riippuvainen yrityksen maksamasta palkasta, vaan toimeentulon pohjana olisi yleinen perustulo?

Tällä kysymyksellä pyrin laajentamaan nykyiseen yhteiskunnalliseen tilanteeseen ja tulevaisuuden visiointiin perinteisen ja ilmeisen paljon tutkitun yritys- ja työpaikkahallinnon kysymyksen: Miten palkka vaikuttaa työmotivaatioon? Näiden hypo-

teesinomaisten kysymysten taustalla vaikuttava teoreettinen viitekehys (vrt. Alasuutari 1995, 45) on ns. perustuloajattelu. Perustulo on aikaisemmin jo mainittu ja määritellään myöhemmin (vrt. luku 3.2.3 sivulla 55). Tutkimuksen pääosat voi esittää seuraavalla tavalla:



Kuva 1: Tutkimuksen kokonaisrakenne

1.3. TUTKIMUSMENETELMÄLLISTÄ POHDINTAA

1.3.1. TIETEEN TEKEMISEN KOKONAISKEHYS

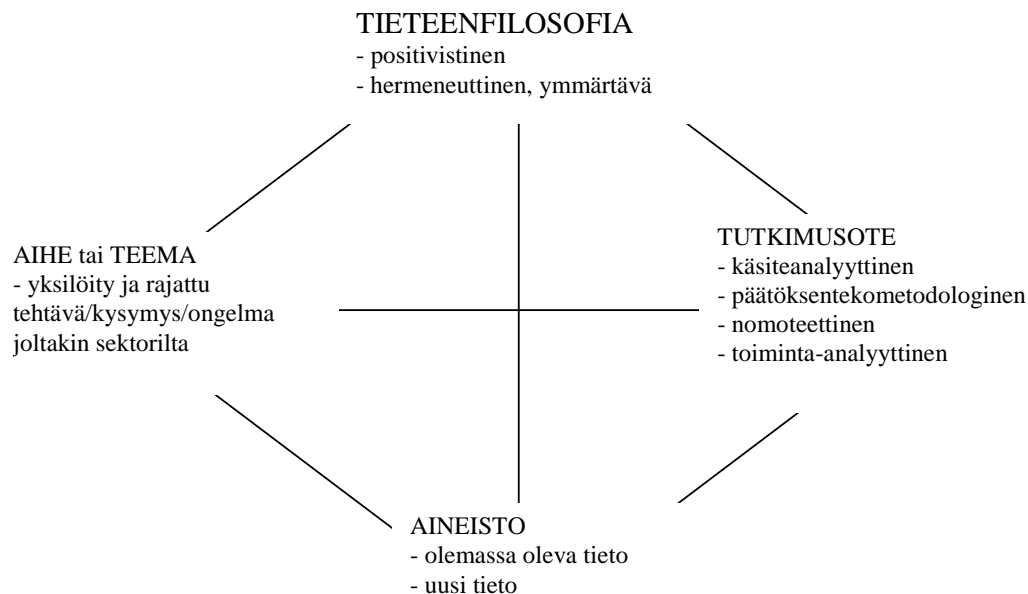
Tieteellisen tutkimuksen menetelmällisellä viitekehysten selvittämisellä pyritään varmistamaan se, että tutkimus on pätevää eli että tutkimuksella saadaan jotain uutta tietoa tai pystytään järjestämään vanhaa uudella tavalla. Pyrkimys on sellaisen "tietotilan saavuttaminen", että intuitiivisesti muodostetut tai sovelletut käsitteet kestävät kriittisen tarkastelun myös laajemmin ns. tiedeyhteisössä. Tamminen (1993, 43) on mielenkiintoisella tavalla hahmottanut tieteen tekemistä tietotilan käsitteellä määrittelemällä tieteen "tietotilan 'tietäminen' saavuttamiseksi". Tieteen harjoittamisen tuloksena syntyy sellaisia tietorakenteita, jotka virittyessään aikaansaavat ko. tunteen. Tämä edellyttää, että intuitio ja kriittinen tarkastelu johtavat samaan tulokseen, mistä ei ole pois suljettu myöskään ristiriita.

Tammisen (1993, 32, 36-37) tieteenfilosofiset pohdiskelut lähtevät aivotoimintojen tarkastelusta ja psykologiatieteen havainnoista. Hän lähtee tietotilaa tarkastellessaan siitä, että aivot käsittelevät hahmoja. Niiden käsittelyssä voi erottaa kaksi periaatteellisesti erilaista tapaa. **Intuitio** tarkoittaa, että huomio on suuntautunut laajalle asioiden alueelle (ikään kuin tuntosarvet joka suuntaan) ja huomioinnin valvonta on heikkoa. **Järkeilyssä** eli kriittisessä tarkastelussa taas huomio suuntautuu vähiin asioihin ja huomioinnin valvonta on voimakasta. Intuitiivisessa tilassa aivot käyttävät hyväkseen omia tietorakenteitaan ja assosiaatiopolkujaan sellaisenaan ilman tietoisuuden tarkkai-levaan vaikutusta. Järkeilyn tilassa taas yksilö käyttää hyväksi tietorakenteissaan olevia hyväksyttävyysskriteereitä ja muodostaa hahmot niiden edellyttämällä tavalla. Ihmisellä on havaittavissa valtava kyky tuottaa intuitiivisia selityksiä annettuun lopputulokseen pääsemiseksi. Tätä voitaneen nimittää myös luovuudeksi. Kritiikkiin nähden ihmisillä on yleensä painopiste intuitiossa. Kunnolliseen järkeilyyn lähdetään vasta kun on henkisen vaivannäön ansaitsevaa syytä eli yksilön toiminta on epäonnistunut intuitiivisten selitysten ja valmiiden ratkaisujen pohjalta. Tässä jaossa kritiikkiin ja intuitioon voi taas nähdä perinteisen tieteenfilosofisen jaon positivismiin ja hermeneutiikkaan. Mutta tällöin tulee ilmi myös se, että jokaisessa tieteellisessä tutkimuksessa tarvitaan molempia näkemyksiä enemmän tai vähemmän⁴. Voidaankin ajatella, että tutkimuksen luokitteluun vaikuttaa se, kumpi näkemys painottuu.

Pyrin tekemään omia menetelmällisiä ratkaisujani lähinnä Näsin (1981, 1-6) hahmottamien viitekehysten pohjalta (Kuva 2: Tieteenteon kokonaisuus, ”nelikulmio” sivulla 10). Näsi on hahmottanut perusteellisten tieteenfilosofisten ja menetelmällisten pohdintojen avulla yrityksen taloustieteellisen tutkimuksen tekoa. Hän on erottanut tutkimuksen teossa neljä elementtiä, joista yksi on **aihe tai teema**, mitä esittelin jo aikaisemmin tutkimuksen lähtökohtia ja tavoitteita käsittelevissä luvuissa 1.1. ja 1.2.

⁴ Tammisen jakoa intuitioon ja järkeilyyn voitaisiin verrata hyvin Popperin tieteenfilosofiseen ajatteluun. Popperin vuonna 1995 suomennetun teoksen "Arvauksia ja kumouksia" nimi jo kuvaan tilannetta vastaavalla tavalla. Tutkija tekee intuitionsa pohjalta arvauksia, joita hän tai toinen tutkija sitten kriittisesti tarkastellen pyrkii kumoamaan. Tätä Popper esittää tieteellisen menetelmän malliksi 'fallibilismin' nimellä. Popperin fallibilismin on eräs viime vuosikymmenien tieteenfilosofisten kiistojen "suuria kysymyksiä" keskusteltaessa todellisesta tieteellisestä toiminnasta. Tässä keskustelussa toisia osapuolia ovat olleet mm. Kuhn ja Lakatos.

Pyrin siinä yksilöimään ja rajaamaan ongelmaa nimenomaan yrityksen ta-
loustieteelliseksi.



Kuva 2: Tieteenteon kokonaiskehys, ”nelikulmio”

Näsin (1981, 3-5) tieteen tekemisen kokonaiskehyksessä toinen elementti on **aineisto**, mikä koostuu tässä tutkielmassa lähinnä olemassa olevasta tiedosta, eri tieteenalojen - kirjallisuudesta ja laajemmasta yhteiskunnallisesta keskustelusta. Tulokseksi pyritään saamaan aikaan uutta käsitteellistä tietoa yhteiskunnallisista ilmiöistä sovellettavaksi yrityksiin ja yritystutkimukseen.

Näsin (1981, 6) nimeämä kolmas elementti on **tutkimusote**, mitä on nimitetty myös "metodiksi" tai "tieteelliseksi metodiksi" tai yksikertaisesti vain menetelmäksi⁵. Kyse on siitä tutkimuksen teon tavasta tai sarjasta toimintoja, millä tutkimus aiotaan viedä läpi eli voidaan puhua myös "tutkimusstrategiasta". Näitä tutkimusotteita saattaa jos-

⁵ Nimitykset vaihtelevat. Tamminen (1993, 51-57) on määritellyt, että metodin tehtävä on vastata siihen, miten tietoa saadaan, menetelmän kuinka se toteutetaan. Itse pidän sanoja "metodi" ja "menetelmä" synonyymeinä, sillä englanninkielinen sana "method" tarkoittaa suomennettuna menetelmää. Tamminen metodi tarkoittanee sitä, mitä Näsi pitää tieteenfilosofiana ja menetelmä puolestaan taas tutkimusotetta.

sakin tieteessä esiintyä useita yhtä aikaa ja niiden hallitsevuussuhteet saattavat vaihdella. Tutkimusotetta on myös nimitetty "paradigmaksi"; on kuitenkin sanottu, että kullakin tieteenalalla on kerrallaan vain yksi paradigma hallitsevana. Tutkimusote syntyy sellaisten sääntöjen ja sitoumusten piiristä, joita tutkija pitää tieteensä tekemisen kulmakivinä.

Näsi on hahmottanut yrityksen taloustieteessä käytetyt tutkimusotteet neljään ryhmään, jotka ovat (Kuva 3: Ajatelma tutkimusotejäsenyyksestä sivulla 12):

- 1) käsiteanalyttinen,
- 2) nomoteettinen ,
- 3) päätöksentekometodologinen ja
- 4) toiminta-analyttinen.



Kuva 3: Ajatelma tutkimusotejäsennyksestä

Selvää on kuitenkin se, että yhteiskuntatieteissä, joihin myös yrityksen taloustiede kuuluu, menetelmät ovat samanlaisia, vain tutkimusaiheet/kohteet vaihtelevat eri tieteenaloittain. Kuitenkin eri tutkimuskohteisiin voi muodostua erilaisia käsitteitä, ajattelutapoja ja näkökulmia, joiden käyttö yli tiedealarajojen voi olla vaikeaa ja ehkä myös siksi haastavaa ja hyödyllistä. Tämän tutkielman lähtökohdat pohjautuvat nykyiseen yhteiskunnalliseen tilanteeseen ja laajasti yhteiskuntatieteellisiin - pääosin filosofisiin ja politologisiin - pohdiskeluihin. Tämä lähtökohta johtuu siitä, että pyrimme samoja ongelmia tarkastelemaan toisissakin yhteyksissä myös muiden "tieteenalojen puolella". Yrityksen taloustieteen hallinnon tieteenala, mitä Jyväskylän yliopistossa kutsuttiin joitakin vuosia sitten yritysstrategiat-oppiaineeksi ja nykyään johtamiseksi,

kuuluu yhteiskuntatieteisiin soveltavana tieteenä; siis se hyödyntää muita yhteiskuntatieteitä käytännöllisissä yhteyksissä (vrt. Juuti 1992, 11-12). Tämän takia tässä tutkielmassa pyrinkin käsitetutkimuksellisin menetelmin soveltamaan (vrt. Tamminen 1993, 145-149) eräitä politologisia ja filosofisia käsitteitä yritystalouteen. Samalla pyrin soveltamaan laajemmin yhteiskuntatieteellisiä näkökulmia yrityksiin ja niissä tapahtuvaan työmotivaatiotarkasteluun.

Näsin (1981, 10-13) kokonaiskehityksen neljäs elementti on tutkimuksen kytkentä yleisiin tieteen periaatteellisiin valtavirtauksiin, joita nimitetään **tieteenfilosofiaksi**. On huomattava, että käytännössä tutkimusote ja tieteenfilosofinen suuntaus ovat osittain päällekkäisiä asioita jopa siinä määrin, että rajaa on vaikea vetää. Yhtenä tieteenfilosofisina pääsuuntauksina voidaan pitää myös yrityksen taloustieteitä 1970-luvulla hallinnutta positivismia, jota lyhyesti voitaneen kuvata "perinteiseksi empiirisen tieteen ideaksi" ja joka pohjautuu aistihavainnointiin ja luonnontieteellisen kokeellisen tiedeihanteen soveltamiseen. Positivismi voidaan katsoa olevan nomoteettisen ja päätöksentekometodologisen tutkimusotteen taustalla. Positivismin rinnalle on 1980-luvulla noussut yhä voimakkaammin ymmärtävä ja tulkitseva suuntaus, mitä on nimetty myös hermeneuttiseksi. Sen katsotaan olevan toiminta-analyyttisen tutkimusotteen taustalla. Käsiteanalyyttiselle tutkimusotteella on vaikea nähdä tieteenfilosofista vastinparia em. pääsuuntauksista. Voitaneen sanoa, että käsiteanalyyttinen tai käsitetutkimuksellinen menetelmä on molemmille tutkimusotteille tarpeen, sillä käsitteitä täytyy käyttää ja niiden käyttöä arvioida joka tapauksessa. Toisaalta ongelman ratkaiseminen tarvitsee useita menetelmiä ja tutkimusotteita jopa yhdessäkin tutkimuksessa.

1.3.2. MÄÄRÄLLINEN VAIN LAADULLINEN TUTKIMUS?

Suomalainen yhteiskuntatieteellinen metodikeskustelu siirtyi 1980-luvulla vähitellen ns. kulttuuritutkimuksen suuntaan. Tämä erityisesti sosiologien käymä keskustelu vaikutti myös taloustieteelliseen keskusteluun em. ymmärtävän ja tulkitsevan suuntauksen voittaessa alaa. Yksi ratkaisevista vaiheista oli sosiologi Pertti Alasuutarin vuonna 1984 toimittama kirja "Keskustelu laadullisesta tutkimuksesta". Alasuutarin teoksesta "Laadullinen tutkimus" (1995, 1. painos 1993) on tullut yksi yhteiskuntatieteellisen metodikirjallisuuden keskeisistä teoksista ja se on ollut tutkintovaatimuksissa

myös yrityksen taloustieteissä. Yhteiskuntatieteiden metodiopetukseen onkin muodostunut kaksi osaa "kvalitatiiviset" eli laadulliset ja "kvantitatiiviset" eli määrälliset menetelmät. Tämä jaottelu vastaakin jollain tavalla aikaisemmin esitettyä jaotusta positivistisiin ja hermeneuttisiin tieteenfilosofioihin.

Arkikäsitys tieteestä ja tieteellisestä tutkimuksesta on muodostunut paljolti luonnontieteen pohjalta. Tilastollisen kyselyn tai haastattelun kvantitatiivinen analyysi - ns. survey-analyysi - eli lomaketutkimuksen malli ymmärretään usein klassisen koeasetelman jäljitelmäksi tai sovellutukseksi. Lomaketutkimus omaksuttiin 1950-luvun jälkipuolelta alkaen myös "modernin" empiirisen sosiologian pääasialliseksi metodiksi. Tilastoilla ja tilastollisilla menetelmillä on silloin keskeinen osuus. Tämän kvantitatiiviseksi eli määrälliseksi myöhemmin nimitetyn metodologian vaihtoehdoksi 1980-luvulla tuli siis lähinnä kulttuuritutkimuksen kautta ymmärtävät ja tulkitsevat suuntaukset ja niitä alettiin sanoa kvalitatiiviseksi eli laadulliseksi menetelmiksi. Alasuutarin (1995, 22-23) mielestä tämä kaksia jaotus kuitenkin näennäisestä selkeydestään huolimatta vastaa huonosti todellisuutta. Tämä siksi, että samassa tutkimuksessa voidaan käyttää erilaisia menetelmiä aineiston analysoinnissa. Hän pitääkin laadullista ja määrällistä analyysiä jatkumona, ei vastakohtina tai toisensa pois sulkevina vaihtoehtoina. Myöhemmin on hän sijoittanut tämän jatkumon kaksiulotteiseen avaruuteen, missä toinen ulottuvuus on havaintoyksikköjen määrä ja toinen havaintoyksikköjen aspektien määrä. Hän on tällöin nimennyt "laadulliseksi" sen missä havaintoyksikköjen aspekteja on paljon ja "määrälliseksi" sen missä havaintoyksikköjä on paljon. Välille jää sitten vertaileva analyysi.

Myös taloustieteessä opiskelijoiden ja tutkijoiden odotetaan ottavan kantaa ja tavaltaan "valitsemaan puolensa" tässä laadullinen - määrällinen tutkimusasiassa, tai ainakin perehtymään "molempiin menetelmiin". Nykyisin metodikursseilla vertaillaan myös tätä jaotusta muihin jaotuksiin. Näsin edellä kuvattuun tieteen tekemisen kokonaiskehukseen verrattaessa voidaan tämä jaotus soveltaa hyvin tieteenfilosofisiin näkemyksiin ja kohtuullisen vaivattomasti myös hänen tutkimusotejaotteluunsaakin. Tieteenfilosofiassa määrällinen vastaa positivistista näkemystä ja laadullinen hermeneuttista. Samalla myös tutkimusotteet hahmottuvat siten, että nomoteettinen ja päätöksen tekometodologinen sijoittuvat määrälliselle puolelle ja toiminta-analyyttinen laadulli-

selle. Kuitenkin käsiteanalyttinen tai käsitetutkimus, kuten Tamminen (1993, 145-149) sitä laajemmin nimittää, sijoittuu tämän jaottelun ulkopuolelle. Tamminen menetelmiä käsittelevässä kirjassa "Tiedettä tekemään!" (1993) ei missään yhteydessä ole mietitty tätä tutkimuksen jakoa määrälliseen ja laadulliseen. Koska minun on tässä omassa tutkielmassani tarkoitus tehdä lähinnä käsiteanalyttistä - tai käsitetutkimusta, ei minun oikeastaan olisi tarpeen valita laadullista tai määrällistä menetelmää. Tässä vaiheessa ei tarkoitukseni ole tehdä mitään tilastollisia analyyskejä, vaikka käytänkin toisten, erityisesti Juutin, tekemiä laajoista tilastoaineista tehtyjä tuloksia hyväkseni. Tutkielmani voidaankin käsittää esitutkimuksenomaisena selvityksenä mahdollisia jatkotutkimuksia ja rinnakkaistutkimuksia varten muidenkin tieteiden aloilla. Tällainen lähtökohta on joskus katsottu vievän tutkimuksen laadullisen puolelle (vrt. Tynjälä 1991, 392). Kuitenkin tieteenfilosofisista vaihtoehdoista en haluaisi hyväksyä sen paremmin positivistista kuin hermeneuttistakaan suuntausta, mutta käyttäen menetelmiä ja ajatuksia molemmista tarpeen mukaan ⁶.

Vaikka tarkoitukseni onkin siis tehdä käsitetutkimusta, mikä voidaan käsittää esitutkimukseksi jatkotutkimuksille, pohdin seuraavana vielä mahdollisuutta tehdä empiiristä tutkimusta määrällisenä ja/tai laadullisena tutkimuksena. Pohdin tätä lähinnä Alasuutarin (vrt. 1995, 22-79, edellä kirjoittamani) ideoiden ja Pauli Juutin (1995) käytännön sovellutusten pohjalta. Tällöin otettaisiin työmotivaatiosta esitetty kysymys tutkimushypoteesiksi: Miten yritysjohto voi motivoida työntekoon, jos työntekijän toimeentulon perusta on yleisessä perustulossa?

⁶ Olen joskus aikaisemmin hieman perehtynyt tieteenfilosofisiin suuntauksiin lähinnä yhteiskuntafilosofian ja politologian kannalta. Tällöin tutustuin merkittävään positivistin kiihtikkoon, joka ei hyväksynyt myöskään hermeneuttista suuntausta. Hän on Karl Popper, jonka omaperäinen tieteenfilosofiaa on nimetty kriittiseksi rationalismiksi. Hänen yhteiskuntafilosofien pääteoksensa on "Avoin yhteiskunta ja sen viholliset", joka on suomennettu 1974. Vuonna 1995 on käännetty myös hänen tiedefilosofinen teoksensa "Arvauksia ja kumouksia". Popperin nimi esiintyy edelleenkin tieteenfilosofisessa keskustelussa jopa yrityksen taloustieteissä. Minä käytän kuitenkin ideoita niin positivisteilta kuin hermeneutiikoiltakin tarpeen mukaan, mutta aikanaan omaksumani Popperin ajatukset saattavat tietämättäni vaikuttaa taustalla, vaikka en tässä yhteydessä niitä tähän aiheeseen pyrkikään tietoisesti soveltamaan.

1.3.3. TYÖMOTIVAATION TUTKIMINEN MÄÄRÄLLISENÄ TUTKIMUKSENA

Juuti on käsitellyt moninaisilla tilastollisilla menetelmillä vuosina 1986, 1989 ja 1995 tehtyjä laajoja kyselyaineistoja. Tilastokeskus oli kerännyt noina vuosina postikyselyllä laajat aineistot, joissa kyseltiin suomalaisten käsityksiä työstä ja elämän laadusta ja päädyttiin onnellisuuden ja hyvinvoinnin tutkimukseen. Otokseen kuului n. 2000 henkilöä ja vastausprosenttia, joka oli 64-70%, voidaan pitää hyvänä. (Juuti 1995, 23)

Työmotivaation tutkimuksen kannalta Juuti sai tästä aineistosta mielenkiintoisia eri vuosina vertailtavissa olevia tuloksia kysymällä suomalaisten odotuksia työltään. Kyse on perinteisestä haastatteluaineiston määrällisestä analyysistä. Olen käyttänyt näitä tuloksia tässä tutkielmassani myöhemmin (vrt. luku 3.3.3. Suomalaisten odotuksia työltään sivulta 61 alkaen). Vaikka Juuti (1996, 169-189) on ilmeisesti "pyörittänyt" nämä aineistot erilaisilla tilastollisilla menetelmillä ja kehittänyt erilaisia indeksejä, olisi ilmeisesti mahdollista ja jopa hyödyllistä jatkolle, jos aineistoa olisi mahdollista muokata enemmän aiemmin esitetyn ongelman kannalta. Tosin aineiston keräämiseksi tehdyt kysymykset saattavat rajoittaa uudenlaisten ongelmien selvittämistä.

Tässä tutkielmassa on tarkoitus määrittää työ ja siihen liittyviä käsitteitä uudelleen. Tällöin tulee vastaan ongelmia, koska kysely on tehty perinteisiä käsitteitä käyttäen, eikä tämä vanha aineisto ehkä "taivu" uusille käsitteille. Uuden laajan kyselyn teko olisi yksi, tosin tässä vaiheessa kohtuuttoman kallis ja vaivalloinen, vaihtoehto. Lisäksi tällöin tehtävät uudet määritelmät ja luokittelut eivät ehkä olisi vertailukelpoisia vanhoihin. Kuitenkin Juuti on saanut myös uusien kysymysten teolle mielenkiintoisia tuloksia. Hän on jakanut suomalaiset työtehtävien mukaan kolmeen luokkaan nimitäin asiantuntijat, toimihenkilöt ja työntekijät. Tämä luokittelu vastaa mielenkiintoisella tavalla Malaskan ja Salmisen (1994, 74) esittämää jakoa tietotyöhön, sekatyöhön ja fyysiseen työhön (vrt. tämän tutkielman luku 4.4.2. Tietotekniikan sivulta 101 alkaen). Tämän perusteella, ei ehkä uusien käsitteiden käyttö välttämättä ole mahdotonta myöskään työmotivaation tutkimuksessa. Se ratkeaa kyselyn kysymysten ja aineiston tarkemmassa tarkastelussa.

Käsitetutkimuksen jälkeen tehtävä jatkotutkimus voitaisiin tehdä määrällisenä/tilastollisena tutkimuksena tekemällä Juutin tutkimuksia vastaavia kysymyksiä

vastaavat uusille käsitteille soveltuvat kysymykset mm. Juutin kehittämien luokitusten mukaan: Työntekijät (=lähinnä fyysinen työ), toimihenkilöt (=sekatyö) ja asiantuntijat (=tietotyö). Tosin luokitukset vaatinevat tämän käsiteanalyysin "esitutkimuksena". Vertailut aikaisempiin aineistoihin lienevät tietyin varauksin mahdollisia. Tällöin tutkimus voitaisiin tehdä pääosin määrällisen tradition puitteissa ja hyödyntää tilastollisia menetelmiä ja ns. survey-analyysiä. Koska ilmeisesti kuitenkin kaikkiin suomalaisiin tai heitä edustavaan 2000 henkilön otokseen ei ehkä ole mahdollisuutta, voitaisiin uudet kyselyt kohdistaa sopivasti valittuun pienempään perusjoukkoon. Kun kyse on yritystaloudellisesta tutkimuksesta voitaisiin valita asiantuntijoita edustaviksi perusjoukoiksi asiantuntijayritys Tietoenator Oy (entinen TT-Tieto Oy / Tieto Corporation), jolla on pääkonttori Espoossa, mutta myös Jyväskylässä satoja työntekijöitä. Moderniksi työntekijöitä edustavaksi yritykseksi voitaisiin valita Metso Oy (entinen Valmet Oy / Valmet Paperikoneet Oyj), jolla on fyysisen työn tekijöiksi luokiteltavaa henkilöstöä niinkään satoja Jyväskylässä. Toimihenkilöitä edustavaa yritystä ei ehkä tarvitsisi, sillä asiantuntijayrityksen toimintatapa lienee samantapainen. Näistä yrityksistä voitaisiin valita sopivan suuriset otokset.

1.3.4. TYÖMOTIVAATION TUTKIMINEN LADULLISENA TUTKIMUKSENA

Myös laadullinen tutkimus voitaisiin tehdä em. esimerkkiyrityksistä case-tutkimusmenetelmällä. Tästä on hyvänä esimerkkinä Ari Mannisen tutkimukset (1993 ja väitöskirja 1994, 111-141), missä esiteltiin laskentajohtajien haastatteluja. Kyse on etnometodologisen ja fenomenologisen menetelmän käytöstä ja mitä suuremmassa määrin laadullisen tutkimuksen mallitapauksesta.

Metso Oy:n (entisen Valmet Oy:n/ Valmet Paperikoneet Oyj:n) henkilöstöstä valittaisiin haastateltavaksi joitakin edustajia ns. työntekijätasolta ja mahdollisesti johtoporaasta. Vaikka Metso Oy on moderni ja globaalistikin menestyvä yritys, on sen toiminnassa vielä mukana paljon fyysisiäkin ja rutiininomaisia töitä. Tosin asiantuntija-tehtävät ja automaatio laajenevat myös Valmetilla.

Tietoenator Oy (entinen TT-Tieto Oy) on selkeästi nykyaikainen tietotekniikkayritys, joka tuottaa tietokoneohjelmia ja -järjestelmiä. Siellä siis tehdään nimenomaan tieto-

työtä ja työntekijät voitaneen luokitella pääosin asiantuntijoiksi. Täälläkin voitaisiin tehdä haastatteluja eri työtehtävistä tai eri "tasoilta", vaikka organisaation onkin suhteellisen matala. Yhtiön toimintakertomuksissa 1990-luvulta alkaen on nimenomaan korostettu "henkisempiä" arvoja työntekijöiden sitouttamisessa, mikä on tämän tutkimuksen kannalta mielenkiintoista.

1.3.5. KÄSITETUTKIMUKSEN TEORIAA

Näsi (1980) on koonnut ajatuksia käsiteanalyysistä ja sen käytöstä ja pyrinkin soveltamaan niitä omassa tutkielmassani. Tamminen (1993, 145-149) määrittää käsiteanalyysin osaksi laajempaa käsitetutkimusta ja tällöin tälle käsiteanalyysille hän määrittää vaihtoehdoksi tai täydennykseksi visioivan käsitetutkimuksen. Vaikka pidänkin Tamminsen jaottelua kiinnostavana, käytän tässä käsiteanalyysiä ja käsitetutkimusta yleensä synonyymeina.

Näsi (1980, 9-11) määrittelee käsitteen ajattelun perusyksiköksi, mihin sisältyy jokin idea tai ideoiden systeemi. Käsite voi kuvata tai olla osa jotakin laajempaa teoriaa⁷. Käsitteet ovat siis kuvitellun tai objektiivisen maailman termeinä tai muina symboleina lingvistikalla tasolla esittäviä ajatusten vastineita; mielikuvia ja merkityssisältöjä. Käsiteanalyysi puolestaan olisi käsitteiden muodostamista analyttisen ja synteettisen pohdinnan kautta käyttäen hyväkseen muita, jo tunnettuja käsitteitä ja oivalluksia (tai teorioita). Kaikkia käsitteitä ei voi määritellä, sillä ketju ei katkeaisi koskaan; aina on jätettävä käsitteitä intuitiivisesti tajuttaviksi (Tamminen 1993, 146).

Sekä olemukseltaan että käyttövoimaltaan on käsiteanalyysi mielenkiintoisella tavalla kaksijakoinen. Yhtäältä se liikkuu lähellä toiminnallista käytäntöä, jolloin keskeistä on todellisen yhteiskunnan ja yritysmaailman kenttä toimintoihin, rakenteineen, kielineen ja ongelmineen. Toisaalta se nojaa vahvasti siihen mitä muut tutkijat ovat kulloinkin asiasta sanoneet ja minkälaisia näkemyksiä esittäneet. Tästä "nojaamisesta" lähtevä eteenpäin kehittäminen on niin ikään luonteeltaan kaksijakoista. Vanhoja käsitteitä

⁷ Popper on kehittänyt ns. kolmen maailman ontologian, missä teoriat muodostavat yhden osan todellisuudesta. Tämä ontologia avaa kiinnostavia näkemyksiä myös käsitteiden tutkimukselle (vrt. esim. Niiniluoto 1995, xi-xiv, Popper 1995, 97-119).

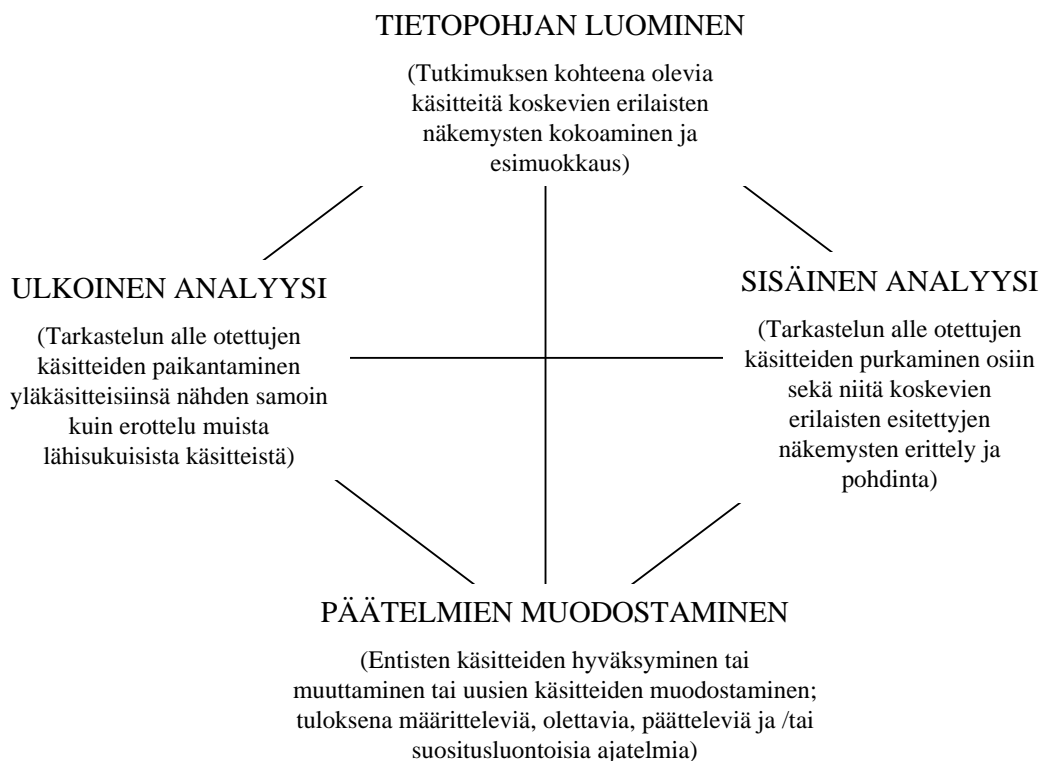
loogisesti erittelemällä ja yhdistelemällä tutkija etenee tavallaan "mekaanisesti". Kuitenkin yleensä käsiteanalyysiltä edellytetään luovia oivalluksia joko uusina käsitteinä tai määrittelyinä. Nämä mahdollistavat lisäykset ja muutokset käsitemaailmassa. (Näsi 1980, 10)

Tieteessä pyritään tehokkaisiin käsitteisiin, jotka liittyvät olennaiseen aineistoon ja ovat mahdollisimman täsmällisesti määriteltyjä. Ihmisen ajattelu tapahtuu ns. työmuistissa, mihin mahtuu vain kolme tai neljä mieltämysyksikköä kerrallaan⁸. Tämä pakottaa jäsentämään käsitteitä myös hierarkkiseksi kokonaisuuksiksi, joita voidaan siirrellä työmuistissa eritasoisina. (Tamminen 1993, 146)

Eriytistieteiden alalla käsiteanalyysillä pyritään johonkin lopputulokseen ja siksi on syytä hieman tarkastella näiden käsitteiden määrittelyä ja luonnetta. Määritelmillä pyritään ensinnäkin **kuvailemaan** käsitettä ja sen suhdetta muihin käsitteisiin ja kohteisiin. Kun erilaisia käsitteitä sidotaan yhteen syntyy myös **oletuksia** ja johdonmuokaisten käsitteiden muodostamisessa on myös **päättelyä**. Käsiteanalyysin lopputulokseksi voi olla myös **suosituksia** ja ohjeitakin. Normatiivisilla käsitteillä voidaan pyrkiä ohjaamaan joko periaatteellisella tasolla tai perustasolla antaa ohjeita ja toimenpideehdotuksia yrityksen taloustieteessä myös yritystasolla. (Näsi 1980, 11-12)

Käsiteanalyysi ja -tutkimus on ajattelua eli "tuotantoprosessi", joka tapahtuu tavallaan "piilossa" ihmismielessä. Käsitetutkimukselle ei varsinaisesti ole mitään erityistä menetelmää, mutta sen hahmottamiseksi on Näsi (1980, 12-13) ottanut esiin eräitä osakokonaisuuksia käsiteanalyysin prosessiluonnokseksi (sivulla 20).

⁸ Tamminen (1993, 25-31) mielenkiintoisella tavalla käsitellyt ihmisen muistia ja sen käyttöä sekä ongelmanratkaisua. Olen hyväksynyt hänen ajatuksensa melko pitkälle tässä asiassa.



Kuva 4: Käsiteanalyysiprosessin luonnos I

Ensiksi tapahtuu **tietopohjan muodostaminen**. Tämä tarkoittaa sen selvittämistä miten ja ketkä ovat pohtineet tarkastelun alla olevaa kohdetta ja sen lähialueita ja millaisin tuloksi. Voidaan myös ajatella, että muodostetaan kuvausta siitä kontekstista - yhteiskunnallisesta, ajallisesta ja paikallisesta -, missä käsitteitä tarkastellaan. Toinen osakokonaisuus on **ulkoinen analyysi**, missä tarkastelun alle otetut käsitteet paikannetaan yläkäsitteisiin ja erotellaan muista lähisukuisista käsitteistä. Tätä vaihetta on Tamminen (1993, 146-147) nimittänyt **siltaperiaatteeksi**. Kolmas osakokonaisuus on **sisäinen analyysi**, missä tarkastelun alle otetut käsitteet pyritään purkamaan osiin ja erittelemään niistä esitettyjä erilaisia näkemyksiä. Samalla pyritään varmistamaan myös osien looginen rakenne suhteessa tarkasteltuun käsitteeseen. Tätä vaihetta Tamminen (1993, 146) kutsuu **sisäiseksi periaatteeksi**. Lopuksi tulee tietysti tärkein: tutkijan on löydettävä jokin "ratkaisu" eli tilanteesta riippuen esim. oma kehitelmä, jäsentely tai tyypittely asiaankuuluvine perusteluineen. Tällöin on kyse **päätelmien muodostamisesta**, mitä käytännössä tapahtuu aiempienkin vaiheiden lomassa. Lopputuloksena voi siis olla myös suosituksia ja ohjeita ja ennen kaikkea välineitä muiden

tutkimusotteiden käytölle ja jatkotutkimukselle. Käsiteanalyysissä pyritään keksimään ja kehittämään käsitteitä, jotka ovat merkitysintensiivisiä, joiden sisäiset periaatteet ja siltaperiaatteet olisivat tunnettuja (Tamminen 1993, 147).

Tamminen (1993, 147-149) on luonnostellut visioivaa käsitetutkimusta. Tällöin on kyse käsitteistä, joille ei ole täysin riidatonta määriteltyä sisältöä. Jotkut käsitteet nimittäin ovat tärkeitä ja hyödyllisiä eli merkitysintensiivisiä, joskin kriittisellä tasolla epämääräisiä. Tamminen mainitsee tällaisina taloustieteellisinä käsitteinä esim. strategian, kestävän kehityksen, kannattavuuden ja laadun. Tällöin näiden käsitteiden määrittely saattaa jäädä, ainakin alkuvaiheessa, vain "kuvaamiseksi ja merkityksen annoksi". Tamminen (1993, 147-149) hahmottaa visioivaan käsitetutkimusta prosessilla tai strategialla, missä lähdetään omaksutuista tietorakenteista eli tietopohjasta ja edetään kolmella tavalla eli tiedon lisäämisellä, uusilla jäsennysyrityksillä ja käsitteiden terävöittämisellä (käsiteanalyysi). Minä pyrinkin käyttämään Näsin hahmotuksia ja Tamminen strategioita eli visioivan käsitetutkimuksen menetelmiä⁹.

Tammisen jaottelu antaa mielestäni vapautta ja toimintatilaa tutkimusmenetelmien valintaan ja myös tutkielmien tekemiseen yleisemmin. Kaikkea ei tarvitse perustella ja silti toiminta on mielekästä. Tässä tutkielmassa olen intuitiivisesti valinnut keskeiset lähtökohtakäsitteet, jotka ovat mielestäni merkitysintensiivisiä siis tärkeitä Tammisen esittämässä mielessä. Lisäksi olen intuitiivisesti valinnut tässä yhteydessä uuden käsitteen, perustulon, joka pyritään suhteuttamaan tämän tutkielman luvussa 1.2. mainittuihin (s. 6-8) lähtökohtakäsitteisiin.

1.3.6. KÄSITETUTKIMUKSEN SOVELTAMINEN

Tämän tutkimuksen taustalla on eri tieteenalojen teorioiden ja ongelmien yhteisyys (vrt. Juuti 1983, 225-226) ja laajempi - alussa mainittu työttömyyden - yhteiskunnallinen ongelma, josta tässä tutkielmassa pyrin "lohkaisemaan" yri-

⁹ Tammisen teos "Tiedettä tekemään!" (1993) on mielenkiintoisella tavalla kriittinen jopa ironinen tieteen tekemisen esittely. Tämä tulee esiin paitsi huijaamista tieteessä käsittelevässä luvussa (s. 64-70) myös käsitetutkimusta käsittelevän luvun loppukappaleessa: "Käsitetutkimukselle ei varsinaisesti ole mitään erityistä menetelmää, vaan se tehdään käyttäen em. strategioita ja lähinnä ns. mallisjärjellä."

tyshallintotieteelle/yritysstrategioille/johtamiselle¹⁰ "sopivan palan", missä tarkastelen mm. palkkaa ja sen vaihtoehtoja työmotivaatiolle yrityksissä nyt ja tulevaisuudessa. Kuitenkaan kyse tässä ei ole empiirisen tutkimuksen hypoteesista, vaan työmotivaation käsitteen määrittämisestä suhteessa muihin esitettyihin käsitteisiin. Keskeisinä muina käsitteinä ovat siis aiemmin mainitut inhimilliset tarpeet, työ, palkka, toimeentulo ja yritys sekä teknologia. Uutena käsitteenä ja laajemmin teoreettisena viitekehyksenä on siis perustulo. Tämä tutkielma muodostuu näiden käsitteiden ja niihin liittyvien lähikäsitteiden tarkastelusta, "vuorovaikutuksesta", tarkoituksena muodostaa/muokata käsitteitä, mitkä auttavat visioimaan yhteiskuntaa, missä yritykset palvelevat inhimillisiä tarpeita eivätkä ihmiset yritysten tarpeita. Vaikka taustalla onkin laajempaa yhteiskunnallista visiointia, yrityksen taloustieteellisesti on tarkoitukseni hahmottaa tulevaisuuden yrityksiä, jotka pystyisivät sopeutumaan ja löytämään paikkansa ja tehtävänsä tulevaisuuden yhteiskunnassa.

