

Jari Valtanen

**”...VIEKÄÄ NYT TORILLE JA KIVITTÄKÄÄ
IHAN OIKEASTI.”**

Laadullinen tutkimus työehtoshoppailun vaikutuksesta
työntekijöiden kokemaan oikeudenmukaisuuteen

TIIVISTELMÄ

Jari Valtanen: "...VIEKÄÄ NYT TORILLE JA KIVITTÄKÄÄ IHAN OIKEASTI." – Laadullinen tutkimus työehtoshoppailun vaikutuksesta työntekijöiden kokemaan oikeudenmukaisuuteen
Pro Gradu -tutkielma
Tampereen yliopisto
Hallintotiede
Toukokuu 2021

Vuoden 2019 syksyllä tiedotusvälineet uutisoivat kahden tunnetun yrityksen ilmoittaneen aikeensa vaihtaa työehtosopimuksensa työntekijöiden näkökulmasta huonompaan. Pian ensimmäisen ilmoituksen jälkeen työntekijöiden ammattiliitto aloitti työtaistelutoimet työehtosopimuksen säilyttämisen puolesta. Syksyn aikana nämä työtaistelutoimet saivat paljon julkisuutta mediassa. Keskeiseksi keskustelun aiheeksi nousi työntekijöiden palkanalennukset, varsinkin kun palkanalennusten kanssa samaan aikaan uutisoitiin yrityksen toimitusjohtajan miljoonaluokan ansioista.

Tämän laadullisen tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia työehtosopimuksen vaihtamista eli niin sanotun työehtoshoppailun vaikutusta työntekijöiden kokemaan oikeudenmukaisuuteen. Tutkimuksen tarkoituksena oli vastata kysymyksiin: millaisia vaikutuksia työehtoshoppailulla on koettuun oikeudenmukaisuuteen, ja kuinka oikeudenmukaisuus määrittyy puhunnoissa yhteiskunnallisella tasolla, työyhteisötasolla sekä yksilötasolla? Tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen muodostavat oikeudenmukaisuusteorian (equity theory) lisäksi organisatorinen oikeudenmukaisuuden (organizational justice) käsite. Teoreettisen viitekehyksen muodostavat oikeudenmukaisuusteoria ja organisatorinen oikeudenmukaisuus, jotka ovat kehittyneet vuosikymmenien aikana, ja niiden taustalla vaikuttavat lukuisat erilaiset teoriat ja mallit. Tutkimusaineisto kerättiin vuoden 2020 kesän aikana tutkimushaastattelujen avulla. Tutkimukseen osallistui yhteensä kuusi (6) haastateltavaa, joilla oli omakohtaista kokemusta työehtoshoppailusta. Tutkimushaastattelu toteutettiin avoimena haastatteluna käyttäen videoneuvottelusovelluksia. Puhemuotoiset haastattelut litteroitiin ja muutettiin yleiskielelle informanttien anonymiteetin suojelemiseksi. Litteroitu tutkimusaineisto analysoitiin aineistolähtöisesti sisällönanalyysejä käyttäen.

Työehtoshoppailun vaikutuksia koettuun oikeudenmukaisuuteen tarkasteltiin aineistosta esiinnoitettujen kolmen tason näkökulmasta: yhteiskunnallisen tason, työyhteisötason ja yksilötason näkökulmista. Nämä kolme edellä mainittua tasoa sisälsivät eri määrän puhunnan kohteita, jotka edelleen koostuivat puhunnan sisällöistä. Puhunnan kohteina ja sisältöinä ilmenneet teemat nousivat niin ikään tutkimusaineistosta. Puhunnan sisällöt vastasivat analyysissä kysymykseen "mitä sanottiin", ja puhunnan kohteet vastasivat kysymykseen "mistä puhuttiin". Lisäksi puhunnan sisältöjä tarkasteltiin ja jaoteltiin sen mukaan, olivatko ne sävyllään positiivisia, neutraaleja vai negatiivisia. Tutkimustulosten perusteella työehtoshoppailun vaikutukset koettuun oikeudenmukaisuuteen ovat olleet moninaisia. Ensinnäkin työehtoshoppailulla on puhunnan perusteella vaikutuksia yhteiskunnallisella tasolla työmarkkinoihin sekä koettuun yhteiskunnalliseen oikeudenmukaisuuteen, muun muassa palkkaukseen liittyvän epätasapainon vuoksi. Toiseksi työehtoshoppailulla on ollut vaikutusta työyhteisössä. Työehtoshoppailu on lisännyt esimerkiksi työyhteisön kahtiajakautuneisuutta. Kolmanneksi työehtoshoppailulla on ollut vaikutusta työntekijöiden tunteisiin sekä heidän kokemaansa toivottomuuteen.

Tutkimustulosten perusteella näyttää siltä, että työntekijät ovat kokeneet työehtoshoppailun ja siihen liittyvät työehtojen heikennys- sekä palkanalennusaikeet epäoikeudenmukaisina. Epäoikeudenmukaisiksi koettiin erityisesti palkanalennukset tilanteessa, jossa johtajat tienaa miljoonia vuodessa. Niin ikään epäoikeudenmukaisena pidettiin vuokratyövoiman käyttämistä lakon aikana, mikä osaltaan lisäsi koettua kahtiajakautuneisuutta työyhteisössä. Lisäksi epäoikeudenmukaisuuden kokemukset heikensivät työntekijöiden luottamusta omiin esimiehiinsä ja työnantajaansa. Työntekijät kertoivat myös avoimesti tunteneensa vihaa työnantajaansa sekä sen edustajia kohtaan. Tämän tutkimuksen tulokset vahvistavat oikeudenmukaisuuden teemasta tehtyjä aiempia tutkimustuloksia.

Avainsanat: laadullinen tutkimus, organisaatiotutkimus, oikeudenmukaisuus, epäoikeudenmukaisuus, kokemus, työehtosopimukset, organisaatiokäyttäytyminen

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck –ohjelmalla.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
1.1 Tutkimuksen yhteiskunnallinen konteksti	1
1.2 Tutkimuksen relevanssi.....	4
2 TUTKIMUSTEHTÄVÄ.....	5
3 TEOREETTINEN VIITEKEHYS	6
3.1 Oikeudenmukaisuusteoria	6
3.2 Organisatorinen oikeudenmukaisuus	7
3.2.1 Organisatorisen oikeudenmukaisuuden ulottuvuudet.....	8
3.2.2 Organisatorisen oikeudenmukaisuuden vaikutus organisaatioon ja yksilöön	9
4 TUTKIMUSMENETELMÄT	12
4.1 Laadullinen tutkimusote.....	12
4.2 Puhunta	13
4.3 Kokemus ja kokemuksen tutkiminen.....	14
4.4 Tutkimushaastattelu	17
4.5 Sisällönanalyysi	20
4.5.1 Aineistolähtöinen ja teoriaohjaava sisällönanalyysi	21
4.5.2 Analyysin eteneminen ja vaiheet	22
5 TULOKSET	25
5.1 Yhteiskunnallisen tason puhunta	26
5.2 Työyhteisötason puhunta	39
5.3 Yksilötason puhunta.....	56
5.4 Yhteenveto	73
6 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	75
LÄHTEET.....	80
LIITTEET	83
LIITE 1 – Haastattelukysymykset.....	83
LIITE 2 – Pyyntö osallistua tutkimushankkeeseen.....	84
LIITE 3 – Ilmoitus tutkimushankkeen jatkamisesta ja tapahtuneista muutoksista.....	86
LIITE 4.....	88

TAULUKKO- JA KUVIOLUETTELO

Taulukko 1. Organisatorisen oikeudenmukaisuuden osatekijät (Cropanzano ym. 2007, 36).	9
Taulukko 2. Haastatteluiden aineistotaulukko.....	20
Taulukko 3. Temaattinen taulukko.	88
Kuvio 1. Kokemus, kielellinen kuvaus ja puhunta.	17
Kuvio 2. Analyysin eteneminen ja vaiheet.	23
Kuvio 3. Puhunnan eri tasot.	25
Kuvio 4. Yhteiskunnallisen tason puhunta.	27
Kuvio 5. Työmarkkinoihin liittyvän puhunnan jaottelu.	28
Kuvio 6. Postin markkina-asemaan liittyvän puhunnan jaottelu.	32
Kuvio 7. Yhteiskunnalliseen oikeudenmukaisuuteen liittyvän puhunnan jaottelu.....	35
Kuvio 8. Työyhteisötason puhunta.	39
Kuvio 9. Työhön ja työilmapiiriin liittyvän puhunnan jaottelu.	40
Kuvio 10. Työyhteisön toimintaan liittyvän puhuttelun jaottelu.....	50
Kuvio 11. Yksilötason puhunta.	57
Kuvio 12. Ammatillisuuteen liittyvän puhunnan jaottelu.	57
Kuvio 13. Tunteisiin liittyvän puhunnan jaottelu.	61
Kuvio 14. Toivottomuuteen liittyvän puhunnan jaottelu.....	68