Käytännössä tämä tutkielmani painottuu tietopohjan luomiseen. Keskityn luvussa 2 työn käsitteen määrittämiseen ja yhteiskunnallisen ja ajallisen viitekehyksen (kontekstin) hahmottamiseen. Seuraavassa luvussa selvitän inhimillisiä tarpeita ja niiden suhdetta työhön ja työn kannusteisiin. 4. luvussa hahmotan yritysorganisaatioita ja työtä niiden kannalta. Näissä luvuissa siis painottuu, kuten esitutkimuksissa yleensä, tietopohjan luominen. Samalla kuitenkin pyritään jossain määrin sekä sisäiseen että ulkoiseen analyysiin. Tuon mukaan tarvittavia lähisukuisia käsitteitä ja pyrin purkamaan mainittuja peruskäsitteitä. Erityisesti yritysorganisaatioiden kehitystä kuvaavassa luvussa esittelen institutionaalista taloustiedettä (Hodgson 1998, 166-192) ja evoluutionaarista yrityksen teoriaa (Chandler 1992, 79-100), mitkä muodostavat ehkä merkittävimmän vastanäkemyksen hallitsevalle paradigmalle eli uusklassiselle yritysteorialle ja mitä on koottu yhteen mm. laajaksi hakuteokseksi nimellä "The Elgar Companion to Institutional and Evolutionary Economics A-K ja L-Z" (Hodgson-Samuels-Tool 1994). Siinä tulee erityisesti esiin **yritysstrategian** käsite, minkä avulla katsotaan yrityksen **rakennetta** huomioiden **ydinosaaminen** (core capabilities). Täl-

¹⁰ Jyväskylän yliopistossa taloustieteen suuntautumisvaihtoehdoksi tuli 1980-luvun lopulla yrityshallinto(tiede), jonka nimi muutettiin vuonna 1996 yritysstrategiat-oppiaineeksi ja 2000-luvulla yritysjohtaminen-oppiaineeksi.

löin pyritään ottamaan huomioon ne korkeateknologisen yhteiskunnan puitteet, mitä hahmotellaan laajemmin yhteiskunnallisesti luvussa 2 suhteessa työhön.

Vaikka tutkielmani päämäärät ovatkin laajemmin yhteiskuntatieteelliset, tarkoitukseni on myös löytää/määrittää käsitteitä, joita voitaisiin käyttää myös empiirisessä yritys- suuntautuvissa tutkimuksissa (vrt. edellä luvut 1.3.3. ja 1.3.4.). Jos näiden käsite- analyysien perusteella voidaan muotoilla uudelleen esim. Juutin tekemiä kysymyksiä ja kokeilla niitä jatkotutkimuksissa esim. mainittuihin yrityksiin, Tietoenator Oy ja Valmet OY/Metso Oy, niin tämä (esi)tutkimus on täyttänyt tehtävänsä ja lopputulok- sena on suosituksia jatkolle. Jos samalla voidaan hahmottaa uutta käsitteistöä myös laajemmin tulevaisuuteen suuntautuvalle yhteiskuntatieteelliselle keskustelulle ja jopa tutkimukselle, on mielessäni pyörineiden ongelmien ratkaisu mennyt jo huomattavasti eteenpäin.

2. INHIMILLINEN TYÖ JA UUSI TOIMINTAYMPÄRISTÖ

2.1. INHIMILLINEN TYÖ ¹¹

2.1.1. TYÖN PERUSMERKITYKSEN MÄÄRITTELYÄ

Erityisesti arkikielessä sanat "työ" tai "työttömyys" oletetaan kaikkien tuntevan yksiselitteisesti. Työ käsitteenä otetaan taloustieteissä ja sosiologiassa yleensä annettuna (á priori), eikä sitä siis oikeastaan määritellä. Tällaisia määritelmiä ei suoranaisesti ole esitetty esimerkiksi yrityshallinnon organisaatiokäyttäytymistä käsittelevissä peruskirjoista, joita ovat kirjoittaneet Hersey ja Blanchard (1977), Juuti (1983, 1992), Mincer (1988) ja Daft (1986). Myös työtä käsittelevät sosiologit useimmiten pitävät työn käsitettä annettuna, mistä esimerkkinä Antti Kasvion teokset (1986 ja 1994). Kuvaavaa on, että kun tilastokeskuksen pääjohtaja Niitamo sanoo, että "edessämme on aivan uusi suhtautuminen ihmistyöhön" (Ojapelto 1989, 127), ei tässä yhteydessä esitetä, että ehkä työ täytyisi määritellä uudelleen. Nykytilanteen valossa työn käsite on joskus ristiriitainen ja "liukas" eli sen täsmällinen määrittely ja käyttö on ongelmallista (vrt. Tamminen 1993, 147).

Nyky-suomen sanakirja määrittelee työn perusmerkityksessään olevan "tietoista jonkin tehtävän suorittamiseen tähtäävää inhimillisen energian käyttöä". Tällainen määritelmä ei erottele erilaisia toimintoja toisistaan ja siksi mm. Simo Aho (1988, 50) ei pidä järkevänä sanoa työkse käytännöllisesti katsoen kaikkea sitä mitä ihmiset tahallaan tekevät. Työ ei historiallisesti ja sosiaalisesti ole ollut vain käyttöarvojen tuotantoa vaan usein jotain oleellisesti muuta.

Työn käsitteen määritelmä riippuu asiayhteydestä ja siis myös tieteenalasta. Työ voidaan käsittää toimintana, joka ei välttämättä edellytä palkkatyösuhdetta. Työ voi olla myös tuotannollista toimintaa, jolla ympäröivää maailmaa muokataan ihmisen tarpeita vastaavaksi. Edelleen työllä voi olla sosiaalinen ulottuvuus, jolloin työstä tulee sosia-

¹¹ Tampereen yliopiston työelämän tutkimuslaitokselta Simo Aho on tutkimuksissaan käsitellyt kiinnostavasti työn käsitettä ja sen kuvitteellista kehitystä hänen lähdeluettelossa mainitussa artikkelissaan (1988, 47-77), mutta tässä yhteydessä en ota sitä tarkemmin esiin.

linen status ja sosiaalisen vuorovaikutuksen väline. (Mäki 1996,30; Asp & Peltonen 1991, 9-11; Sayers 1998, 726-727; Arendt 1958.)

Simo Aho (1988, 49) on esittänyt työn käsitteen ylihistoriallisesti pätevän määritelmän, joka kuitenkin on uusi, moderniin maailmankuvaan kytkeytyvä ajatusmuoto. Se sopii lähtökohdaksi myös pohdittaessa työtä taloustieteellisenä käsitteenä¹², vaikka myöhemmin "arendtilainen" työn määrittely eritteleekin asiaa vielä tarkemmin:

"Antropologisena, erityisesti ihmiselle ominaisena toimintana työ on maailman muotoilua inhimillisiä tarpeita ja tarkoituksia vastaaviksi käyttöarvoiksi, niiksi aineellisiksi ja aineettomiksi **hyödykkeiksi**, joiden avulla ihmislaji aina ja kaikkialla ylläpitää, tuottaa ja uusintaa elämäänsä ja samalla yhteiskuntansa ja kulttuurinsa historiallisesti muuttuvat muodot. Työ on luonnon aineiden, mutta myös ihmispersoonien, kulttuuristen symbolien ja sosiaalisten instituutioiden tietoista muotoilua, tuottamista ja ylläpitämistä."

2.1.2. TYÖ TALOUSTIETEEN PERUSKÄSITTEENÄ

Uuden ajan alussa ja erityisesti valistusajalla uusien keksintöjen vaikutuksesta ja teollisten tuotantomuotojen kehittyessä työ korostui luonnon hallintana. John Locke esitti, että työ ensinnäkin tuottaa tekijälleen alkuperäisen omistusoikeuden työn kohteisiin ja maahan ja toiseksi antaa esineille niiden arvon. Myöhemmin valistusajalla käsitettiin työ historiallisen edistyksen liikevoimaksi ja rikkauden ehtymättömäksi lähteeksi. Kameralistit mittasivat työn ja toiminnan arvoa sen maallisen, "valtiolle" koituvan hyödyn mukaan ja poliittisen taloustieteen klassikot Smith ja Ricardo tekivät työstä perustavan kansantaloudellisen käsitteen. Poliittiseen taloustieteeseen tuli työvoiman

¹² Tällainen antropologiaa hyödyntävä määrittely sopineen nykyisin myös taloustieteisiin, joissa viime vuosina yrityskulttuuritutkimus on laajentunut voimakkaasti.

käsite ja pohdinnat siitä, kenen työ oli varsinaisesti tuottavaa, kenen ei. (Conze 1972, 167-182)¹³

Kun hyödykkeitä alettiin tuottaa suurempia määriä ja tehokkaammin, niille annettiin arvo ja niillä aletaan käydä kauppaa, siirryttiin vaihdantatalouteen ja varsinaisesti nykyaikaiseen taloustieteeseen. Syntyi teollinen tuotantomuoto jonka oleellinen piirre oli työnjako. Vaihdantaa ja työnjakoa on pidetty perustekijöinä, joiden varaan ihmiskunnan aineellinen ja henkinen kulttuuri on rakentunut (Kettunen 1979, 13). Vaikka tätä käsitystä ei aivan tällaisena hyväksyisikään, voitaneen todeta, että taloustieteessä näillä käsitteillä on varsin keskeinen asema.

Teollistuminen kehitti kokonaan uusia yhteiskunnallisia ja tuotannollisia rakenteita ja nykyaikaisen taloustieteen. Syntyi ns. työväenluokka, joka vastasi maatalousyhteiskunnan rahvasta uudessa teollisessa yhteiskunnassa. Uusi ns. kapitalistinen yläluokka muodostui sääty-yhteiskunnan aikana jo kehittyneestä porvaristosta, joka oli pystynyt keräämään pääomia. Pääomien keräämisestä eli voiton tavoittelusta on näyttänyt tulevan myös yksi koko kapitalistisen yhteiskunnan peruspiirteistä. Tätä on esittänyt myös Max Weber klassisessa teoksessaan "Protestanttinen etiikka ja kapitalismin henki", joka julkaistiin alunperin vuosina 1904-1905 (Kyntäjä 1980, 4-6).

Korkeateknologisessa- tai jälkiteollisessa yhteiskunnassa (nimityksestä pohdintaa vrt. luku 2.2.1 Yhteiskunnan määrittelyä sivulta 30) on ilmeisesti kehittymässä aivan uusia luokkajakoja. Rahvasta tai työväkeä vastaa lähinnä työttömien ja muutenkin syrjäytyneiden yhä kasvava joukko, mutta tätä uutta luokkajakoa sekoittavat vielä hyvinvointiyhteiskuntien joskus runsas sosiaaliapu ja koulutusmahdollisuudet sekä pienyrittäjyys. Joka tapauksessa palkkatyösuhteeseen päässeet, erityisesti korkeapalkkaiset, ovat nykyajan yläluokkaa, etuoikeutettuja, joita erilaiset kollektiiviset etujärjestöt ja niiden aikaansaamat järjestelmät tukevat.

Ihmistyö yrityksen tai muun tuotannollisen organisaation kannalta määritellään taloustieteessä yhdeksi tuotannon tekijäksi pääoman ja luonnonvarojen ohella. Usein näihin

¹³ Työtä ja erityisesti yleisemmin tuottavuutta käsittelemme perusteellisemmin luvussa 4.3.3 Työn tuottavuus yrityksen taloudellisena tavoitteena sivulta 86.

tuotannontekijöihin lisätään vielä erikseen yrittäjyys (Kettunen 1979, 26), joka kuitenkin voitaneen käsittää myös osaksi ihmistyötä em. karkeassa tuotannontekijäottelussa. Yrittäjien asema yritysten johtajina käyttöarvojen luomiseksi ja työn teettäjinä onkin sääty-yhteiskunnan jälkeisen yhteiskunnallisen kehityksen peruslähtökohta. Yrittäjyyden asema korkeateknologisessa- tai jälkiteollisessa yhteiskunnassa korostuu entisestäänkin. Yrittäjyyttä käsitellään tarkemmin luvuissa 4.3.1. ja 4.3.5, joissa sitä käsitellään yhtenä tulevaisuuden yrityksen ja työn keskeisenä tekijänä. Kuitenkin yrityksensä omistavien johtajien rinnalle on kehittynyt myös vaikutusvaltainen ammatti-johtajien ns. managerien joukko, jota erityisesti suuret, yleensä globaalit, yritykset ostavat ja myyvät ja jolle voidaan maksaa todella suuria palkkoja ja joille voidaan taata käsittämättömän suuria etuja mm. optioiden kautta.

2.1.3. INHIMILLINEN TOIMINTA JA TYÖ

Inhimillistä toimintaa hahmottaa politologina tunnettu Hannah Arendt "vita activan" käsitteellä, mikä koostuu työstä, valmistuksesta ja toiminnasta¹⁴. Politologit Kari Palonen (89, 21-27) ja Tuija Parvikko (92, 3) ovat kuvanneet näitä käsitteitä vapaasti tulkiten seuraavasti:

- **Työ** (labor) näyttäytyy passiivisena tekemisenä, välttämättömyytenä, joka "vastaa ihmiskehon biologista prosessia". Se liittyy lajikohtaisiin olemassaolon vaatimuksiin ja viittaa elämisen ehdot varmistavaan palkkatyöhön (job), jolla ennen kaikkea tyydytetään perustarpeet.
- **Valmistus** (work) toisaalta vastaa **tekemistä**, missä ihminen valmistaa biologisia tuotteita pysyvämpiä luonnosta erottuvia "keinotekoisia" esineitä. Kyse on lähinnä käsityöläisen tai taiteilijan tai laajemman inhimillisesti organisoidun tuotantokoneiston tekemistä esineistä.
- **Toiminta** erottuu edellisistä siinä, että se tapahtuu suoraa ihmisten välillä ilman esineiden tai muiden tekijöiden välitystä. Oleellista tässä on moninaisuus (plurality),

¹⁴ Palonen (1989, 21) on kääntänyt termit alkuperäiskielistä; labor, work ja action (englanti) sekä Arbeit, Herstellen ja Handeln (saksa).

koska ihmisyyteen liittyy kaikkien yksilöiden erilaisuus. Kun toiminta johtaa poliittisten elinten perustamiseen ja säilyttämiseen, se luo tilanteen muistamiselle, historialle. Poliitiikka onkin Arendtille malliesimerkki toiminnasta.

Tätä "arendtilaista" tekemisen ja toiminnan suhdetta on Hilikka Summa (1989, 204-205) kuvannut seuraavasti:

"Toiminta tapahtuu **ihmisten välillä**, ihmisten välisten suhteiden verkostoissa ja sellaisten kautta, ja sekä edellyttää että on seurausta kyvystä kommunikoida kielen avulla. Toiminta tässä mielessä, erotettuna tekemisestä tai esineiden valmistamisesta, on ominaista nimenomaan "sanoilla puhuville" ihmisille, eli se on sidoksissa kykyyn identifioida itsensä toiminnan subjektina, ilmaista tarkoituksensa ja reflektoida toimintaansa. Tekeminen tai valmistaminen sen sijaan on **ihmisen ja luonnon** välinen asia, se kohdistuu esineisiin tai esineellistettyihin kohteisiin. ... Tekemisen merkitys ilmenee lopputuloksessaan, jota voidaan arvioida vertaamalla sitä edeltäneeseen "malliin". Toiminnan lopputulos taas ei koskaan ole ennalta määrätty."

Olen vastaavalla tavalla vähän yksinkertaisemmin määritellyt inhimillistä toimintaa tavoitteista lähtien (Ikkala 78, 29) seuraavasti:

1. Tavoitteena toimeentulo, jota perinteisesti tavoitellaan työn ja erityisesti ansiotyön avulla ja
2. tavoitteena ihmisarvo, jota tavoitellaan useimmiten käytännössä ns. harastustoiminnan avulla.

Tässä määrittelyssä ensimmäinen on siis selkeästi työtä (labor) ja jälkimmäinen taas toimintaa (action), mutta molemmat jossain määrin liittyvät myös tekemiseen (work).

Toimeentulo siis liittyy perinteiseen työn käsitteeseen ja myös Arendtin työn ja valmistamisen käsitteisiin. Toimeentulo on hyvin konkreettinen inhimillisen toiminnan päämäärä, joka on määriteltävissä ja teknisesti myös saavutettavissa. Ihmisarvo sitä vastoin on eräänlainen ihanne, jonka tavoittelun tulisi olla jokaisen ihmisen eettinen velvollisuus. Se liittyy Arendtin toiminnan käsitteeseen, mikä korostaa ihmisen yksilöllisyyttä ja eettisyyttä suhteessa muihin ihmisiin. Von Wrigth (1972, 114-135) on

käsitellyt toimintaa eettisenä kysymyksenä otsikolla ”Hyvä ja toiminta” (Good and action). Hänen käsityksensä mukaan ihmistoiminnot ovat ehkä tärkein asioiden luokka (category), mikä on perusteltu hyvällä tai pahalla ’moraalisessa mielessä’ tai ’moraalisista lähtökohdista’. Tässä yhteydessä en kuitenkaan jatka näitä ’moraalisia pohdintoja’ pidemmälle, koska tässä pyrin määrittelemään toiminnan alakäsitteeksi ja von Wriqth on käyttänyt sitä yleiskäsitteenä.

Se mitä kulloinkin pidetään työnä on sidoksissa yhteiskuntaan ja aikakauteen. Työn sisällön muuttuessa jotain työn oleellisesta merkityksestä inhimilliselle elämälle kuitenkin säilyy muuttumattomana. Sitä voidaan sanoa työn olemukseksi. Tähän olemukseen kuuluu Malaskan mukaan (1994, 10) hyvien asioiden tekeminen vastavuoroisesti toisille yhteisön jäsenille siten, että jokainen voi osallistua vastavuoroisuuteen. Vastavuoroisuutta ei myöskään voida supistaa vain palkanmaksuksi tai työttömyyskorvauksiksi eikä työn tekemistä rajoittaa tiukoin määräyksin. Työn olemukseen kuuluu myös henkinen, luova puoli sekä yhteisöön jäsentämisen puoli (Wilenius 1981, 20-21). Tällöin ollaan jouduttu jo paljon laajemman työn käsitteen alueelle ja voidaankin kysyä, että pitäisikö työn käsite rajata konkreettisen tuotannollisen, perinteisen taloudellisen, toiminnan alueelle ja puhua muissa yhteyksissä inhimillistetä toiminnasta. Inhimillinen toiminta on myös yhdessä tekemistä, auttamista, vastaanottamista, hoitamista ja leikkimistä (Kohti yhteistä hyvää 1999, 25).

Edellä esitetyt määritelmät ja jaottelut eivät välttämättä ole yhteneviä työn yleisen tai taloustieteellisen merkityksen kanssa. Ne pikemmin osoittavat, että tämä näennäisesti itsestään selvä käsite on mahdollista hajottaa ja määritellä usealla eri tavalla. Työn ja työttömyyden ongelmia voidaan siis lähestyä ja tutkia myös itsestään selviä käsitteitä kyseenalaistamalla, mitä voidaan kutsua filosofis-yhteiskuntatieteelliseksi perustutkimukseksi, mitä on kuvannut mm. Kari Palonen teoksessaan ”Tekstistä politiikkaan” (1988). Tällöin määrittelemällä työ uudella tavalla myös työttömyyden ongelmaan voidaan esittää kysymyksiä ja ratkaisuehdotuksia uudelta pohjalta. Tähän pyritään palaamaan myöhemmin eri yhteyksissä.

Inhimilliseen toimintaa, myös arendtilaisessa merkityksessä, on esineiden maailmaan liittyvä valmistus (work) vaikuttanut koko historian ajan. Tätä valmistuksen pisimmäl-

le mennyttä osaa edustavat luonnollisesti teknologiset tuotteet. Ne ovat kuitenkin vaikuttaneet sekä työhön (labor) että toimintaan (action) ts. teknologia muovaa elämäämme yhä enemmän. Teknologisen kehityksen voidaan ajatella alkaneen merkittävämmiin vähän yli 500 vuotta sitten ja muuttaneen inhimillistä toimintaa ja ympäristöämme. Vauhti kiihtyi teollistamisen kautta vähän yli 200 vuotta sitten, jolloin vasta alkoi kehittyä nykyinen työn käsite ja siihen liittyvät instituutiot. Kuitenkin teknologisen kehityksen vauhti on aivan viime aikoina kiihtynyt erityisesti tietotekniikan ansiosta ja asettaa näin kyseenalaiseksi nyt käytetyn työn käsitteen tai siihen liittyvät teoriat tai tietorakenteet.

2.2. KORKEATEKNOLOGINEN YHTEISKUNTA

2.2.1. YHTEISKUNNAN MÄÄRITTELYÄ

Yhteiskuntatieteissä, mitä myös taloustieteet ovat, **yhteiskunta** käsitetään ”ajallisesti ja paikallisesti määritellyksi sosiaalisesti järjestelmäksi, joka sisältää sosiaalisia laitoksia eli instituutioita” (Luoma ja Siipi 1968, 249). Yhteiskunnat tarkoittavat myös ajallisesti ja paikallisesti määritellyjä sosiaalisia yhteisöjä¹⁵. Kulttuuriantropologit ovat määritelleet yhteiskunnan ”ryhmäksi ihmisiä, jotka kokonaisuudeksi organisoituna pystyvät tyydyttämään yksilöiden aineelliset ja henkiset tarpeet ja joita asuinpaikan lisäksi yhdistää yhteenkuuluvuuden tunne” (Mäki 1996, 5 Alho ym. 1989, 31). Tämä määritelmä korostaa tähän tutkielmaan soveltuvasti yksilöiden tai ihmisten tarpeiden tyydytystä (vrt. luku 3.1. Tarve- ja motivaatioteoriat sivulta 40 alkaen). Yhteiskunnassa muodostuu myös kohtuullisen yhtenäinen kulttuuri.

Kulttuuriantropologit ovat määritelleet **kulttuurin** ”laajaksi kokonaisuudeksi, jonka muodostavat juuri sille ominaiset aineellisen ja henkisen toiminnan tuotteet” (Mäki 1996, 5, Allen ym. 1989, 31). Kulttuurinäkökulma niinkään soveltuu tähän tutkiel-

¹⁵ Sosiaalisen yhteisön määrittely on yksi sosiologian ja laajemmin yhteiskuntatieteiden ”ironisia pulmia”, koska siitä ei ole päästy yksimielisyyteen, vaikka kyse on tieteenalan keskeisestä käsitteestä. Vaikka määritelmät vaihtelevat, ei ero ole kovin merkittävä ja eri määritelmät yleensä täydentävät toisiinsa ja soveltuvat eri tarkoituksiin. Kyse on käsitteperheestä, joka lähtee mm. saksankielisistä sanoista ’Gemeinschaft’ (yhdyskunta) ja Gesellschaft (yhdistys, yhteiskunta) ja englanninkielisistä vastaavista sanoista ’community’ ja ’society’ (vrt. mm. Pipping 1964, 642)

maan hyvin, koska tarkoitus on hahmottaa nimenomaan kulttuuria korostavaa yhteiskuntaa (vrt. mm. luvut 3.3.6. Kulttuurinen pääoma ja palkkatyö sivulta 68 alkaen ja 4.4.4. Työ kulttuuriyhteiskunnassa sivulta 109 alkaen). Lisäksi myös taloustieteissä kulttuurinäkökulma on viime vuosikymmeninä korostunut mm. Edgar H. Scheinin tutkimuksissa (vrt. tässä tutkielmassa luku 3.3.5. Sitoutuminen työhön sivulta 65 alkaen) ja kotimaassakin mm. Iris Aaltio-Marjosolan (1991) ja Heidi Kyrön (1997) tutkimuksissa.

2.2.2. TEOLLISUUSYHTEISKUNTA, TEKNOLOGIA JA VIERAANTUMINEN

Olen ottanut käyttöön termin 'korkeateknologia' kuvaamaan uuden nyt muotoutumassa olevan yhteiskunnan yhtä keskeiseltä näyttävää piirrettä. Yhteiskuntatieteissä on viimeaikoina pyritty antamaan tälle uudelle teollisuusyhteiskunnan jälkeiselle yhteiskunnalle erilaisia nimityksiä kuten jälkiteollinen yhteiskunta (post-industrial society), tietoyhteiskunta (knowledge/informaation society)¹⁶, palveluyhteiskunta ja postmoderni yhteiskunta. (vrt. Malaska & Salminen 1994, 55-56 ja Kyrö 1997, 40).

Yhteiskuntatieteissä, erityisesti sosiologiassa, on viime vuosikymmeninä alettu käyttää termiä 'postmoderni', mikä on nimitys jollekin uudelle, mikä on vasta syntyneessä¹⁷. Puhutaan postmodernista, mikä voidaan nähdä eri tarkastelukulmista: 1) aikakautena, 2) liikkeenä tai suuntauksena ja 3) taiteellisena tai kulttuurisena tyylinä (Kyrö 1997, 40). Taustalla on myös taloushistorioitsijoiden käyttämä jako teollisuuden kehitysjaksoista 1) esiteolliseen aikaan, 2) teollisuuden kehittymisen aikaan ja 3) jälkiteolliseen aikaan (Kyrö 1997, 27). Postmoderni-termillä pyritään hahmottamaan

¹⁶ Tietoyhteiskunnan käsite on ongelmallinen ja useiden kriittisten arvioiden kohteena. Mm. tietokirjailija Petteri Järvinen on todennut: ”Tavallisen kuluttajan näkökulmasta kyse on ennen kaikkea **viestintäyhteiskunnasta**, jonka keskeisiä menestystekijöitä ovat tiedon rinnalla viestintä ja viihde.” (Helsingin Sanomat 10.8.1999)

¹⁷ Taloustieteissä postmoderni-termiä on käytetty vielä hyvin vähän. Taloustieteilijänä tunnettu Pauli Juuti on käyttänyt tätä termiä siihen liittyvine teorioineen laajemmassa organisaatiotutkimuksessaan "Postmoderni ajattelu ja organisaation syvälinen muutos" (1995). Ensimmäisiä yrityksiä "puhtaasti taloustieteellisessä" tutkimuksessa lienee Paula Kyrön (1997) väitöskirja "Yrittäjyyden muodot ja tehtävä ajan murroksessa". Tämä tutkimus tosin on tekijänsä taustankin takia monitieteellinen, mutta koska se on tehty taloustieteelliseksi opinnäytetyöksi, avanee ja legitimoinee uutta näkökulmaa myös taloustieteelliseen tutkimusmetodologiaan (vrt. Kyrö 1997, 241-243).

viimeistä ja vielä kunnolla hahmottomatonta ajanjaksoa. Postmodernissa pyritään hallitsemaan myös erityisesti 'modernissa' teollisuusyhteiskunnissa esiintynyttä vieraantumisen ongelmaa. Tässä yhteydessä käsitän postmodernismia lähinnä aikakautena ja käsittelen postmodernia yhteiskuntaa mahdollisena työ- ja toimintaympäristönä ihmisille ja tulevaisuuden yrityksille. Uskon, että sillä mitä on sanottu postmodernin termin alla yrityksistä ja yrittäjyydestä, voi olla merkitystä tämän tutkielman ja tutkimusongelmieni kannalta.

Työmotivaation laskemista teollisissa yhteiskunnissa kuvattiin jo 1800-luvulla vieraantumiseksi. Se on ilmiö, joka tapahtuu silloin, kun ihminen tekee työtä vastentahotoisesti ja siksi myös tehottomasti. Ilmiö havaittiin erityisesti "liukuhihnateollisuuden" ja työnjaon kehittyessä, jolloin ihmiseltä katosi suora tuntuma tekemisensä lopputulokseen.

Teknologian kehitys meidän vuosisadallamme on vaikuttanut syvästi ihmisen elinehtoihin ja elämäntyyliin ja muuttanut niitä kaikkialla maapallolla. Teknologia voitaneen parhaiten määritellä luonnonvarojen tietoiseksi käytöksi ja luonnonvoimien ohjailuksi palvelemaan ihmisen **tarpeita**. Koko ihmiskunnan historian ajan ovat teknologian muutokset aiheuttaneet syvällisiä sosiaalisia seurauksia. Nykyajan teknologian erityispiirteitä ovat sen vaikutusten muodostuminen maailman laajuisiksi ja se, että se pohjautuu tieteelliseen käsitykseen luonnosta. (von Wright 1981, 180)

Vieraantumisen vakavinta ja ajallemme tyypillistä muotoa voidaan kuvailla kasvavaksi kuiluksi, joka erottaa "tavallisen kansalaisen" usein nimettömästä, taloudellisten ja poliittisten johtajien ja teknisten asiantuntijoiden eliitistä sekä eri tason byrokraateista, jotka tarvitaan hoitamaan ja valvomaan yhä mutkikkaampaa yhteiskunnan koneistoa. Kuilu koetaan epäviihtyisyyden ja avuttomuuden tunteena. Yhteiskunta vaikuttaa "epäinhimilliseltä" ja työelämä tarkoituksettomalta. (von Wright 1981, 186-187)

Tekniikan ja työstä vieraantumisen suhteita on tutkittu paljon jo viime vuosisadalta alkaen ja 1960-luvulla tutki mm. Blauner vertaamalla käsityötä, massatuotantoa ja automaatiota (vrt. Gorpe 1984, 99). Vieraantuminen oli vähäistä käsityössä ja suurinta nimenomaan massatuotannossa. Massatuotantotyötä on melko pitkälle korvannut automaatio. Automaatiota käytetään myös prosessityössä, josta ihmisten kannalta

on tullut melkoisia ammattitaitovaatimuksia edellyttävää valvonta- ja/tai huoltotyötä. Tällainen tilanne on luonut työtehtäviin uuden rytmin, jota Blauner kutsuu "levollisen-kriisi" -rytmiksi. Operaattorilla työ on levollista valvontaa, silloin kuin asiat sujuvat, mutta ongelmien ilmaantuessa, "kriisissä", häneltä vaaditaan konkreettisempaa ja ammattitaitoa vaativaa toimintaa ja täydellistä työhön sitoutumista. Tämä on myös johtanut vieraantumisen vähentymiseen teollisuudessa. Vähän myöhemmin on Shepard tarkastellut jokseenkin samaa asiaa toimihenkilöiden parissa. Hänen mukaansa atk-tekniikan tuleminen toimistoon ei ole johtanut suurempaan vieraantumiseen. (Juuti 1983, 170-179)

Hallinto- ja taloustieteen alalla on sovellettu vieraantumisteorioita oikeastaan sosiologiasta. Tarpeiden tyydytysprosessin, vieraantumisen ja nykYTEKNOLOGIAN suhteita ovat sattuvasti ennustaneet ja kuvanneet Herbert Marcusen, Jürgen Habermas ja muutkin ns. Frankfurtin koulukunnan tai "kriittisen teorian" edustajat (Burrell & Morgan 1989, 283-284, 290-292).

2.2.3. TEKNOLOGIA TIE "VAPAASEEN" YHTEISKUNTAAN?

Vaikka Marcuse onkin tullut tunnetuksi murskaavasta hyökkäyksestään kapitalistisen ja nykyaikaisen teknologisen yhteiskunnan "yksiulotteista" luonnetta vastaan, hän näkee edistyneen teknologian kuitenkin vapautuksen voimana, koska se pystyy eliminoimaan materiaalisen niukkuuden ja voi näin johtaa parempaa tulevaisuuteen (Burrell & Morgan 1989, 293). Hän näkee ihmisellä olevan "väärää" tarpeita, jotka yksilön on ollut pakko omaksua yhteiskunnalta ja jotka voivat johtaa ihmisen paitsi vahingoittamaan toisia myös itseään (Juuti 1983, 168).

Marcuselle nykyaikainen yhteiskunta on olemukseltaan totalitaarinen, missä tekninen tuotanto- ja jakelukoneisto (aparatus) ulottuu kaikkialle yhteiskuntaan. Teknologia nähdään poliittisena voimana, hallintajärjestelmänä, joka tuottaa yhä tehokkaampia ja 'miellyttävämpiä' välineitä sosiaaliseen valvontaan ja yhteenkuuluvuuteen (cohesion). On muodostunut yksiulotteinen yhteiskunta, missä on litistetty (flattening) ero ja ristiriita nykyisyyden ja mahdollisuuden välillä: vaihtoehdot näyttävät epärealistisina, kun teollisuusjärjestelmällä on oma logiikkansa. (Burrell & Morgan 1989, 193-294)

Marcuse väittää, että väärin tarpeiden vaikutukset ja luonti ehkäisevät (impedes) radikaalin protestin kehittymisen vallitsevaa järjestystä vastaan. Tietoisuus voidaan nähdä mukautettavan ja kontrolloitavan joukkoviestimien (media) kautta. Hyvinvointivaltio ja 'sodankäyntivaltio' nähdään välineinä pitää yllä kulutustasoa, mikä on tarpeen ylläpitämään 'onnellista' työvoimaa. (Burrell & Morgan 1989, 293-294)

Marcuselle kriittisen teorian tehtävä on tutkia tämän 'teknologisen rationaalisuuden' totaalisesta maailmankaikkeudesta juuria ja kartoittaa niiden historiallisia vaihtoehtoja ja kehittää välineitä, joilla voidaan parantaa ihmisolentojen elämää. Marcusen teorian ymmärtämiselle on kuitenkin välttämätöntä tarkastella hänen käsitystään ihanneyhteiskunnasta eli "vapaasta yhteiskunnasta", mihin kuuluu ns. korkeateologia, josta oli vielä 1950-luvulla, jolloin Marcuse ensimmäistä kertaa esitti ajatuksiaan, vain hämärä aavistus. Myöskään postmoderni termi ei ollut vielä juurikaan yhteiskuntatieteissä käytössä.

Marcusen teknologiakäsityksessä on yhtymäkohtia 1990-luvun tulevaisuudentutkija Torsti Kivistön (1998, 22) ajatuksiin, kun hän kehitti "Joutilaisuuden yhteiskunnan" käsitettä, mikä vastannee Marcusen "vapaata yhteiskuntaa". Kivistö nimittäin korosti, että teollisuusyhteiskunta syntyi ja kehittyi teknologian varassa siten, että teollisuustuotannossa teknologia-aste kasvoi jatkuvasti ja kasvaa edelleenkin. Usean kehitysarvion mukaan 80-90 % nykyisistä teollisuustyöpaikoista korvautuu jo lähitulevaisuudessa automaatiolla ja muulla tekniikalla. Tällöin tietoyhteiskuntaa voidaan pitää teollisen yhteiskunnan tietointensiivisenä loppuvaiheena. Muutos seuraavaan yhteiskunnalliseen vaiheeseen, mitä Marcuse nimitti "vapaaksi" ja Kivistö "joutilaaksi" voi tapahtua ainoastaan sen seurauksena, että käyttöön otettava tekniikka lisääntyy suuresti ja saa aikaan sellaista ylimääräistä tuotantokapasiteettia, joka selvästi ja vastaan sanomattomasti ylittää maksukykyisen kysynnän ja lisää samalla ihmisissä tarpeettomuuden tuntua.

Marcusen mukaan "vapaan yhteiskunnan" tulemiselle olisi luonteenominaista se toiseikka, että hyvinvoinnin kasvu muuttuisi uudenlaiseksi elämiseksi ja tarpeiden laadulliseksi muutokseksi. Tämä "ihmisluonnon" muutos mahdollistuisi nimenomaan teknologisen kehityksen ansiosta, jolloin ihmisen elämän perustarpeiden todellisuutta

ei tarvitsisi sanella kuluttava kilpailu. Marcusen "vapaassa yhteiskunnassa" muutuisivat paitsi ihmisen kulutustottumukset myös työnteon motiivit ja kehittyisi siis uusia työnteon ylläkeitä. Työvietti tai työmotiivit on vanhassa yhteiskunnassa enemmän tai vähemmän tehokkaasti sisäistetty välttämättömyytenä ja työ on elannon ansainnan takia tehtävä tuottavasti. Marcusen käsityksiin oli vaikuttanut nimenomaan Freudin teorit. Niinpä hän hieman mystisesti toteaa, että "vain elämänvietit itse voivat rikastuttaa elämää, ja jos ne saavat sublimoitua ilman torjuntia, niiden tarjoama libidoenergia tulisi työnteon käyttöön". (Juuti 1983, 169)

2.2.4. VUOROVAIKUTUS TYÖN VAIHTOEHTO?

Habermasin työt voidaan perimmiltään ymmärtää vastavoimana tulkitsevan sosiologian ja sosiologisen positivismin puutteille. Habermas yhdisti Parsonssin systeemi-teorian ja vastaavia saksalaisia, hermeneutiikan (mm. Gadamer) ja psykoanalyysin käsitteitä ja hahmotti kriittisen teorian, mikä oli Habermasille vapautuksellinen (emancipatory), dialektinen ja hermeneuttinen. (Burrell & Morgan 1989, 294-296)

Habermas yritti siirtää huomion marxilaisuudessa pois kapitalismin taloudellisista rakenteista kohti eräitä jälki-kapitalistisen yhteiskunnan avainpiirteitä. Kun Marcuse oli kiinnittänyt huomiota weberiläiseen hirviömäiseen (minotaur) tarkoitushakuiseen tai tekniseen rationaalisuuteen, Habermas painotti hallinnan (domination) rakennetta, joka perustui kieleemme ja jokapäiväisiin yhteyksiimme (discourse). Habermasille kielen rakenne, sen luonne ja käyttö, tarjosi avaimen, jolla voitiin tarkastella erilaisten yhteiskunnallisten muuttujien syvällisiä toimintamalleja. (Burrell & Morgan 1989, 294-296)

Myöhempi kielitieteen kehitys ja arkikielen filosofia kuvaa Habermasin vaatimusta (satisfaction) siten, että nykyään 'kielen ongelma' on korvannut perinteisen 'tietoisuuden ongelman'. Pysyäkseen mukana tässä kehityksessä Habermas on kehittänyt 'arkipuheen maailman' (communicative competence) teorian, mikä käyttää hermeneuttisia käsitteitä järjestääkseen (provide) yhteyden poliittisen makro-rakenteen ja puhetoiminnan välille symbolisen vuorovaikutuksen ympäristössä. Hän kehittää tällöin **'ihanteellisen puhetilanteen' (ideal speech situation)** käsitteen, millä tarkoite-

taan symbolista vuorovaikutusta, missä eri osapuolilla on kokemus ja tietoisuus, että valtaa ei tällöin käytetä. Tilanne on vastakohta **'tiedotukselliselle vääristymälle' (communicative distortion)**, missä on kyse yhteydestä epätasa-arvoisessa valtakautissa. Habermas kuvaa eroa näiden kahden tilanteen välillä 'vuorovaikutuksen' (interaction) ja 'työn' (work) käsitteillä. (Burrell & Morgan 1989, 294-296)

'Työtä' (work) Habermas kuvaa sosiaalisen toiminnan hallitsevaksi muodoksi kapitalistisessa teollisuusyhteiskunnassa. Se perustuu tarkoitushakuiseen rationaalisuuteen, mikä painottaa päämäärän saavuttamisen tärkeyttä - välineet-tulos -suhdetta. Järjestelmä kehittää teknisiä sääntöjä ohjaamaan toimintaa ja ajatustapoja painottamalla taitojen ja pätevyysien oppimista. Toimintajärjestelmän rationalisointi kokonaisuudessaan perustuu tuotantovoimien kasvuun ja teknisen valvonnan vallan laajentumiseen. Työ nähdään 'tiedotuksellisen vääristymän' (communicative distortion) muotona, jota luonnehtii epäsymmetrinen valinta puhetoimien käytössä, mikä heijastaa epätasa-arvoista valtasuhdetta. (Burrell & Morgan 1989, 294-296)

'Vuorovaikutus' (interaction), toisaalta, perustuu kommunikatiiviseen toimintaan ihmisten välillä, missä jaetut normit kehittyvät ja heijastuvat keskenään jaetussa tavallisessa kielessä. 'Vuorovaikutus' on nähty tyypillisimmäksi esikapitalistisissa yhteiskunnissa, missä on alhainen erikoistumistaso ja suhteellisen kehittymätön 'työn' (labor) jako. 'Vuorovaikutus' sisällyttää (subsumes) 'työn' sosiaalisen elämän yhtenäistävänä ja oleellisena osana. 'Vuorovaikutus' nähdään 'ihanteellisena puhetilanteena', missä ihminen on vapautettu 'työstä', (work) ja hallinnasta. Habermasin visio on post-moderni maailma, joka perustuu vuorovaikutukseen, missä on tasa-arvoinen pääsy puhetilanteeseen kaikilla ja mahdollisuuksien tasa-arvo diskurssin sisällä. (Burrell & Morgan 1989, 294-296)

Arendtilainen työn, valmistuksen ja toiminnan käsitteet voi suhteellisen vaivattomasti soveltaa myös Habermasin työn ja vuorovaikutuksen käsitteisiin. Habermasin työ vastaa osittain arendtilaista työn (labor) käsitettä ja erityisesti valmistuksen (work) käsitettä. Vuorovaikutus puolestaan vastaa melko hyvin arendtilaista toiminnan (action) käsitettä (vrt. luku 2.1.3 Inhimillinen toiminta ja työ sivulta 27), vaikka Habermasilla siihen sisältyy ehkä painotetummin ihannetilanteen hahmottaminen.