1 JOHDANTO

Justice, sir, is the great interest of man on earth. It is the ligament which holds civilized beings and civilized nations together. – Daniel Webster (1845)

Kuten Daniel Websterin lainauksesta ilmenee, oikeudenmukaisuus on ihmiskunnan suuri mielenkiinnon kohde. Vuodelta 1845 elämään jäänyt sitaatti oikeudenmukaisuudesta ilmentää sen perimmäistä merkitystä: oikeudenmukaisuus on sivistyneitä ihmisiä ja kansakuntia koossa pitävä voima. Kääntäen ajateltuna puolestaan epäoikeudenmukaisuuden voidaan nähdä olevan yhteiskuntaa hajottava voima.

Yhteiskuntamme tarjoaa jatkuvasti tieteentekijälle mahdollisuuksia tarkastella erilaisia tapahtumia ja ilmiöitä oikeudenmukaisuuden näkökulmasta. Herne (2012, 18–19) toteaa oikeudenmukaisuuden olevan yhteisöä vahvistava voima: mikäli yhteiskunta koetaan oikeudenmukaisena, ihmiset eivät todennäköisesti pyri muuttamaan sitä. Toisaalta, mikäli yhteiskunnan toimet koetaan tiettyä kansanosaa sortavana, sitä yleensä pyritään muuttamaan. Oikeudenmukaisuus on siis tärkeää, koska se kasvattaa yhteiskunnallista vakautta. Oikeudenmukaisuuden kriittinen tai objektiivinen tarkastelu ei ole kuitenkaan helppoa, sillä taipumuksemme käsitellä ja tarkastella oikeudenmukaisuutta tapahtuu yleisesti omasta tai lähipiirimme näkökulmasta (mt., 8).

Tässä tutkimuksessa pyritään tarkastelemaan epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia rajatussa kontekstissa, joka esitellään tarkemmin alaluvussa 1.1. Tämän alaluvun tarkoituksena on toimia johdatuksena oikeudenmukaisuuden teemaan muun muassa sanomalehtiartikkelien sekä yhteiskunnallisesta keskustelusta esiin nostettujen esimerkkien kautta. Tutkimusraportin toisessa luvussa avataan tutkimustehtävää, siihen liittyviä rajoituksia ja tutkimuskysymyksiä. Kolmannessa luvussa käyn läpi, miten oikeudenmukaisuutta on käsitteellisesti jaoteltu tutkimuskirjallisuudessa ja millaista tutkimusta aiheesta on tehty. Neljännessä luvussa tarkastellaan tutkimusmenetelmiä ja tutkimusmetodologiaa. Lopussa esittelen tutkimuksen keskeisiä tutkimustuloksia ja niistä tehtyjä johtopäätöksiä.

1.1 Tutkimuksen yhteiskunnallinen konteksti

Tässä alaluvussa pyrin kuvaamaan, taustoittamaan ja rajaamaan tutkimukseni lähtökohtia. Vuoden 2019 syksyllä julkinen keskustelu tutkimuksen aiheesta, muun muassa työehtosopimuksen

vaihtamisesta sekä palkanalennuksista, tiivistyi valtionyhtiö Postiin. Tämä julkinen keskustelu laukaisi oman kiinnostukseni ryhtyä tutkimaan oikeudenmukaisuutta yhteiskunnassa. Ensin avaan lyhyesti, mitä työehtosopimuksen vaihtamisella eli työehtoshoppailulla tarkoitetaan. Tämän jälkeen käyn seuraavaksi läpi tiivistetysti Postin tapahtumia siltä osin, kun ne liittyvät tutkimusaiheeseeni sekä Postiin liittyvien tapahtumien kulkua lyhyesti siten, kun asiaa on käsitelty painetussa mediassa. Jäljempänä esittelen lyhyesti myös toisen julkiseen keskusteluun nousseen ja aiheeseen liittyvän tapauksen. Turun kaupungin lähes kokonaan omistama, ja hieman yli 1000 ihmistä työllistävä, Arkea Oy ilmoitti syyskuun loppupuolella aikovansa vaihtaa työntekijöidensä työehtosopimuksia halvempaan (Collin, 2019).

Työehtoshoppailu

Lehikoisen ja Töyrylän (2013, s. 23–24) mukaan *työehtoshoppailu* on yksi yleisesti tunnettu, mutta vähän käytetty tapa säästää yrityksen palkkakustannuksissa. Työehtoshoppailussa kyse on siis siitä, että ulkoistuksen myötä työntekijät siirretään pois korkean palkkatason, tai yrityksen kannalta muuten huonon, työehtosopimuksen piiristä. Näin tilalle saadaan aiempaa työehtosopimusta edullisempi, ja mahdollisesti myös aiempaa työehtosopimusta joustavampi työehtosopimus. Palkat alenevat yleisesti työehtosopimuskauden päätyttyä tai viimeistään ulkoistukseen liittyvän sopimuskauden myötä. Lehikoisen ja Töyrylän mukaan edellä kuvattu työehtoshoppailu toimii ainoastaan silloin, kun työmarkkinoilta on saatavissa alemmalla palkalla työvoimaa tarvittavalla osaamisella. Työehtoshoppailu toimintatapana voi johtaa siihen, että työntekijät siirtyvät parempaa palkkaa maksaviin yrityksiin.

Työehtoshoppailu ei ole ilmiönä uusi. Muiden muassa Merimies-Unioni kirjoittaa verkkosivuillaan, että työehtoshoppailusta on uutisoitu ainakin 15 vuotta. Esimerkiksi vuonna 2005 julkisuutta sai Kemianliiton taistelu, silloiselle matkapuhelinvalmistaja Nokialle alihankintana puhelimen kuoria valmistaneen Foxconn kanssa. Foxconn pyrki vaihtamaan muovituoteteollisuuden sopimuksen sille halvempaan teknologiateollisuuden sopimukseen. (Merimies-Unioni 2019.)

Vaikka työehtoshoppailu ei ole uusi ilmiö, on sitä tutkittu yhteiskunnassamme verraten vähän, jos ollenkaan. Tässä tutkimuksessa työehtoshoppailu luo tutkimukselle osan siitä yhteiskunnallisesta kontekstista, jossa oikeudenmukaisuutta ja siihen liittyviä kokemuksia tarkastellaan. Työehtoshoppailu yksinään ei kuitenkaan riitä aiheen tarkastelemiseen. Työehtoshoppailun lisäksi vähintään yhtä tärkeä osa kontekstista muodostuu siitä tosiasiaista, että esimerkiksi Postin tapauksessa ylimmän johdon palkkoja ja palkkioita oli korotettu jo vuosia peräkkäin, ja ne olivat jopa kaksinkertaistuneet, kuten Helsingin Sanomat uutisoi (ks. Bhose 2019). Muun muassa edellä esitetyt

tosiseikat palkkojen ja palkkioiden noususta saavat kertomukset kustannussäästöistä tai kilpailukyvyistä näyttämään hyvin erilaiselta.

Posti

Valtionyhtiö Posti ilmoitti elokuussa 2019 siirtävänsä yli 700 työntekijän työ sopimukset Postille edullisemman työehtosopimuksen piiriin. Samalla Posti ilmoitti, että työntekijöiden palkat tulevat putoamaan uuden työehtosopimuksen voimaan tulon myötä 30 prosenttia. Postin mukaan työehtosopimuksen vaihtamisella lajitteluhenkilöstön osalta halvempaan ei tavoitella henkilöstökustannussäästöjä, vaan parempaa kilpailukykyä ja joustavuutta. (Uusi Suomi 29.8.2019)

Seuraavina päivinä mediassa uutisoitiin siitä, miten Postin nykyinen toimitusjohtaja Heikki Malinen tienasi vuonna 2018 lähes miljoona euroa (ks. Bhose 2019). Muun muassa Helsingin Sanomien toimittajan Marko Junkkarin (2019) kirjoitus tuo esiin pidemmän ajan epäsuhtaisen kehityksen palkoissa. Toimitusjohtaja Heikki Malisen vuonna 2012 alkaneen toimikauden aikana hänen palkkansa on kaksinkertaistunut, samalla kun työntekijöiden palkkoja ollaan leikkaamassa 30–50 prosenttia. Myöhemmin Helsingin Sanomat on kertonut, että Posti suunnittelee palkanalennusta jopa 8 000 työntekijälleen. Helsingin Sanomien mukaan Postilla oli tuolla hetkellä työntekijöitä noin 22 000. (Raeste, 2019.)