2.3. YHTEENVETOA: TYÖN MÄÄRITTELY JA YHTEISKUNNALLINEN VIITEKEHYS

Olen edellä kuvannut työn käsitettä aluksi perusmerkityksestä lähtien. Sen jälkeen kuvasin modernin työn käsitteen kehittymistä taloustieteellisenä käsitteenä. Lopputuloksena on se, että nykyinen yhteiskunnallinen murros uuden teknologian vaikutuksesta on aikaansaamassa uudenlaisia luokkajakoja, missä työttömät ja muut syrjäytyneet muodostavat uuden alaluokan. Yrittäjän asema muodostuukin tässä tilanteessa mielenkiintoiseksi ja mahdollisuuksia antavaksi. Työn käsite osoittautuu kuitenkin epämääräiseksi, vaikka se onkin yksi taloustieteen peruskäsitteitä. Olen tuonut tähän yhteyteen "politologian puolelta" arendtilaisen "vita activan" käsitteen, jonka avulla puran käsiteanalyttisesti yleistä ja taloustieteellistä työn käsitettä jakaen sen kolmeen osaan. Tässä yhteydessä hieman sovellan tätä käsitettä ja jaan tämän myös työksi nimitetyn inhimillisen toiminnan kolmeen osaan:

1. Työ (labor)

- Ihmisen elämisellä välttämätöntä arkista tekemistä, mikä on ennen tapahtunut ruoan keräämisenä ja kasvattamisena suoraan luonnossa,
- sisältää myös arkisten rutiininen suorittamista kotipiirissä (ruuan laittoa, siivoamista, lasten hoitoa jne.),
- nyky-yhteiskunnassa valtaosa ihmisistä hankkii elantonsa perustan tällaisella palkkatyöllä kodin ulkopuolella,
- kyse on siis ihmisen perustarpeiden tyydytyksen varmistavasta toiminnasta.

2. Valmistus (work)

- Kyse on tekemisestä, millä valmistetaan yleensä esineitä, joilla voidaan helpottaa myös perustarpeiden vaatimaa materiaalista tuotantoa ja joita ennen tekivät käsityöläiset,

- kuitenkin jo ihmisen varhaishistoriassa tätä voitiin harjoittaa ilman käytännöllistä yhteyttäkin ihan vain tekemisen ilosta ja "luovuuden pakosta", kyse oli silloin ja on erityisesti nykyäänkin taiteesta,

- nykyisin toisin yleensä valmistus pyrkii olemaan "käytännönläheistä" ja konkretisoituu massatuotannossa, missä ei välttämättä ole suoranaisia ihmisen perustarpeisiin liittyviä yhteyksiä, vaan tekemisen motiiviksi muodostuu rahan ansaitseminen tarkoituksena sinänsä.

3. Toiminta (action)

- Tapahtuu suoraan ihmisten välillä ilman varsinaista esineiden tai muiden tekijöiden vaikutusta (tosin instrumentit ja viestintävälineet voivat olla mukana),

- kyseessä on ihmisyyteen liittyvien yksilöiden erilaisuus ja moninaisuus ja sen huomioiminen kanssakäymisessä,

- kyse on myös ihmisen "korkeampien" tarpeiden tyydyttämisestä eli yhteydestä toisiin, mistä muodostuu itsetarkoituksellinen yhteiskunta, millä on historiansa ja mikä tapahtuu mm. politiikan kautta.

Edellä olen siis pyrkinyt purkamaan työn käsitettä myöhempää analyysiä varten ja soveltanut myös tähän yhteyteen Marcusen ja Habermasin edellä esitettyjä ideoita. Vaikka edellä esitetty toiminta nähdään sinänsä "hyväksi", kuten Habermas näkee vuorovaikutuksen ihanteellisen puhetilanteen, ymmärretään siinä kuitenkin myös poliittisen vallan väärinkäytön mahdollisuuskin. Joka tapauksessa nähdään valmistus nyky-yhteiskunnassa "työnä", mikä on vääristänyt ihmisen suhteen toisiin ihmisiin ja aiheuttanut osaltaan myös työttömyysongelmat. Perinteisen työn käsitteen "vapauttaminen" ja jakaminen toisaalta perustarpeiden toteuttajaksi ja toisaalta sosiaaliseksi toiminnaksi voisi avata uusia näköaloja tulevassa postmodernissa yhteiskunnassa.

Tekniikka tai oikeastaan laajemmin teknologia on tässä tutkielmassa nostettu keskeiseen asemaan, kun tarkastellaan yhteiskunnallisia muutosprosesseja. Erityisesti korostuu sen asema talouselämässä ja yritysten toiminnassa ja siihen palataan vielä tarkemmin myöhemmin luvuissa 4.2. Yhteiskunnallisia muutoksia sivulta 77 alkaen ja 4.4. Teknologia ja yrityksen ja yhteiskunnan työn muutos sivulta 99 alkaen. Muutosprosessit yrityksissä ovat niin merkittäviä, että herää epäily ihmisen unohtamisesta niissä. Toisaalta teknologia tarjoaa myös mahdollisuuksia ihmisen vapautumiseen kuten Macusekin on todennut. Joka tapauksessa mielestäni termi korkeateknologinen yhteiskunta on perusteltu nimitys tälle yhteiskunnalliselle ilmiölle tai vaiheelle.

Tutkimuksen viitekehyksen korkeateknologisen yhteiskunnan kuvaaminenkin jää viitteenomaiseksi vähän samaan tapaan kuin yhteiskunnallisessa keskustelussa puhutaan postmodernista. Kuitenkin nykyistä pääosin vielä ns. modernia yhteiskuntaa voitaneen pitää jo korkeateknologisena yhteiskuntana, missä sen negatiivisia piirteitä olen kuvaannut Marcusen, Habermasin ja Kivistön käsitteillä. Toisaalta heidän esittämillään ihanteillaan "vapaasta" yhteiskunnasta, missä ihminen on vapautettu "työstä ja hallinnasta" ja toisaalta Torsti Kivistön "joutilaisuusyhteiskunnalla" kuvataan suuntaa mihiin nykyään ehkä pyritään tai pitäisi pyrkiä. Vieraantuminenkin on niitä negatiivisia piirteitä, joka haittaa paitsi ihmisiä sinänsä, myös yrityksiä niiden pyrkiessä tuotantoon, joka ideaalitulanteessa auttaa ihmisten tarpeiden tyydyttämisessä. Tässä luvussa on pyritty aloittamaan ulkoinen käsiteanalyysi korkeateknologisen yhteiskunnan käsitteestä, mitä on tarkoitus tarkentaa myöhemmässä vaiheessa. Samalla on pyritty luomaan siltaa myös työn ja inhimillisten tarpeiden käsitteisiin, mitä käsitellään seuraavassa luvussa perusteellisemmin.

3. INHIMILLISET TARPEET JA TYÖN KANNUSTEET

3.1. TARVE- JA MOTIVAATIOTEORIAT

3.1.1. MOTIIVI JA KANNUSTE

Työ on työntekijän kannalta perinteisesti ollut toimintaa, joka voidaan käsittää usein pelkäksi pakoksi riittävän toimeentulon hankkimiseksi; tällöin saadaan työstä yleensä rahallinen korvaus. Lukuisissa tutkimuksissa, joita on tehty tällä vuosisadalla, on yritetty tutkia mikä todella on työn merkitys erilaisille työntekijöille. Työntekoon ei vaikuta vain palkka, vaan kyse on paljon monimutkaisemmasta ilmiöstä. Myös muita kannusteita tai motivaatiotekijöitä on tarkasteltu monipuolisesti yksilön käyttäytymistä koskevassa tutkimuksissa, jotka luetaan työn psykologiaan kuuluvaksi (vrt. Juuti 1983, 1992).

Motiivi on sanakirjojen mukaan vaikutin, syy tai kannustin johonkin toimintaan ja motivaatio taas vaikutinjärjestelmä tai vaikuttimien kokonaisuus, joka saa pyrkimään tiettyä päämäärää kohti (mm. Kodin tietokeskus 1990, 1116). Motiiveja voivat olla esimerkiksi tarpeet, halut, vietit, sisäiset yllykkeet, rangaistukset, tunteet, arvot, ympäristö tai vaikka ensimmäisten elinvuosien taustakokemukset (Peltonen-Ruohotie 1987, 20). Sanoja motiivi, kannustin ja kannuste voidaan yleensä käyttää synonyymeinä, vaikka kannustin/kannuste ymmärretään usein ihmisen ulkopuolelta tulevaksi ja motiivit käsitetään enemmän sisäsyntyisiksi.

Kannuste on organisaatiossa esiintyvä ärsyke, jolla voidaan mahdollisesti vaikuttaa organisaation jäsenen käyttäytymiseen. Yksilön tarpeet ja tapa, jolla kannusteita tarjotaan, vaikuttavat kannusteiden tehokkuuteen. Kannuste liittyy palkkioihin ja niiden jakamiseen. Kannusteet perustuivat alunperin behavioristiseen käsitykseen halutun käyttäytymisen palkitsemisesta. Viime aikoina ne ovat saaneet voimakasta kritiikkiä ja niiden tehokkuutta on epäilty. (Peltonen - Ruohotie 1987, 35-36; Do incentives make things worse? 1993, 22-23)

3.1.2. TARVE JA MASLOWIN TARVEHIERARKIA

Tarpeen käsite liittyy taloustieteeseen ja erityisesti on eräs kansantaloustieteen peruskäsitteitä. Ns. taloudellisen periaatteet mukaan kukin yksilö pyrkii tarpeittensa mahdollisimman suureen tyydytykseen. Tarpeella tarkoitetaan puutteen elämystä silloin kun se on tyydyttämättä, mielihyvän elämystä silloin kun sitä tyydytetään ja kylläisyyden elämystä kun se on tyydytetty. Tarpeen liikatytytyys vuorostaan merkitsee kyllästymisen tai muun mielipahan elämystä. Tarve on taloustieteen ydintä ja liittyy nimenomaan **niukkuuden** periaatteeseen eli kyse on tarpeen ja sen tyydytysmahdollisuuden välisestä ristiriidasta. (af Heurlin 1964,742)

Tarve kohdistuu siihen mitä vailla on paha olla. Tarve on sisäinen epätasapainotila, joka saa ihmisen toimimaan tasapainon saavuttamiseksi. Se on sisäinen voima ja motiivi, joka vaikuttaa ihmisessä ja ohjaa ihmisen toimintaa. Tarve koetaan haluna korjata tyydyttämätön tilanne. (Mäki 1996, 23; Peltonen & Ruohotie 1991, 14; Peltonen ja ruohotie 1989, 20)

Eräs yritystaloudessa käytetyimmistä työmotivaation tarkasteluvälineistä on Abraham Maslowin teoksessa "Motivaation and Personality" vuonna 1954 julkaisema tarvehierarkiateoria (Hersey 1977, 33-38; Juuti 1983, 70-76; 1992 34-39). Tämä teoria pitää sisällään ajatuksen siitä, että ihmisellä on tiettyjä tarpeita ja nämä inhimilliset tarpeet järjestyvät tiettyyn hierarkkiseen järjestykseen (taulu 1):

Taulu 1: Maslowin tarvehierakkia (Hersey 1977, 70, Juuti 1992, 35)

Itsensä toteuttaminen
Arvostus
Liittyminen
Turvallisuus
Fysiologiset tarpeet

Fysiologisia tarpeita ovat ravinto ja uni. Turvallisuuden tarvetta on esimerkiksi tietoisuus rauhasta ja tulevaisuudesta. Liittymistarvetta on kaikki sosiaalinen kans-

sakäyminen eli mielekäs suhde muihin ihmisiin. Tämän jälkeen kehittyi arvostuksen tarve: sekä itse arvostuksen että muiden hyväksymisen tarve. Itsensä toteuttaminen on tarve toteuttaa omat mahdollisuudet mahdollisimman suurella määrällä.

Nämä tarpeet tyydyttyvät Maslowin mukaan siten, että vasta kun edellinen on kunnossa voi seuraava toteutua. Työ on kanava jonka kautta yksilö pystyy tyydyttämään tarpeitaan tarvehierarkian esittämällä tavalla. Työ ei ole siis vain yksinkertainen suoritus, vaan sosiaalisten suhteiden verkko ja yksilön kannalta tärkeää toimintaa, kuten myös arendtilainen inhimillisen toiminnan käsite voi ymmärtää (vrt. aikaisemmin luku 2.1.3).

3.1.3. MOTIVAATIO - HYGIENIA -TEORIA

Maslowin ja eräiden muiden tutkijoiden teorioiden pohjalta on oletettu, että ihmisen kypsyessä nousevat arvostuksen ja itsensä kehittämisen tarpeet yhä tärkeämmiksi. Mm. tämän selvittämiseksi on Frederik Herzberg kehittänyt motivaatio-hygienia-teorian, mitä on kutsuttu myös kaksifaktoriteoriaksi. Herzberg pyrki selvittämään niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat parantavasti työntekijän työsuoritukseen. Tällöin pyrittiin saamaan vastaus kysymykseen: "Mitä työntekijä haluaa työltään?" (Hersey 1977, 67-72, Juuti 1992, 21-39)

Vastaukset tähän kysymykseen ovat yrityksille ja muillekin organisaatioille tärkeitä, koska ne antavat johdolle avaimen jatkuvaan pyrkimykseen löytää tapoja motivoida työntekijöitä. Työnantajan kannalta motivaation paranemisen oletettiin johtavan myös tulosten ja tuottavuuden parantumiseen, vaikka tästä eivät kaikki tutkijat ole samaa mieltä. Suurempi yksimielisyys vallitsee työntekijän asenteen ja säännöllisten poissaolojen, lykkäämisen ja henkilökohtaisen tilanteen välillä, joita alettiin nimittää hygieniatekijöiksi. (Herzberg 1959, 6-8)

Herzberg muodosti tutkimuksissaan työnasennetekijöitä, joita hän löysi yhteensä haastatteluihinsa pohjautuen kuusitoista. Lisäksi hän ryhmitteli näitä tekijöitä neljään osaan niiden luonteen mukaan (Herzberg 1959, 60):

I

- | | |
|--------------|---------------|
| 1. Saavutus | (Achievement) |
| 2. Tunnustus | (Recognition) |

II

- | | |
|----------------|------------------|
| 3. Työ sinänsä | (Work itself) |
| 4. Vastuu | (Responsibility) |
| 5. Yleneminen | (Advancement) |

III

- | | |
|-----------|----------|
| 6. Palkka | (Salary) |
|-----------|----------|

IV

- | | |
|--------------------------------------|-----------------------------------------|
| 7. Kasvun mahdollisuus | (Possibility of growth) |
| 8. Henkilösuhteet alaisiin | (Interpersonal relations - subordinate) |
| 9. Asema | (Status) |
| 10. Henkilösuhteet esimiehiin | (I.r. - superior) |
| 11. Henkilösuhteet "vertaisiin" | (I.r. - peers) |
| 12. Tekninen johto | (Supervision - technical) |
| 13. Yrityksen politiikka ja hallinto | (Company policy and administration) |
| 14. Työolosuhteet | (Working conditions) |
| 15. Henkilökohtainen elämä | (Personal life) |
| 16. Työturvallisuus | (Job security). |

Näistä Herzbergin mukaan viimeiset yksitoista (6-16), liittyvät lähinnä **työympäristöön** ja työntekijöiden tyytymättömyyden kokemiseen työssään. Tyytyväiseksi työssään kokevat kiinnittivät puolestaan huomiota enemmän viiteen ensimmäiseen tekijään, jotka liittyivät **itse työhön**. Käsittääkseni kuitenkin 7. tekijä eli kasvun mahdollisuus liittyy enemmän itse työhön tai oikeastaan enemmän itse henkilöön/työntekijään.

Herzberg nimitti työympäristöön liittyviä tekijöitä hygienia-tekijöiksi ja itse työhön liittyviä tekijöitä motivaatiotekijöiksi (Hersey 1977, 68). Edellisillä oli ensisijaisesti merkitystä työtyytymättömyyden ehkäisyssä ja jälkimmäisillä taas parempiin suoriin pääsemisessä tyydytystä tuottavina tekijöinä. Edellisiä on nimitetty myös toimeentulotekijöiksi ja jälkimmäisiä kannustetekijöiksi ja niitä on myös empiirisesti testattu suomalaisiin työnjohtajiin (Juuti 1983, 141-159 ja 1992, 22). Herzbergin teoria perustui siis oletukseen, että ihmisellä on kaksi toisistaan riippumatonta tarpeiden ryhmää, jotka vaikuttavat käyttäytymiseen eri tavoin. Hersey (1977, 69) on tiivistänyt ja ryhmitellyt nämä tekijät uudelleen (vrt. Taulu 2). Huomionarvoista on se, että kasvu/kasvun mahdollisuus on sijoitettu motivaatiotekijöihin ja yleneminen voitaneen käsittää sekä hygienia- että motivaatiotekijöihin kuuluvaksi statuksen ja vastuun yhteydessä.

Taulu 2: Motivaatio ja hygienia-tekijät (Hersey 1977, 69)

Hygienia-tekijät	Motivaatiotekijät
Ympäristö	Työ sinänsä
Toimintaperiaatteet ja hallinto	Saavutukset
Työnjohto	Tunnustus työstä
Työskentelyolosuhteet	Haasteellinen työ
Henkilösuhteet	Lisääntynyt vastuu
Raha, status, turvallisuus	Kasvu ja kehittyminen

Työympäristöön liittyvät tekijät on tiedostettu jo pitkään mm. ihmissuhteiden koulukunnan teorioissa, mutta työ sinänsä ja motivaatiotekijät ovat olleet vähemmän esillä ennen Herzbergiä. Viimeisten vuosikymmenien aikana on työympäristöä, herzbergiläisittäin sanottuna hygienia-tekijöitä, pystytty parantamaan useimmille työpaikoilla. Sittemmin ovat työ sinänsä ja yleensä herzbergiläisittäin käsitetyt motivaatiotekijät

tulleet yritys- ja organisaatiojohtajien työvälineiksi yhä laajemmin sovellettuna työntekijäistä johtoon saakka. Herzbergin viitekehys sopii yhteen myös Maslowin tarvehierarkian kanssa. Tällöin on motivaatiotekijöissä kyse erityisesti arvostuksen tarpeesta ja itsensä toteuttamisen tai kehittämisen tarpeesta.

Herzbergin tutkimusten perusteella motivaatiotekijöistä saavutukset ja tunnustus työstä ovat työntekijöiden motivaation kanalta oleellisia ja tavallaan myös "itsestään selviä". Siksi hän ja muut tutkijat kiinnittivät huomiota kolmeen viimeiseen eli työn haasteellisuuteen, vastuun lisäämiseen sekä kasvun ja kehittymisen mahdollisuuteen. Näihin tekijöihin puuttamalla voitiin motivaatiota vielä parantaa ja tätä toimintaa kutsutaan työn rikastuttamiseksi (job/work enrichment). Hersey (1977, 72) määritteli karkeasti tämän tarkoittavan työn vastuun, liikkumavapauden ja haasteellisuuden lisäämistä.

Peter F. Drucker (1970, 292) on jo 1960-luvulla todennut, että kehittyneissä maissa on talouselämän perusta oli jo silloin siirtynyt ruumiillisesta työstä henkiseen työhön ja sosiaalisen kulutuksen painopiste hyödykkeistä tietoon. Oikeastaan tämä näkemys on toteutunut kunnolla vasta 1990-luvulla. Drucker näki jo tuolloin tietoyhteiskunnan kehittymisen, vaikka totesikin useassa yhteydessä kykenemättömyytemme johtaa ja mitata tietotyötä. Tuolloin hän totesi, että **tietotyöläistä** on johdettava aivan toisella tavalla kuin ruumiillisen työn tekijää. Hän (1970, 293-294) käyttikin hyväkseen Herzbergin teoriaa:

Motivoinnin täytyy syntyä itsestään. Perinteiset kiihokkeet – esimerkiksi palkka – eivät anna hänelle motivaatiota. Tyytymättömyys ulkopuolisiin palkintoihin (kuten palkkaan), hävittää motivaation; tyytymättömyyttä pidetään itsestään selvänä. Tyytymättömyys siis ehkäisee suorituksen, mutta tyytyväisyys on neutraalia. ... Tietotyöntekijä tarvitsee positiivista motivaatiota, hän tarvitsee myös ”haasteen”. Hänen täytyy tuntea olevansa avuksi. Tämä on täysin vastakkainen sille, mitä pidetään hyvänä johtamisena, kun on puhe ruumiillisesta työstä. ...

Ruumiillisen työn tekijän työ, työpaikka, on ennen kaikkea toimeentuloa varten. Se että työpaikan pitäisi myös tyydyttää ihmistä on upouusi idea. Monien

teollisuuden arvostelijoiden mielestä (ja heissä on koko joukko ihmissuhteiden tutkijoita) ei-teollinen työ tyydytti tekijäänsä. Tämä on lapsenomaista tunteilua. Ennen sellaista ajatusta ei ylipäänsä tunnettukaan, eikä sillä olisi voinut olla merkitystään kun sukupolvesta toiseen uurastettiin samalla tavoin. Perinteinen käsitys löytyy Vanhasta testamentista: työ on ihmiselle pantu kirous eikä suinkaan mikään siunaus tai tilaisuus. Vasta äskettäin työttömyyden syntyessä elinkeinojen kriisistä (samalla kuin teollinen tuottoisuus teki mahdolliseksi pitää työtä vailla olevat ihmiset toimeentulominimin yläpuolella) olemme havainneet, että työ on ihmiselle psykologinen ja sosiaalinen välttämättömyys eikä vain tapa ansaita jokapäiväinen leipä.

Drucker (1970, 293-295) toteaa tietotyöntekijän olevan vaativa työntekijä, joka vaatii suoritusperusteisen organisaation, missä ei ole merkittäviä hierarkkioita. Esimiehen osana on kannustaa tai motivoida tietotyöntekijöitä, mutta kuitenkin kantaa työsuorituksista vastuuta ja käyttää lopullista ratkaisuvalltaa organisaatiossa. Drucker myös ennakoii ryhmätyömuotoisia organisaatioita ja yhä suurempia palkkaeroja ruumiilliseen työhön ja jopa toisiin tietotyöntekijöihin nähden. Vaikka nämä visiot ovat osin toteutuneet, tietotyön tuottavuuden ongelma on edelleen olemassa. Näihin asioihin pyritään jatkossa paneutumaan.

3.1.4. TARVETEORIOIDEN KEHITYS JA KÄYTTÖ

Edellä mainitut Maslowin ja Herzbergin motivaatioteoriat kuuluvat tarveteorioiden tai sisältöteorioiden ryhmään. Maslowin teoria on tavallaan ollut viitekehys näille teorioille, mutta sitä ei sellaisenaan ole tutkimuksissa todennettu (Juuti 1992, 33-38). Sitä on kuitenkin käytetty niin paljon, että on puhuttu "kalutusta luusta". Maslowin tarvetasot on Herzbergillä siis tavallaan ryhmitetty kahteen osaan. Molempien ajatuksia on edelleen pyrkinyt kehittämään Clayton Alderfer, joka on esittänyt kolmea tarveryhmää (Juuti 89, 38-39, Miner 88, 162):

- toimeentulo, joka liittyy fysiologisiin ja materiallisiin "olemassaolon" tarpeisiin,
- vuorovaikutus, joka liittyy ihmissuhteisiin ja
- kasvu, joka liittyy ihmisen pyrkimykseen hyödyntää ja kehittää itseään.

Alderferin ajatusten ero Maslowiin on se, että hänen mukaansa tarpeiden tyydytys ei kuitenkaan tapahdu missään järjestyksessä ja useampi kuin yksi tarvetaso voi olla vaikuttamassa samanaikaisesti (Juuti 92, 39). Alderferinkaan teorioita ei ole onnistuttu vahvistamaan vertailutesteissä (Miner 88, 162). Myös filosofi Reijo Wilenius on kehittänyt ihmiskäsityksensä pohjalta vastaavan kolmitasoisen tarpeiden ryhmittelyn nimittämällä em. tarveryhmät aineellisiksi, sosiaalisiksi ja henkiseksi (Wilenius 81, 19-21). Tästä on usein esitetty myös iskulauseenomaisesti versio "having-loving-being" (vrt. Juuti 1991, 20).

Tarveteoriat on koottu vertailtavaksi tauluun 3:

TAULU 3: Tarve ja motivaatioteoriat (Juuti 1992, 39)

Herzberg	Maslow	Alderfer/Wilenius
Kannustetekijät	Itsensä kehittäminen	Kasvu/henkiset
	Itsensä toteuttaminen	
	Arvostus	Vuorovaikutus/sosiaaliset
Toimeentulotekijät	Liityntä	Toimeentulo/aineelliset
	Turvallisuus	
	Säilyminen	

Kaikki nämä ovat hyvänä apuna hahmotettaessa inhimillisiä tarpeita ja niiden vaikutusta yrityksissä. Kun tarveteoriat ovat rakentuneet oletukselle ihmisen universaalisista perustarpeista, on niitä pidetty joskus deterministisinä ja epädynaamisina (Juuti 1983, 76). Ilmeisesti kuitenkin Herzbergin teoriaa on pystytty parhaiten operationaalistamaan ja soveltamaan tutkimuksessa ja käytännössä. Tosin tätäkin on kritisoitu sillä, että työ tyytyväisyys ja tyytymättömyys ovat eriulotteisia haastattelutilanteessa (Juuti 1983, 150-152).

3.1.5. HENKINEN KASVU MOTIVAATIOTEKIJÄNÄ

Nykymaailmassa on yhä useammin puhuttu kasvun rajoista ja tällöin tarkoitetaan yleensä materiaalisen ja taloudellisen kasvun rajoja. Kyse voi olla tarveteoreettisesti katsoen toisaalta yksilön ja toisaalta maailmanyhteisön fyysisten tarpeiden toteuttamisen rajallisista mahdollisuuksista. Itsensä toteuttaminen niinkään tuntuu kovin rajalliselta ja siksi onkin sen tilalle tullut itsensä kehittäminen ja henkinen kasvu. Henkinen kasvu yksilön kohdalla tuntuu itsensä toteuttamis-tradition takia jotenkin rajalliselta, mutta kun ajatellaan pienempiä tai isompia ihmisryhmiä ja koko ihmiskuntaan, voitaneen puhua rajattoman henkisen kasvun mahdollisuudesta, josta tulee tällöin jopa eettinen päämäärä. Tähän liittyy myös yleinen tieteenfilosofinen ongelma tiedon kasvusta. Yksilötason piirteenä henkisen kasvun mahdollisuus on varmasti olemassa ja voitaneen ajatella, että sen mahdollisuudet paranevat teknologisen kehityksen mukana.

Nykyisessä tietoyhteiskunnassa informaatioteknologia näyttää tunkeutuvan kaikille elämän aloille (vrt. luku 4.4.2. Tietotekniikan ja teknologian vaikutus työluokituksiin sivulta 101). Useiden asiantuntijoiden mukaan tulee tietoyhteiskunnan hallitsevaksi tarpeeksi ihmisten välinen vuorovaikutus kaikilla tasoilla lähtien asuntoaluetasosta ja päätyen globaaliin vuorovaikutukseen (vrt. luku 2.2.4. Vuorovaikutus työn vaihtoehto? sivulta 35). Myös luovuutta, itsensä toteuttamista (tai oikeastaan kehittämistä, li säys MI) korostetaan tässä yhteydessä. Tietoyhteiskunnassa on perus- ja tavaratarpeiden tyydytys muuttunut koneellistamisen, automaation ja robotisoitumisen kautta lähes ”automaattiseksi”. Voidaan arvioida, että tietoyhteiskuntaan liittyvä kehitysaalto tulee ja menee ohi myös nopeammin kuin edelliset kehitysaallot¹⁸. Tämä johtuu yleisestä kiihtyvästä muutosnopeudesta, joka koskee lähes kaikkia yhteiskunnallisia kehitysprosesseja. Tietoyhteiskuntaa seuraavalle ”neljännelle aallolle” on esitetty eri yhteyksissä mm. seuraavia vaihtoehtoja: biotekniikan aalto, ihmisten henkisen kasvun aalto ja avaruuden valloituksen aalto. (Mäki 1996, 12 ja Kivistö 1990)

¹⁸ Tässä viitataan yleiseen käsitykseen tai teoriaan taloudellisen ja yhteiskunnallisen kehityksen aalloista. Karkeasti ajatellen kyse on ollut kolmesta vaiheesta keräily-yhteiskunnasta, maatalousyhteiskunnasta ja teollisuusyhteiskunnasta. Neljänneksi vaiheeksi ollaan nostamassa siirtymistä tietoyhteiskuntaan, josta tosin on useita eri nimivaihtoehtoja olemassa. Minä olen ottanut käyttöön nimityksen ”korkeateknologinen” yhteiskunta. (vrt. luku 2.2.2. Teollisuusyhteiskunta, teknologia ja vieraantuminen sivulla 31).

Argyris aluksi itse ja myöhemmin Schönin kanssa (Juuti 1983, 103-110) on kehittänyt kasvun teoriaa organisaatiopsykologisen motivaatioteorian yhdistämällä joitakin motivaatio- ja organisaatioteorioiden näkemyksiä. Argyriksen motivaationäkemyksissä puolestaan ovat ehkä keskeisimpinä minäkuvaan ja omanarvontuntoon liittyvät seikat, mutta myös joitakin tarveteorioiden oletuksia. Hän toteaa yksilön omanarvontunnon liittyvän keskeisesti hänen mahdollisuuteensa kasvaa. Mikäli yksilö haluaa kasvaa, on myös muiden hänen ympärillään olevien ihmisten kasvettava. Kasvu edellyttää kuitenkin tiettyä määrää epäsointua (incongruous) ja painetta ja niiden kestämistä, mitkä siis kuuluvat henkiseen terveyteen.

Argyris ja Schön jakavat ihmisen käyttäytymistä ohjaavat mielikuvat (images and maps) kahteen malliin sen mukaan millaisille perusoletuksille ne rakentuvat. Malli I kuvaa nyky-yhteiskunnan oletuksia, mitkä perustuvat suoraviivaiseen omien asioiden ajamiseen ja pyrkimykseen valvoa omia etuja ja muita ihmisiä. Mallin I mukainen käyttäytyminen perustuu yksipuoliselle oppimiselle, missä rakenne/organisaatio pyrkii suojautumaan muutokselta. Malli II puolestaan perustuu kaksivaiheiselle oppimiselle, missä eri osapuolet jatkuvasti asettavat status quon kyseenalaiseksi. (Juuti 1983, 108-110)

Organisaatioteoreettisesti tässä on kuvattu kahta eri suhtautumista ja mielenkiintoinen esimerkki tavallaan näistä molemmista on Edgar H. Scheinin kirjassa "Organisaatiokulttuuri ja johtaminen" (1987). Kirjan asioiden esittely tapahtui kahden erilaisen yrityskulttuurin omaavan yrityksen kautta: toinen muistutti mallia I ("Monikansallinen") ja toinen mallia II ("Toimintayritys"). Molemmat toimivat oman yrityskulttuurinsa pohjalta, eikä niitä välttämättä tarvitse asettaa paremmuusjärjestykseen. "Monikansallinen" oli suuri, pitempään toiminut ja nimensä mukaan myös kansainvälinen hierarkkinen organisaatio, missä johtajan auktoriteetti ja asema oli vankka. Yritys oli kasvanut ja menestynyt joidenkin perusluonteisten keksintöjensä pohjalta ja sen sisäistä kehitystyötä arvostettiin edelleenkin. Akateemiset arvot ja tutkijatausta olivat tärkeitä. Omapäisyyttä ei suvaittu ja ristiriidat tukahdutettiin, kun päätökset oli tehty. "Toimintayritys" oli pienempi ja siinä toimivat edelleen perustajat, jotka olivat onnistuneet luomaan yritykseen vahvan ja lojaalin "perheyhteyden" tunteen, mikä hyväksyi myös ristiriitoja. Siinä arvostettiin "toimintakelpoisuutta" sekä teknologian että mark-

kinoiden osalta, eikä julki tuotua viisautta tai arvovaltaa. Organisaation ongelmanratkaisun lähtökohtana oli yksilö ideoiden lähteenä. Kuitenkin korostettiin sitä, että ideat oli saatettava yhteisen kritiikin alaiseksi. Samalla kun korostettiin luovuutta, korostettiin, että ideat piti myydä kaikille asianosaisille ennen lopullista hyväksyntää. Perusolettamuksena oli, että totuus on määriteltävissä asettumalla vastakkain ja väittelemällä asioista. Tämä malli II tuntuu enemmän tulevaisuuden yritykseltä, mutta reaali maailmassa ei ehkä vielä kovin yleiseltä. Lisäksi yrityksen rakenne, koko ja muut tekijät vaikuttavat siihen, mikä kulttuuri sopii siihen parhaiten. Ensimmäisessä työntekijöiden henkinen kasvu tapahtui säänneltymin ja toisessa taas ristiriitojen ja vastakkainasettelujen pohjalta.

Toinen esimerkki henkisen kasvun korostamisesta käytännön yritystoiminnasta löytyy Tietoenatorin (entinen Tieto-Konserni ja TT-Tieto Oy, vrt. luvut 1.3.3 sivulta 16 ja 1.3.4 sivulta 17) henkilöstön kehittämisohjelmista. Tämä yritys, joka on mitä suuremmassa määrin korkeateknologinen yritys, joka määrittää toiminta-ajatuksensa seuraavasti (Tieto-Konserni Vuosikertomus 1997): "Tiedon tehtävä on asiakkaidensa tehokkuuden ja tuloksen parantaminen tietotekniikan ja tietoverkkojen avulla." Jo vuosikertomuksessaan 1995 Tieto-Konserni kertoi lisääntyneestä panostuksestaan henkilöstön henkiseen kasvuun erilaisten valmennusohjelmien avulla. Yritys määritteli henkisen kasvun tässä yhteydessä (Vuosikertomus 1995, 11):

"Henkistä kasvua on halu ja kyky antamiseen ja saamiseen muuttuvassa työympäristössä, jossa tiedonvälityksen merkitys kasvaa koko ajan. Henkistä kasvua on uskallus avata ovia, suunnata huomio kansainvälisille markkinoille silloinkin, kun olisi helpompi jatkaa tutuissa turvallisissa kotiympyröissä."

Tässä määritelmässä tai lainauksessa henkisestä kasvusta korostuvat muutoksen sisäistäminen yrityksen päätoimialueilla sekä asiallisesti (tiedon välitys) että alueellisesti (kansainvälisyys). Kyse on henkilökohtaisen kehittymisen järjestelmän (osaaminen ja motivaatio) ja yhteistyöverkoston kehittämisjärjestelmän (yhteistyön asenteet) toisiinsa liittävän perusrakenteen (infrastruktuurin) ulottuvaksi henkilötasolle sekä yrityksen sisällä että suhteessa asiakkaisiin ja muihin yhteistyökumppaneihin. (vrt. Vuosikertomus 1995, 11)

3.1.6. TARVE- JA MOTIVAATIOTEORIOIDEN YHTEENVETO

Motivaatioteorioita on tehty monista ihmisen käyttäytymistä säätelevistä näkökohdista ja lähtökohdat ja tuloksetkin saattavat olla ristiriitaisia. Ihmistä motivoivat tekijät voidaan ryhmitellä pääosin seuraavasti:

- sisäiset yllykkeet kuten tarpeet ja vietit,
- sosiaaliset vertailut,
- tulevaisuuden odotukset ja
- mielenkiintoiset tehtävät ja haastavat päämäärät.

Ihmiseen kuuluu se, että monet eri tekijät vaikuttavat samanaikaisesti, mutta käytännössä voidaan päätöstilannetta kuvata myös hedonismin ja utilitarismin periaatteella eli mielihyvän maksimoinnilla ja mielihänen minimoinnilla. Tästä on kyse myös Herzbergin kaksifaktorianalyysissä. Nämä vastaavat usein myös inhimillisiä perustarpeita. Näiden takana on ajateltu olevan sellaisia ultimaatumeita kuin pyrkimystä hyvyteen, kauneuteen ja totuuteen. Toinen ihmistä ohjaava yleinen periaate on pyrkimys tasapainoon itsensä ja ympäristönsä kanssa. Kolmanneksi periaateeksi voidaankin mainita pyrkimys jatkuvaan kehittymiseen, identiteetin löytämiseen, itsenäisyyteen, suvaitsevuuteen ja kypsyyteen. (Juuti 92, 55-56)

Lelin on kritisoinut voimakkaasti perinteisiä tarveteorioita menneisyyden painottamisesta, mekanistisuudesta ja irrationaalisuudesta (Juuti 1983, 111-112). Lisäksi on esitetty, että tarveteoriat, kuten yleensäkin motivaatioteoriat, eivät tarkastele sitä yhteiskunnallista ympäristöä, jossa ne ovat syntyneet tai johon niitä pyritään soveltamaan. Niinpä tarveteorioiden oletusten paikkansapitävyys voi todentua ainoastaan niukkuuden yhteiskunnassa, jossa ihmisten puutostilat ohjaavat toiminnan suuntaa ja syvyyttä (Juuti 1983, 112). Jälkitekollisissa yhteiskunnissa voitaneen havaita materiaalistien arvojen väistymistä toiminnallisten ja kasvuun tähtäävien arvojen tieltä (Juuti 1983, 112). Tässä tutkielmassa olen pyrkinyt hahmottamaan nykyistä yhteiskunnallista tilannetta positiivisesti käsitetyin korkeateknologisen ajan alkuna tai postmodernin murroksena ja tarkastelemaan myös motivaatio- ja tarveteorioita tässä valossa.

Tämän luvun tarkoitus koko tutkielman kannalta on osoittaa valitun arendtilaisen työ-käsitteen rakenteellinen ja sisällöllinenkin yhteys inhimillisiin tarpeisiin. Vaikka työ sinänsä ei ole inhimillinen tarve, niin sen kautta voidaan toteuttaa useita tarpeita. Teoreettista pohjaa löytyy nimenomaan perinteisistä, joskus "puhki kuluneiksi" väitetyistä, tarve- ja motivaatioteorioista. Nämä teoriat niinkään antavat pohjaa teknologian muutosten vaikutuksiin inhimillisten tarpeiden toteutuksen painotusten muutoksille uudessa historiallisessa tilanteessa "postmodernin ajan murroksessa" (vrt. Kyrö 1997). Tässä pyrittiin niinkään kuvaamaan inhimillisten tarpeiden ja työmotivaation välistä suhdetta ja samalla visioitiin henkistä kasvua tulevaisuuden yhteiskunnan ja sen yritysten tärkeimmäksi työmotivaatitekijäksi. Tämä edellyttää kuitenkin perustarpeiden tyydyttämistä nykyistä paljon selkeämmin yhtenäisellä yksinkertaisella järjestelmällä, mitä käsitellään seuraavassa luvussa. Jatkossa käsitellään vielä perusteellisemmin edellä mainittuja teoreettisia näkemyksiä empiirisemmän aineiston pohjalta, missä keskiöön nostetaan asenne palkkaan ja työhön.

3.2. TYÖ, TOIMEENTULO JA SOSIAALITURVA

3.2.1. TYÖN MERKITYS NYKYISIN

Suomalaista työtä aikaisemmin ennen 1980-luvun loppua tutkittaessa on pyritty löytämään juuri suomalaiselle työlle ominaisia piirteitä. Paul Laine (Henkilöstö - avain tulevaisuuteen 1988, 21-30) kirjoitti, että suomalaisille työ on ensi sijassa toimeentulon antaja ja aineellisen menestyksen väline ei niinkään itsensä toteuttamisen tai kehittämisen väline. Tosin asenteet ovat erityisesti 1990-luvulta alkaen muuttuneet, mitä käsitellään tässä luvussa myöhemmin.

Edellä mainitussa kirjassa olevassa toisessa artikkelissa Olavi Lähteenmäki kirjoittaa:

" Työn kokeminen, sen arvostaminen, siitä innostuminen siihen suhtautuminen ei ole pohjimmiltaan joukosta syntyvää, oli se sitten yrityksen henkilöstö tai jopa kansakunta. Työhön suhtautumista ei ole olemassakaan ilman yksilön, yksittäisen Matti Meikäläisen kokemista." (Henkilöstö- avain tulevaisuuteen 1988, 31)

Tämä viittaa siihen, että suomalainen koki työn ennen hyvin läheisesti sekä tarpeiden tyydytyksen että toimeentulon välineeksi agraarisen yhteiskuntakäsityksen perinteen mukaisesti. Vielä 1980-luvun alussa tämä perinne vaikutti ja työ koettiin yhteydessä luontoon ja "biologisiin prosesseihin" elämän välttämättömyytenä (vrt. arendtilainen työn käsitys luku 2.1.3. Inhimillinen toiminta ja työ sivulta 27).

Vielä nyky-yhteiskunnassa, vaikka ollaan postmodernin murroksessa, suurelle osalle ihmisistä ansiotyö on siis tarpeiden tyydyttämisen tärkein väline. Parhaimmillaan ansiotyö voi tyydyttää kaikki ihmisen tarpeet ja pahimmillaan ei mitään niistä. Yksittäisen ihmisen "arvo" pyritään nykyään, pääosin nykyaikaisen talousajattelun pohjalta, mittaamaan työn ja työelämässä olonsa mukaan. Ihmisen kannalta työ ei myöskään ole vain yksinkertainen suoritus, vaan sosiaalisten suhteiden ja vallankäytön verkko, joka kuvastaa yksilön asemaa ja ihmisarvoa. Tätä yleensä ja erityisesti Suomessa käsittelee käytännössä Matti Kortteinen (1992) teoksessaan "Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona."

Suomalaiset viihtyvät työssään varsin hyvin, mitä kuvastaa seuraavat erään tutkimuksen luvut: Erittäin hyvin 11 %, hyvin 50 %, keskinkertaisesti 34 % ja huonosti 5 %. Mahdollisuudet tyydyttää työssä tarpeitaan niinkään noudattelevat Maslowin tarvehierarkiaa. Noin 2/3 suomalaisista voi työssään tyydyttää turvallisuuden ja liitynnän tarpeitaan. Noin 1/5 voi työssään tyydyttää arvostuksen tarpeitaan ja 1/3 voi ilmaista ja kehittää itseään työssään. (Juuti 1992, 27)

Joillekin työ merkitsee ainoastaan toimeentulon lähdeä eikä ihminen sitä sinänsä arvosta, kuin ehkä sosiaalisena ympäristönä. Ihminen on tavallaan Maslowin tarvehierarkian alimmilla tasoilla, hankkiessaan työn kautta rahaa fyysisten tarpeiden (ravinto ja asuminen) ja turvallisuuden tarpeen (varmuus toimeentulosta) tyydyttämiseen. Tällainen ihminen toteuttaa muita tarvehierarkian "ylempiä" tarpeitaan nykyään ns. vapaa-aikana. Vaikka 1990-luvun suur-työttömyyden aikana tai sen jälkeenkään ei kaikilla ollutkaan palkkaan perustuvaa toimeentuloa, oli ja on edelleen kaikkien yhteiskunnan jäsenten toimeentulo meillä, ns. hyvinvointivaltiossa, turvattu sosiaaliturva- ja työttömyysavustusjärjestelmillä. Voidaan todeta, että käytännössä ei työllä ja perustoimeentulolla ole meillä enää yleensä suoranaista yhteyttä. Kuitenkin pai-

neet työntekoon osallistumiseen ovat syvällä yhteiskunnassamme ja sen jäsenissä ja työttömät katsotaan jotenkin huonommiksi syrjäytyneiksi myös kansalaisina. Sitä - paitsi tarvehierarkiassa mainittuja kaikkia tarpeita uskotaan voitavan tyydyttää periaatteessa rahan avulla, mikä tietysti lisää palkkatyöinstituution valtaa.

3.2.2. YHTEISKUNNAN SOSIAALITURVAVERKKO JA TYÖMOTIVAATIO

Perinteisessä henkilöstöhallinnossa on paljonkin pohdittu henkilöstön tarpeiden tyydyttämisen merkitystä yrityksessä, mutta lopulta se on alistettu yrityksen tuotannollisille ja taloudellisille päämäärille. Joka tapauksessa näissä pohdiskeluissa ja tutkimuksissa myös laajemmin taloustieteissä on saatu paljon tietoa ihmisestä myös tarpeita tyydyttävänä olentona. Kun nämä yhdistetään muiden tieteiden tutkimuksiin, teorioihin ja käsitteisiin, on ehkä mahdollista tarkastella uudelta kannalta työtä sekä koko yhteiskunnassa että yrityksissä.

Uusi teknologia joka tapauksessa vähentää perinteisen "raskaan työn tai raadannan" osuutta tuotannollisessa toiminnassa ja ns. työelämässä. Suurelle osalle ihmisistä täytyy löytyä perinteisestä työstä poikkeavia tapoja "olla olemassa" ja toteuttaa/kehittää itseään. Perustarpeista poikkeavat tarpeet ovatkin hyvin persoonallisia ja moninaisia, kuten Arendtin toiminnan käsite antaa ymmärtää. Jo nykyisissä ns. pidemmälle kehittyneissä yhteiskunnissa sosiaaliturvaverkot takaavat perusturvan eli perustarpeiden tyydyttämisen. Tosin sosiaaliturvaverkkojen käyttöön liittyy monia ongelmia kuten erilaisia "loukkoja", byrokratiaa, valvontaa jne. Usein yrityksissä ja työelämässä toimivat uskovat kuitenkin sosiaaliturvaverkkojen heikentävän "työmoraalia". Perustoimeentulon takaaminen heidän mielestään siis vähentäisi ihmisten työmotivaatiota ja yritysten ja muiden organisaatioiden mahdollisuutta saada työvoimaa. Mutta eikö ihminen ole tehokkaimmillaan ja todella hyvä työvoimaa silloin, kun hän tekee "mitä haluaa" eli toteuttaessaan "ylempiä" tarpeitaan? Motivaatioteoriat auttanevat tämän tajuamisessa. Yrityksissä toisaalta tällaisissa tapauksissa tulee tarve automatisoida loputkin "ikävät työt" ja tarjota ihmisille mielekkäimpiä töitä. Suuntaushan on joka tapauksessa ollut viime aikoina tämä (vrt. luku 1. JOHDANTO sivulta 4). Automaatio tietää yhä enemmän työttömyyttä perinteisissä tehtävissä, mutta antaa samalla ihmisille omaehtoisen toiminnan mahdollisuutta joko "työssä mistä pitävät" tai vapaa-ajan

toimissa. Taloudelliset mahdollisuudet tälle kuitenkin täytyy jotenkin taata ja tällöin eräs varsin yksinkertainen ratkaisu on perustulo.

3.2.3. PERUSTULO TOIMEENTULON PERUSTANA

Perustulolla on kansalaiskeskustelussa, mitä tosin on yleensä ottaen käyty varsin suppeissa "intressanttipiireissä", on ollut monta nimeä. On puhuttu negatiivisesta tuloverosta, kansalaispalkasta, kansalaistulosta, kansalaislisästä, sosiaalisesta tulosta, sosiaalisesta osingosta ja minä aikani esitin termiä perustoimeentulomaksu (Ikkala 1978). Huolimatta värittömyydestään perustulo on varsin hyvä termi¹⁹. **Perustulon** määrittelen Soininvaaraa (1994, 175) mukailten **tarkoittavan kaikille kansalaisille automaattisesti ja ehdoitta säännöllisesti maksettavaa rahaa, joka muodostaisi tulojen perustan**, mutta ei välttämättä, ainakaan alkuvaiheessa, olisi "riittävä elämiseen" eli ei olisi ns. täydellinen perustulo²⁰.

Lahtinen (1991, 4) on esittänyt perustulon idean lainaamalla Iso-Britanniassa toimivan tutkijaryhmän (BIRG) määritelmän:

Perustulo korvaisi useimmat verovähennykset ja -helpotukset ja niin suuren osan olemassa olevista julkisesti rahoitetuista tukimuodoista kuin on käytännöllistä ja toisi tilalle jokaiselle miehelle, naiselle ja lapselle automaattisesti maksetun perustulon. Perustulo lisäisi yksilöllistä vapautta ja auttaisi estämään köyhyyttä, poistamaan köyhyys- ja työttömyysloukut, vähentämään työttömyyttä ja luomaan vähemmän jakautuneen yhteiskunnan. (Basic Income Research Group 1988)

¹⁹ Ilmeisesti tunnetuin termi on ollut kansalaispalkka, mutta nytemmin termi **kansalaistulo** on tullut enemmän käyttöön, mikä on johtanut englantilaisen BIRG:n (Basic Income Reseach Group) vuonna 1992 muuttamaan jopa nimensäkin CI:ksi (Citizens Income). Nimen muutosta perustellaan myös sillä, että perustulo on tullut yhä tärkeämmäksi osaksi kansalaisuuskeskustelua (Basic Income 1993, 5). Minä näen kuitenkin kansalaisuus sanassa/termissä kansalliskiihkoiluun liittyviä vaaroja, enkä haluaisi, ainakaan toistaiseksi, luopua perustulotermistä.

²⁰ Keskustelu eri perustulomalleista ja siirtymistavoista liittyy tähän, mutta tässä en puutu siihen. Asia vaatisi kuitenkin perusteellisempaa pohdiskelua, koska perustulon kannattajien poliittinen kirjo on hyvin laaja ja todennäköisesti se on estänyt asian etenemisen. Tässä tutkielmassa on siis perustulo yleisenä periaatteena ja teoreettisena viitekehysenä.

Lahtinen (1991) on työssään esitellyt perustulon historiaa perusteellisesti. Lisäksi on hän hahmotellut sen poliittisia reunaehtoja, hallintoa ja reformin kustannuksia. Kustannuksista ja rahoituksesta hän esitteli lukuja, jotka perustuvat Jan Otto Anderssonin tekemiin suuntaa-antaviin laskelmiin (Lahtinen 1991, 109-110). Perustulo yleensä torjutaan vetoamalla valtiontaloudellisiin kustannuksiin. Kokonaiskustannus vaihtelee perustulon tasosta riippuen Soininvaaran (1994, 202) 75 miljardista markasta Anderssonin (Lahtinen 1992, s. 129) 180 miljardiin markkaan. Pertti Arajärvi (1998, 65-76) tehnyt kohtuullisen perusteellisen laskelman perustulon kustannuksista ja rahoituksesta ja päätyi kustannukseen 142 mrd mk ja säästöiksi hän sai n. 84 mrd mk eli ylimääräiseksi rahoitustarpeeksi 58 mrd mk. Hän näki sen rahoittamisen ainoaksi vaihtoehdoksi tuloveron kohottamisen, mikä merkitsisi verotusasteen rajua nousua. Perustuloon perehtyneet asiantuntijat, kuten Osmo Soininvaara ja Jan Otto Andersson ovat kuitenkin sitä mieltä, että lisärahoitustarve olisi paljon pienempi. On myös tehty niin Suomessa kuin ulkomailla sellaisiakin laskelmia, jossa lisärahoitustarvetta ei edes olisi. Kuitenkaan perusteellisia laskelmamalleja ja laskelmia ei ole tehty sillä periaatteella, että laskettaisiin ns. dynaamisia vaikutuksia²¹ eli uuden järjestelmän vaikutukset taloudelliseen toimintaan yleensä nykyjärjestelmään verrattuna. Eräät mallit lisäksi antavat aivan erilaisen tuloksen. Tällaisen mallien on rakentanut mm. saksalainen Günther Schade (1993).

Useissa kannanotoissa perustulojärjestelmän torjumiselle käytetään perusteluina nykyjärjestelmän vikoja. Joka tapauksessa useat muutkin taloustieteilijät kuin Jan Otto Andersson (esim. Ylä-Liedenpohja 1995) ovat hahmotelleet perustuloa pohjaksi uusille ratkaisuille. Lisäksi vielä useammat taloustieteilijät ovat osoittaneet, että nykyjärjestelmällä ei voida selvitä pitkään; tosin ratkaisuksi he ovat useimmiten esittäneet yhä kovempaa talousliberaalia talouspolitiikkaa ja järjestelmää. Kuitenkin julkisuudessa niin Suomessa kuin muuallakin pyritään perustulojärjestelmän mahdollisuudet "vaikeenaan kuoliaaksi" eräitä poikkeuksia lukuun ottamatta. Lukuisissa perustuloesityksissä on kyse nykyisten monimutkaisten ja byrokraattisten vero- ja sosiaaliturvajär-

²¹ Taloustieteilijät ja talouspolitiikan vaikuttajat puhuvat usein omia esityksiään perustellessaan näistä "dynaamisista vaikutuksista". Tällaiset perustelut kuitenkin liittyvät enemmän tietyn, usein uusliberalistisen, talouspolitiikan harjoittamiseen.

jestelmien muutoksista ja uuden integroidun järjestelmän luomisesta. Tosin muutokset välttämättä eivät lopultakaan olisi kovin suuria.

Lahtinen totesi perustulosta mm. Jyväskylän Talven Hyvinvointikonferenssissa (1991), että "se olisi parasta laman torjuntaa" seuraavin perustein:

- Sillä saavutettaisiin toivottu **työmarkkinoiden jousto** työntekijöiden oikeuksista tai yleensä ihmisten toimeentuloturvasta tinkimättä.
- Se parantaa työvoimavaltaiten, pienillä voittomarginaaleilla toimivien yritysten toimintaedellytyksiä, koska perustulo on **palkkasubventio työntekijöille**.
- Se stimuloi BKT:a **lisäämällä yrittäjyyttä** ²², innovaatiota ja siten työllisyyttä ja taloudellista kasvua terveesti markkinataloudellisiin perustein.
- Se **lisäisi yksittäisen työntekijän vapautta** päättää, millä ehdolla hän työvoimansa myy.
- Vastentahtoinen työttömyys korvautuu vapaaehtoisella työttömyydellä. Se **lisäisi** niin **työssä** kuin työvoiman ulkopuolella olevien **motivaatiota** ja onnellisuutta.
- **Palkat joustaisivat** sekä ylös- että alaspäin, mutta palkkamuutokset eivät tapahtuisi yksin työnantajan tai tuotannollisten olosuhteiden ehdoilla. Perustulon lisäksi tulevilla pienelläkin palkalla kannattaisi ottaa vastaan mielenkiintoisia työtehtäviä, joita nyt ei ole edes luotu, koska niiden teettäminen tai tekeminen ei ole ollut taloudellisesti kannattavaa. Se poistaisi työttömyys- ja köyhyysloukut.

²² Tämä väite saattaa kuulostaa uskomattomalta, mutta on eräs tämän tutkielman keskeisiä ajatuksia. Asia pyritään tässä luvussa alustavasti perustelemaan, mutta perusteellisemmin asia tulee esiin luvussa 4.3. Yritys työn organisoijana sivulta 82.

Perustulon on sanottu yleisemminkin lisäävän yrittäjyyttä. Tämä voidaan tietysti torjua, jos ajatellaan, että yrittäjä nyky-yhteiskunnassa toimii vain toimeentulonsa varmistamiseksi. Näinhän ei kuitenkaan enää ole, sillä myös yrittäjälle on taattu hätätilanteessa toimeentulotuki. Samalla kuin nyky-yhteiskunnan sosiaaliturvaverkko takaa toimeentulon erilaisilla (liian monenlaisilla) järjestelmillä, se aiheuttaa paitsi palkkatyötä tekeville niin erityisesti yrittäjille lukuisia ns. loukkoja. Tästä on tehty joitakin vuosia sitten jopa komiteamietintöjä, mutta ne eivät ole johtaneet toimenpiteisiin.

Perustulojärjestelmä alentaisi ratkaisevasti kynnystä, jonka jälkeen ihminen itse hyötyisi tekemästään työstä ja erityisten suuri kynnyksen alenema tulisi yrittäjäksi ryhtyvän kohdalla. Nyt yrittäjäksi ryhtyvä menettää paitsi oikeutensa ansiosidonnaiseen päivärahaan, myös oikeutensa toimeentulotukeen niin kauan kuin yritystoiminta jatkuu. Osa-aikayrittäjyys on nykyjärjestelmässä työttömälle erityisen vaikeaa. Kuitenkin se olisi hyvä siirtymäjärjestelmä työttömyydestä toimeliaisuuteen, jos perustulo olisi siirtymäaikana turvattu. Tämän voisi varmistaa jo osittain perustulo. Perustulojärjestelmässä voitaisiin yrityksiltä poistaa elinkeinotukia, jotka vääristävät kilpailua erityisesti pienyrityksien välillä ja joiden jakaminen vaatii monimutkaista byrokratiaa, mikä tarkoittaa kontrollia ja tarveharkintaa. Osuvasti on eräs mielpidekirjoittaja otsikoinut siirtymisen perustuloyhteiskuntaan siirtymiseksi ”Tukiaisten ja valvonnan yhteiskunnasta yritteliäisyyden yhteiskuntaan” (Elonheimo 1999). Missään tapauksessa yritteliäisyys ja perustulo eivät ole toisiaan poissulkevia asioita.

Perustulojärjestelmän on arveltu heikentävän työmoraalia. Tämä onkin asia, jota voi tarkastella paitsi kansantalouden tasolla työmarkkinanäkökulmasta myös yritystasolla työmotivaation kannalta. Kuitenkin työmoraalin käsite tässä ei ole moraaliteoreettisesti mielestäni pätevä, jos se perustuu pakkoon. Moraali edellyttää aina vapaata tahtoa myös kieltäytyä epämoraalisesti teosta tai toiminnasta. Tässä tutkielmassa keskityn työmoraalin tarkasteluunkin pikemminkin ihmisten ja yritysten tasolla kuin kansantaloudellisena rahoitusongelmana. Toisaalta tosin kansan työmoraali yrityksissä ja muualla heijastuu myös koko kansantalouteen. Seuraavassa luvussa (3.3.) tarkastellaankin työntekijöiden asennetta palkkaan ja työhön.

Yhteenvedon tältä luvulta (3.2.) voitaneen todeta, että tässä on määritelty ja myös kuvattu perustulon käsitettä suhteessa nyky-yhteiskuntaan ja erityisesti työhön, tosin vain viitteenomaisesti. Perusidea on, että viime kädessä yhteiskunta takaa jokaiselle ihmiselle toimeentulon perustan mahdollisimman yksinkertaisella ja ihmisarvoa kunnioittavalla tavalla. Käytännössä on kyse suurelta osin sosiaaliturva- ja verotusjärjestelmien yhdistämisestä ja uudistamisesta. Tämän perusteellisempi kuvaus ei liene tässä tarpeenkaan, koska perustulo muodostaa samalla teoreettisen viitekehyksen ns. perustuloajattelun (vrt. johdannon loppuosaa) erityisesti suhteessa työn käsitteeseen, mutta myös muihin keskeisiin käsitteisiin ja erityisesti yrityksiin, mitä käsitellään varsinaisesti myöhemmin.

3.3. KANNUSTEET JA PALKKATYÖ

3.3.1. LÄHTÖKOHDAT: HAASTEELLISUUS JA ASiantuntijuus

Kun pohditaan nykyisten menestyvien yritysten henkilöstöpolitiikkaa ja toimintaa näissä yrityksissä, voidaan useimmiten heti todeta, että yrityksessä täytyy ihmisten yleensä pitää työstään. Sen tulee antaa haasteita. Rutiininomainen työ ei kovin pitkään niitä anna. Tämä liittyykin jo aikaisemmin mainittuun tietotyöhön, jota Drucker kuvasi jo 1960-luvulla (vrt. tämä tutkielma luvun 3.1.3. loppupuolella). Lisäksi voidaan todeta, että korkeasti koulutetut ihmiset, joita on yhä enemmän kaikkialla, haluavat käyttää myös hankkimaansa tietoa, asiantuntijuutta työssään hyväkseen. Usein myös haasteellisuus ja tietojensa, kykyjensä ja kokemuksensa käyttömahdollisuus on varsin merkittävä motiivi. Se menee jopa taloudellisten motiivien edelle, mistä jatkossa lisää.

Mielekkäämmästä ja haasteellisesta työstä pienemmällä palkalla on esimerkkinä Japanin teollisuusministeriön vuonna 1982 alkanut hanke rakentaa kymmenessä vuodessa ns. viidennen polven tietokone. 40 japanilaista suurten yritysten tutkijaa otti 10 vuodeksi haasteellisen tehtävän ja luopuivat työpaikkansa monista eduista ja mm. korkeasta palkasta. (Ojapelto 1989, 48)

Tulevaisuuden "tuottava" työ on yhä vaativampaa ja toisaalta rutiinityöt tekevät koneet/automaatio ja ihmiset/käyttäjät itsepalveluna. Nämä vaativat työt ovat pitkää kou-

lutusta vaativia asiantuntijatöitä ja tulevaisuuden työyhteisöt ovat yhä useammin ns. asiantuntijaorganisaatioita (Kasvio 1994, 65-71).

3.3.2. TALOUDELLISTEN KANNUSTEIDEN KRITIIKKIÄ

Työelämän kannusteet voidaan jakaa toisaalta taloudellisiin ja fyysisen ympäristön kannusteisiin ja toisaalta vuorovaikutus- ja tehtäväkannusteisiin. Edelliset liittyvät lähinnä toimeentulotarpeisiin ja jälkimmäiset liittymis- ja kasvutarpeisiin (Peltonen-Ruohotie 1987, 35-36 ja 1991, 16-17). Tässä näkyy myös Herzbergin motivaatiohygieniateorian jako (vrt. luvut 3.1.3. ja 3.1.4.).

Taloudellisista kannusteista perinteisesti merkittävin on tietysti **palkka, joka on rahamäärä, joka maksetaan työstä eli osallistumisesta tuotantoon yleensä toisen palveluksessa**. Palkkaan lasketaan kaikki työstä koituvat raha- ja luontaiskorvaukset, kuten esim. eläke ja erilaiset palkan lisät ja sosiaaliset edut (Luoma-Siipi 1968, 108-109). Yleensä yrittäjä saa korvauksen työstään omassa yrityksessään voittona, mutta hän voi ottaa osan työkorvauksestaan myös palkkana kaikkine sosiaalisine etuineen. Kahden ihmisen tai ihmisen ja organisaation välisistä työpalkoista on nimittäin kehittynyt palkkatyö, mikä on teollisuusyhteiskunnissa instituutio (vrt. luku 4.1.2. Institutionaalis-evolutionaarisen teorian haaste alkaen sivulta 72). Palkkatyöinstituutioon liittyy työnantajien ja työntekijöiden perustamat järjestöt ja kokonaisia yhteiskunnallisia säätelyjärjestelmiä ja tieteellisen tutkimuksen aloja. Palkkauksesta on kehittynyt monimutkaisia lainsäädännöllisiä ja sopimuksellisia järjestelmiä, joilla kontrolloidaan paitsi ihmisten toimeentuloa myös heidän asemaansa yhteiskunnassa.

Taloudellisia kannusteita on kritisoinut Alfie Kohn, jonka mukaan erityisesti taloudelliset ja fyysisen ympäristön (?) kannusteet saavat työntekijät tekemään kaikkensa vain palkkion saamiseksi. Kohnin mukaan palkkiot eivät paranna yhteistyötä, sillä niiden tavoittelu heikentää kiinnostusta itse tehtävään. Mitä lähempänä kannusteet tai palkka on liitetty tehtävään, sitä vähemmän itse tehtävä kiinnostaa. Näillä kannusteilla ei voitaisi saada käyttäytymiseen pidemmän tähtäimen sitoutumista ja ne tuhoaisivat työntekijän mahdollisen pienenkin, mutta tärkeän, sisäisen motivaation. Vaikka palkkiot voivat olla tehokkaita lyhyellä tähtämellä, ne vaikeuttaisivat työntekijöitä ratkaise-

maan ongelmia tai työskentelemään tehokkaasti yhdessä. Sisäisen motivaation parantamiseksi Kohn esittää organisaation rakentamista päätöksentekoon osallistumismahdollisuuksien lisäämisen ja yksilöiden ja työryhmien yhteistyön lisäämisen varaan. Hän esittää myös hierarkioiden madaltamista ja yksilöiden suoritusten arvioinnin poistamista. Näillä toimilla hän uskoo yksilöiden sitoutuvan paremmin organisaatioon ja sen tehokkaaseen toimintaan. (Do incentives...? 1993, 22-23; Alonzo 1993, 100-104)

Myös Danielin ja Esserin suorittamien kokeiden mukaan ulkoiset palkkiot vähentävät yksilön sisäistä motivaatiota sellaisissa tehtävissä, joiden suorittamiseen ko. henkilö tuntee voimakasta mielenkiintoa. Tosin rahapalkan maksaminen lisäsi tehtävän suoritusnopeutta. Mossholder on osoittanut kokeillaan, että päämääräasettelu lisää sisäistä motivaatiota yksitoikkoista tehtävää suorittavalle henkilölle. Tehtävän mielenkiinnon lisääntyessä ulkoisten palkkioiden merkitys vähenee kääntyen lopulta negatiiviseksi. (Juuti 1983, 89)

3.3.3. SUOMALAISTEN ODOTUKSIA TYÖLTÄÄN

Suomessa vallitsevia työasenteita tutkiessaan vuonna 1986 Juuti (1988, 38) on kysellyt työasenteita siinä tapauksessa että työntekijän toimeentulo olisi turvattu muulla tavoin ja hän on lisäksi verrannut niitä Kari Gröhnin vuonna 1978 tekemiin tutkimuksiin taulussa 4.

TAULU 4: Työasenteet toimeentuloturvatussa tilanteessa (Juuti 1988,38)

	Gröhn 1978 %	Juuti 1986 %
1. Lopettaisin työnteon	14	11
2. Lopettaisin säännöllisen työnteon. Työskentelisin silloin tällöin.	24	25
3. Tekisin säännöllisesti työtä, mutta pyrkisin lyhentämään työaika ja lopettaisin ylityöt	19	30
4. Tekisin säännöllisesti yhtä paljon työtä kuin nykyisinkin, mutta pyrkisin löytämään kevyempää ja mielenkiintoisempaa työtä	13	12
5. Tekisin nykyistä työtä yhtä paljon kuin nykyisinkin	20	15
6. Muu vaihtoehto	10	7

Työhalut eivät olisi näiden vertailujen perustella varsinaisesti juurikaan muuttuneet. Merkittävin muutos olisi asenteissa työaikaan ja ylitöihin. Tällainen vertailu kuvaa lähinnä vain sitä, miten ihmiset kokevat työn elämässään ja kuinka vahvasti he ovat sitoutuneet sitä tekemään. Se ei anna kuitenkaan paljoakaan tietoa ihmisten työhön kohdistuneiden odotusten sisällöstä ja niissä tapahtuneista muutoksista.

Juuti on tarkastellut vuosina 1986 (Juuti 1988, 39), 1989 (Juuti 1991, 36-53) ja 1995 (Juuti 1996, 169-182) tehtyjä kyselyjä suomalaisille siitä, millaisia asioita he pitävät työssä tärkeinä eli työodotuksia (liite 1: taulut 1, 2, 3, ja 4). Palkka oli näissä vasta 9. sijalla. Kun vastaajista erotettiin työntekijät on palkan merkitys joka vuosi vähentynyt, toimihenkilöillä vuonna 1989 palkka oli 9. sijalla, mutta muina vuosina sitä ei näkynyt 10 tärkeimmän joukossa. Asiantuntijoilla palkkaa ei minään em. vuonna edes näkynyt 10 tärkeimmän kohdalla. Työn jatkuvuus ja oikeudenmukainen kohtelu olivat kaikissa

kyselyissä ja kaikissa henkilöryhmissä tärkeimmillä sijoilla ja kymmenen ensimmäisen joukossa olivat mukana työn itsenäisyys, haasteellisuus, kykyjen käyttömahdollisuus ja kiinnostavuus.

3.3.4. PALKKA MOTIVAATIOTEKIJÄNÄ

Palkkauksen järjestämisestä, sen oikeudenmukaisuudesta, kannustavuudesta ja muusta motivoinnista on tehty koko vuosisatamme ajan runsaasti tutkimusta hallintotieteen alalla. Palkkaa on yleensä aina pidetty työsuorituksen vastineena ja sen perustason määräytyminen on perustunut työn vaativuuteen ja henkilön pätevyyteen. Palkalla on myös merkitystä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa: sen taso on tietynlainen "arvostuksen mittari". Tärkeä tekijä on myös aina ollut työn tuloksesta palkitseminen ja sitä varten onkin kehitetty erilaisia tulospalkkausjärjestelmiä. Työnteon ja tuloksen vastaavuus ei kuitenkaan aina ole yksiselitteisesti määriteltävissä. Siksi tulospalkkaus ei voi olla henkilökohtaisen peruspalkan korvike, vaan lähinnä keino kiinnittää henkilöstön mielenkiinto yrityksen "strategiseen" kohtaan tai ongelmakenttään. (Johansson & Juuti 1983, 7-10)

Jo vuonna 1986, jolloin työttömyys oli alhainen, kerätty edellä mainittu (vrt. luku Suomalaisten odotuksia työltään s. 61) aineisto suomalaisten työhalukkuudesta viittasi siihen (Juuti 1988, 11), että työtä yli kaiken arvostava rationaalinen, taloudellinen ja suoritusorientoitunut arvomaailma ns. protestanttinen työn etiikka alkoi korvautua uudella suhtautumisella työhön. Tällöin mielenkiintoisuus, itsenäisyys, itsensä kehittämismahdollisuus ja henkinen kasvu tulivat esiin (vrt. liite). Kun tämä vuonna 1986 tehty tutkimus lähti (nimensäkin mukaan) 'työilmapiirin ja työolojen' tutkimisesta eli herzbergiläisittäin hygieniatekijöistä se päättyi motivaatiotekijöihin. Tämäkin johti Juutin päättelemään, että Suomi oli jo silloin pitkälle teknistynyt (ts. 'korkeateknologinen'/MI) ja vauras yhteiskunta. Näissä tutkimuksissa palkan suuruus näytti suhteelliselta siinä mielessä, että vertailu muiden palkkoihin vaikutti palkkatyytyväisyyteen.

Kun Juuti alkoi analysoida vuonna 1989 koottua varsin massiivista tilastoaineistoa monipuolisin kvantitatiivisen menetelmin työn merkityksestä, otsikoi hän koko tut-

kimusraportin nimellä "Työ ja elämän laatu" (1991), mikä kuvanee myös motivaatiotekijöiden ja tutkijoidenkin asenteen muutosta. Työn ja vapaa-ajan raja alkoi hämärtyä ja Juuti (1991, 9) alkoi hahmottaa tulevaisuuden tutkijoiden ajatuksin osamisen yhteiskuntaa ja ei-materiaaliset, sosiaaliset tekijät saivat filosofisempia Erik Allardtin hahmottamia onnellisuuden pohdiskeluja (Juuti 1991, 20). Tulo-/palkkatason ja sosiaaliekonomisen aseman samaistuminen ei enää ollutkaan aivan itsestään selvää. Pienet palkat/tulot eivät välttämättä merkitsekään köyhyyttä, jos ne liittyvät mielekkääksi koettuun työhön ja elämäntapaan tai ovat tilapäisiä. Kaikissa väestöryhmissä on pienituloisia. Myös passiivi- ja aktiiviväestön välinen raja alkoi hämärtyä. (Juuti 1991, 27)

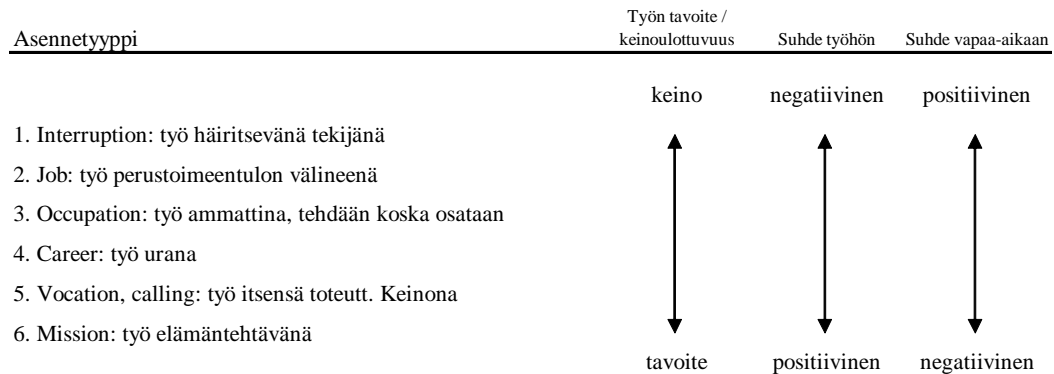
Juutin (1996) tutkimusraportti vuonna 1995 tehdyn kyselyn pohjalta oli jälleen edennyt määrällisestä ja tilastollisesta tutkimuksesta kohti laadullisempia tutkimuksia. Tutkimuksen nimi oli "Suomalainen elämänlaatu", missä kiinnittää huomiota sanan "työ" poisjättäminen verrattuna aikaisempiin tutkimuksiin. Empiiriseen osaan (Juuti 1996, 143-236) on myös otettu mukaan jo edellisessä raportissa olevat onnellisuuspohdinnat ja ne on operationalisoitu empiirisen kyselyn muotoon. Elämän laatua tarkasteltiin uudella muuttujalla "onnellisuus - vieraantuneisuus" ja näiden tarkasteluniseksi oli kehitetty onnellisuusindeksi muiden indeksien ohessa. Tässä jaksossa kuitenkin tämän tutkielman kannalta olivat mielenkiintoisimpia taulukot, missä vedettiin yhteen kyselyitä työn merkityksestä (vrt. liite sekä aiemmin luvussa 3.3.3.): palkan merkitys työnteolle on vähentynyt. Juutin raportin kiinnostavia yksityiskohtia olivat uudenlainen "laadullinen" tai "kulttuuritutkimuksellinen" tapa tarkastella suomalaista elämän laatua yksilöiden kertomusten kautta. Myös tutkimuksen loppupohdinnat viittaavat uuteen tapaan käsitellä myös taloudellisia kysymyksiä postmodernin murroksen näkökulmasta, mitä on myöhemmin tehnyt myös Paula Kyrö (1997). Kaiken kaikkiaan elämän laadun korostamisesta Juuti (1996, 245) päätyy henkisen kasvun (vrt. luku 3.1.5. Henkinen kasvu motivaatiotekijänä sivulta 48) painottamiseen materiaalistien tekijöiden, kuten palkan, tilalla modernin murtuessa ja postmodernin tullessa vähitellen esiin. Onko uusi työn paradigma, missä palkan merkitys on vähentynyt, syntymässä?

Teikari ja Vartiainen (1993, 131-153) ovat tarkastelleet samanarvoista ja oikeudenmukaista palkkausta henkilöstön ohjauksvälineenä. He toteavat, että ihminen suvaitsee kohtuullisen hyvin palkan ja muun eriarvoisuuden ilmaukset organisaatiossa. Tämä edellyttää kuitenkin, että yhteiskunta on turvannut kohtuullisen elämän perusmahdollisuudet muuten. He ovat havainneet, että liian monimutkainen palkkausjärjestelmä ei motivoi. Voimakkaat ammatilliset etujärjestöt ovat Euroopassa saaneet aikaan niin monimutkaisia palkkausjärjestelmiä, että vain harvat specialistit osaavat niitä tulkita; ilmeisesti ne eivät motivoi. USA:ssa tehdyissä havainnoissa tulospalkkaus esimerkiksi voitonjaon muodossa on usein todettu kyseenalaiseksi motiivintekijäksi. Palkkauksen vaikutus työmotivaatioon edellyttää sekä henkilöiden panoksen että palkanmäärän yhteen kytkemistä ja lisäksi erisuuruisten ryhmien suoritusten huomioimista. Kaikissa tapauksissa ajallisesti palkkaus tulee viimeisenä motiivintekijänä kaikissa palkkausjärjestelmissä.

Keskisuomalainen elektroniikkayritys Enviset Oy on kehittänyt erityisen "matalan" organisaatiomuodon, joka perustuu asiakassuuntautuneisiin tiimeihin ja tiimin sisäiseen työaikajoustoon sekä tasaiseen palkkaan. Kun tiimien jäsenten työmotivaatiota tutkittiin, kyselyllä oli palkka vasta viidentenä tekijänä ja edellä olivat yhteys asiakkaaseen, mahdollisuus vaikuttaa, yhteinen tavoite ja mahdollisuus joustaa. (Helenius 1996)

3.3.5. SITOUTUMINEN TYÖHÖN

Tulevaisuudessa tarvitaan nimenomaan uutta asennoitumista työhön ja koko työkuultuurin uusimista. Passiivisesta "palkansaajamentaliteetista" tulisi päästä aktiiviseen suhtautumiseen omien kykyjen käyttämisessä. Kyse olisi tällöin sitoutumisesta työhön tai otettuun tehtävään/työnantajaan. Tätä kuvaa oivallisesti Herman Kahnin ja Norbert Wienerin jo 1960-luvulla hahmottama typologia työhön sitoutumisen asteista kuvassa 5 (Kasvio 1994, 133-134, Wilenius 1981, 18-19).



Kuva 5: Työhön sitoutumisen eri asteet (Kahn & Wiener, Kasvio 1994, 133-134)

Sitoutumista työhön on Edgar H. Schein (1985) pyrkinyt kartoittamaan konkreettisesti "Ura-ankkurin" (Career Anchors) käsitteellä. Tämä käsite ja siihen liittyvä työskentelytapa on kehitetty auttamaan henkilöä ymmärtämään omaa suhtautumistaan työhönsä, motiiveihinsa, arvoihinsa ja lahjoihinsa ja näin tukemaan häntä tulevaisuutta koskevilla päätöksillä. Schein määrittelee asian seuraavasti:

Ura-ankkuri on henkilön omakuva siitä, missä hän on hyvä, haluistaan ja arvoistaan. Se myös säättää syitä valinnoille, koska henkilö pyrkii täyttämään käsityksensä itsestään. (Schein 1985, 1)

Kun ihminen pistetään arvioimaan "todellisia" arvojaan ja sitä mitä hän "todella" haluaa, korostuvat nimenomaan muut kuin taloudelliset arvot. Tällöin saadaan esiin ne asiat, mitä tarvitaan työntekemisen motiiveiksi myös tulevaisuuden yhteiskunnassa ja tulevaisuuden yrityksissä. Aiemmin esittämäni oletus oli, että tulevaisuuden yhteiskunnassa kaikille kansalaisille on taattu perustoimeentulo jonkinlaisen perustulojärjestelmän avulla. Näin voidaan ajatella, että Scheinin (1987b, 24-25) määrittelemät ja myös määrittelemättömät ura-ankkurit ovat hyvä pohja kehitettäessä henkilöiden, työntekijöiden, työmotivaatiota:

- Teknis-funktionaalinen pätevyys; erityisammattitaito.

Henkilö on tyytyväinen silloin, kun hänen työnsä antaa haasteita ja kehittymisen mahdollisuuksia juuri kyseisellä tieto- ja taitoalueella.

- Liikkeenjohdollinen pätevyys.

Henkilö haluaa olla vastuussa kokonaistuloksesta sekä kytkeä yhteen organisaation eri toimintoja. Henkilöltä edellytetään paitsi analyyttisiä myös ryhmäsuhteiden hoitamiseen tarvittavia taitoja sekä kykyä ja halua (lisäys/MI) vallan ja vastuun kantamiseen.

- Autonomia/riippumattomuus.

Henkilö haluaa vapautua organisaation säännöistä ja rajoituksista ja päättää työntekonsa ajankohdasta, kohteista ja tahdista.

- Turvallisuus/stabiilisuus.

Henkilö etsii taloudellista turvallisuutta sitoutumalla "sopivan rennosti hommaansa" yrityksessä ja/tai paikkakunnalla. Hän ei tavoittele uusia mahdollisuuksia, jos tarpeet on sopivasti tyydytetty.

- Palvelu/omistautuminen.