Monet asiantuntijat ja poliitikot ovat julkisesti kommentoineet palkkakeskustelua. Esimerkiksi Helsingin yliopiston oikeushistorian ja roomalaisen oikeuden professori Jukka Kekkonen kommentoi Postin johdon ja työntekijöiden välistä palkkaeroa sosiaalisessa mediassa seuraavasti:

Erot ovat sekä epärationaalisia että epäoikeudenmukaisia. Suuri yhteiskunnallinen ongelma. Vain idiootin mielestä kyse on kateudesta. Demokraattinen oikeusvaltio rakentuu luottamuksen ja yhteisymmärryksen varaan. Siihen liittyy oikeudenmukaisuus ja kohtuus. Järjettömän suuruinen palkitseminen on todellinen ongelma. (Incoronato, 2019.)

Arkea Oy

Toinen mediahuomiota saanut tapaus oli samaan aikaan vuoden 2019 syksyllä. Yle Uutiset (Collin, 2019) uutisoi, että Turun kaupungin lähes kokonaan omistama ruoka-, siivous- ja kiinteistöhoitopalveluja tarjoava Arkea Oy kertoi syyskuussa aikeistaan vaihtaa yli 1000 työntekijän työehtosopimukset halvempaan. Uutisen mukaan työntekijät olivat pettyneitä, järkyttyneitä ja huolissaan toimeentulostaan. Työnantajan mukaan tämä työehtosopimuksen vaihtaminen oli ainoa mahdollisuus pelastaa yhtiö. Viime vuosina yhtiö oli kuitenkin tehnyt hyvää tulosta. Esimerkiksi tilinpäätöksen perusteella vuonna 2018 yhtiö oli tehnyt yli 66 miljoonan euron liikevaihdesta

liikevoittoa yli 1,36 miljoonaa. Toimialalla olevan kovan kilpailun takia tilanne oli muuttunut ja tuleva vuosi 2020 näytti huonolta. Arkea Oy:ltä saatujen tietojen mukaan yhtiö joutuu tavalla tai toisella vähentämään henkilöstöä, mikäli työehtosopimusta ei vaihdeta.

1.2. Tutkimuksen relevanssi

Tutkimuksen aihe on erityisen relevantti ja ajankohtainen esimerkiksi Postin tai Arkea Oy:n henkilöstön kannalta. Samalla se on pyrkimys nostaa keskustelu yksittäisestä yrityksestä tai organisaatiosta koko yhteiskunnan tasolle. Viime vuosina julkisuudessa olleet palkkakeskustelut ovat, ainakin osittain, kulminoituneet juuri oikeudenmukaisuuden teemaan. Onko henkilöstön näkökulmasta oikeudenmukaista, että samalla kun yhtiö pyrkii leikkaamaan henkilöstökustannuksia, yhtiön ylimmän johdon palkat ja palkkiot ovat melkein kaksinkertaistuneet, ja esimerkiksi valtiolle omistajana on maksettu vuosittain yhä suurempaa osinkoa? Toisaalta on myös olennaista kysyä, millä tavalla kyseinen menettely heijastelee henkilöstöön? Miten he tällaisen kokevat?

Oikeudenmukaisuus on noussut kriittiseksi muuttujaksi organisaatiokäyttäytymisen ymmärtämisessä. Kun yksilöt uskovat, että heitä kohdellaan reilusti, heillä on taipumus parempiin työsuorituksiin, samalla kun konfliktien määrä ja tuottavuutta laskeva toiminta vähenevät. Oikeudenmukaisuudesta on tullut merkityksellinen motivaatiota tarkasteltaessa, sillä se ennustaa työssä merkityksellisen käyttäytymisen suunnan ja energian. (Cropanzano & Rupp 2003, s. 82–83.) Tällä käyttäytymisen suunnalla ja energialla viitataan siis juuri edellä kuvattuun kaltaiseen käytökseen: ystävällisesti kohdelluilla yksilöillä on taipumus olla ystävällisiä.