Henkilön pääasiallinen mielenkiinnon kohde on saada aikaan tai saavuttaa jotakin arvokasta tai merkityksellistä. Hän työskentelee aina omien perusteidensa mukaan.

- Aito haasteellisuus.

Henkilön mielenkiinnon kohteena on ratkaista jokin ylitsepääsemätön ongelma ja voittaa vaikeita vastuksia ja vastustajia. Tällöin voittaminen on keskeinen, ei jokin erityinen tehtävä tai taito.

- Elämäntyylin integroituminen.

Henkilö näkee elämän piirin osa-alueiden yhdistämisen päämääräkseen. Esimerkiksi ura ja perhe-elämä pyritään saamaan tasapainoon: kummankaan ei sallita hallita toistaan

- Yrittäjyys²³

Henkilön pääasiallisena mielenkiinnon kohteena on luoda jotain uutta. Siihen sisältyy motivaatio voittaa vastuksia, halukkuus ottaa riskejä, tahto päästä henkilökohtaisesti esille ja näkyviin. Hän haluaa vapautta tehdä asiat omalla tavallaan ja halu rakentaa organisaatio "itsensä jatkeeksi tai laajentumaksi".

Nämä esitetyt asiat eivät sinänsä ole uusia; ne esiintyvät yleisemminkin motivaatiota käsittelevässä kirjallisuudessa ja käytännön elämässäkin. Käsitteet menevät ehkä joskus päällekkäin ja ihmiset ymmärtävät ne eri tavoin. Kuitenkin ne voivat olla hyödyllisiä, kun pyritään operationaalistamaan yksittäisen ihmisen toiminnan perusteita ja työmotivaatiota. Lisäksi koska Schein on eräs tunnetuimpia yrityskulttuurin tutkijoita (vrt. luku 3.1.5. loppuosa, 1987a), antaa tämä hänen esittämänsä ura-ankkuri näkökulma pohjaa myös laajemmille yritys-työntekijä ja erityisesti kulttuuriryhteiskuntatarkastelulle.

3.3.6. KULTTUURINEN PÄÄOMA JA PALKKATYÖ

Pierre Bourdieurin (1984) on kehittänyt uutta teoriaa, jolla on tarkoitus korvata vanhoja luokkateorioita, kulttuuristen erottelujärjestelmien roolista yhteiskunnallisissa käytännöissä. Se on myös yksi yritys analysoida nykyistä jälkiteollista yhteiskuntaa, missä valtaosa väestöstä on palkkatyösuhteessa (Alasuutari 1995,60-61). Tällöin palkkatyöstä on tullut myös yhteiskunnallisen arvostuksen eli statuksen ja vuorovaikutuksen tärkein ilmentymä. Bourdieurin on kuitenkin kehittämässä yksilön harrastuksista ja taiteellisesta mausta merkkiä kulttuurisesta pääomasta, joka on erilaisin strategioin vaihdettavissa taloudelliseksi pääomaksi ja yhteiskunnalliseksi statukseksi (Alasuutari 1995, 60). Tavaroiden tuotantoa ja palkkatyötä pidetään tällöin vain yhtenä niistä sfääreistä, joilla yhteiskunnallisia asemia ja luokkaerotteluja tuotetaan ja uusinnetaan. Koulutus ja kulttuurinen aktiivisuus, jopa kotikasvatuskin, ovat hänelle tärkeitä aluei-

²³ Yrittäjyys on jo tässä vaiheessa tullut usein esiin, mutta tarkemmin on siihen tarkoitus paneutua luvussa 4.3.2. Yrittäjyyden määrittelyä sivulta 85.

ta, joille kerätään kulttuurista pääomaa ja yhteiskunnallista arvostusta eli "paikkaa yhteiskunnassa" myös ilman yhteyttä tuotantoelämään tai palkkatyöhön.

Maaikalla ja myös Suomessa on yhteisöjä, jotka pyrkivät rahattomaan talouteen. Tällöin on kyse yleensä ns. ekologisista yhteisöistä, jotka pyrkivät luonnonmukaisesti tuottamaan itse sen mitä ravinnokseen ja muuta toimeentuloaan varten tarvitsevat. Arvostus tulee, myös muulta yhteiskunnalta, uudesta tavasta ja mallista elää sopusoinnussa luonnon kanssa tilanteessa missä normaali elämäntapa näyttää tuhoavan luontoa.

3.3.7. YHTEENVETOA: PALKKATYÖ MURROKSESSA

Tässä luvussa (3.3.) on lähinnä kuvattu ja määritelty palkkaa, palkkatyötä ja siihen liittyviä asioita ja käsitteitä. Varsinainen määrittely on jäänyt jossain määrin epämääräiseksi, sillä palkka on yksi yksittäiselle ihmiselle ja taloustieteille tärkeimmistä käsitteistä ja siksi varsin "liukas" ja sen käyttö on riippuvainen asiayhteydestä. Vaikka palkka voidaankin määritellä yksinkertaisesti korvaukseksi, yleensä rahalliseksi, työstä, liittyy tähän käsitteeseen valtava yhteiskunnallisten suhteiden ja merkitysten verkko. Nykyisessä teollisuusyhteiskunnassa eli modernissa ajassa palkan ja työn suhde on yksi tärkeimpiä toimentulon ja yhteiskunnallisen arvostuksen kuvaajia. Moderni aika on mennyt jopa niin pitkälle, että palkan katsotaan olevan tärkein motivaatiotekijä. Kuitenkin postmodernin murroksessa on kannuste-/motivointitekijänä palkka menettänyt asemansa muille tavoille saada ihmiset parempiin suorituksiin erilaisissa toiminoissa. Kun vielä palkkainstituutio on rakentunut valtavaksi byrokraattiseksi järjestelmäksi, jota ei kokonaan kukaan hallitse, se on joutunut ankaran kritiikin kohteeksi. Palkka ja työ eivät välttämättä "kohtaa" ihmiselle ymmärrettävässä muodossa ja siksi se on menettämässä asemansa. Työttömyys ja sen hoitaminen ei enää onnistukaan palkkainstituution käsittein, kun työttömyyskorvaus "työttömän palkkana" kuulostaa oudolta. Myöskään eläkeläisen eläkettä ei kunnolla voida sanoa "eläkeläisen palkaksi". Nykyisen yhteiskunnallisen murroksen hoitamiseen on toivottu vapaaehtoistyötä, mihin palkka ei varsinaisesti kuulu. Ihmisten keskinäiset suhteet työ- tai oikeastaan palkkatyömarkkinoiden välityksellä eivät toimi eikä ihmisten ja yritysten välilläkään

oikein voida puhun markkinoista sanan varsinaisessa merkityksessä. Työmarkkinat-
han ovat työmarkkinajärjestöjen monopolisoimia.

4. TYÖ JA YRITYSORGANISAATIOIDEN MUUTOS

4.1. INSITUATIONAALIS-EVOLUTIONAARINEN YRITYKSEN TEORIA

4.1.1. UUSKLASSINEN YRITYKSEN TEORIAN HALLITSEVA ASEMA

Yrityksen taloustieteessä täytyy luonnollisesti määritellä mikä on yritys. Ja taustalla täytyy näin ollen olla myös joku teoria yrityksestä. Tosin yleisemmin taloustiedettä (ehkä kuitenkin kansantaloustiedettä) on mahdollista tutkia ja käsitellä varsinaisesti suoranaisesti määrittelemättä yritystä. Tässä teoreettisessa luvussa ei siksi varsinaisesti määritellä yritystä, vaan vasta luvussa 4.3.1. Yrityksen määrittelyä sivulta 82. Nimittäin Loasby mukaan kun ns. uusklassinen yrityksen teoria tavallaan pelkistää yrityksen automaattiseksi palautejärjestelmäksi (automatic signalling system), missä markkinahinnat määrittävät resurssien käyttöä (allocation) ja päätöksenteko ja yrittäjyys on poissa, tarkoittaa tämä yrityksen teoriaa, missä oikeastaan ei ole yritystä (Kay 1994, 238). Hinnat ja markkinat ovat analyysin varsinainen kohde tästä uusklassisesta näkökulmasta. Myöskään henkilöstöllä eikä edes yrittäjällä ole juurikaan merkittävää asemaa tässä teoretisoinnissa.

Koko uusklassinen paradigma ja teoria-aparaati rakentuu osittaisen tasapainon yhteydessä toimivan ja voittoja maksimoivan yrityksen ympärille, jolloin myöhemmin esitellään täysi määrä markkinarakenteita aina täydellisestä kilpailusta monopoliin. Tällöin on pyritty teorian yleistettävyyteen ja ennustettavuuteen, mutta tätä teoriaa on kritisoitu realismin puutteesta (Kay 1994, 238). On katsottu, että uusklassinen malli ei pysty kunnolla käsittelemään modernin teollisuuden kehityksen ongelmia. Kuitenkin se hallitsee yrityksen teoriaa ja vaikuttaa uusiin yrityksen teorioihin kuten esimerkiksi uusklassisen sisältyvä teoria optimaalisesta tuotemarkkinahinnasta. Uusklassisen teorian käsitys markkinajärjestelmästä voimavarojen käytön ohjaajana oli vahva. Vasta 1970-luvulla teoriaa pyrittiin laajentamaan huomioimalla hierarkkinen tai hallinnollinen resurssien ohjaaminen, joka olisi vaihtoehto markkinaohjaukselle. Kuitenkin uusklassinen ajattelu hallitsee edelleen, kun teoriaan määriteltiin sisäiset ja ulkoiset markkinat. (Kay 1994, 238-240)

Uusklassisen teorian tärkeä piirre on aina ollut hintakilpailun korostaminen. Tätä piirrettä kritisoi jo Schumpeter vuonna 1942 korostamalla sitä, että taloudellisen kehityksen varsinainen "kone" on teknologinen muutos, mikä on tässä yhteydessä ilmaistu uusien tuotteiden ja tuotantoprosessien termein eikä hinnoilla. Tässä yhteydessä on erityisesti viime vuosikymmeninä alettu puhua innovaatioista (vrt. myös luku 4.3.5 Organisaation muutos: kohti huippusuorituksia ja yrittäjyyttä sivulta 93). Vaikka tästä käsitteestä on muodostunut liiaksikin käytetty iskusana, jonka avulla pyritään hallitsemaan eli rakentamaan ja tuottamaan uusia toimintamuotoja ja käytäntöjä, on sen käyttö johtanut myös hyödyllisiin pohdintoihin²⁴. Yleensä innovaatio käsitteenä liitetään yhteen uutuuden kanssa, mutta siihen tulee liittää soveltaminen käytäntöön ja erityisesti taloustieteessä tuottavuuden nousu. Tuoteinnovaatioon kuuluu usein tekninen idea, joka johtaa tuottavuuden nousuun. Organisaatioinnovaatiot ovat pyrkimyksiä mm. tehostaa työn laatua ja työtapoja. Prosessi-innovaatio liittyy molempiin edellisiin ja liittyy erilaisten käytäntöjen muutoksiin, jopa paradigmojen muutoksiin.

Vaikka Schumpeter ei olekaan varsinaisesti kehittänyt yrityksen teoriaa sinänsä, ovat muut paljon myöhemmin kehittäneet yrityksen evolutionaarista teoriaa, missä korostetaan käyttäytymisteoreettisia päätössääntöjä ja tutkimusprosesseja. Vaikka monet vastaavat uudet teoriat rikkovat perinteistä usklassista teoriaa useissa kohdin, hallitsee se edelleen uuttakin teorian muodostusta. Kuitenkin tässä uusien teorioiden kehittämisessä joudutaan tekemään uusia kysymyksiä, mitkä ajan oloon saattavat murtaa usklassisen yrityksen teorian aseman. (Kay 1994, 240)

4.1.2. INSTITUTIONAALIS-EVOLUTIONAARISEN TEORIAN HAASTE

Yksityiset yritykset ovat hallitseva taloudellinen instituutio moderneissa kapitalistisissa yhteiskunnissa ja niihin voidaan laskea kuuluvan leijonan osa niin työvoimasta kuin tuotannostakin ja lisäksi ne ovat teknologisen innovaation varsinainen aikaansaaja. Näin ollen täytyy yrityksen teoriolla olla keskeinen asema myös yleisemmin taloudel-

²⁴ Sosiaaliset innovaatiot liittyvät oivalluksiin, jotka muuttavat jollain kriteerillä paremmaksi ihmisten arkielämän käytäntöjä erityisesti hyvinvointipolitiikassa. Mm. Anna Luomala (2002) on tätä asiaa selittellyt perusteellisesti esitelmässään. Minun mielestäni perustulo voisi olla tällainen sosiaalinen innovaatio.

lisen toiminnan teorioissa. Tähän haasteeseen ovat pyrkineet vastaamaan ekonomistit, jotka luetaan 'institutionaalis-evolutionaarisen taloustieteen' -leiriin (intellectual camp of 'Institutional and Evolutionary Economics'). (Nelson 1994, 241-142)

Institutionaalis-evolutionaarisen teorian lähtökohtana ovat yksilöiden ja organisaatioiden toimintaa määrittävät sosiaalisesti opitut ja hyväksytyt käyttäytymistavat, rutiinit (routines, habits). Tällöin merkittävässä osassa ovat rutiinit, jotka tehdään koneilla ja materiaaleilla ja näin ollen voidaan tätä rutiininen joukkoa kutsua 'teknologiaksi'. Toinen tärkeä luokka rutiineja ovat 'instituutiot', joissa ja joiden kautta ihmiset ja organisaatiot toimivat keskenään erityisissä tilanteissa. Johtuen yritysten keskeisestä asemasta taloudellisina toimijoina ovat ne myös koko yhteiskunnan avaininstituutioita ja näin yrityksen teoriolla on keskeinen osa myös institutionaalis-evolutionaaristen taloustieteilijöiden keskuudessa. Koska he uskovat, että alkuperäinen voima pidemmän tähtäimen taloudelliselle muutokselle on teknologinen edistyminen, täytyy myös yrityksen teorian sopia teknisen muutoksen yleisempään teoriaan. Näin ollen tällä teorianmuodostuksella on aivan erilaiset vaatimukset kuin yleisellä uusklassisella teoriolla. (Nelson 1994, 242)

Institutionaalis-evolutionaarisen teorian edustajat ymmärtävät, että teknologinen ja institutionaalinen muutos täytyy ymmärtää evolutionaarisena prosessina, jossa toimijat eivät yleensä voi kovin yksityiskohtaisesti ennustaa mikä onnistuu ja mikä ei. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että toimijat, tässä tapauksessa yritykset, eivät tekisi valintoja. Tämän koulukunnan omaksumaa teoriaa voidaan kuvata mm. kolmella erilaisella, toisiinsa liittyvällä piirteellä, jotka ovat: strategia (strategy), rakenne (structure) ja ydinosaaminen (core capabilities). (Nelson 1994, 244)

Strategian käsitettä luonnehditaan hyvin laajaksi yrityksen sitoumusten valikoimaksi, jolla määritetään ja rationalisoidaan sen päämääriä ja niihin pääsemisen tapoja. Kyse on yrityksen johtamiskulttuurista. Strategian sitoumuksissa on enemmän huippujohdon uskomuksia ja yrityksen traditioita kuin laskelmia. Usein strategia muotoillaankin toiminnan jälkeen pikemmin perustelemaan toimintaa kuin olemaan sen ohje. Strategia muodostaa vain toiminnan ääriviivat, eikä useinkaan toiminnan yksityiskohtia. Jos esitetään, että kilpailu ja valinta varmistaa, että selviämistästrategiat ovat suhteellisen

tuottavia, pitää tämä käsittää pikemmin väittämäksi kuin oletukseksi. Joka tapauksessa yrityksen strategia suuntaa ja järkeistää sen toimintaa. (Nelson 1994, 244)

Yrityksen rakenne, tapa millä se on organisoitu, määrittää sitä, kuinka se seuraa strategiaansa ja järjestää yksityiskohdat. Institutionaalisen-evolutionaarisen teorian keskeinen käsite on '**rutiini**'. Vaikka strategialla ja rakenteella onkin rutiineja ohjaava merkitys yrityksen sisällä, on hyväksi havaituilla rutiineilla omaa itsenäistä elämää. Tässä teoriassa hyvin toimivassa yrityksessä toteutunut käyttäytyminen ja suoritus voidaan ymmärtää harjoitettujen organisatoristen rutiinien hierarkialla. Nämä rutiinit määrittävät organisaation alatasen taitoja ja niiden yhteensovittamista ja myös korkeamman tason päätöksäytäntöjä, joissa valitaan mitä tehdään alemmalla tasolla. Käsitteet harjoitettujen rutiinien hierarkiasta on avain, rakennuspalikka käsitteeseen organisaation ydinosaaminen (core organizational capabilities). Organisaation sisään rakennetut ja jatkuvasti harjoitetut rutiinit määrittävät niiden asioiden valikoiman, mitä se kykenee kunnolla tekemään. Jos ylä- ja alatasen rutiinit eivät toimi yhteen jonkun tietyn tehtävän tekemisessä, se luultavasti jää organisaation ydinosaamisen ulkopuolelle. Vaikka yrityksen strategia ja rakenne määräisikin laajasti ottaen ydinosaamisen tarpeet ja käytön, voi olla huomattava kuilu sen välillä mihin pyritään ja mitä saavutetaan. (Nelson 1994, 245)

Edellä on kuvattu institutionaalisen-evolutionaarisen teorian soveltamista yritykseen. Hodgson (1998, 166-192) on hahmottanut paljon laajemmin institutionaalisen-evolutionaarista ajattelua. Hän (1998,168-169) on todennut tämän koulukunnan lähtevän ajatuksista, jotka koskevat ihmistoimintaa/toimijaa (human agency), instituutioita ja taloudellisten prosessien evolutionaarista luonnetta ja johtavan erityisiin ideoihin ja teorioihin tietyistä taloudellisista instituutioista tai taloustyypeistä. Eri tasoiset ja tyyppiset analyysit liittävät yhteen tapojen (habits) ja instituution käsitteet, jotka auttavat luomaan yhteyden erityisen ja yleisen välille. Kuitenkaan institutionaaliset ekonomistit eivät oleta, että sen tapoihin pohjautuva ihmistoiminnan käsite (vrt. luku 2.1.3. Inhimillinen toiminta ja työ sivulta 27) sinänsä riittää siirtymään sovellettavaan teoriaan tai analyysiin. Erityisesti institutionalisti painottaisi tarvetta näyttää kuinka erityiset lajit yleisiä tapoja on istutettu ja vahvistettu tietyissä sosiaalisissa instituutioissa. Ihmisen käyttäytymisen tarkasteluun institutionalisti käyttää muiden yhteiskun-

ta- ja käyttäytymistieteiden tutkimuksia apunaan. Instituution ja yksilön ensisijaisuuteen eli perinteiseen filosofiseen kysymykseen 'Kumpi tuli ensin, muna vain kana?' ei pidä pyrkiä vastaamaan, vaan kysymys tulee asettaa 'mikä prosessi selittää niiden molempien kehityksen?'. Näin päästään kohti evolutionaarista ja avointa analyysikehikkoa (Hodgson 1998, 184-185).

Eräs hyödyllisimpiä instituution määritelmiä on Walton Hamiltonin tekemä:

"Instituutio on melko yleinen ja pysyvä tapa ajatella tai toimia, mikä sisältyy jonkun ryhmän tapoihin tai ihmisten käytänteisiin."

Tämä määritelmä vastaa Veblenin, joka on eräs ns. "vanhoista" institutionalisteista, instituution määritelmää. Tässäkin tulee esiin se tosiasia, että tapa (habit, routine) on keskeinen niin instituution kuin ihmistoiminnan/toimijan käsitteitä määriteltäessä. Lisäksi tässä yhteydessä tulee huomioiduksi instituutio-käsitteen melko laaja käyttö. Se ei liity vain organisaatioihin - kuten yhtiöt, pankit ja yliopistot - vaan myös yhtenäisiin ja systemaattisiin sosiaalisiin kokonaisuuksiin kuten raha, kieli ja laki. Esimerkiksi myös markkinat sinänsä ovat instituutio. Markkinat edellyttävät sosiaalisia normeja, tapoja, pysyviä vaihtosuhteita ja - joskus tietoisesti organisoituja - tietoverkkoja, joita niinkään täytyy selvittää. Myös yksityisomistus ja **työ** (lisäys MI) ovat instituutioita. (Hodgson 1998, 179, 182)

Selventääkseen eroa uusklassiseen valtavirran taloustieteeseen on Hodgson (1998, 173-174) listannut institutionaalis-evolutionaarisen teorian piirteitä seuraavasti:

- 1) Painotetaan erityisesti institutionaalisia ja kulttuurisia tekijöitä,
- 2) analysointi on avoimesti eri tieteitä hyödyntävää ottaen huomioon tutkimustuloksia erityisesti politologian, sosiologian ja psykologian alalta,
- 3) ei pidä reaalisen rationaalien hyötyjä maksimoivan toimijan mallia, vaan katsoo yksilöllisen toimijan noudattavan sekä yleisiä tapoja että kykenevän arvaamattomaan uudistumiseen,

- 4) matemaattisia ja tilastollisia menetelmiä pidetään pikemmin välineinä kun talousteorian olennaisina piirteinä,
- 5) analyysi ei ala matemaattisesta mallista vaan muokatuista tosiasioista (stylized facts) ja teoreettisia syy-yhteyksiä koskevista arvauksista ja
- 6) tutkimuksissa käytetään laajoja historiallisia ja vertailevia aineistoja, jotka koskevat sosio-ekonomisia instituutioita.

Tässä yhteydessä on syytä korostaa, että teoriaa ei tehdä datasta, vaan kaikki empiirinen analyysi olettaa joukon käsitteitä ja joko tiedostetun tai tiedostamattoman teorian. Tästä syystä muokatuista tosiasioista lähteminen sinänsä jo vaatii oletetun käsitteellisen ennakkotyön. Näistä institutionaalisen lähestymistavan metodologisista ja meta-teoreettista piirteistä on keskusteltu viime vuosina enemmänkin talousmetodologiassa kirjallisuudessa, mihin ei nyt ole mahdollisuutta tarkemmin paneutua. Kuitenkin voidaan todeta, että institutionalistit ovat antaneet siihen merkittävän panoksen.

4.1.3. YHTEENVETOA: TEORIAN SOVELTAMINEN

Edellisissä luvuissa on määritelty työtä ja työympäristöä monelta eri kannalta ja hieman kosketettu jo yrityksenkin näkökulmaa tosin yleiseltä yhteiskunta- ja talousteoreettiselta kannalta. Tämän luvun alussa on esitetty institutionaalis-evolutionaarista talous- ja yritysteoriaa, mitä pyritään käyttämään jatkossa tarkentamaan yritystaloudellista näkökulmaa ja tarkentamaan myös työtä taloustieteellisenä käsitteenä. Tällöin käytetään edelleen yleisempiä organisaatioteorioita tulevaisuuden työn hahmottamiseksi ja kosketetaan myös yrityksen perustehtäviä erityisesti tulevaisuuden työn yhteiskunnissa.

Institutionaalis-evolutionaarisen koulukunnan ajattelu sopii tähän yhteyteen hyvin, koska se korostaa yrityksen merkitystä yhteiskunnassa ja sen kokonaiskehityksessä monitieteellisistä lähtökohdista. Tämän koulukunnan ajattelu lisäksi painottaa kulttuurisia tekijöitä, joita on vähitellen alettu ottaa käyttöön laajemminkin myös yrityksen taloustieteissä. Lisäksi rationaalisen voiton maksimoinnin toimijan mallin hylkääminen antaa merkitystä yrityksen yksittäiselle työntekijälle, erityisesti johdolle ja asian-

tuntijoille, paitsi opittuja tapoja noudattavana toimijana myös arvaamattomana uudistustekijänä. Lisäksi tämän koulukunnan edustajien näkemysten peruslinjana on evoluutionomainen kehitys innovaatioineen yhteiskunnan teknologisen kehityksen osana.

Tässä yhteydessä korostuu myös uudempi henkilöstöhallinnollinen tutkimus ja näkökulma, josta on viimeaikoina alettu käyttää termiä "Henkilöstöressurssien johtaminen" (HRM = Human Resources Management). Tällöin yritys ottaa huomioon työn myös työntekijän kannalta. Tällöin painottuu työn psykologiaksi nimitettyjen teoreettisten näkemysten joukko, joka siis perustuu uudemman psykologiatieteen käyttöön hallinnon tutkimuksessa perinteisempien organisaatioteorioiden jäädessä taka-alalle. Edellisessä luvussa on keskitytty työmotivaatioon ja työn motivaatioteorioihin, joita Juuti (mm. 1983, 58-114, 1992, 32-56) on varsin laajasti käsitellyt useissa yhteyksissä. Lisäksi Juutin (vrt. Juuti ja Lindström 1995) uudempi "postmoderni ajattelu" organisaation syvällisestä muutoksesta antaa viitteitä myös yritysorganisaatioiden muutoksesta tulevaisuudessa.

4.2. YHTEISKUNNALLISIA MUUTOKSIA

4.2.1. PERUSMUUTOKSIA

Luvussa 2.2. Korkeateknologinen yhteiskunta (sivulta 30) määriteltiin yhteiskuntaa ja erityisesti sen teknologista muutosta lähinnä ihmis-yksilön kannalta. Tässä luvussa on tarkoitus laajentaa näitä yhteiskunnan muutostekijöitä painottaen yrityksen näkökulmaa.

Matti Koiranen ja Matti Peltonen (1995, 92-96) ovat hahmotelleet yhteiskunnallisia muutoksia tavalla, mikä voidaan ottaa tähän lähtökohdaksi. He ovat jakaneet ne perus- ja seurannaismuutoksiin, joita tässä sovelletaan ja laajennetaan ehkä hieman toisin muotoilemalla kuin he. Heidän mukaansa perusmuutokset ovat väestömäärän kasvu, tietomäärän kasvu, ihmisten liikkuvuus ja kansainvälistyminen.

Koko maailman **väestö** on vuoden 1945 jälkeen **kasvanut** huomasti ja tämä kasvu jatkuu edelleen ns. kehitysmaissa. Kuitenkin kehittyneissä maissa, kuten Suomi, väestön kasvu on pysähtymässä. Maan tai alueen kehittyneisyyden ja väestönkasvun eriy-

tyminen johtaa yhteiskunnallisiin muutoksiin koko maailmassa ja myös kehittyneissä maissa, joihin suuntautuu ns. uskainsainvaellus. Vaikka tämä johtaakin usein ongelmiin, voi tässä kehityksessä nähdä myös mahdollisuuksia yritystoiminnan kehittämiseen. (Koiranen & Peltonen 1995, 92)

Tietomäärän kasvu liittyy korkeateknologisen yhteiskunnan kehitykseen ja koko yhteiskuntaa nimitetäänkin tietoyhteiskunnaksi²⁵. Ihmiskunnan tietomäärän arvioidaan kaksinkertaistuvan joka viides vuosi ja tietojen käsittelyn nopeus yhä kehittyvillä tietokoneilla niinkään lisääntyy vieläkin nopeammin. Tähän liittyy sekä syynä että seurauksena tuntuva koulutuskasvu ja koulutustarpeiden lisäys.

Ihmisten liikkuvuus ja kansainvälistyminen/globalisaatio ovat toisiinsa liittyviä ilmiöitä, jotka erityisesti nykyään korostuvat. Suuryrityksille ei perinteisillä kansallisilla rajoilla ole enää paljoakaan merkitystä ja siksi voidaan jättää kansa-sanana johdannaiset tässä yhteydessä pois ja puhua globalisaatiosta, mikä on suomennettu maailmallistumiseksi²⁶ (vrt. myös luku 4.2.4. Globalisaatio sivulta 80). Yksityisille ihmisille kansainvälistyminen/globalisaatio merkitsee liikkumismahdollisuuksien lisääntymistä, mikä ilmenee turismin kasvussa ja poliittisista ja taloudellisista syistä johtuvassa pakolaisuudessa.

4.2.2. SEURANNAISMUUTOKSIA

Koiranen ja Peltonen (1995, 94-96) ovat nimenneet seurannaismuutoksiksi teknistymisen, vapautumisen ajan ja paikan kahleista, uudet tuotantoprosessit, rajojen hämärtyminen ja reaktioilmiöt.

Teknistyminen (vrt. luku 2.2. Korkeateknologinen yhteiskunta sivulta 30) liittyy laajasti ottaen perusmuutoksena mainittuun tiedon ja osaamisen kasvuun sekä lopulta erilaisten toimintojen tehostamiseen. Suppeammin teknistyminen liittyy koneisiin ja

²⁵ Tätä uuden yhteiskunnan nimityksiasiaa käsitellään enemmän luvussa 2.2. Korkeateknologinen yhteiskunta sivulta 30.

²⁶ Käytän tässä työssäni kuitenkin sanaa globalisaatio, koska maailmallistuminen ei vielä ole vakiintunut ja tuntuu minusta hieman jäykältä.

laitteisiin. Teknistymisen on katsottu kehittyneen käsityön ja koneellistumisen vaiheiden kautta automatisointiin. Kyse on ihmisen oman ruumiillisen työn vähentämisestä. Tietotekniikka ja internetin yleistymisen edustaakin aivan uutta vaihetta teknistymisessä, mikä on ihmiselle merkinnyt yhä enemmän **vapautumista ajan ja paikan kahleista**. Organisaatioita ja toimintoja on voitu hajauttaa ja kehittää verkostoitumista (vrt. luku 4.4. Teknologia ja yrityksen ja yhteiskunnan työn muutos sivulta 99).

Uudet tuotantoprosessit liittyvät niinkään tekniikkaan ja tuotannollisen toiminnan uudelleen järjestelyihin. Kun koneellistuminen ja automatisointi osaltaan johtavat toisaalta suurtuotantoyksiköihin niin tietotekniikan tulo puolestaan mahdollistaa pienet sarjat ja jopa yksilölliset tuotteet. Tällöin korostuvat palvelujen ja symbolien tuotanto. Symbolien tuotanto ilmenee erityisesti median merkityksen ja sen vallan kasvussa. Näitä uusia tuotantoprosesseja kuvaa mm. JOT-filosofia (just in time = juuri oikeaan tarpeeseen/aikaan), missä pienten sarjojen lisäksi varastojen tarve vähenee, vaikkakin kuljetusten merkitys säilyy. Symbolien tuotannossa kuitenkin kuljetuksetkin osin katoavat - koko maailma on osittain vapautumassa ajan ja paikan kahleista.

Rajojen hämärtymistä tapahtuu elämän ja tuotannon eri alueilla. Kun eri materiaaleista saadaan tuotteita samaan käyttöön ja samoista taas eri käyttöön, tuotannolliset prosessit muodostavat samankaltaisiksi. Tähän vaikuttaa myös tietotekniikan soveltaminen. Rajat hämärtyvät eri toimialoilla ja eri elinkeinotkin on jäseneltävissä vain keinotekoisesti. Henkilöstöryhmien erot katoavat ja syntyy uusia ammatteja, joiden jäsentäminen kuitenkin on vaikeaa. Yrittäjyys laajenee ja sisäinen yrittäjyys tulee hallitsemaan yhä useampia työyhteisöjä.

Reaktioilmiöt ovat suojautumispyrkimyksiä muutoksia vastaan. Ne ovat ikään kuin ”akanvirtoja muutosten hurjissa koskissa”. Ne ovat kuitenkin ristiriitaisia ilmiöitä, jotka vaikuttavat erityisesti yksilöiden tasolla, mutta myös laajemmin saadessaan poliittista voimaa. Samaa aikaa on työvoimapulaa ja työttömyyttä, korostetaan rinnakkain yhteistyötä ja yksilöllisyyttä, samalla kun kansainvälisyys lisääntyy nousee uusia kansallisuusryhmiä, yhdentymis- ja eristäytymishalut elävät rinta-rinnan jne.

4.2.3. MEGATRENDIT

Suuria yhteiskunnallisia muutoksia ovat kuuluisat amerikkalaiset kirjoittajat John Naisbitt ja Patricia Aburdene (1990, 1-7) nimittäneet megatrendeiksi. He tekivät jo vuonna 1982 teoksissaan ennusteita kehityssuunnista todeten mm. teollisuusyhteiskunnan muutoksen tietoyhteiskunnaksi ja korkeateknologian (high tech) esiinmarssin. He myös ennustivat yhteisen avun (institutional help) muuttuvan itseavuksi (self help) ja hierarkkioiden madaltuvan verkostoiksi.

Kirjoittaessaan vuonna 1990 uuden kirjan ”Megatrendit 2000”, he totesivat aikaisemmin ennustamiensa suuntien pääosin jatkuvan, mutta näkivät kehityksessä uusiakin piirteitä. Tässä yhteydessä on ehkä kiinnostava todeta heidän tarkentaneen itseapu suuntausta muutokseksi ns. hyvinvointivaltiosta (Welfare State) yksityispalvelujen suuntaan.

4.2.4. GLOBALISAATIO

Globalisaatiokeskustelu, mitä on tällä nimellä käyty laajemmin vasta 1990-luvulla, on pyrkinyt kokoamaan maailmanlaajuisia muutoksia. Tämä globalisaation käsite on käännetty maailmallistumiseksi (vrt. alaviite 26). Se on korvaamassa kansainvälisyys-sanaa, joka muistuttaa menneestä ajasta, jolloin valtioiden ”kansallisilla” rajoilla on enemmän merkitystä kuin nykyään. Sosiologi Ulrich Beck määrittelee globalisaation tarkoittavan niitä ”prosesseja, joiden seurauksena kansallisvaltiot ja niiden suvereenisuus alistuu ylikansallisille toimijoille, niiden valtamahdollisuuksille, pyrkimyksille ja identiteeteille ja joutuu niiden verkostojen sitomaksi” (Saukkonen 2000, 69).

Globalisaatio-sanaa alkoivat käyttää aluksi 1980-luvulla Harvardin yliopiston liiketaloustieteen professorit Theodor Levitt ja Michael Porter puhuessaan suuryritysten laajenemisesta yli kansallisten rajojen. Siksi globalisaatio-sanan angloamerikkalainen käyttö johti sen **suppeaan määrittelykseen**. Se tarkoitti tällöin perinteisten säätelysten purkamista kuten rahoitusmarkkinoiden vapautumista, vapaakauppaa, kansainvälisten (globaalien) yritysten toimitusketjun laajentumista ja suorien ulkomaisten sijoitusten houkuttelua. Uusi tietotekniikka ja uudet telekommunikaatiovälineet ovat luoneet tälle edellytyksiä. Angloamerikkalainen globalisaatio-käsite oli siis alunperin business-

käsite²⁷. Taloustieteilijöiden ja voimakkaiden kansainvälisten (globaalien) järjestöjen (kuten OECD, WTO jne.) omaksuttua tämän käsitteen, on siitä tullut jonkinlainen hegemonian käsite. (Raumolin 1999,3)

Kun 1980-luvulla angloamerikkalaiset luonnontieteilijät ottivat käyttöön ”globaalin muutoksen” (global change) käsitteen puhuttaessa ilmaston ja luonnon muutoksista, laajeni myös globalisaatiokäsite. Sen **laaja määrittely** tarkoitti useita ulottuvuuksia, joista talous on vain yksi, joskin hyvin keskeinen. Nämä eri ulottuvuuden kuvaavat (Raumolin 1999, 4) maailman monimuotoisuutta:

- 1) strategia ja turvallisuus,
- 2) talous,
- 3) politiikka,
- 4) kommunikaatio,
- 5) tiede ja teknologia,
- 6) ympäristö,
- 7) kulttuuri ja uskonto,
- 8) organisoitunut rikollisuus,
- 9) kulkutaudit ja
- 10) väestö ja muuttoliike.

Menemättä näihin tätä luetteloa syvällisemmin²⁸ voitaneen todeta, että kyse on samasta asiasta, mitä Koiranen ja Peltonen (edellä) ovat kuvanneet. Tämän käsitteen käyt-

²⁷ Ranskassa globalisaatio-keskustelun lähtökohdat olivat laajemmat. Ranskalainen taloustieteilijä Francois Perroux käytti jo 1960-luvulla käsitettä ”mondialistion” merkityksessä uudet maailmanlaajuiset ongelmat. Myös ranskalaiset Annales-koulukunnan historioitsijat käyttivät tätä sanaa jo 1960-luvulta lähtien. Fernand Braudel käytti käsitettä alueellinen maailmantalous ”économie-monde” kirjoittaessaan länsimaisen kapitalismin historiaa. Emmanuel Le Roy Ladurie käytti ilmaisua ”globalisation de agents pathogènes” kirjoittaessaan ilmaston ja kulkutautien historiaa. (Raumolin 1999, 3)

Beck kutsuu tätä suppeaan globalisaation käsitettä ’globalismiksi’ eli maailmanmarkkinoiden herruuden uusliberaaliksi ideologiaksi. Vaihtoehdoksi tälle on hän määritellyt laajaa määritelmää vastaavan ’globalisuuden’, mikä on elämistä ’maailmanyhteiskunnassa. (Saukkonen 2000, 69)

töönotto kuvaa nimenomaan meneillä olevia muutoksia niin reaali maailmassa kuin sen käsitteellistämisesäkin.

4.3. YRITYS TYÖN ORGANISOIJANA

4.3.1. YRITYKSEN MÄÄRITTELYÄ

Tässä luvussa (4.3.) on tarkoitus jatkaa työn määrittelyä nyt suhteessa toiseen instituutioon yritysorganisaatioon. Jotta organisaatiota ymmärtäisi, on syytä lähteä siitä oletuksesta, että se on monimutkainen, moniulotteinen ja ristiriitainen (Morgan 1989, 322). Morgan (1989) on esittänyt mielenkiintoisen vertauskuvallisen tavan ymmärtää tätä organisaatioiden moninaisuutta kehittämällä 8 eri mallia tai metaforaa organisaatiosta (vrt. myös Juuti ja Lindström 1995, 14-24): Konemalli, eliömalli, aivomalli, kulttuurimalli, poliittinen järjestelmä, psyykkinen vankila, virta- ja muutosmalli ja ylivallan instrumentti. Organisaatiota, mikä siis myös yritys on, voidaan tarkastella mm. valitsemalla joku tai joitakin näistä eri näkökulmista. Perinteisesti organisaatio on käsitetty varsin mekaanisesti työkaluksi tai instrumentiksi²⁹. Morgan (1989, 343) yhdistänyt sanan mielikuviutus ('imaginization') organisaation käsitteeseen tarkoitukseen katkaista yhteys mekaaniseen organisaatiokäsitykseen ja korostaakseen läheistä yhteyttä mielikuvien ja toiminnan (images and actions) välillä. Organisaatio on aina muodostettu tukemalla mielikuvia ja ideoita; me organisoimme kuten kuvittelemme ja kuvitella voi aina monella tavalla. Tämä sopii myös postmoderniin ajatteluun, missä ei ole yhtä totuutta vaan erilaisia näkökulmia.

Käytännössä kuitenkin täytyy lähteä jostakin mielikuvasta ja tarpeen mukaan ottaa jatkossa muita näkökulmia esiin. Perinteisesti ja funktionaalisesti organisaation Etzioni (1970, 9) on määritellyt Parsonssia mukaillen seuraavasti:

²⁸ Dosentti Jussi Raumolin on Suomen YK-liiton julkaisussa "Maailmanpyörä" 1/99 artikkelissaan kuvannut globalisaatiokeskustelua perusteellisesti ja siinä on myös hyvä kirjallisuusluettelo. Tämän lehden teemana on globalisaatio ja sitä siis käsitellään useissa artikkeleissa.

²⁹ Sana organisaatio on peräisin kreikkalaisesta sanasta 'organon', mikä tarkoittaa työkalua tai instrumenttia (Morgan 1989, 343).

Organisaatiot ovat sosiaalisia yksiköjä (ihmisryhmittymiä), joita varta vasten rakennetaan ja jatkuvasti jälleenrakennetaan erityyppisiin päämääriin pyrkimiseksi.

Määritelmä sisältää siis varta vasten ihmisten muodostamat yksiköt, mutta ei "luonnollisia" tavallaan itsekseen muodostuneita ryhmiä kuten heimoja, yhteiskuntaluokkia, etnisiä ryhmiä jne.

Organisaatiota luonnehtivat seuraavat seikat (Etzioni 1970, 9):

1. Työn, vallan ja kommunikaatiovastuun jako. Nämä ovat varta vasten suunniteltu erityisiin tavoitteisiin pääsemiseksi.
2. Yhden tai useamman valtakeskuksen olemassaolo, mikä kontrolloi organisaation yhteisiä pyrkimyksiä ja ohjaa sitä kohti päämäärää. Näille valtakesuksille kuuluu valvonta ja kehittämistehtävä.
3. Henkilökunnan vaihdettavuus - toisin sanoen epätydyttävät henkilöt voidaan poistaa ja ottaa uusia näiden tilalle. Henkilökuntaa voidaan myös ryhmittää uudelleen tehtäviä ja asemaa vaihtamalla.

Yritys voidaan määritellä monella eri tavalla riippuen tilanteesta, tarpeesta ja määrittelijästä. Kettunen (1979, 15-17) on muotoillut seuraavat määritelmät:

1. Työnjakoon ja vaihdantaa perustuva:

Yritys on pysyväksi tarkoitettu ja organisoitua inhimillistä yhteistoimintaa, jonka tavoitteena on tarpeiden tyydyttäminen ja jonka tulokset ohjataan ihmisille vaihdannan so. markkinoiden kautta.

2. Synteettinen:

Sosiaalisessa yhteisössä yritys on se yksikkö, joka huolehtii tuotannosta.

3. Toiminnallinen:

Yritys on tavoiteorientoitunut sosiaalinen järjestelmä.

Lähtemällä järjestelmäteoreettisesta käsitteenmuodostuksesta määrittelee Reijo Kaakkolampi (1980, 22) yritysorganisaation seuraavasti:

Yritysorganisaation on avoin dynaaminen, äärimmäisen kompleksinen ja epävarmuuden huomioonottava sosiaalinen järjestelmä, joka pyrkii virallisen rakenteensa avulla määrätyn taloudellisen tarkoituksen saavuttamiseen.

Verrattuna muihin organisaatioihin tässä korostetaan taloudellisen näkökulman merkitystä. Em. määritelmän "virallinen rakenne" on kuitenkin vain osa organisaation todellisuutta, sillä inhimillisten tekijöiden huomioiminen johtaa organisaation jäsenten asenteiden ja käyttäytymisen huomioimiseen eli ns. organisaatio/yrityskulttuurin tutkimiseen (vrt. Kaakkolampi 1980, 23-24), mikä on korostunut uudemmassa yritysorganisaatiotutkimuksessa (vrt. esim. Aaltio-Marjosola 1991).

Yritys on siis yhdenlainen organisaatio, jonka perinteiset perustehtävät Kettunen (1979, 17-25) esittää seuraavasti:

1. Voittoa omistajalla; toiminnan käynnistävä voima.
2. Tehokkaasti tavaroita ja palveluja ihmisille, mikä on edellytys koko toiminnalle.
3. Toimeentulo ja työllisyys työntekijöille, mikä seuraa edellistä.

Kuitenkin nykyään sidosryhmänäkökulmasta on yrityksen tehtävät pyritty näkemään laajemmin ja keskustellaan siitä, että onko yrityksen tehtävänä myös:

4. Parantaa ihmisten elämisen laatua ja
5. Huolehtia työntekijöiden sosiaalisista ja henkisistä tarpeista.

Edellisen perusteella voidaan todeta, että ihmistyö on yksi tärkeimmistä elementeistä sekä yrityksissä että muissa organisaatioissa, mutta että työ on yleensä vain väline "varsinaisten" tavoitteiden saavuttamiseksi. Yrityksessä ihmistyö on yksi ns. tuotannon tekijöistä, joita ovat myös pääoma ja luonnonvarat (Korpela 1978, 41). Eri tuo-

tannon tekijät ovat osaksi korvattavissa toisillaan ja yritystoiminnassa niiden käyttö perustuu yrityksen tarpeisiin ja eri tekijöiden hintoihin. Tämä tarkoittaa, että osin pääoman avulla voidaan rakentaa laitteita, joilla korvataan ihmistyötä. Koska nykyään työn katsotaan olevan kallista yrityksille ja muille organisaatioille, näyttää edulliselta käyttää ihmistyötä niin vähän kuin mahdollista ja ihmistyö täytyy saada mahdollisimman tehokkaaksi.

4.3.2. YRITTÄJYYDEN MÄÄRITTELYÄ

Edellä on pyritty määrittelemään yritystä, mutta yrittäjyys on vielä jäänyt vain hajanaisten mainintojen varaan (vrt. luku 2.1.2. Työ taloustieteen peruskäsitteenä sivulta 25 alkaen ja luku 3.3.5. Sitoutuminen työhön 65). Kun Kettunen (1979, 26) piti yrittäjyyttä yhtenä tuotannontekijänä, ovat Koironen ja Peltonen (1995, 10) nostaneet yrittäjyyden ”yhteiskunnan supertuotannontekijäksi”, jonka varassa tapahtuu monen muun tuotannontekijän yhdistely. Kyse on heidän mielestään oppimisen ja osaamisen motiivatiosta (vrt. luku 3.1.1. Motiivi ja kannuste 40). Tässä on liitetty karkeassa tuotannontekijäjaottelussa yrittäjyys osaksi työn käsitettä (vrt. 2.1.2. Työ taloustieteen peruskäsitteenä sivulta 25). Koironen ja Peltonen (1995, 9-10 ja Mäki 1995, 50) ovat määritelleet yrittäjyyden³⁰

- ajattelu- ja toiminta- ja suhtautumistavaksi, joka saa omat ja yhteisön voimavarat toimimaan ja
- tavoitteelliseksi ja omavastuiseksi itsensä johtamiseksi.

Yleensä yrittäjyyden voidaan katsoa konkretisoituvan selkeimmin omistajayrittäjyytenä eli omana yritystoimintana useimmiten pienissä ja keskisuurissa yrityk-

³⁰ Vaikka yrittäjyydestä onkin kirjoitettu paljon, niin sen tarkka määrittely on usein jätetty tekemättä. Tästä esimerkkinä mainittakoon Paula Kyrön väitöskirja ”Yrittäjyyden muodot ja tehtävät ajan murroksessa” (1997). Ehkä kieltämättä monipuolisen yrittäjyyden kuvauksen on katsottu korvaavan varsinaiset määritelmät. Lisäksi, kuten uusklassinen yritysteoria lähes sivuutti yrityksen, on yrittäjyys jäänyt yllättävän vähälle lähes 20 vuotta sitten myös tulevaisuuden yhteiskuntien hahmottamisessa. Tästä esimerkkinä Naisbittin ja Aburdenen teos ”Megatrendit 2000” (1990), missä ei edes mainita saati sitten määritellä yritystä tai yrittäjyyttä. Tosin viime aikoina yrittäjyys on saanut yhä keskeisemmän osan tulevaisuuden visioinnissa.

sissä. Edellinen määritelmä, kuten myös tässä tutkielmassa esitetyt työn ja inhimillisen toiminnan määritelmät, laajentavat yrittäjyyden myös ns. sisäisen yrittäjyyden suuntaan. Tällä tarkoitetaan yrittäjämäistä toimintaa minkä tahansa työyhteisön tai organisaation jäsenenä, myös palkattuna johtajana tai työntekijänä. Tällöin yrittäjyyttä voi osoittaa kuka tahansa myös iästä riippumatta (vrt. Koironen ja Peltonen 1995, 10). Näin tulee yrittäjyydestä hyvän työnteon ja samalla omistajajohtajan toiminnallinen perusta.

4.3.3. TYÖN TUOTTAVUUS YRITYKSEN TALOUDELLISENA TAVOITTEENA

Voiton tavoittelun yritystoiminnassa katsotaan, perinteisessä taloustieteessä, johtavan siihen, että voimavaroja, tuotannontekijöitä, pyritään käyttämään tehokkaasti. Tämä tarkoittaa sitä, että tuote tai hyödyke pyritään aikaansaamaan toisaalta mahdollisimman vähällä voimavarojen kulutuksella tai toisaalta käytettävissä olevilla voimavaroilla pyritään saamaan aikaan mahdollisimman suuri tuotos. Tällöin on kyse tuottavuustavoitteesta. Tuottavuus on siis tuotannossa aikaansaadun tuotoksen suhde sen vaatimiin uhrauksiin. Tuottavuutta mitataan yleensä rahalla ja tällöin taloustieteessä puhutaan taloudellisuudesta ja kannattavuudesta. Kun eri tuotannontekijöille lasketaan omat vertailtavat arvonsa, voidaan puhua joko työn tai pääoman tuottavuudesta. (vrt. Niitamo, O.E. 1964, 818-823)

Työn tuottavuuden ja tehokkuuden tarkastelun oikeastaan mahdollisesti vasta modernin teollisuuden myötä syntynyt palkkatyöjärjestelmä/instituutio. Itse asiassa se syntyi, kun Pohjois-Amerikan varhainen kapitalismi yhdisti piirteitä orjuudesta ja alirakkasopimusjärjestelmästä (subcontracting) ja kun niihin 1800-luvulla yhdistyi moderni liikkeenjohto (management). Euroopassa kehitys oli samansuuntainen, mutta lähtökohdat olivat hieman toisenlaiset; maaorjuus ja sääty-yhteiskunta erioikeuksineen. Palkkatyöjärjestelmän kehittyminen johti yhä tiukempaan ja täsmällisempään konemallin mukaiseen organisaatioon, tiukkaan valvontaan ja yhä tarkempiin standardisoiuihin työtehtäviin. Tämä järjestelmä johti halvemman ammattitaidottoman työvoiman käyttöön ja työmarkkinoiden yhtenäistymiseen. (Morgan 1989, 282-283)

Jo taloustieteen klassikko Adam Smith pohti, mikä on taloudellisinta työtä (vrt. mm. Lento 1964, 831). Maataloustyötä hän piti tuottavampana kuin käsityötä tai kauppiaan työtä. Maataloudessa luonto työskentelee hänen mukaansa yhdessä ihmisen kanssa ja sen aikaansaannoksilla on erityistä arvoa, vaikka luonnon panos ei aiheuttaisikaan kustannuksia. Tosin nykyään, kun ympäristötuhot jo saattavat ehkäistä maatalouden tuotannon ja jopa ihmiselämän, luonnollekin pyritään löytämään sen taloudellinen panosarvo. Teollisissa ammateissa työn tuottavuus oli Smithin mielestä aivan selkeästi korkein, koska niillä tuotettiin konkreettisia esineitä, joilla oli markkinoille määrättyvä "arvo". Smith piti tuottamattomana ns. palveluammattien kuten esim. virkamiesten, lääkäreiden, opettajien, kotipalvelijain työtä, jonka tuloksena syntyi vain aineettomia häviäviä hyödykkeitä.

Smithin oppeja kuitenkin täydensi Jean Say ulottamalla tuottavan työn käsitteen koskemaan myös palveluammattia (vrt. esim. Lento 1964, 831). Niiden merkitys oli nimenomaan siinä, että ne yleensä varmistivat ihmisten työkyvyn ja näin ns. tuottavan työn eli "hyödyn" tekemähdollisuudet. Hän toi näin työkäsitykseen mukaan sen, että hyödyke voi olla myös palvelua, joka tyydyttää jotain tarpeita. Nykyään käsitetäänkin työn tuottavuus siten, että jos jostakin suorituksesta toinen on valmis tai pakotettu maksamaan "riittävästi" markkinoilla, niin työ on tuottavaa. Tässä joudutaan ihmisen tarpeisiin ja myös vallankäytön alueelle.

Hyödykkeiden tuottamista pystyttiin taloudellisesti, pääomien keräämisen ja voiton lisäämisen mielessä, tehostamaan huomattavasti teollisuuden kehityksen alkuaikoina nimenomaan työnjaolla, standardisoinnilla ja suurtuotannon periaatteilla. Kun työ pilkottiin osiin se helpottui. Näin voitiin tehtaaseen ottaa halpaa ja ammattitaidotonta työvoimaa, jota oli saatavilla. Kukin työntekijä erikoistui joihinkin työsuorituksiin. Niitä pyrittiin ulkopuolisten asiantuntijoiden "tieteellisten" tutkimusten avulla vielä tehostamaan, eikä työntekijän tarvinnut itse löytää parasta työskentelytapaa. Työolosuhteet muuttuivat perin pohjin. Työolosuhteet työntekijöiden kannalta ovat tosin nykyään jälleen muuttuneet, kun suuri osa töistä on pystytty automatisoimaan. (Gorpe 1984, 97)

Nykyään suorittavaa teollisuustyötä on kolmea lajia, jotka edustavat teknisen monimutkaisuuden eri asteita (Gorpe 1984, 99):

- 1) Käsityö tai käsityönomainen työ; tuotteiden valmistamien rajoitetusti (nk. yksittäistuotanto) sekä niiden korjaus ja huolto; suurta ammattitaitoa vaativa työ.
- 2) Sarjatuotanto, samanlaisten tuotteiden valmistamien pitkissä sarjoissa (nk. joukko-
tuotanto) usein liukuhihnan ääressä; työtä joka ei yleensä vaadi ammattitaitoa.
- 3) Prosessivalvonta jatkuvan, täysin automatisoidun tuotannon tai tuotantoprosessin automatisoitujen osien yhteydessä; työtä, joka vaatii työntekijältä teknistä pätevyyttä ja valmiutta tarttua yhtäkkiä toimeen, vaikka hän on suurimman osan ajasta toimeentulon ja "vain katsoo".

Nyky-yhteiskunnassa suorittava teollisuustyö on muuttunut yhä enemmän sarjatuotannosta prosessivalvontaan. Lisäksi teollisuustyön osuus kaiken kaikkiaan on suhteellisesti vähentynyt, erityisesti "työllistäjänä". Ns. jälkiteollista yhteiskuntaa on kutsuttu mm. palvelu- tai tietoyhteiskunnaksi, kun yhä useammat työtehtävät liittyvät palveluun ja tiedon merkitys korostuu yhä enemmän. Minä olen ottanut käyttöön tässä esityksessä termin 'korkeateknologinen yhteiskunta' (vrt. luku 2.2. Korkeateknologinen yhteiskunta sivulta 30). Tähän on liittynyt myös ns. julkisen sektorin kasvu, mikä tarkoittaa hallinnollisten tehtävien lisääntymistä. Hallinnollinen työ on yleensä kansalaisten palvelua mm. sosiaalisissa, oikeudellisissa ja koulutuksellisissa asioissa. Samalla se on kuitenkin vastaavanlaista vallan käyttöä, mitä sääty-yhteiskunnassa harjoitti "joutilas" yläsääty. Ihmisten palvelu yritystoimintana näyttää myös yhä enemmän muuttuvan itsepalveluksi eli yritykset järjestävät toiminnot siten, että asiakas saa/joutuu itse tekemään sen ihmistyön osuuden. Kaupan itsepalvelua tutkittaessa onkin huomattu, että nuoremmat asiakkaat, päinvastoin kuin vanhemmat, pitävät itsepalvelun lisääntymistä palvelun paranemisena. Onko itsepalvelussa uusi vapauden visio vain uusi pakkotyön muoto?

Mikä työ on tuottavaa, on edelleenkin ongelma. Se ei ole pelkästään taloudellinen ongelma vaan ehkä enemmänkin sosiaalinen ja liittyy näin vallankäyttöön. Pääomien eli pelkistämisen rahan hallinta, mitä taloustiede tutkii, on nykyään yksi tärkeimmistä

vallan lähteistä ja taloudellisesti tuottavimmaksi tulkittua työtä tekevä on sosiaalisessa hierarkiassa usein korkeimmalla.

4.3.4. MYYTIT PALKASTA TYÖN KANNUSTEINA

Kuten aikaisemmin todettiin, on palkkatyöstä kehittynyt instituutio, millä on keskeinen asema koko nyky-yhteiskunnan organisoinnissa. Voidaankin sanoa, että valtaosa ihmisistä on palkkatyössä ja näin ollen sen kautta ihmiset saavuttavat paitsi toimeentulonsa myös asemansa yhteiskunnassa. Itsensä työllistäjät, joita ovat maanviljelijät ja yrittäjät, ovat käyneet yhä harvinaisemmiksi. USA:ssa on arvioitu (Morgan 1989, 282, alkuperäislähde Reich 1978) työvoimasta olleen 1780 palkallisia 20% ja itsenäisiä 80%. Vuonna 1880 vastaavat luvut olivat 62% palkallisia ja 36,9% itsenäisiä, mutta tästä oli vielä erotettu palkatut johtajat ja hallintohenkilöstö, joiden osuus oli 1,1%. Vuonna 1930 luvut olivat: 76,8%, 20,3% ja 2,9% ja vuonna 1974 83,0%, 8,2% ja 8,8%. Vaikka tämä kehitys kuvastaakin osin maatalousvaltaisen elinkeinorakenteen muutosta, niin kuvastaa se myös sitä, että yhä suurempi osuus työvoimasta on palkkatyöläisiä tai palkan saajia. Tosin näistä luvuista on poissa ns. passiiviväestö ml. yhä suuri työttömien määrä. Maatalousvaltaisessa yhteiskunnassa enemmän tai vähemmän itsenäiset maanviljelijät muodostivat väestön ja ns. työvoiman pääosan, mutta nyky-yhteiskunnassa maanviljelijöiden osuus edelleenkin vähenee ja eikä muiden yrittäjienkään osuus juurikaan näytä nousevan, vaikka yrittäjyyden arvostus on nousussa ja yrittäjyyttä pyritään nykyään monin tavoin edistämään.

Vaikka ihmistyön ja palkan osuus yritysten koko kustannusrakenteesta olikin ennen selkeästi suurempi, on palkkatyövoimalla edelleenkin suuri merkitys. Tosin teknologien kehitys on vähentänyt ns. muuttuvia palkkakustannuksia, joita maksetaan ammatitaidottomalle työvoimalle ns. "toissijaisille" (secondary) työmarkkinoille. Kiinteät palkkakustannukset ovat suhteessa lisääntyneet ja ne maksetaankin ns. "ensisijaisilla" (primary) työmarkkinoilla uratyypisistä tehtävistä, mitkä edellyttävät korkeaa ammattitaitoa ja tietoa ja ovat yritykselle erityisen tärkeitä. Nämä jälkimmäiset markkinat ovat laajentuneet byrokraattisten ja teknokraattisten yritysten lisääntymisen myötä; niissä työntekijät eivät tee työtä vain rahan takia, vaan työtyytyväisyyden, urakehityksen ja työllisyysturvallisuuden takia. (Morgan 1989, 284-285)

Em. "ensisijaisten" työmarkkinoiden kehittyminen on pääosin seurausta teknologisesti kehityksestä, mitä käsitellään myöhemmin tarkemmin. Voidaan joka tapauksessa arvellua, että tulevaisuudessa "toissijaisten" markkinoiden osuus jää marginaaliseksi. Kuitenkin useiden yritysten johtajien päätöksenteossa vielä nykyään näkyvät vanhat lähinnä "toissijaisiin" työmarkkinoihin perustuvat asenteet suhteessa palkkaan ja taloudellisiin korvauksiin. Ei ymmärretä, että yrityksen palkkapolitiikka voi olla vain osa yrityksen henkilöstön motivointijärjestelmää.

Vielä nykyään hallitsevia yritys- ja organisaatiojohtajien asenteita on Jeffrey Pfeffer (1998) kritisoinut artikkelissaan "Kuusi vaarallista myyttiä palkasta". Hän esittää lukuisia käytännön esimerkkejä yrityksistä, joiden henkilöstön kannustejärjestelmät eivät perustu vain palkkaan eivätkä varsinkaan nykyisin "muodissa" oleviin yksilöllisiin tulospalkkausjärjestelmiin, joiden toimivuus on käynyt yhä kyseenalaisemmaksi. Pfeffer (1998, 112) on tiivistänyt myytit ja todellisuuden seuraavasti:

1. myytti: Työvoiman hinta ja kustannus on sama asia.

Todellisuus: Ne eivät ole ja niiden sekoittaminen johtaa joukkoon liikkeenjohdollisia harha-askeleita. Laskennallisesti työvoiman hinta on suoraan palkka jaettuna ajalla - kassanhoitaja ansaitsee 5,15 \$/t ja asianajaja 2000 \$/päivä. Työvoiman kustannus on arviolaskelma siitä, kuinka paljon yhtiö maksaa väelleen ja kuinka paljon he tuottavat. Näin ollen saksalaiselle tehdastyöläiselle voidaan maksaa tunnilta palkkaa 30 \$ ja indonesialaiselle 3 \$, mutta työntekijän suhteellisia kustannuksia kuvaa se, kuinka monta laitetta/tuotetta on tuotettu samana ajanjaksona.

2. myytti: Voit alentaa työvoimakustannuksiasi leikkaamalla työvoiman hintaa.

Todellisuus: Kun johtajat hyväksyvät myytin, että työvoiman hinta ja kustannus ovat sama asia, he samalla lankeavat myös tähän toiseen myyttiin. Vielä kerran on todettava, että työvoiman kustannus on työvoiman hinnan ja tuottavuuden funktio. Työvoimakustannuksen alentaminen edellyttää puuttumista molempiin. Toisaalta joskus työvoiman hinnan alentaminen nostaa työvoiman kustannuksia.

3. myytti: Työvoimakustannukset muodostavat merkittävän osan kokonaiskustannuksista.

Todellisuus: Tämä on totta vain joskus. Työvoimakustannusten osuus kokonaiskustannuksista vaihtelee merkittävästi eri elinkeinoissa ja yrityksissä. Kuitenkin monet päätöksentekijät olettavat, että työvoimakustannukset ovat suurin kulu heidän tilikertomuksissaan. Tosiasiassa työvoimakustannus on pikemminkin vain mukautuvin kustannus.

4. myytti: Alhaiset työvoimakustannukset ovat merkittävä ja kestävä kilpailuase.

Todellisuus: Tosiasiassa työvoimakustannukset ovat ehkä mitä liukkain ja vähiten kestävä tapa kilpailla. Parempi saavuttaa kilpailuetuja laadun, asiakaspalvelun, erilaisten innovaatioiden ja teknologisen johtajuuden kautta. On paljon vaikeampi jäljitellä näitä kilpailuetuja kun pääsääntöisesti katkaista kustannuksia.

5. myytti: Yksilölliset kannustepalkat parantavat suoritusta.

Todellisuus: Yksilölliset kannustepalkat todellisuudessa heikentävät niin yksilön kuin organisaationkin suoritusta. Monet tutkimukset osoittavat vahvasti, että tämä palkkion muoto heikentää ryhmätyötä, rohkaisee lyhytnäköisyyteen ja johtaa ihmisiä uskomaan, että palkka ei ole suhteessa suoritukseen ollenkaan, vaan siihen, että on "oikeat" suhteet ja sopeutuva luonne.

6. myytti: Ihmiset tekevät työtä rahan takia.

Todellisuus: Ihmiset kyllä työskentelevät rahan takia, mutta jopa enemmän elämänsä tarkoituksen takia. Itse asiassa he työskentelevät, jotta heillä olisi hauskaa. Yhtiöt jotka jättävät tämän tosiasian huomioimatta, ovat pohjimmiltaan lahjoneet työntekijöitään ja maksaneet hinnan uskollisuuden ja sitoutumisen puutteesta.

Ilmeisesti suuri osa taloustieteilijöistä ja liikkeenjohtajista voi aluksi yhtyä Pfefferin em. kritiikkiin, mutta teoreettisesti ja käytännössä ei kuitenkaan kritiikkiä lopultakaan oteta huomioon. Rahan motivoiva vaikutus on syvällä talousteorioissa, erityisesti uusklassisessa teoriassa. Nimittäin teoria uskoo rationaaliseen voittoon pyrkivään päätöksentekijään niin työnantaja- kuin työntekijäpuolellakin. Tätä perusnäkemystä tukevat myös sellaiset suositut taloudelliset käsitteet kuin toimijateoria (agency theory) ja liikekustannusteoria (transaction-cost theory). Molempiin teorioihin sisältyy ajatus, että yksilöt eivät pyri vain turvaamaan omia etujaan, vaan tekevät niin ajoittain petoksin ja opportunistisesti. Kaikki nämä taloudelliset mallit kuvaavat työn kovana ja vastenmielisenä ja viittaavat siihen, että ainoa keino saada ihmiset töihin on jonkinlainen palkkioiden ja pakotteiden yhdistelmä. Niinikään ekonomistien kieli on täynnä sellaisia termejä kuten (työn) välttely (shirking) ja vapaamatkustus (free riding). Kieli on vaikuttavaa ja taloustieteilijätkin ovat huomanneet, että ihmiskäyttäytymisen teorioista voi tulla itsensä toteuttavia. Mehän toimimme näiden teorioiden mukaan, mikä vaikuttaa myös muihin toimijoihin. (Pfeffer 1998, 111-113)

Yksi tärkeä tekijä, mikä pyrkii säilyttämään nämä myytit, on palkkajärjestelmäkonsulttien elinkeino. Tämä johtuu lähinnä kolmesta syystä. Ensimmäinen he saavat leipänsä palkkausjärjestelmien ongelmien korjailuista. Toiseksi ongelmien korjailu johtaa taas uusiin ongelmiin, jolloin heille löytyy taas lisää työtä. Kolmanneksi johtajille on paljon helpompaa yrittää paikata palkkausjärjestelmää kuin muuttaa koko organisaatiokulttuuria ja työn tekemisen tapoja siellä. (Pfeffer 1998, 111-113)

Naisbitt ja Aburdene (1990, 200-201) ovat kiinnittäneet huomiota korkeammin koulutettujen työntekijöiden johtamistapoihin. Nykyään yritys on paljolti vapaaehtoinen organisaatio, missä autoritaarisella johtamisella ei saada tuloksia. Tarvitaan lojaliteetin voittamista, sitoumuksen saavuttamista ja kunnioituksen ansaitsemista. Paradoksaalista on myös se, että ihmiset, jotka ovat vaikeasti valvottavissa ja vapaimpia lähtemään ja ihmiset, jotka ajattelevat itseään ja kyseenalaistavat arvovallojan, ovat johtajan paras tiedonlähde ja apu saavuttaa organisaation päämäärät.

Vaikka Naisbitt ja Aburdene (1990, 201) pitävätkin taloudellisia kannusteita tärkeinä, korostavat he koulutetun työvoiman suhteen demokraattista johtamistapaa ja sen

huomioimista, että ihmisillä on yrityksen lisäksi sitoumuksia muihinkin yhteisöihin, joihin he kuuluvat. Näistä ehkä yksi tärkeimmistä on perhe, sen nykyisesti kriisistä huolimatta. Lisäksi pitää olla aikaa myös vapaa-ajan harrastuksille kuten esimerkiksi urheilulle, opiskelulle, matkustelulle jne. Vaikka näitä ”ulkoisia toimintoja” voidaan integroida myös yrityksen vapaa-ajan toimintoihin, näyttää tulevaisuudessa yhä tärkeämmältä, että ihminen tarvitsee vaihteluksi myös työpaikan ulkopuolisia ihmissuhteita ja toimintaa pystyäkseen kiivastahtiseen työhön yrityksessään/ työpaikallaan.

Pfefferin ja osin myös Naisbittin ja Aburdenen näkemykset ovat linjassa jo aikaisemmin esittämiäni taloudellisia kannusteita kritisoivien näkemysten kanssa (vrt. luku 3.3.2. Taloudellisten kannusteiden kritiikkiä sivulta 60). Kuitenkin ne laajentavat näkökulmaa, koska 4 ensimmäistä esitetyistä myyteistä painottavat voimakkaasti yrityksen näkökulmaa puhuessaan työvoimakustannuksista ja työvoiman hinnasta. Kahden viimeisen myytin kritiikkiä tavallaan tukevat jo aikaisemmin esitetyt Alfie Kohnin ja Danielin ja Esserin näkemykset (vrt. niinkään luku 3.3.2.) Seuraavassa jaksossa onkin tarkoitus paneutua organisaation muutokseen ja niissä yhteyksissä voidaan ottaa esiin myös palkkainstituutiota kritisoineiden em. tutkijoiden näkemyksiä uudessa yhteydessä.

4.3.5. ORGANISAATION MUUTOS: KOHTI HUIPPUSUORITUKSIA JA YRITTÄJYYTTÄ

Kuten aikaisemmin jo useaan otteeseen on todettu yhteiskuntamme ja niissä toimivien yritysten ympäristö on muuttumassa voimakkaasti. Tässä tutkielmassa on lähdetty siitä, että tämä on erityisesti teknologian muutosta, joka on aiheuttanut paineita myös organisaatioiden ja jopa ihmisen muuttumiselle. Kaikilta organisaatioilta ja yhteisöiltä vaaditaan nykyään luovuutta ja innovatiivisuutta. Innovatiivisuudesta onkin tullut muotikäsite, jolla pyritään hallitsemaan tätä muutosta (vrt. luku 4.1.1. Uusklassinen yrityksen teorian hallitseva asema sivulta 71) Ns. postmoderni (vrt. luku 2.2.2. Teollisuusyhteiskunta, teknologia ja vieraantuminen sivulta 31 ja alaviite 17 sivulla 31) näkökulma korostaa sitä, että yhteiskunnat ja organisaatiot ovat ihmisten luomia ja samoin kulttuuri on ihmisen vuorovaikutuksen tulos. Vaikka nämä instituutiot kehittyvätkin ihmisten päätösten tuloksena, on päätöksentekijöitä ja valintoja niin paljon, että lopputulos ei ole kovinkaan hyvin ennustettavissa eli kyse on prosessista, joka on var-

sin sattumanvarainen. Joka tapauksessa tätä prosessia pyritään ennustamaan ja tähän prosessiin ihminen yrittää vaikuttaa omien intressiensä ja lähtökohtiensa pohjalta.

Organisaation muutosta ovat käsitelleet tästä näkökulmasta Juuti ja Lindström (1995, 24-31) tutkimuksissaan (vrt. myös luku 2.2.1. Yhteiskunnan määrittelyä sivulta 30 ja alaviite 15) esittämällä Levyn ja Merryn typologian ensi ja toisen asteen muutoksesta. **Ensi asteen muutos** tarkoittaa tietyn viitekehyksen sisällä tapahtuvaa kehittymistä ja tuon viitekehyksen entistä parempaa oppimista. Tämä on kehittämistä, joka parantaa toimintaa pienten askelten kautta muuttamatta systeemin ydinsisältöä. Kuitenkin jos ympäristö muuttuu nopeasti ja ennakoimattomasti, ei ensi asteen muutoksen strategia enää toimi ja ihmiset menettävä kykynsä ja mahdollisuutensa toimia tässä ympäristössä.

Uudenlaista koko kulttuurisen viitekehyksen muutosstrategiaa on alettu kutsua (Juuti ja Lindström 1995, 24-31) **toisen asteen muutokseksi**. Siinä koko ajattelun ja sitä ylläpitävän symbolisen kentän perustarinasto, kulttuurinen mentaliteetti muuttuu. Tällainen muutos on tietyssä mielessä laadullinen ja se koskee enemmän tai vähemmän sosiaalista järjestystä, rakenteita, pelisääntöjä, normeja ja rooleja. Yhteiskunnallisella tasolla voidaan tällaisina muutoksina pitää mm. maatalousvaltaisen yhteiskunnan muuttumista teollisuusyhteiskunnaksi ja nyt parhailaan meneillä olevaa modernin yhteiskunnan muuttumista postmoderniksi. Organisaatioihin ja yrityksiin sovellettuna toisen asteen muutos liittyy kaksivaiheiseen oppimiseen, kehittymiseen, radikaaliin muutokseen ja transformaatioon. Toisen asteen muutos on moniulotteinen, monitasoinen, epäjatkuva, radikaali organisaation muutos, jossa myös ajattelutapa muuttuu. (Juuti ja Lindström 1995, 25-26, vrt liite 8)

Toisen asteen muutosprosessi muodostuu jatkuviksi kriiseiksi ja taisteluksi muutospyrkimyksiä vastaan. Siinä voidaan kuitenkin analyysiä varten erottaa vaiheet: 1) kriisi, 2) muunnos (transformaation), 3) siirtymä (transition) ja 4) vakiintuminen uudelle tasolle ja vähittäinen kehittäminen. Muunnos on tämän prosessin ratkaiseva vaihe, sillä tällöin täytyy sisäistää eräänlainen innovaatio ja saada välähdyksenomainen visio, mikä muuttaa tietoisuutta kulttuurin syvärakenteista ja organisaation työn sisälöstä uudelle tasolle. (Juuti ja Lindström 1995, 25-28, vrt. liite 8)

Juuti ja Lindström (1995, 28-35) esittivät useita "toisen asteen" muutoksen malleja, mutta ehkä mielenkiintoisimmaksi jäi eri tasoisille kulttuurisille kerrostumille rakennettu malli, jonka ovat kehittäneet Nelson ja Burns (1984). Vaikka mallilla ei voikaan kuvata kovin yksityiskohtaisesti organisaatio- ja yrityskulttuurien rikasta todellisuutta, antaa se viitteitä niistä pyrkimyksistä, joita on yrityskulttuurin kehittämisessä. Se kuvaa myös sitä, millaisille oletuksille ihmisten voimavaroja kahlitsevat tai vapauttavat myytit perustuvat ja millaisia ilmiäisiä erilaiset uskomuksen käytännön tasolla saavat. Tässä mallissa (katso Kuva 6: Organisaatiokulttuurin kehitystasot) on samalla rakenteellista samanlaisuutta Maslowin tarvehierarkiateorian kanssa (vrt. luvut 3.1.2. ja 3.1.6.). Tämän tutkielman kannalta on tässä mallissa nimetty joitakin niitä tekijöitä, jotka näyttävät sopivan tulevaisuuden yrityksen piirteiksi ja varsinkin karkeasti yksinkertaistaen voisi sanoa, että tulevaisuuden yrityksen pitäisi pyrkiä huippusuorituksiin. Kuitenkin tällöin nousee kysymys siitä, että voiko kaikissa tulevaisuuden yrityksissä olla huippuyrityksen piirteet ja eikö tällaisestakin yrityksestä jossain kilpailutilanteessa tule jälleen reaktiivinen organisaatio? Millainen olisi sellaisen yhteiskunnan yritys- ja kilpailukulttuuri, missä kaikki pystyvät huippusuorituksiin?

Tätä huippusuoritusten tarvetta korkeateknologisessa nykyaikaisessa yhteiskunnassa on henkilötasolla paljon käsitelty Osmo Soininvaara (vrt. mm. 1994, 135-172 ja 1999, 74-75, 90-101). Hän kuvaa nykyistä taloutta hanketaloudeksi, minkä piirteitä ovat mm. markkinakeskeisyys ja jatkuva laatukilpailu. Tällaisessa kilpailussa pärjää parhaiten yritys, joka onnistuu hankkimaan parhaat työntekijät ja vain menestyvät yritykset jäävät henkiin. Siksi huippukyvyistä kannattaa kilpailla ja muista taas ei ole väliä juuri ollenkaan (Soininvaara 1999, 75).

KUVA 6: Organisaatiokulttuurin kehitystasot (Nelson & Burns 1984, Juuti ja Lindström 1995, 32)

Huippusuorituksiin pyrkivä organisaatio

- * tunnistaa mahdollisuuksia
- * suunnistaa strategisesti
- * hallitsee kehittymisen
- * luo verkostoja
- * kokonaisvaltainen johtaminen

Ennakoiva organisaatio

- * omaa merkityksellisen tehtävän (mission)
- * suunnittelee pitkällä aikavälillä
- * hallitsee suorituksen
- * kehittää organisaatiota
- * muutoksen johtaminen

Vastaanottavainen organisaatio

- * asettaa päämääriä
- * suunnittelee toimenpiteitä
- * ratkaisee ongelmia
- * rakentaa tiimejä
- * tilanteen mukainen johtamistapa

Reaktiivinen organisaatio

- * taistelee olemassa olostaan
- * suojaa itseään
- * etsii virheitä ja syyllisiä
- * itsekeskeinen
- * käskyttävä ja rankaiseva johtaminen

Edellisessä luvun (4.3.4. Myytit palkasta työn kannusteina sivulta 89.) alussa on esitelty palkkatyövoiman lisäystä ja itsenäisen työvoiman eli yrittäjien ja maanviljelijöi-

den väheneminen viimeisen parin sadan vuoden trendiksi. Se oli modernin teollisuuden kehitystä ja suurten byrokraattisten organisaatioiden voittokulun aikaa. Kun korkeateknologinen moderni yhteiskunta kehittyy ja muuttuu postmoderniksi ja yhä teknologisemmaksi joutuu myös palkkatyöinstituutio uuteen tilanteeseen. Samalla myös muuttuu yrittäjien asema ja perinteinen maanviljelijäväestö muuttuu maaseudun yrittäjäkunnaksi. Paula Kyrö (1997, 177-189) on väitöskirjassaan kuvannut tätä postmodernin muutosta myös yrittäjyyden uudeksi tulemiseksi. Suurten yritysten tehtävänä on tähän asti ollut taloudellisen kasvun ylläpitäminen, mikä edellyttää tehokkuutta ja entistä vähäisempään inhimillisen työn käyttöä. Samalla kuitenkin ympäristö asettaa rajoja suuryritysten toiminnalle ja kasvun ylläpitämiselle. Kun suuryritykset eivät ratkaisevasti luo uusia työpaikkoja, asetetaan toiveet työpaikkojen lisääntymisessä pieniin ja keskisuuriin yrityksiin sekä itsensä työllistämiseen. Työllistämisen kannalta yrittäjyys työpaikkojen luojana on keskeinen postmodernin murroksesta selviytymisen väline. Toisaalta työttömyys, joka kohtaa ajoittain lähes jokaista, muuttaa yksilön suhdetta työhön. Yrittäjämäinen toiminta kaiken kaikkiaan lisääntyy. Myös julkinen sektori supistaa toimintojaan ja sen ennen hoitamia tehtäviä tulee hoitamaan uudenlaiset yksityiset yritykset.

Yrittäjyydestä on alettu keskustella yhä enemmän. Siitä on alettu rakentaa uutta työnteon mallia. Yrittäjyyden ominaisuudet kokonaisvaltaisuus, koordinointi, innovatiivisuus ja omaehtoisuus, mikä ilmenee riskin kantamisena omasta työllisyydestä ovat nousseet arvoon ja muokanneet uutta työnteon mallia. Yrittäjyys korostaa yksilöllisyyden, ihmisen ainutlaatuisuuden esiin nousua paitsi yksilön taholla myös työyhteisöissä ja koko yhteiskunnassa. Postmoderni moninaisuus on kuitenkin kovin vaikea hahmottaa modernin käsittein ja ajatustavoin. Yrittäjille ja työttömille ollaan luomassa yhä uusia järjestelmiä ja lakeja, jotka saattavat hukuttaa lupaavan uuden työnteon mallit. Yhteiskunta toimii kaksinaisesti pyrkiessään samaan yrittäjyyden myötä yksilöllisyyden voimavaroja käyttöönsä, mutta samalla ylihuolehtii ja holhoaa/ järjestelee vanhalla modernin yhteiskunnan tavalla. (Kyrö 1997, 188)

Yrittäjyyden innovatiivisuus-komponentti on uudistava voima, joka tuo uutta kannattavaa työtä. Niinpä useat yhteiskunnalliset ajattelijat ja taloustutkijat ovatkin nostaneet yrittäjyyden ”uudelleenkeksimisen haasteeksi nyky-yhteiskunnan ongelmien ratkai-

ussa. J. Duncan kollegoineen (1988) viittaa tällöin sisäiseen yrittäjyyteen suurissa yrityksissä; heidän artikkelinsa otsikko on ”Sisäinen yrittäjyys ja yrityksen uudelleen keksiminen”. Megatrendipohdiskeluistaan tunnetut Naisbitt ja Aburdene (1985) ovat tehneet kokonaisen kirjan ”Yrityksen uudelleenkeksiminen”. Julkissektorin uusiutumishaasteista on oivallinen kuvaus Osborne ja Gaablerin (1993) kirjassa ”Hallinnon uudelleenkeksiminen – Kuinka yrittäjähengi muuttaa julkista sektoria”. Myös Pertti Kettunen (1995) on edellyttänyt yrittäjyyden uudelleenkeksimistä Suomen talouden kohentuessa. (Koiranen ja Peltonen 1995, 99)

Tässä luvussa pyrittiin määrittelemään yritys ja päädyttiin yrittäjyyden uuteen tulemiseen paitsi työn myös koko postmodernin maailman muokkaajana. Perinteisen palkkatyöinstituution juuria kuvattiin ja päädyttiin sen muutostarpeisiin jo nykyisissä käytännön yrityksissä, joissa vaikuttavat väärät myytit palkan käytöstä yritysten työn motivoijana. Palkan merkitys pienenee erityisesti huippusuorituksiin pyrkivissä yrityksissä, jotka ilmeisesti voidaan tässä postmodernin murroksessa ymmärtää tulevaisuuden yritysten eräänlaisiksi malleiksi. Yrittäjyys on myös luovaa toimintaa, mutta ”jos perusturvallisuus järkkyy, painuu luovuus nolnaan”³¹. Tässä yhteydessä on syytä palauttaa mieliin perustulo, joka tukisi nimenomaan sekä henkilöstön perusturvallisuutta että omaehtoista toimintaa, mitä yrittäjyys parhaimmillaan on (vrt. luku 3.2.3. Perustulo toimeentulon perustana sivulta 55.). Tässä luvussa tuli esiin myös työ huvina, kun todettiin, että ihmiset eivät tee työtä pääasiassa rahan takia. Luvussa 2.1. esitetty työn määrittely saa tästä myös tukea siksi, että valmistus (work) nähdään tekemisen ilona, jonka perimmäinen tarkoitus on helpottaa perustarpeiden tyydyttämiseen liittyvän työn (labor) vaivaa. Tätä puolestaan helpottaisi perustulon toteuttaminen tällä varsinaisen työn (labor) saralla.