Palkitsemisen oikeudenmukaisuutta tutkinut Johanna Maaniemi toteaa väitöskirjassaan (2013) muun muassa, että palkkausjärjestelmän toimivuuden kannalta oikeudenmukaisuuden kokemukset ovat keskeisiä. Maaniemen mukaan erityisesti kokemukset menettelytavoista, joiden kautta tiettyyn palkkapäätökseen päädytään, ovat tärkeitä. Maaniemi jatkaa, että vaikka kokemus oikeudenmukaisuudesta voi syntyä joko virallisista tai epävirallisista lähteistä, on tätä tutkittu verraten vähän. Virallisella lähteellä Maaniemi (mt., 45) viittaa hitaasti muuttuviin ja koko ryhmää koskeviin kirjoitettuihin sääntöihin tai käytäntöihin. Epävirallisilla lähteillä puolestaan viitataan tiettyjen ryhmään edustavien henkilöiden tiettyihin toimiin, jotka ovat luonteeltaan ainutlaatuisempia ja dynaamisempia sekä vaihtelevat yksilöiden ominaisuuksien mukaan.

Vaikka oikeudenmukaisuus on paljon muutakin kuin palkkakeskustelua, ei sen merkitystä voida tässä tutkimuksessa täysin ohittaa. Se saattaa olla julkisessa keskustelussa yksi kaikkein näkyvimmistä

teemoista oikeudenmukaisuuskeskustelussa. Tämän tutkimuksen yhtenä tärkeimpänä tehtävänä onkin tehdä näkyväksi palkkakeskustelun lisäksi myös kaikkia niitä muita ilmiöitä, joita työehtoshoppailun kokemuksiin liittyy.

2 TUTKIMUSTEHTÄVÄ

Tässä luvussa tarkastellaan tutkimusongelmaa ja siihen liittyviä lähtökohtia. Luvussa täsmennetään tutkimuskysymykset, johon tutkimuksen on tarkoitus vastata, sekä tarkastellaan yleisesti työn tavoitteita. Luvussa käsitellään tutkimusta koskevat keskeiset rajaukset ja perustellaan lähestymistapa, jota tutkimuksessa käytetään.

Aluksi voidaan todeta, että organisatorisen oikeudenmukaisuuden tutkimus on laadultaan suureksi osaksi kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta. Muun muassa Colquitt ym. (2001) tarkastelivat tutkimuskirjallisuutta käsittelevässä metatutkimuksessaan 183 kvantitatiivista tutkimusta 25 vuoden ajalta. He tunnistivat tuolloin jo aukkoja tutkimuskirjallisuudessa: he huomasivat esimerkiksi sen, että tietyt oikeudenmukaisuuden ulottuvuudet, kuten henkilöiden välinen sekä tiedollinen oikeudenmukaisuus, ovat vähemmän tutkittuja. Koska yhä useampi tutkija tarkastelee organisatorisen oikeudenmukaisuuden eri ulottuvuuksia tutkimuksissaan, nämä tutkimukselliset aukot alkavat täyttyä ajan mittaan.

Tämän tutkimuksen ei ole tarkoitus keskittyä tarkastelemaan vain yhtä jäljempänä kerrotuista oikeudenmukaisuuden ulottuvuuksista, vaan pyrkiä tarkastelemaan oikeudenmukaisuutta laajempänä kokonaisuutena. Kvantitatiivinen tutkimusote on, tai ainakin oli, varsin yleinen aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa. Tarkasteltaessa esimerkiksi edellä mainittua kirjallisuuskatsausta (ks. Colquitt ym. 2001) on organisatorisen oikeudenmukaisuuden suhdetta erilaisiin muuttujiin, kuten esimerkiksi luottamukseen, työtyytyväisyyteen, organisaatiokäyttäytymiseen, sitoutumiseen tai työsuoritukseen tutkittu varsin monipuolisesti. (ks. mt., 436.)

Tästä näkökulmasta käsin on perusteltua todeta, ettei määrällinen tutkimus tässä tutkimuksen kontekstissa toisi välttämättä merkittävää lisäarvoa. Sen sijaan laadullinen tutkimus tarjoaa uuden ja entuudestaan tuntemattoman näkökulman tarkastella organisatorista oikeudenmukaisuutta. Koska oikeudenmukaisuutta on tutkittu kansainvälisesti paljon kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä, on mielestäni loogista, että ilmiötä tarkastellaan myös syvempää ymmärrystä tuottavalla laadullisella

tutkimusmenetelmällä. Myös Maaniemi (2013) on väitöskirjansa tiivistelmässä todennut laadullisen tutkimusmenetelmän olevan harvinainen aiemmassa oikeudenmukaisuustutkimuksessa.