³¹ Tämä on suora lainaus Johtamistaidon Opiston toimitusjohtajan Jaakko Laitisen lehtihaastattelusta Keski-suomalaisessa 29.5.1998. Hän myös korostaa, että luovuuden varmistava turvallisuuden tunne henkilöstön keskuuteen on mahdollista luoda muuttuvissakin olosuhteissa ja näin varmistetaan myös yrityksen menestyminen. Näin Laitinen ei hyväksy ”rahan pakottavaa voimaa” nykyajan ja varsinkaan tulevaisuuden yrityksissä, joissa tarvitaan luovuutta. Iskulause ”kun raha loppuu ajattelu alkaa” voitaneen ajatella yrityksen strategisen suunnittelun osana, ei yksilöä pakottavana toiminnan käynnistäjänä.

Tämän jälkeen on tarkoitus vielä käsitellä koko postmodernin murroksen alkuvoimaksi nimettyä teknologista muutosta, mikä vaikuttaa paitsi yrityksiin myös koko yhteiskuntaan ja lopullisesti muokkaa työn käsitteen. Seuraavassa luvussa käsitellään siis teknologisia tekijöitä ja niiden vaikutuksia niin yhteiskunnan kuin yrityksienkin työhön.

4.4. TEKNOLOGIA JA YRITYKSEN JA YHTEISKUNNAN TYÖN MUUTOS

4.4.1. TEKNOLOGIASTA UUDEN TYÖKULTTUURIN POHJA?

Nykyaikaisessa teknologisessa yhteiskunnassa kuitenkin yksittäisen henkilön käsitys yhteiskunnan ja jopa omista tarpeistaan on kuitenkin usein epämääräinen ja jopa virheellinenkin. Tämän voidaan sanoa, Habermasia mukaillen, johtuvan superrakenteiden vallasta ja vieraantumisesta. Korkeateknologinen yhteiskunta perustuu vielä teollisuustuotannolle ja siihen liittyy tärkeimpänä päämääränä tavaroiden ja palvelujen tuottaminen **tehokkaasti**. Siis tehokkuus, ja siihen liittyvä **kasvu**, jää edelleen yleensä tärkeimpänä päämääränä koko työorganisaation muovaajaksi. Tämä aiheuttaa rajoituksia vaihtoehdoisen työkuulttuurin kehitykselle. Näyttää myös epätodennäköiseltä, että vähittäinen nykytilanteen korjaaminen työtyytyväisyyden (job satisfacition) lisäämisen nimellä, mikä on lähinnä "ensi asteen muutosta", voisi luoda todellista uutta työkuulttuuria eli "toisen asteen" muutoksen. Ehkä voidaan toivoa, että nykyistäkin vielä täydellisempi automaatio ja teknisen sivistyksen kehitys lisääisi mahdollisuuksia vaihtoehdoiseen työkuulttuuriin ilman romanttista 'paluuta menneisyyteen'. Marcuse näkee uudessa teknologiassa mahdollisuuden minimoida työaika, jolloin 'teknologiasta tulisi kykyjen vapaan toiminnan tekijä (subject to the free play of faculties) luonnon ja yhteiskunnan puhdistamiseen'. (Meakin 1976, 194-196)

Työn ja työnteen luonteessa tulee useampien arvioiden mukaan tapahtumaan suuria muutoksia. Kivistö (1999) on hahmottanut seuraavia trendejä, jotka ovat osin jo toteutumassa:

- 1) Keskimääräinen työaika tulee edelleen vähenemään, työajoista siirrytään nykyistä joustavampaan käytäntöön, työajan kontrollista siirrytään tuloksen kontrolliin.

- 2) Jatkuva täydennyskoulutus tulee osaksi työntekoa. ihminen oppii useita ammatteja työuransa aikana.
- 3) Fyysisen työn määrä vähenee ja henkisen työn osuus lisääntyy ja työn kohteeksi tulee yhä enemmän tieto ja tietotekniikka.
- 4) Yhteiskunnan kontrollin ulkopuolella olevan harmaan talouden osuus lisääntyy.
- 5) Työnteon kokonaismerkitys ihmisen identiteetin ja omanarvontunnon antajana keskimäärin vähenee ja vastaavasti vapaa-ajan merkitys tässä suhteessa lisääntyy.
- 6) Organisaatiot kehittyvät monella tavalla: staattiset hierarkkiset järjestelmät muuttuvat joustavien verkostomaisten järjestelmien suuntaan, tietokannat, tekoäly ja tietokoneet tulevat korvaamaan osan organisaation ”rutiinijattelua” tekevästä henkilöstä, miesten ja naisten tasa-arvo työyhteisöissä paranee.
- 7) Organisaatioiden johtamisessa tulee yhä enemmän korostumaan asiantietouden ohella intuitio, visiot, näkemykset, yhteiskunnallisen kehityksen seuranta ja ennakointi yms. tekijät. Johtajien rooli on muuttumassa yhä enemmän oikeiden kysymysten tekoon, joihin organisaatio hakee vastauksia. Työpaikan ihmissuhteet ja työntekijöiden henkilökohtainen urakehitys nousevat tärkeiksi työyhteisön viihtyvyystekijöiksi.
- 8) Ihmisten käytettävissä oleva vapaa-aika tulee lisääntymään sekä työajan vähentämisen että keskimääräisen eliniän pitenemisen takia. Vapaa-aikaa käytetään osin tietotekniikan välineiden avulla sosiaalisen vuorovaikutuksen lisäämiseen, luovaan toimintaa ja itsensä kehittämiseen.

Uuteen teknologiaan perustuvan tietoyhteiskunnan ja sitä mahdollisesti seuraavan (kulttuuri-?) yhteiskunnan tulo saattaa merkitä sitä, että ensimmäistä kertaa ihmiskunnan historiassa on laajassa mitassa alkanut varastoitua vapaata aikaa ihmisten käyttöön. Tällä uuden resurssin järkevällä käytöllä voidaan/tulisi edistää sellaisia asioita, joilla voidaan ratkaista koko maapallon säilymisen ”kohtalon kysymyksiä”. (Kivistö 1990,)

4.4.2. TIEOTTEKNIIKAN JA TEKNOLOGIAN VAIKUTUS TYÖLUOKITUKSIIN

Tietotekniikan suurharppaus ja nykyinen kehitys mahdollistui nimenomaan piisirun keksimisestä. Mikropiiri on muuttanut tai oikeastaan vasta muuttamassa elämäämme. Mikropiirin soveltamisen alueella elämme vasta kehityksen alkuaskelia eikä kehityksen päättä ole näkyvissä. Oleellista on kuitenkin oivaltaa, että tiedosta ja sen siirrettävyydestä ja hallinnasta on tullut yhä merkittävämpi jopa strateginen kilpailutekijä sekä kotimaassa että kansainvälisillä (globaaleilla) markkinoilla lähes kaikilla tuotannon ja toiminnan aloilla. (Ojapelto 1989, 11)

Tietokoneen yleistymistä viime vuosikymmeninä on kutsuttu Toflerin mukaan maailmanhistorian suurimmaksi tietojärjestelmän (knowledge system) muutokseksi sitten kirjapainotekniikan 1400-luvulla tai jopa kirjoittamisen keksimisen (Malaska & Salmi 1994, 65). Tämän yleistymisen takasi tuo edellä mainittu piisirun keksiminen, mikä puolestaan mahdollisti pientietokoneiden valmistuksen ja käytön.

Ojapelto käsittelee teoksessaan (1989, 11-106) lukuisin esimerkein teknologisia innovaatioita teollisuudessa, palveluissa sekä hallinto- ja hoivajärjestelmissä. Teollisuudessa ollaan nyt pisimmällä, mutta teknologiaa käytetään yhä enemmän kaikilla em. toiminta-alueilla. Menemättä näiden uudistusten sisältöön voidaan perustellusti sanoa, että tuloksena on yhä vähemmän perinteisen, teollisuuskulttuurissa kehittyneen, inhimillisen työn tarvetta.

Teknologian alan edustajan, Softlinen toimitusjohtajan Mikael Roosin mukaan Suomen teollisuuden automaatioaste oli (noin v. 1988) vasta noin 20 prosenttia, mutta seuraavan kymmenen vuoden aikana sen nousee 80 prosenttiin (Ojapelto 1989, 18). Työntekijöiden vähentämisessä oltiin siis 1980-luvun lopulla vasta alkuaskelmilla ja vasta 1990-luvulla nähtiin työttömyysluvuissa mm. tämä kehitys.

Ojapelto (1989, 52-90) kuvaa myös palvelujen hoitamista yhä enemmän tietotekniikan avulla. Lopputulos matkasta palveluyhteiskuntaan on se, että nykyajan ja erityisesti tulevaisuuden palvelu on sitä, että jokainen saa palvelua itse itsensä (Ojapelto 1989, 90). Voitaneen sanoa, että perinteinen työ "raadantana" siirretään osittain ihmisille itselleen kuluttajana, vaikka tekniset apuvälineet sitä helpottavatkin.

Valtion ja kuntien byrokraatioissakin on yhä enemmän otettu käyttöön tietotekniikka ja teknologia laajemminkin ja yksityisen puolen kokemusten pohjalta onkin sanottu, että "ainakin kolmasosa väestä voitaisiin helposti saneerata". Kuvaava tässä yhteydessä on KTM:n entisen kansliapäällikön Bror Wahlroosin toteamus julkisuudessa tästä "löysästä" virkamieskunnasta: "Olen joskus sanonut, että kolmannekselle virkamiehittämmme pitäisi antaa potkut, toinen kolmannes pitäisi laittaa uudelleen koulutukseen ja lopuille pitäisi maksaa tuplapalkka. Olen edelleen samaa mieltä, joskin olen taipuvainen nostamaan tuon ensin mainitun määrän 40 prosenttiin." (Ojapelto 1989, 91)

Erilaisissa rutiinitöissä työpaikat ovat vähentyneet merkittävästi. Näistä konkreettisia lukuja vuosilta 1980-92 ovat esittäneet Koironen ja Peltonen (1995, 98):

- rekisterien ylläpito	- 60 %
- raportointi	- 59 %
- opastava työnjohto	- 53 %
- kone- ja kaunokirjoitus	- 52 %
- työhönotto	- 44 %
- palkkalaskenta	- 43 %
- varastointi ja kuljetus	- 40 %

Yleissääntönä on myös, että rutiinityöpaikkojen tilalle tulee luovia työpaikkoja joko itsenäisenä yrittäjänä tai sisäisenä yrittäjänä toisen palveluksessa. Tosin työntekijöitä tarvitaan aikaisempaa vähemmän saman "tuotoksen" aikaansaamiseksi. Edellä listattuja työtehtäviä on vähentänyt ennen kaikkea tietotekniikan kehittyminen. Näin on tapahtunut sekä 1980-luvun korkeasuhdanteessa että 1990-luvun alun lamavuosina. Näin ollen voidaankin vakuuttua, että kyse on työelämän rakenteiden muutoksista ja niiden aiheuttamasta työpaikkojen katoamisesta, mikä siis ilmenee työttömyytenä "vanhoilla aloilla".

Myös Torsti Kivistön (1990) käsityksen mukaan uuden teknologian sekä koulutustason nousun johdosta myös työn tuottavuus ja kilpailukyky paranee jatkuvasti. Uusi teknologia toisaalta poistaa vanhentuvia työpaikkoja ja toisaalta luo uusia. Informaa-

tiotekniikan vaikutuksesta myös niin kaupallisten kuin julkistenkin palvelujen merkitys kasvaa ja informaation tuottamisen ja jakelun vaikutuksesta syntyy myös uusia palveluja ja palvelutyypppejä erilaisille ja eri ikäisille ihmisille. Tapahtuu myös palvelujen monipuolistumista ja hajaantumista ja yhteiskunnan organisoimien palvelujen rinnalle syntyy yksityisiä palveluja ja uutta omatoimisuutta. (Mäki 1996, 12-13, Kivistö 1990)

Teollisuusyhteiskunta on peruuttamattomasti muuttumassa uudenlaiseksi juuri tietotekniikan vaikutuksesta. Yhteiskunnan luonne perustuu tietojen käsittelyyn, siirtelyyn ja eräänlaisiin supersymboleihin. Yhteiskunnan nimityskin on vielä epäselvä, mutta käyttämäni korkeateknologinen yhteiskunta nimitys sopinee muiden kuten osaamisen yhteiskunta tai tietoyhteiskunta rinnalle (nimityksestä vrt. luku 2.2.2. Teollisuusyhteiskunta, teknologia ja vieraantuminen sivulta 31 ja viite 16 sivulla 31), koska kyse on ns. informaatioammattien lisääntymisestä (vrt. Juuti 1991, 13-15 ja Malaska & Salminen 1994, 73-74). Supersymbolinen kansantalous³² tekee käyttökelttomaksi aiemmat käsitteet kuten työttömyyden ja työn. Samoin yhteiskunnan jako perinteisiin maatalouden, teollisuuden ja palvelujen sektoreihin käynee käyttökelttomaksi. Samoin vanhat toimialaluokittelut joutuvat muutoksiin tai ainakin toimialojen sisällöt muuttuvat. Tulevaisuuden yhteiskunnan luokittelut jakautunevat tiedonkäsittelyn intensiiviteetin mukaan esimerkiksi tietotyöhön, sekatyöhön ja fyysiseen työhön. (Malaska & Salminen 1994, 74, vrt. luvun 4.3.4. Myytit palkasta työn kannusteina alussa sivulta 89.)

Toimialaluokitukset ja ammattinimikkeet ovat myös Osmo Soininvaaran (1999, 57-64) mukaan muuttumassa. Hän kuvaa osin jo nykyistä mutta erityisesti laajenevia kansantalouden osia kansantaloudeksi, missä se minkäläistä työtä ihmiset tekevät on tärkeämpää kuin perinteiset toimiala- ja ammattiluokitukset. Soininvaaran mielestä ame-

³² Tai oikeastaan pitäisi puhua globaalitaloudesta, sillä kansantaloutta, joka on käsitetty valtioiden hallitsemiseksi, on yhä vaikeampi käsitellä omana irrallisena kokonaisuutena.

rikkalainen Robert B. Reich³³ on kehittänyt mielenkiintoisen työn sisällöllisen luokituksen. Tätä luokitusta Soininvaara pyrkii soveltamaan Suomen oloihin ja hän kuvaa sen avulla työntekijöiden nykyisiä ja tulevaisuuden hyvyys- ja palkkaeroja.

Raichin luokittelussa huipulla on 'aivotyö' tai symbolianalyttikon työ³⁴. Kaksi muuta työtehtävien luokkaa ovat, Soininvaaran terminologiaa käyttäen, rutiinityö ja palvelutyö, joita Reichin kirjan käännöksessä kutsutaan rutiinituotantopalveluiksi ja henkilöpalveluiksi. Näitä voidaan luettelomaisesti pääasiassa Soininvaaran (1999, 60-64 vrt. myös Reich 1995,190-203) tulkitsemana ja soveltamana luonnehtia seuraavasti:

- Aivotyö** - Kaikenlainen suunnittelu ja ongelmanratkaisu.
- Luovaa työtä, jota tehdään ajattelemalla ja erilaisia merkkejä ja merkityksiä järjestämällä.
 - Saman työn tekeminen uudestaan ja samalla tavalla ei yleensä tuota mitään (lisä)arvoa.
 - Kyvykkyyserot ovat suurempia kuin perinteisessä suorittavassa työssä.
 - Tätä työtä tekevät hallitusten johtajat, juristit, arkkitehdit, markkinoijat, tutkijat, esiintyvät ja luovat taiteilijat ja urheilijat.
 - Hyvistä aivotyön tekijöistä on aina pula.
 - Myös koko työajan käsite on tässä työssä epämääräinen.

Rutiinityö

³³ Harvardin yliopiston professori Robert B. Reich työskenteli USA:n presidentin Clintonin työministerinä jonkin aikaa. Hän kirjoitti kirjan 'Rajaton maailma' (alkuperäisteos 'Work on Nations' ilmestyi 1991), mitä Soininvaara (1999, 60 viite 12) ei työn luokitusta lukuun ottamatta pidä onnistuneena globalisaation ja Adam Smithin ajatusten tulkkina.

³⁴ Osmo Soininvaara on kääntänyt sanan symbolianalyttikko tai symbolianalyttiset palvelut, mitä on käytetty Reichin kirjan käännöksessä, aivotyöksi. Pidän aivotyönimitystä tässä yhteydessä parempana, vaikkakin jossain määrin ongelmallisena sitäkin (vrt. Soininvaara 1999, 60 viite 13). Englanniksi tämä luokittelu on seuraava: 'symbolic-analytic services', 'in-person services' ja 'routine production services' (Reich 1992, 174-180).

- Tähän kuuluu perinteinen liukuhihnatyö ja toimistotyö, missä ei tarvitse juurikaan kiinnittää huomiota käsiteltävien papereiden tekstin sisältöön tai merkityksiin.

- Vaatii työntekijältä tarkkuutta ja kurinalaisuutta, mutta ei kykyä abstraktiin ajatteluun ja merkittävään aloitteellisuuteen.

- Tätä työtä vähentää koko ajan tehdas- ja toimistoautomaatio ja työn siirtyminen halvan palkkauksen maihin.

- Tämän väheneminen on merkittävin rakenteellisen työttömyyden aiheuttaja.

Palvelutyö - Tähän kuuluvat paikalliset - tai henkilöpalvelut.

- Näitä töitä ei voida siirtää muualle, koska ne täytyy suorittaa lähellä asiakasta.

- Rutiinitöistä nämä eroavat myös siten, että niitä ei voida automatisoida yhtä paljon.

- Eivät aseta työvoimalle yhtä korkeita ja yksipuolisia vaatimuksia kuin aivotyö.

- Vaativat rutiinitöitä enemmän oma-aloitteellisuutta, ihmissuhdetaitoja ja harjaantumista ja jopa edullista ulkonäköä.

- Pitää huomioida, että tätä luokkaa tässä yhteydessä ei pidä sekoittaa työskentelyyn palvelualalla, missä on paljon myös aivotyötä.

Ihmisen elämän luokittelu työhön, perhe-elämään ja vapaa-aikaan niinkään saattaa menettää merkitystään. Tämä on kuitenkin lähes kaikkien tilastojen ja yhteiskuntatieteellisten tutkimusten perusjakoja ja mm. Juutin (1996, 143-236) tutkimus perustuu tälle jaotukselle. Voidaanko tulevaisuudessa tämä jaottelu ylittää tai muuttaa toisenlaiseksi ymmärtämällä ihmiselämän kokonaisuudeksi? Joka tapauksessa työn uudelleen määrittely esim. arendtilaisessa mielessä väistämättä johtaa tämän jaottelun perusteiden muuttumiseen ja mahdollisesti muuttamistarpeeseen. Mielenkiintoinen pohdinnan aihe olisi se, että miten voidaan vanhoille jaotteluille perustuvia tietoja ja kyselyaineistoja jatkossa hyödyntää, jos jaottelut ja käsitteet muuttuvat?

4.4.3. YRITYSTEN VERKOSTOITUMINEN

Perinteisesti käsitetään, että yrityksen toiminnalla on tarkoitus tyydyttää asiakkaiden/kuluttajien inhimillisiä tarpeita (vrt. Kettunen 1979, 15-17). Voidaan myös erityisesti pienyritysten kohdalla todeta, että jotkut ihmiset ovat perustaneet yrityksen tyydyttämään omia luomisen tarpeitaan. Näiden tarpeiden kannalta yrityksen palkatut työntekijät ovat vain työvoimaa eli tuotannontekijä, joka maksaa usein liikaa. Nykyisin ja tulevaisuudessakin ihmisten toimintaa säätelevät viimekädessä yhteiskunnan takaamat pelinsäännöt voivat olla yritykselle niin raskaita, että uusi pienekö yritys ei niistä kovassa kilpailussa selviä. Kuitenkin kun myös palkattujen työntekijöiden tarpeita huomioidaan, voidaan heidän työmotivaatiotaan ja samalla yritysten tulosta parantaa eikä ihmisten palkkaaminen ole "raakaa hyväksikäyttämistä". Jos ihmisten perustoimeentulo on turvattu yhteiskunnan toimin perustulojärjestelmällä, palkkatyön täytyy olla yrityksen tarvitsemille työntekijöille ainakin joitakin tarpeita tyydyttävää. Jos näin ei ole, yritykset joutuvat korvaamaan sitä teknologian hyväksikäyttöä lisäämällä ja palvelujen ostamisena ulkopuolelta. Näihin haasteisiin on pyritty vastaamaan myös uudenlaisia verkostomaisia yritys rakenteita luomalla.

Voi olla, että tulevaisuudessa ihmisiä yritysyksiköissä tarvitaan yhä vähemmän ja organisaatiot muodostuvatkin aivan uudenlaisista rakenteista, verkostoista (network/networking). Verkostoilla Naisbitin ja Aburdenen (1990,282-287) mukaan tarkoitetaan yleensä ihmisten suoraa vuorovaikutusta (vrt. Arendtin toiminta luku 2.1.3. ja 2.3. ja Habermasin vuorovaikutus luku 2.2.4.), ideoiden, tiedon ja resurssien vaihtoa (Malaska & Salmien 1994, 68). Merkittävää tässä yhteydessä on se, että verkostot ja niissä liikkuminen on prosessi, jossa ei ole välttämättä suoranaista konkreettista lopputulosta, tuotetta, perinteisessä mielessä, vaan kontaktit saattavat olla sellaisenaankin tärkeitä sosiaalisia tarpeita tyydyttävää toimintaa nimenomaan arendtilaisessa mielessä (vrt. luvut 2.1.3. ja 2.3. sekä Palonen 1989, 21-27). Verkostoituminen korostaa myös ihmisten omatoimisuuden lisääntymistä. Kyse on pienuuden mittakaavaedusta (diseconomics of scale) ja pienten joustavien yritystoimijoiden lisääntymisestä (Malaska & Salminen 1994, 68).

Jo teollistumisen alkuaikoina oli johtavana ajatuksena se, että kun tuotannon määrä lisääntyy, laskevat kiinteät kustannukset ja näin myös tuotteen hinta. 1800-luvun lopulta alkaen onkin kehitetty valtavia tuotantolaitoksia ja vastaavasti taloustieteessä ”suuruuden ekonomiaa” (economics of scale). Siinä on siis kyse volyymeista ja mittakaavaedusta. Vastapainoksi on kehitetty myös Malaskan ja Salmisen mainitsema pienen mittakaavaetu, mitä edustaa mm. E. F. Schumacher teoksessaan ’Pieni on kaunista’ (1976) ja ’Inhimillinen vaihtoehto’ (1980). Tosin vielä 1980-luvulla ei ollut nykyisen tietoteknologian antamia mahdollisuuksia sen hyödyntämiseen.

Taloustieteilijät ovat viimeaikoina kehittäneet myös ”joustavuuden taloutta” (economics of scope)³⁵, mitä on sovellettu erityisesti yrittäjyystutkimuksessa ja mikä soveltuu myös verkostotalouden tarkasteluun. Nimittäin englantilainen sana ’scope’ tarkoittaa sanakirjan mukaan mm. liikkumatilaa, mahdollisuuksia ja toimintavapautta. Siinä painottuu joustavuuden lisäksi mm. jähkailematon päätöksenteko, parempi markkinoinnin tehokkuus, resurssien hyödyntäminen ja uudenlainen kyky erikoistua. Kyse on vastapainosta lähinnä suurelle byrokraattiselle yritysorganisaatiolle. Kyse voi olla verkostomaisesta yrittäjyydestä.

Robert B. Reichin (1995, 102-112) mukaan yritysten rakenne muuttuu hierarkkisesta pyramidinomaisesta horisontaaliseen verkostomaiseen muotoon tulevaisuudessa. Tällöin lisäarvon tuottamisesta vastaa kolme ryhmää työntekijöitä: ongelman ratkaisijat, ongelman tunnistajat ja strategiset välittäjät. Viimeiset luovat ympäristön edellisille, jotta nämä voivat muodostaa ryhmiä ja verkostoja. Nämä verkostot muodostuvat yritysten sisälle ja eri yritysten ja yritysten osien välille. Lisäarvokeskeinen yritys näyttäkin enemmän hämähäkin verkolta kuin pyramidilta. Reich (1995, 106-109) onkin huomannut erilaisia yritysverkkoja, joita hän on nimittänyt itsenäisiksi tulosityksiköiksi, spin-off ja spin-in yrityksiksi, lisensioinniksi ja pelkäksi välitykseksi. Kyse on yritysten erilaisista yhteistyömuodoista, jotka nykyaikainen teknologia (tietokoneet, faksit, satelliitit, tietoverkot, modeemit jne.) yhdistää ja joiden keskitetty hallinta on yhä vaikeampaa (vrt. Reich 1995, 127).

Osmo Soininvaara (1999, 73-74) on kuvannut tätä verkostoa myös hanketaloudeksi ja projekteiksi, missä yritykset käyttävät yhä enemmän alihankkijoita. Näin hyödynnetään osaamista tehokkaammin kuin perinteisissä hierarkkisissa yrityksissä. Hierarkkisen alihankintatalouden rinnalle kehittyi vielä verkostotalous, joka koostuu toisilleen palveluja myyvien tasa-arvoisten yritysten yhteistyöstä, jossa ei ole alihankintayrityksiä ja pääyrityksiä, vaan vain yrityksiä.

Internetin kehittyminen 1990-luvulta alkaen on kuitenkin johtanut verkostoajattelun aivan uuteen vaiheeseen. Filosofi Pekka Himanen on pohtinut verkostoja teoksessaan ”Hautomo. Verkkojen filosofia” (1997). Tässä teoksessa pohditaan ennen kaikkea työn olemusta ja työn muutosta nykymaailmassa ja pyritään löytämään yhteyksiä klassiseen kreikkalaiseen filosofiaan. Samalla kun etsitään uusia käsitteitä ja sisältöjä työlle niin tietoverkot ovat ikään kuin uusi toimintaympäristö, joka muuttaa työn luonnetta. Internetin mahdollistava teknologia muodostaa verkostoja, jotka suuntavat vähitellen niin yritysten kuin yksittäisten ihmistenkin arkista elämää. Verkostot syntyvät niin yritysten sisälle kuin yritysten välille.

Himasen (1999, 26) mukaansa monimutkaistuvissa prosesseissa työntekijä on yksin tai yhdessä muiden kanssa ryhmä. Tällaisissa työn käyttöliittymissä yksittäisellä ihmisellä ei enää ole työtä vaan ryhmällä. Oikeastaan edes ryhmällä ei ole työtä, vaan tavallaan vain ryhmien projekteissa on työtä. Näin työt muuttuvat projektimaisiksi, jolloin kiinteät organisaatiota vältellään. Ihmiset hoitavat asioitaan, niin työ- kuin vapaa-aikaansa, koneiden ja verkkojen välityksellä.

Kun työn ja vapaa-ajan erottelu hämärtyy, voidaan työ tehdä haluttuna aikana ja haluttussa paikassa etätyönä. Työnantajat ovat tarttuneet innolla etätyön ja projektien ideoihin. Usein virtuaalisten organisaatioiden avulla kiinteät kustannukset muunnetaan muuttuviksi kuluiksi. Ihmisestä tulee ’on demand’ –työntekijä, jonka on tehtävä itsensä työnantajan kannalta kiinnostavaksi. Työnantaja, josta muodostuu ikään kuin asiantuntijapalvelujen ostaja, verkostoituu parhaiden osaajien kanssa ja kustannukset juok-

³⁵ Tämän ajatuksen tähän olen saanut Jyväskylän yliopiston taloustieteen yrittäjyyden professorilta Matti Koiraselta.

sevat vain ostetuista palveluista tai projektin ajan. Konsulttien ammattikunta on maailmassa lisääntymässä huimasti. Työnantajan ja talousjärjestelmän kannalta ongelmallista on kuitenkin se, että tietoverkoissa tapahtuu paljon rahatonta asiantuntijavaihtoa, mistä parhaita esimerkkejä on tietokoneiden Linux käyttöjärjestelmän kehittäminen. Lisäksi tietoverkoista on muodostunut myös ihmisten ”vapaan toiminnan” ympäristö, missä ei välttämättä ole edes taloudellisia päämääriä tai tarkoitusperiä. (vrt. Himanen 1997, 27-28, 71)

4.4.4. TYÖ KULTTUURIYHTEISKUNNASSA

Vaikka olenkin ottanut teknologian tulevaisuuden yhteiskunnan tärkeäksi piirteeksi ja muutoksen käynnistäväksi voimaksi, on kulttuurista kuitenkin tässä tutkimuksessa hahmottumassa inhimillisen yhteiskunnan ja yritysten³⁶ syvimpiä rakenteita kuvaava tekijä. Sen tietynlainen pysyvyys ja toisaalta vähittäinen muuttuminen yhdistävät sen teknologiaan innovaation ja luovuuden kautta. Kulttuuriin siis liittyy luovuus. Näin ollen uutta yhteiskuntaa voitaisiin nimittää myös ”kulttuuriyhteiskunnaksi”, minkä nimityksen on esittänyt H. Schwengel artikkelissaan, mikä on julkaistu Keatin ja Abercombien toimittamassa kirjassa ’Enterprice Culture’ (1991). Tämän nimityksen on ottanut käyttöön myös Antti Kasvio teoksessaan ”Uusi työn yhteiskunta” (1994, 164). Koska täystyöllisyys on Kasvion mielestään epärealistinen tavoite, on hänen mielestään edettävä palkkatyön yhteiskunnan rajojen yli kohti uudenlaisia mielekkään työn ja toiminnan mahdollisuuksia kaikille yhteiskunnan jäsenille (Kasvio 1994, 259-169). Tällaista yhteiskuntaa ohjaisivat uudentyyppiset arvot, jotka ovat yhä vähemmän materialistisia ja enemmän henkisiä. Myös yhteys muihin ihmisiin korostuu vuorovaikutuksen (vrt. luku 2.2.4. Vuorovaikutus työn vaihtoehto? sivulta 35 alkaen) lisääntymisen takia (Juuti 1991, 13-16, Malaska & Salminen 1994, 11).

³⁶ Yrityksen taloustieteeseen on kulttuurin käsite tullut mm. Edgar Scheinin yritys- ja organisaatiokulttuureita käsittelevistä tutkimuksista (vrt. myös tämän tutkielman luku 3.1.5. Henkinen kasvu motivaatiotekijänä sivulta 49 alkaen ja luku 3.3.6. Kulttuurinen pääoma ja palkkatyö sivulta 69 alkaen)

Tulevaisuuden työtä hahmottaessaan on työolokomitean mietinnössä (Komiteamietintö 1991:37) hahmotettu "hyvän työn" käsite (Kasvio 94, 159-160):³⁷

Toimeentulo	Palkka (tarve ja taidot)
	Turva (sairaus, vanhuus, työttömyys, irtisanominen)
Työn mielekkyys	Haasteellisuus (lähellä kykyjä)
	Kannustavuus
	Kehittävyys
	Työtoveruus
	Turvallisuus
	Tasa-arvoisuus
	Joustavuus
Kannattavuus, taloudellisuus	
	Tehokkuus/tuottavuus

Lisäksi komitea määritteli samoilla periaatteilla myös hyvän yrityksen tai työpaikan ja jopa hyvän yhteiskunnankin. Nimensä mukaan komitea esitti työympäristölainsäädännön kehittämistä siten, että työnantajan velvoitteita lisättäisiin työsuojelusuunnitelmilla ja niiden noudattamista myös valvottaisiin tarkemmin. Työnantajajärjestöt luonnollisesti kritisoivat tätä "vanhentunutta säätelyajattelua". (Kasvio 1994, 160-162)

Tulevaisuuden tutkijat ovat hahmotelleet vielä pitemmälle visioita tulevaisuuden yhteiskunnasta ja yritys- ja muista organisaatioista. Naisbittin ja Aburdenen (vrt. 1990, 194-218) tavoin voidaan tietoyhteiskunnassa tunnistaa organisaatioiden ja niiden johtamisen kehityssuunniksi mm.:

- Ihmisen hakevat työstään henkistä kasvua. Organisaatiot ja tehtävät, joissa ei voi toteuttaa ja kehittää itseään, eivät saa henkilöstöä.

³⁷ Tämä on itse asiassa yksi versio Maslowin tarveorian luokittelusta (vrt. luku 3.1. Tarve- ja motivaatioteoria⁴¹) ja hänen muodostamistaan työasennetekijöistä (vrt. luku 3.1.3. Motivaatio - hygienia - teoria sivulta 43).

- Ihmiset haluavat sitoutua työhönsä ja kokea olevansa hyödyllisiä ja merkittäviä yhteiskunnan/työyhteisön jäseniä.
- Esimies joutuu käskijän sijasta ottamaan valmentajan ja kehittäjän roolin.
- Sisäinen yrittäjyys korostuu.
- Elintason sijasta korostuu elämisen laatu.

Nämä kehityssuunnat ovat tulleet esille tässä tutkielmassa jo inhimillisiä tarpeita käsittelevässä luvussa (3.3. Kannusteet ja palkkatyö sivulta 59) ja erityisesti sen työhön sitoutumista käsittelevässä luvussa (3.3.5 Sitoutuminen työhön 65), missä korostuu haasteellisuus ja yrittäjyys. Myös yritysorganisaatiota käsittelevässä luvussa nämä samat asiat toistuvat, kun vaaditaan koko yritykseltä huippusuorituksia (4.3.5. Organisaation muutos: kohti huippusuorituksia ja yrittäjyyttä sivulta 93).

Esitetyt kuvaukset, peruslähtökohdistaan ja pienistä puutteistaan huolimatta, antavat kuitenkin viitteitä yrityksen työn ja sen työntekijöiden työmotivaation tarkastelulle. Nimittäin jos perustoimeentulo taattaisiinkin sen "hyvän yhteiskunnan" toimesta eli otettaisiin käyttöön perustulo ja säilytettäisiin edelleen jo nyt voimassa olevat ilmaiset/ lähes ilmaiset yhteiskunnalliset palvelut (turva), yritysten täytyisi "vapaaehtoisesti" järjestää itsestään "hyvä yritys/työpaikka" pelkkää työsuojelua paljon laajemmin, jotta voisivat houkutella ja motivoida työntekijöitään. Vauhtia tulisi sekä teknologian hyväksikäytön lisäämiseen, että jäljelle jääneen yrityksessä tarvittavan ihmistyön tekemisessä mielekkäämmäksi. Kyse olisi perinteisen teollisuusyhteiskunnan työnteon kulttuuristen muotojen ja yritysten noudattamien henkilöstöstrategioiden kokonaisvaltaisesta uudistamisesta niin tuotannossa kuin palveluissakin (Kasvio 1994, 259). Tämä suuntaushan on jo olemassa. Tällöin yritykset vapautettaisiin työntekijöittensä perusturvan takaavasta "työllistämisvelvoitteesta" ja ne voisivat keskittyä "varsinaiseen" tehtäväänsä ja ihmistyön kehittäminen jäsenyisi yrityksen omista päämääristä ilman nykyisin liialliseksi koettua ulkoista puuttumista eli "niiden omien ehtojen mukaisesti" (Kasvio 1994, 264). Toki palkka jäisi, mutta sen merkitys vähenisi ja ikävämistä töistä täytyisi maksaa enemmän tai niitä muuten "rikastaa". Kuten asian on

ilmaissut Osmo Soininvaara (1992, 161, 1993, 304): Siis ikävästä työstä kunnon korvaus ja hauskasta vähän pienempi.

Kasvio on 1980-luvulla kehittänyt yhteiskunnan ns. duaalitalousmallia, missä talouselämä on jakautunut ns. tuottavaan tehosektoriin ja pehmeämmän tuotannon ja eläimisen sektoreihin (Kasvio 1985, 171-194). Hän (1994, 264-265) on kuitenkin 1990-luvulla ”pehmentänyt” tätä duaalitalousmallia ja esittänyt vaihtoehtoiseksi strategiaksi yhteiskunnan jakamista kolmeen osaan. Ensimmäinen olisi taloudellista kilpailukykyä korostavaan tehosektoriin, mikä olisi kansantalouden tuottava ydin ja toimisi nykyisen yritystoiminnan ”kovan logiikan pohjalta”. Toinen olisi pehmeämpi vähemmän säädelty ja kevyemmin verotettu ihmisten itsensä työllistämisen osa, missä harjoitettaisiin pienimuotoisempaa elinkeinotoimintaa. Volyymien ja tulojen kasvu siirtäisi yritykset tältä sektorilta tehosektorille. Kolmas osa koostuisi nykyisenkaltaisen ”passiivisen” (mm. työttömän) väestön sosiaalisesta työllistamisestä ehtona toimeentulon tai työttömyysturvan saamisessa. Tätä väestönosaa pyrittäisiin eri keinoin siirtämään pienimuotoisen elinkeinotoiminnan piiriin työllistämään itsensä, mistä siis olisi jälleen mahdollisuus siirtyä tehosektorille.

Kuitenkin Kasvion vaihtoehtoinen strategia-ajattelu pohjautuu paljolti nykyisille ajatusmalleille ja perinteisen ns. hyvinvointiyhteiskunnan kontrolli ja säätelyjärjestelmille. Tällainen Kasvion mainitsema kolmas sektori, minkä toimintaperiaate olisi ”kansalaisten aktiivinen sosiaalinen työllistäminen” on jo pitkään ollut työllistämispolitiikan perusta ja siitä on tehty tutkimuksia ja komiteamietintöjä ”aktiivisen työllistämispolitiikan” nimellä. Tällöin työttömyysturvalla, ja jopa perusturvalla, olisi ehtoja ja ihmisiä ”kannustettaisiin” (siis käytännössä pakotettaisiin, lisäys MI) myös perustoimeentuloturvan tasoa säätelemällä (Kasvio 1994, 265). Nämä mallit ovat lähes vastakkaisia perustuloon perustuvien näkemysten kanssa. Kasvio (1994, 265) joka tapauksessa ”toivoo uusia vaihtoehtoja/sosiaalisia innovaatioita, keskustelua ja pohdintaa niistä”, ja toteaa oleelliseksi sen, että ”kyetään ylittämään tähänastisen työllisyyspolitiikan rajoittuneisuus”. Itse hän ei kuitenkaan tähän tunnut pyrkivän, vaikka toisaalta tunnustaakin kaipaavansa kirjan viimeisessä luvun viimeisessä kappaleessa (Kasvio 1994, 268) työelämän tutkimukseen ”uudenlaisia paradigmoja ja uutta käsitteellistä perustaa”. Nimittäin vaikka hän teoksensa useassa kohdassa kaipaa sosiaalisia innovaatioita

ja tuo esiin perustulon (vrt. Kasvio 1994, 21, 90, 231, 249, 251 ja 256), ei hän sitä itse pyri kehittämään ja julkisessa keskustelussa sen on pyrkinyt suorastaa kieltämään. Todellinen kulttuuriyhteiskunta voi toteutua vain vapaudesta, ei säätelystä ja valvonnasta; perustulo siis loisi pohjaa tällaiselle vapaudelle.

5. VISIOITA JA JÄLKIPOHDISKELUA

5.1. PERUSTULO DUAALIYHTEISKUNNAN POHJANA

Saksalainen Claus Offe (1994) on korostanut sitä, että korkeateknologisessa yhteiskunnassa kun työn tuottavuutta nostetaan, nousee myös työttömyys. Tämä on tullut esiin monessa kohdin myös tätä tutkielmaa. Hän jopa sanoo, että perinteisesti ymmärretyn täystyöllisyyden lupaaminen on valhetta nyky- ja tulevaisuuden yhteiskunnissa. Perinteisiä ns. tuottavia työpaikkoja on liian vähän ja ihmisiä liikaa. Tämän takia työn hintaa olisi voitava alentaa. Joka tapauksessa nykyiset teollisuusyhteiskunnat jäävät rikkaiksi myös tulevaisuudessa, mutta rikkauden uudelleen jakamiseen täytyy kiinnittää yhä enemmän huomiota. Nykyistä menoa ei missään tapauksessa voida jatkaa. Offe hahmotteli erilaisia mahdollisia yhteiskunnallisia valintatilanteita. Hän nimesi yhden vaihtoehdon 'idealistiseksi unelmaksi', jolloin ihmiset toimivat työmarkkinoiden ulkopuolella vapaaehtoistyössä ja näin voidaan hoitaa ns. alemmpipalkkaisia töitä ilman kustannuksia. Tämän tyyppistä järjestelmää on Saksassa esittänyt mm. Ulf Fink sosiaalijan käsitellä. Offen toinen vaihtoehto olisi perustulojärjestelmä. Hän korosti, että perustulojärjestelmä ei ratkaisisi työttömyysongelmaa perinteisellä tavalla, mutta se antaisi uusia vaihtoehtoja ja mahdollisuuksia. Tällöin 'työelämän puolella' joudutaan kiinnittämään erityistä huomiota työn inhimillistämiseen, mitä onkin jo tutkittu paljon hallintotieteiden alalla.

Nyky-yhteiskunnassa on tapahtumassa koko ajan kahtiajakautumista köyhiin ja rikkaisiin, syrjäytyneisiin ja menestyjiin ja nykyinen markkinaliberalistinen työllisyyspolitiikka vahvistaa tätä suuntausta korostaessaan vastakkainasettelua ”aktiivi- ja passiiviväestöön” (Kasvio 1994, 253). Tätä kaikkea tukee tarveharkintaisen sosiaalipolitiikan vahvistaminen, ns. täsmätyöllistäminen ja säästämistavoitteet. Onko tämä jakautuminen estettävissä vai voidaanko se käsitteellisesti sivuuttaa? Käsittääkseni muutos voidaan saada aikaan osin käsitteellisellä muutoksella eli määrittämällä duaalitalous uudelleen. Duaalitalous eri versioineen (vrt. Kasvion esitykset edellisessä luvussa 4.4.4. Työ kulttuuriyhteiskunnassa sivulta 109 alkaen) olisi tavallaan hyvinvointi/sosiaalivaltion uusi muoto, sosiaalivaltioprojekti korkeammalla refleksiotasolla. Tällöin 'paikan yhteiskunnassa' voisi ansaita muutenkin kuin tuotannollisella pal-

kkatyöllä (ns. työyhteiskunnan peruspiirre). Kyse olisi myös nykyaikaista työyhteiskuntaa moniarvoisemmasta yhteiskunnasta, missä **vaihtoehtoiset elämisen muodot** hyväksyttäisiin tärkeänä osana yhteiskunnallista työtä/toimintaa eli ihmisten aktiivista suhdetta kanssaihmiinsä ja tulevaisuuden yhteiskunnallisten tarpeiden kehittämisenä ja kokeiluna. Kyse olisi siis yhteiskunnallisten vaihtoehtojen 'tuotekehittelystä', jonka nykyinen tuotannon tehosektori tavallaan 'rahoittaisi'.

Hyvinvointivaltion/-yhteiskunnan uutta versiota on nimitetty myös **turvavaltioksi**, missä eletään hyväosaisten ehdoilla ja huonompiosaisista ”pidetään huolta” kurin ja valvonnan avulla (Kasvio 1994, 251-252). Toiseksi tulevaisuuden vaihtoehdoksi on hahmotettu ”**aktiivista yhteiskuntaa**”, mikä pitää nähdä jatkona täystyöllisyyspäämäärille (Kasvio 1994, 252-256). Tässä vaihtoehdossa määriteltäisiin yhteiskuntapolliittisia tavoitteita uudelleen niin, että palkkatyötä ei nähtäisi enää ainoana arvokkaana yhteiskunnan toimintoihin osallistumisen muotona. Ihmisille annettaisiin aiempaa enemmän mahdollisuuksia mielekkääseen toimintaan myös palkkatyön ulkopuolella erilaisissa kansalaisyhteiskunnan verkostoissa. Suuri merkitys tällöin olisi koulutusjärjestelmällä, jonka ei tulisi valmistaa ihmistä vain työelämään, vaan toimimaan myös arkielämän piirissä aktiivisina kansalaisina. Tämä edellyttäisi palkkatyön ja toimeentulon välistä sidonnaisuuden väljentämistä tavalla tai toisella toteutetun perustoimeentulojärjestelmän avulla. Tätä siis esittää myös Kasvio (1994, 256), mutta ei tässä yhteydessä mainitse perustuloa!

Duaalitalouden kritiikissä - mitä korostanee myös SAK-lainen korporatiivinen ajattelu - on korostettu sitä, että duaalitaloudessa hyväksytään yhteiskunnan kahtiajako. Joka tapauksessa nykyään tilanne alkaa jo olla tällainen käytännössä. Onnistujat ovat mm. yritysten huippujohtajia ja erityistyöntekijöitä ja epäonnistujia ovat erityisesti työttömät. Voitaneen sanoa, että eräänlainen kahtiajako on jo yhteiskunnallinen tosiasia, mitä ei voi kieltää ja mikä pitää vähintäänkin ottaa huomioon tulevaisuuden vaihtoehtoja punnittaessa.

Joka tapauksessa em. mainittu duaaliyhteiskunta, mikä sisältää erilaisia elämisen muotoja, edellyttää myös yhteisiä puitteita ja eri muotoja ja sektoreita yhdistäviä tekijöitä. Olen pyrkinyt hahmottamaan tätä ongelmaa taloustieteessä perinteisen tarvetar-

kastelun pohjalta. Olen lähtenyt siitä, että fyysisten tarpeiden tyydyttäminen edellyttää tuotannon tehosektoria ja **tehokkuutta**. Sosiaalisten tarpeiden tyydyttäminen onnistuu parhaiten pehmeällä sektorilla ja **palvelussa ja vaihtoehtoisissa elämisen muodoissa**. Tämän kahtiajaon ja koko yhteiskunnan tavallaan sitoisi yhteen henkiset tarpeet, joiden tunnuksena olisi perinteisen "koulutuksen" pohjalta kehitetty **luovuus**. Pehmeän sektorin ja pääosin myös koulutussektorin toiminnan mahdollistaisi siis perustulo, kun fyysiset perustarpeet eivät olisi yksittäisen ihmisen kohdalla riippuvaisia kovasta teho/tuotantosektorista. Näin toteutuisi myös ”aktiivinen yhteiskunta”, mitä mm. Kasvio on esittänyt (katso edellä) ja kahtiajakautumista lieventäisi perustulo teho- ja pehmeän sektorin välillä.

Kuva 7: Duaalitalous ja tarpeet

HENKISET TARPEET Koulutussektori ”Luovuus”	
FYYSISET TARPEET Teho/tuotantosektori ”Tehokkuus”	SOSIAALISET TARPEET Pehmeä sektori ”Palvelu/yhteys”

5.2. UUDET/UEDELLEEN MÄÄRITELLYT KÄSITTEET JA JATKO

Työn käsitettä on tähän asti talouselämässä ja taloustieteissä pidetty itsestään selvänä. Yrityksen taloustieteessä yleisemmin se on ollut tuotannontekijä ja kustannuserä, jota yrityshallinnon on pitänyt "virittää" yhä tuottavammaksi. Käytännössä ja tutkimuksissa on kuitenkin yhä uudelleen törmätty siihen tosiasiaan, että tällainen teknis-taloudellinen "virittäminen" ei voi jatkua kovin pitkään. Törmätään erilaisiin inhimillisiin tekijöihin, joita ovat ihmisen tarpeet ja ihmisenä olemisen merkitys.

Tässä tutkielmassa aluksi on esitelty työ käsitettä usealta eri kannalta ja tuotu perinteisempien taloustieteen käsitteiden rinnalle muita, joista käyttökelpoisimmaksi jäänee Arendtin inhimillisen toiminnan käsitteen "vita activa" soveltaminen. Yrityksen taloustieteessä kehitettyjen motivaatioteorioiden tarkastelu johti lähinnä Herzbergin teori-

aan soveltamiseen tässä tutkielmassa, koska sillä oli pystytty löytämään selkein ja myös empiirisesti sovellettava motivaatiotekijöiden kahtiajako. Työhön suhtautumisen kehitys oli siis nähtävissä: palkkakeskeisestä suhtautumisesta ihmisen itsensä toteuttamisen ja kehittämisen suuntaan. Yrityksen kannalta on nimenomaan pyrkimyksestä sitoutumisen lisäämiseen.

Vaikka perinteistä "raskasta" ihmistyötä tehdään tulevaisuuden yrityksissä automaation ansiosta vähemmän, korostuu jäljelle jäävän työn yhä mielekkäämmäksi tekemisen tarve. Työ työntekijän kannalta tulee tällöin pakostakin lisääntyvän tarkastelun kohteeksi. Hallintotieteiden tutkimuksiin kuuluvat motivaatioteoriat ja niiden pohjalta tehdyt tutkimukset ovat antaneet hyviä välineitä inhimillisten tarpeiden tarkastelulle, vaikka ovatkin lähteneet yrityksen perinteisistä tehtävistä. Yritysten tulevaisuuden näkymien tarkastelut jo nykyisilläkin työn käsityksillä ovat osoittaneet siis, että yritysten tulee pyrkiä lisäämään työntekijöiden sitoutumista yritykseen ja pyrkiä tekemään siitä elämäntehtävä (missio).

Uusklassisen yritys- ja talousteorian kritiikiksi on nostettu institutionaalis-evoluutionaarisesta koulukunnan ajattelu. Se korostaa yrittäjyyttä, teknologista kehitystä ja monitieteistä käsittelytapaa. Koulukunnan ajattelu painottaa kulttuuritekijöitä, tuo realistisen ihmiskäsityksen, joka esittää ihmisen opittuja tapoja/toimia noudattavana olentona, mutta samalla antaa ihmiselle aktiivisen toimijan roolin myös luovana ja arvaamattomana uudistustekijänä. Samalla perinteisissä taloustieteissä korostetut ihmisen "taloudelliset motiivit", erityisesti palkka, menettävät merkitystään myös talousteoreettisena lähtökohtana. Tällöin myös yritykset joutuvat tarkastelemaan vanhoja asenteita työn motivoinnista uudelta pohjalta ja paljon laajemmalla yhteiskunnalliselta kannalta.

Yrityksen perinteiset tehtävät ja työntekijät joutuvat uuteen suhteeseen jo pelkästään teknologisen kehityksen ansiosta, mitä on kuvattu tässä tutkielmassa useassa yhteydessä. Arendtilaista inhimillisen toiminnan käsitettä ja nykyistä teknologista murrosta voidaan pitää pohjana työn tarkastelulle myös tulevaisuuden yrityksissä. 1990-luvun suurtyöttömyys ja hyvinvointiyhteiskunnan turvajärjestelmät ovat jo nyt rikkoneet perinteisen työn ja toimeentulon välisen yhteyden. Perustulo tai kansalaispalkka on vain uusi käsite, ei sinänsä uusi tosiasia. Kun tämä käsite otetaan, käyttöön on mah-

dollista täsmentää sitä ja korvata viimeisten vuosikymmenien aikana muodostuneet liian monimutkaiset perusturvajärjestelmät. Lopputuloksena tästä käsitteellisestä muutoksesta, voidaan tulevaisuuden yritykset tavallaan vapauttaa ”työllistämismoraleestaan”, mikä onkin ollut vain epärealistinen kuvitelma. Viimeaikoina ovatkin jo jotkut yrittäjät uskaltaneet sanoa, että ei heidän tehtävänänsä ole ”työllistää vaan tehdä bisnestä” (Seppänen 94). Kuitenkin tulevaisuudessa yritykset joutuvat yhä enemmän parantamaan työöloja, herzbergiläisittäin sanottuna hygieniatekijöitä, ja ponnistelemaan työntekijöittensä motivaation ylläpitämisessä ja parantamisessa eli motivaatiotekijöissä. Toimeentulohuolista ja palkkatyö-instituution vaikutuksista vapaita ihmisiä, joiden identiteetti ei ehkä rakennu pelkästään tai ollenkaan perinteiselle työlle, ei saada tekemään mitä tahansa ja uusi suhtautuminen työhön on edessä myös yrityksissä. Palkkausjärjestelmien kehittämällä alkaa jo olla rajat edessä, mitä onkin käsitelty tässä tutkielmassa useassa kohdissa.

Tutkimukseni alussa määritelty ”keskeinen kysymys” miten yritysjohto voi kannustaa työntekijöitä työntekoon, jos hänen toimeentulonsa ei perustuisi yksin maksettuihin palkkoihin, sai tässä tutkielmassani eri yhteyksissä pieniä ideoita vastauksiksi. Näistä esitetyistä ideoista voitaisiin tarvittaessa muotoilla empiiristä tutkimusta varten joko laajemmalle yleisölle tai valittujen yritysten henkilöstölle esitettäviä kysymyksiä. Toisaalta näitäkin kyselyjä on jo tehty ja ilmeisesti myös Juutin tutkimusten tarkempi analyysi toisi lisävalaistusta. Tällaisten kysymysten muotoiluvaiheessa tulisi myös pohdittavaksi paitsi yritys myös yhteiskunnallisella tasolla käsitteellisten muutosten mahdollinen tapahtuminen tai suuntaaminen. Siis onko jo tapahtunut käsitteellisiä, ”syvällisiä” ja laadullisia muutoksia? Postmoderni murros antaa kylläkin viitteitä tähän, mutta miten muutos ja käsitteet muotoillaan ja perustellaan ratkaisevasti muutoksen merkityksen.

Edessä on kuitenkin laajempia yhteiskunnallisia keskusteluja ja poliittista kiistaa siitä, että onko yhteiskunnallamme varaa vapauttaa ihmiset työinstituution vallasta. Heikkeneekö ”työmoraali”, jos työ ei perustukaan toimeentulon katkaisemiseen tai yhteiskunnan hyväksymättä jättämisen pelkoon. Perustulon vaikutuksia ei kuitenkaan ole tutkittu, että olisi riittävät perusteet käsitteelliselle uudistuksella hyvinvointi-

yhteiskunnan ja sen turvajärjestelmien muuttamiselle kulttuuriyhteiskunnaksi, missä on hyväksytty perustulo tai kansalaispalkka itsestään selväksi kansalaisoikeudeksi.

LÄHTEET/KIRJALLISUUTTA

- Aaltio-Marjosola, Iris (1991): **Cultural Change in a Business Enterprise.**
Helsingin kauppakorkeakouluun julkaisuja. Sarja A:80. Helsinki:
Kyriiri Oy
- Aho, Simo (1988): ”Vaivannäön ikeestä kansalaiskunniaksi ja ihmisoikeudeksi.”
Teoksessa Lahtinen, Ilpo (toim.) **Kansalaispalkka. Ken elää sen
syömänkin pitää.** Helsinki: Ylioppilaspalvelun julkaisusarja 2/88.
- Alasuutari, Pertti (toim.) (1984): **Keskustelu laadullisesta sosiaalitutkimuksesta.**
Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Tampereen yliopisto. Sarja C
28/1984. Tampere: Tampereen yliopiston Jäljennepalvelu.
- Alasuutari, Pertti (1995): **Laadullinen tutkimus.** Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino
Oy
- Alonzo, Vincent (1993): The Wrath Of Kohn. Lehdessä **Incentive.** September, 100-
103
- Arajärvi, Pentti (1998): ”Toimeentulo ja perustulo”. Lehdessä **Talous ja
yhteiskunta.** Nro 1/98.
- Arendt, Hannah (1958): **The Human condition. A Study of the Central Dilemmas
facing Modern Man (cop).** Chicago: University of Chicago Press.
- Basic Income (1993): **Newsletter of BIEN No 15.** January. Brussels.
- Beck, Ulrich (1993): **Risk Society: Towards a New Modernity.** London: SAGE
Publications Ltd (Alkuperäisteos (1986): **Riskogesellschaft: Auf dem
Weg in eine andere Moderne.** Frankfurt am Mein: Suhrkamp Verlag)
- Burdien, Pierre (1994): **Distinction. A social Critique of the Judgement of Taste.**
Cambridge, Massachusetts: Harvard university Press.
- Burrell Gibson and Morgan Gareth (1989/1979): **Sociological Paradigmas and
Organistional Analysis.** Hants: Gower Publishing Company Limited.
- Chandler, Alfred D. (1992): Organizational Capabilities and the Economic History of
the Industrial Enterprise. Lehdessä **Journal of Economic Perspective.**
Vol.6. Nro 3 Summer, sivuilla 79-100.
- Conze, Werner (1972): „Arbeit. Geschichtliche Grundbegriffe.“ **Historisches
Lexikon zurpolitisch-sozialen Sprache in Deutschland,** 154-242.
Stuttgart.

- Do incentives make things worse? (1993): **Training**. August, 22-23.
- Draft, Richard L. (1986): **Organization Theory and I**. St.Paul: West Publishing Company.
- Drucker, Peter F. (1970): **Muuttumisen aika**. Helsinki: KK:n kirjapaino.
- Duncan J., ym. (1988): "Intrapreurship and the Reinnohaiton of the corporation". Lehdessä **Business Horizons**. May-Jun , suvuilla 16-21.
- Elonheimo, Seppo (1994): "Tukiaisten ja valvonnan yhteiskunnasta yritteliäisyyden yhteiskuntaan". **Kotimaa** -lehdessä, 12.8.
- Etzioni, Amitai (1970): **Nykyajan organisaatiot**. Helsinki: Tammi
- Gorpe, Peter (1984): **Organisaatio ja johtaminen**. Espoo: Weilin+Göös.
- Helenius, Veli-Matti (1996): **Envesit Oy:n toimintamalli ja työajan joustot**. AlustusJyväskylän Talven työmarkkinaseminaarissa 22.2.
- Hersey, P. & Blanchard, K. H. (1977): **Organisaatiokäyttäytymisen perusteet**. Espoo: Weilin+Göös
- Herzberg Frederik, Mausner Bernard and Snyderman Berbara Bloch (1959): **The Motivaation to Work**. New York: John Wiley and Sons Inc.
- Heurlin af, Lauri O. (1964): "Talous". Teoksessa **Yhteiskuntatieteiden käsikirja, II osa**. Keuruu: Otava.
- Hodgson, Geoffrey M. – Samuels Warren J. – Tool, Marc R. (toim.) (1994): **The Elgar Companion to Institutional and Evolutionary Economics A-K ja L-Z**. Cornwall: Hartnolls Limited.
- Hodgson, Geoffrey M. (1998): "The Approach of Instituional Economics" lehdessä **Journal of Economic Literarture** Vol. XXXVI (March 1998) sivut 166-192
- Ikkala, Markku (1978): Ihmisarvo ja työ. Lehdessä **Luotain n:o 2**. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden kirjapaino Oy
- Johansson, Fjalar ja Juuti, Pauli (1983): **Tuottavuutta yhteistyöllä "Kannustava palkkaus"**. Helsinki: Kauppakirja Oy
- Juuti, Pauli (1983): **Työkäyttäjätymisen teoreettinen tausta**. Helsinki: Kirjapaino R. Lunkka Ky.
- Juuti, Pauli (1988): **Työilmapiiri ja työolot**. JTO tutkimuksia. Sarja 2. Kokemäki.

- Juuti, Pauli (1991): **Työ ja elämän laatu.** JTO tutkimuksia. Sarja 6. MyCo Oy/R. Lunkka.
- Juuti, Pauli (1992): **Organisaatiokäyttäytyminen. Johtamisen ja organisaatiokäyttäytymisen perusteet.** Aavarantasarja 18. Keuruu: Otava.
- Juuti, Pauli (1996): **Suomalainen elämänlaatu.** JTO-tutkimuksia –sarja 10. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Juuti, Pauli ja Lindsröm, Kari (1995): **Postmoderni ajattelu ja organisaation syvällinen muutos.** Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 4. JTO-tutkimuksia Sarja 9. Helsinki: Työterveyslaitos/Johtamistaidon Opisto.
- Järvinen, Petteri (1999): ”Tietoyhteiskunta vielä kaukana”. Lehdessä **Helsingin Sanomat 10.8.**
- Kaakkolampi, Reijo (1980): **Organisaation integroitu kehittäminen – tarkasteltuna filosofis-teoreettisena ja metodisena ongelmana.** Tampereen yliopisto. Yrityksen taoustieteen ja yksityisoikeuden laitoksen julkaisuja. Sarja A1: Tutkimuksia 18. Tampere: Tampereen yliopiston keskusmonistamo.
- Kantanen, Merja (1994): **Hyvinvointipalvelun arvopohja. Millaista kehitystä kirkon täytyisi tukea.** Suomen ev. lut. kirkon kirkkohallituksen julkaisuja 1994:5. Helsinki.
- Kasvio, Antti (1985): ”Duaalitalous ja huomispäivän yhteiskuntamallit.” Teoksessa Kyntäjä, Timo. **Talouden kahtiajako. Mykät pakot ja vapauden visiot.** Jyväskylä: Gummerus Oy
- Kasvio, Antti (1986): **Teollisesta vallankumouksesta työyhteiskunnan kriisiin.** Tampere: Yhteiskuntatieteiden tutkimuslaitos. Tampereen yliopisto. Sarja C 29/1986.
- Kasvio, Antti (1994): **Uusi työn yhteiskunta.** Jyväskylä: Gummerus Oy
- Kay, Nehl M. (1994): Firm, Theory of the (I). Teoksessa Hodgson, Geoffrey M. – Samuels, Wassen J. – Tool, Marc R. (toim.): **The Elgas Companion to Institutional and Evolutionary Economics A-K ja L-Z.** Cornwall: Hartnolls Limited.
- Kettunen, Pertti (1979): **Yritys ja yhteiskunta.** Jyväskylä: Gummerus.
- Kettunen, Pertti (1995): ”Revitalizing the Finnish Economy – A Hard Roed but the only One”. Vision-artikkeli Newsletter-julkaisussa **Tiedonjyvä**

Special. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

- Kivistö, Torsti (1990): **Kehityksen megatrendit uutta vuosituhatta kohti. Tekniikan vai inhimillisten voimavarojen huomioiminen?** Opetusmoniste.
- Kivistö, Torsti (1999): **Mitä tulevaisuus tuo tullessaan.** Helsinki: Tulevaisuuden tutkimuksen seura, 1986-
- Kodin tietokeskus 1990.** (1988) Jyväskylä/Helsinki: Gummerus.
- Kohti yhteistä hyvää.** (1999). Suomen evankelis-luterilaisten piispojen puheenvuoro hyvinvointiyhteiskunnan tulevaisuudesta. SR-Kustannus Oy.
- Koiranen Matti & Peltonen Matti (1995): **Yrittäjyyskasvatus.** Tampere: Tammer-Paino.
- Korpela, Asko (1978): **Taloutemme rakenne ja toiminta.** Tampere: Hämeen Kirjapaino.
- Kortteinen, Matti (1992): **Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona.** Hämeenlinna.
- Kyntäjä, Timo (1980): "Max Weberin elämästä ja työstä." Teoksessa Weber, Max. **Protestanttinen etiikka ja kapitalismin henki.** Juva: WSOY
- Kyrö, Paula (1997): **Yrittäjyyden muodot ja tehtävä ajan murroksessa.** Jyväskylä Studies in Computer Science, Economics and Statistics 38. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.
- Köyhyysohjelman ratkaisua hakemassa.** (1998) Nälkäryhmän kannanotto ja selvitys suomalaisesta köyhyydestä. Kirkkopalvelujen julkaisuja 1.
- Lahtinen, Ilpo (toim.) (1988): **Kansalaispalkka. Ken elää sen syömänkin pitää.** Helsinki: Ylioppilaspalvelun julkaisusarja 2/88.
- Lahtinen, Ilpo (1991): "Perustulo parasta lamantorjuntaa". Puheenvuoro keskustelussa **Onko kansallamme kanttia köyhtyä – Hyvinvointi-Suomen vaihtoehdot.** Jyväskylän Talven hyvinvointikongressi 8.-9.2.
- Lahtinen, Ilpo (1992): **Perustulo. Kansalaisen palkka.** Tampere: Hanki ja jää/Tammer-Paino Oy
- Laine, Paul (1988): Henkilöstön suhtautuminen työhön. Teoksessa **Henkilöstö – avain tulevaisuuteen.** Toim. Hämäläinen H. Aavarantasarja 11. Turku.
- Lento, Reino (1964): "Työ ja työntutkimus." Teoksessa **Yhteiskuntatieteiden käsikirja. Toinen osa.** Helsinki: Otava.

- Luoma, Väinö ja Siipi, Jouko (1968): **Talous- ja sosiaalitiedon käsikirja**. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Luomala, Anne (2002): **Tieto, toiminta ja innovaatiot**. Julkaisematon esitelmä XXXIV Poliittikan tutkimuksen päivillä Jyväskylässä 10.-11.1. työryhmässä 'Kansalliset liikkeet ja yhteiskunnallisen innovaatiot'.
- Lähteenmäki, Olavi (1988): Yksilön työn arvostaminen. Teoksessa **Henkilöstö - avain tulevaisuuteen**. Toim. Hämäläinen H. Aavarantasarja 11. Turku.
- Maailmanpyörä**. Suomen YK-liiton lehti 1/99. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Malaska, Pentti ja Salminen, Leena-Maija (1994): **Työ ja murros**. Opetusministeriön suunnittelusihteeristön keskustelumuuistoita 22. Helsinki: Yliopistopaino.
- Manninen, Ari (1993): **Tieto ja tietämisen tunne laskentatoimessa. Laskentapäälliköiden kvalitatiivinen haastattelu**. Jyväskylän yliopiston taloustieteen laitos: Working Paper –sarja N:o 129/93. Jyväskylä.
- Manninen, Ari (1994): **Knowledge in Accounting - An Applied Phenomenological Perspective**. Jyväskylä Studies in Computer Science, Economics and Statistics 24. Jyväskylä: Jyväskylä university Printing House and Sisäsuomi Oy.
- Meakin, David (1976): **Literature Man & Culture in Industrial Work Society**. London: Methner & Co Ltd.
- Miner, John B. (1988): **Organizational Behavior. Performance and productivity**. New York: Random House, Inc.
- Morgan, Gareth (1989): **Images of organization**. (Uusintapainos) Bristol: J.W. Arrowsmith Ltd
- Mäki, Juhani (1996): **Kulttuuritekijöiden vaikutus työllistymispyrkimyksiin. Työllistäminen ja ammatillisten oppilaitosten opiskelijoiden integroituminen palkkatyöhön tai yrittäjyyteen Jämsänkoskella**. Licensiaattityö. Turun yliopisto. Sosiologian laitos. Syksy.
- Naisbitt, John & Aburdene Patricia (1985): **Reinventing the Corporation**. New York: Warner Books.
- Naisbitt, John & Aburdene Patricia (1990): **Megatrends 2000**. London: Sidgwick & Jackson Ltd.

- Nelson, Richard R. (1994): 'Firm, Theory of the (II)'. Teoksessa Hodgson, Geoffrey M. –Samuels, Warren J. - Tool marc R. (toim.): **The Elgar Companion to Institutional and Evolutionary Economics. A-K ja L-Z.** Cornwall: Hartnolle Limited.
- Niiniluoto, Ilkka (1995): "Arvauksia ja kumoamisia - Sir Karl Popper ja kriittinen rationalismi". Johdantokirjoitus teoksessa Popper Karl R.: **Arvauksia ja kumoamisia.** Tampere: Tammer-paino Oy
- Niitamo, O. E. (1964): "Tuottavuus". Teoksessa **Yhteiskuntatieteiden käsikirja. Toinen osa.**Helsinki: Otava.
- Nyysölä, K. (1996): **Työvoimakoulutus ja akateeminen yrittäjäyys.** Turun yliopisto. Koulutussosiologinen tutkimuskeskus, raportti 34.
- Näsi, Juha (1980): **Ajatuksia käsiteanalyysistä ja sen käytöstä yrityksen taloustieteessä.** Yrityksen taloustieteen ja yksityisoikeuden laitoksen julkaisuja. Sarja A2: tutkielmia ja raportteja 11. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Näsi, Juha (1981): **Tutkimuksen kokonaiskehysten logiikasta.** Yrityksen taloustieteen jayksityisoikeuden laitoksen julkaisuja. Sarja A2: tutkielmia ja raportteja 22. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Nätti, Jouko (1995): "Nuorten epätyypillistyvä työ". Teoksessa Paakkunainen K (toim.) **Nuori työtön – itkijä, katsoja vai ratkaisija?** Helsinki: Nuorisotutkimusseura, tutkimuksia 1. sivut 84-93.
- Ojapelto, Ari (1989): **Lisääkö automaatio kilpailukykyä vai työttömyyttä.** Jyväskylä: Gummerus
- Palonen, Kari (1988): **Tekstistä politiikkaan.** Hämeenlinna: Karisto Oy
- Palonen, Kari (1989): Hannah Arendt. Teoksessa Kanerva Jukka (toim.). **Politiikan teorianmoderneja klassikkoja.** Helsinki: Painokaari Oy.
- Parvikko, Tuija (1992): **The Pariah as a rebel of the postmodern Political condition.** Esitelmä Jyväskylän Yliopiston Valtio-opin laitoksen tutkijaseminaarissa 10.12.92.
- Peltonen, Matti ja Ruohotie, Pekka (1987): **Motivaatio.** Keuruu: Otava.
- Peltonen, Matti ja Ruohotie, Pekka (1989): **Motivaatio. Menetelmiä työhalun parantamiseksi.** (3. painos) Keuruu: Otava.
- Peltonen, Matti ja Ruohotie, Pekka (1991): **Ihmisten johtaminen.** Helsinki: Otava.
- Pfeffer, Jeffrey (1998): Six dangerous myths about pay. Lehdessä **Harvard Business**

Review May-June, ss. 109-119.

- Pipping, Knut (1964): ”Sosiaalinen yhteisö”. Teoksessa **Yhteiskuntatieteiden käsikirja, II osa**. Keuruu: Kustannusyhtiö Otavan kirjapaino.
- Popper, Karl R. (1974): **Avoin yhteiskunta ja sen viholliset**. Kauruu: Kustannusosakeyhtiö Otava. (alkuperäisteos englanniksi ilmestyi jo vuonna 1945)
- Popper, Karl R. (1995): **Arvauksia ja kumouksia**. Tampere: Tammer-paino Oy. (alkuperäisteos ilmestynyt englanniksi jo vuonna 1963)
- Raumolin, Jussi (1999): ”Mitä on globalisaatio?” Lehdessä **Maailmanpyörä 1/99**. Suomen YK-liitto. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Reich, M. (1978): “The Development of the Wage Labor Force” ss. 179-185 teoksessa Edwards, R. C., Reich, M. and Weiskopf, T. (eds.) **The Capitalist Systems**. Prentice-Hall: Englewood Cliffs, NJ.
- Reich, Robert B. (1991/1992): **The Work of Nations**. New York: Vintage Books A Division of Random House, Inc.
- Reich, Robert B. (1995): **Rajaton maailma**. Forssa: Forssan Kirjapaino Oy (edell. suomennos).
- Rifkin, Jeremy (1997): **Työn loppu**. Porvoo: WSOY (Alkuperäisteos ilmestynyt 1995 nimellä The End of Work)
- Saukkonen, Pasi (2000): ”Ulrich Beck (1999): Mitä globalisaatio on? Virhekäsityksiä ja poliittisia vastauksia.” Kirja-arvostelu lehdessä **Politiikka 1/2000**, sivut 68-70.
- Sayers, S. (1988) ”The Need to Work: a Perspective from Philosophy.” Teoksessa Phal, R. (toim.): **On Work. Historical, Comparative & Theoretical Approaches**. Oxford: Blackwell.
- Schade, Günter (1993): **Ein besseres und einfacheres Steuer- und Sozialsystem**. Haar:GWS-Druck.
- Schein, Edgar H. (1985): **Career Anchors. Discoverin Your Real Values**. San Diego:University Associates, Inc. (Suomenn. v. 1987b nimellä ”Ura-ankkurit”. Offset/PKK Oy.)
- Schein, Edgar H. (1987a): **Organisaatiokulttuuri ja johtaminen**. Espoo: Amer-yhtymä OyWeilin+Göösir kirjapaino.
- Schumacher, E. F. (1976): **Pieni on kaunista. Ihmisen talous ihmistä unohtamatta**. Helsinki: KK-Kirjapaino. (Alkuperäisteos ”Small is beautiful” ilmestynyt 1973)

- Schumacher, E. F. (1980): **Inhimillinen vaihtoehto**. Helsinki: KK-Kirjapaino.
(Alkuperäisteos ”Good Work” ilmestynyt 1979).
- Seppänen Risto (1994): Yrityksen johtaminen. Jyväskylän yliopiston taloustieteen laitoksenluennolla "**Yrittäjyys ja yrityksen perustaminen**" 4.5.1994.
- Soininvaara, Osmo (1992): Minun perustulomallini. Teoksessa Lahtinen, Ipo.**Perustulo. Kansalaisen palkka**. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Soininvaara, Osmo (1993): Voiko palkkarakenteesta saada sekä oikeudenmukaisen että järke-vän? Teoksessa Falck, Aarre ja Vartiainen, Matti (Toim.). **Oikeudenmukaisen palkkauksen perusteet**. Juva: WSOY:n graafiset laitokset.
- Soininvaara, Osmo (1994): **Hyvinvointivaltion eloonjäämisoppi**. Juva: WSOY:n graafiset laitokset.
- Soininvaara, Osmo (1999): **Täystyöllisyys ilman köyhyyttä**. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Summa, Hilikka (1989): **Hyvinvointipolitiikka ja suunnitteluretoriikka: Tapaus asunto-politiikka**. Teknillinen korkeakoulu. Yhdyskuntasuunnittelun täydennyskoulutuskeskuksen julkaisuja A 17. Espoo: TTK offset.
- Tamminen, Rauno (1993). **Tiedettä tekemään !** Jyväskylä: Gummeruksen kirjapaino Oy.
- Teikari, Veikko ja Vartiainen, Matti (1993): ”Samanarvoinen ja oikeudenmukainen palkkaushenkilöstön ohjausvälineenä.” Teoksessa Falck, Aarre ja Vartiainen, Matti (Toim.). **Oikeudenmukaisen palkkauksen perusteet**. Juva: WSOY:n graafiset laitokset.
- Tieto Konserni. **Vuosikertomukset 1995 ja 1997**. Espoo.
- Tynjälä, Päivi (1991): **Kvantitatiivisten tutkimusmenetelmien luotettavuudesta**. Suomenkasvatustieteellinen aikakauskirja Kasvatus 22, 5-6, 387-398.
- Wilenius, Reijo (1981): **Ihminen ja työ**. Jyväskylä: J.K. Gummerus Osakeyhtiön kirjapaino.
- Wright von, Georg Henrik (1972): **The Varieties of Goodness**. Lontoo: Routledge & Kegan Paul, Ltd.
- Wright von, Georg Henrik (1981): **Humanismi elämänasenteena**. Keuruu: Otava.
(Alkuperäisteos ilmestynyt vuonna 1978 nimellä ”Humanismen som livshållning”)

Ylä-Liedenpohja, Jouko (1995): **Kansalaislisä - ja työtä!** Julkaisematon alustus
Jyväskylän yliopistolla Taloustutkijoiden XII kesäpäivillä Jyväskylässä
19.-20.6.

LIITTEET

LIITE 1: TYÖN MERKITYS VUOSINA 1986, 1989 JA 1995

TAULU 1: Suomalaisen (kaikki työntekijäryhmät) tärkeimmät odotukset työltään vuosina 1986, 1989 ja 1995

1986	1989	1995
1. Työn jatkuvuus	1. Oikeudenmukainen kohtelu	1. Oikeudenmukainen kohtelu
2. Oikeudenmukainen kohtelu	2. Mielenkiintoinen työ	2. Työn jatkuvuus
3. Miellyttävät työtoverit	3. Työn jatkuvuus	3. Mielenkiintoinen työ
4. Mielenkiintoinen työ	4. Miellyttävät työtoverit	4. Kykyjä vastaava työ
5. Hyvät työolosuhteet	5. Kykyjä vastaava työ	5. Miellyttävät työtoverit
6. Kykyjä vastaava työ	6. Työn itsenäisyys	6. Hyvät työolosuhteet
7. Mahdollisuudet toteuttaa ja kehittää itseään	7. Hyvät työolosuhteet	7. Työn itsenäisyys
8. Esimiehen tuki	8. Mahdollisuudet toteuttaa ja kehittää itseään	8. Mahdollisuudet toteuttaa ja kehittää itseään
9. Hyvä palkka	9. Hyvä palkka	9. Hyvä palkka
10. Työn itsenäisyys	10. Pitkät lomat ja riittävä vapaa-aika	10. Työn haasteellisuus

TAULU 2: Työntekijöiden (ns. suorittava työ) tärkeimmät odotukset työltään vuosina 1986, 1989 ja 1995

1986	1989	1995
1. Työn jatkuvuus	1. Oikeudenmukainen	1. Oikeudenmukainen

	kohtelu	kohtelu
2. Oikeudenmukainen kohtelu	2. Työn jatkuvuus	2. Työn jatkuvuus
3. Miellyttävät työtoverit	3. Miellyttävät työtoverit	3. Miellyttävät työtoverit
4. Mielenkiintoinen työ	4. Mielenkiintoinen työ	4. Mielenkiintoinen työ
5. Hyvät työolosuhteet	5. Hyvät työolosuhteet	5. Hyvät työolosuhteet
6. Hyvä palkka	6. Kykyjä vastaava työ	6. Kykyjä vastaava työ
7. Pitkät lomat ja riittävä vapaa-aika	7. Hyvä palkka	7. Työn itsenäisyys
8. Kykyjä vastaava työ	8. Pitkät lomat ja riittävä vapaa-aika	8. Tunnustus ja arvostus
9. Mahdollisuus toteuttaa itseään	9. Työn itsenäisyys	9. Hyvä palkka
10. Esimiehen tuki	10. Esimiehen tuki	10. Esimiehen tuki

TAULU 3: Toimihenkilöiden tärkeimmät työhön kohdistuvat odotukset vuosina 1986, 1989 ja 1995

1986	1989	1995
1. Oikeudenmukainen kohtelu	1. Oikeudenmukainen kohtelu	1. Oikeudenmukainen kohtelu
2. Työn jatkuvuus	2. Mielenkiintoinen työ	2. Työn jatkuvuus
3. Mielenkiintoinen työ	3. Työn jatkuvuus	3. Kykyjä vastaava työ
4. Miellyttävät työtoverit	4. Kykyjä vastaava työ	4. Mielenkiintoinen työ
5. Hyvät työolosuhteet	5. Miellyttävät työtoverit	5. Miellyttävät työtoverit
6. Esimiehen tuki	6. Hyvät työolosuhteet	6. Hyvät työolosuhteet
7. Kykyjä vastaava työ	7. Mahdollisuudet toteuttaa ja kehittää itseään	7. Esimiehen tuki

8. Työn itsenäisyys	8. Työn itsenäisyys	8. Mahdollisuudet toteuttaa ja kehittää itseään
9. Mahdollisuudet toteuttaa ja kehittää itseään	9. Hyvä palkka	9. Työn itsenäisyys
10. Pitkät lomat ja riittävä vapaa-aika	10. Esimiehen tuki	10. Tunnustus ja arvostus

TAULU 4: Asiantuntijoiden tärkeimmät odotukset työltä vuosina 1986, 1989 ja 1995

1986	1989	1995
1. Oikeudenmukainen kohtelu	1. Mielenkiintoinen työ	1. Oikeudenmukainen kohtelu
2. Miellyttävät työtoverit	2. Kykyjä vastaava työ	2. Työn jatkuvuus
3. Mielenkiintoinen työ	3. Työn itsenäisyys	3. Kykyjä vastaava työ
4. Kykyjä vastaava työ	4. Mahdollisuudet toteuttaa ja kehittää itseään	4. Mielenkiintoinen työ
5. Työn jatkuvuus	5. Työn haasteellisuus	5. Työn haasteellisuus
6. Mahdollisuudet toteuttaa ja kehittää itseään	6. Oikeudenmukainen kohtelu	6. Hyvät työolosuhteet
7. Esimiehen tuki	7. Tunnustus ja arvostus	7. Esimiehen tuki
8. Hyvät työolosuhteet	8. Miellyttävät työtoverit	8. Työn itsenäisyys
9. Työn haasteellisuus	9. Työn jatkuvuus	9. Tunnustus ja arvostus
10. Työn itsenäisyys	10. Esimiehen tuki	10. Mahdollisuudet toteuttaa ja kehittää itseään