Tämän tutkimuksen tarkoitus on selvittää työntekijöiden käyttämää puhuntaa ja puhunnan sisältöjä kokemuksista, jotka liittyvät työehtohoppailuun sekä siinä koettuun epäoikeudenmukaisuuteen työntekijöiden näkökulmasta. Tutkimuskysymykset ovat:

- *Millaisia vaikutuksia työehtohoppailulla on koettuun oikeudenmukaisuuteen?*
- *Kuinka oikeudenmukaisuus määrittyy puhunnoissa*
 - a) *yhteiskunnallisella tasolla,*
 - b) *työyhteisötasolla ja*
 - c) *yksilötasolla?*

Tutkimuskysymysten asetannan perusteella tutkimus on siis laadullinen tutkimus, jonka tarkoituksena on tuottaa uutta syvempää ymmärrystä tutkimusaiheesta.

3 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Tämän luvun tarkoituksena on avata tutkimuksen tieteellistä viitekehystä. Tutkimuksen tieteellinen viitekehys koostuu *oikeudenmukaisuusteoriasta* (equity theory, käytetään myös tasapainoteoria) ja *organisatorisesta oikeudenmukaisuudesta* (organizational justice). Luku on jaettu kahteen alalukuun, joista ensimmäisessä käsitellään oikeudenmukaisuusteoriaa, ja jälkimmäisessä käsitellään oikeudenmukaisuustutkimusta ja organisatorista oikeudenmukaisuutta vielä tarkemmin.

On tärkeää ymmärtää, että oikeudenmukaisuusteoria samoin kuin organisatorinen oikeudenmukaisuus ovat kehittyneet vuosikymmenten aikana. Niiden taustalla vaikuttavat monet erilaiset teoriat ja mallit. Näistä erilaisista teorioista ja malleista on kehittynyt aikojen saatossa se, mitä me nykyään ymmärrämme esimerkiksi organisatorisella oikeudenmukaisuudella.

3.1 Oikeudenmukaisuusteoria

Oikeudenmukaisuusteorian kantavana ajatuksena ja ideana on, että ihmiset arvioivat organisaatioiden toimintaa kolmella keskeisellä, mutta erilaisella, tavalla. Nämä tavat arvioida ovat erilaiset, mutta liittyvät kuitenkin toisiinsa oikeudenmukaisuuden kriteereillä. Ihminen vertaa ja arvioi itseään, koettua hyvitystä, menestystä tai saamaansa rangaistusta, suhteessa muun muassa omaan viiteryhmäänsä ja muihin ihmisiin. Vertaaminen voi tapahtua siten, että ihminen vertaa itseään toisiin

ihmisiin tai omaa ryhmäänsä toisiin ryhmiin. Teorian oletuksena on, että ihmiset ovat halukkaita ja valmiita korjaamaa kokemiaan epäoikeudenmukaisuuksia. (Harisalo 2009, s. 113–114.)

Harisalon (mt., s 114) mukaan ihmiset arvioivat saatuja hyötyjä tai menetettyjä etuisuuksia myös suhteessa omiin ponnistuksiin. Ihmisistä tulee tyytymättömiä, mikäli he kokevat saavansa vähemmän hyötyjä, kuin uhraustensa perusteella kokevat ansaitsevansa. Niin ikään ihmisistä tulee tyytymättömiä, mikäli he kokevat, että heitä rangaistaan enemmän kuin olisivat ansainneet. Ihmisillä onkin henkilökohtainen ja yksilöllinen käsitys palkkioiden ja suoritusten välisestä suhteesta. Tämä yksilöllinen käsitys palkkioiden ja suoritusten suhteesta lopulta ohjaa ihmisten valintoja.

Oikeudenmukaisuusteoria olettaa myös, että organisaatioiden kohdalla sen päättäessä eduista ja menetyksistä, ihmiset hyväksyvät itseään koskevat ikävätkin päätökset, mikäli kokevat, että niitä koskeva päätöksenteko on ollut oikeudenmukaista. Harisalon mukaan epäoikeudenmukaisiksi koetut päätökset saavat aikaan vastustusta ihmisissä jopa siinä määrin, etteivät nämä välitä uhrauksistaan tai lopputuloksesta. Epäoikeudenmukaisuuteen reagoidaan muuttamalla suhtautumista omaan panokseensa, muun muassa hidastamalla työntekoa, olemalla vähemmän aloitteellinen tai vaikka jäämällä kevyemmin perustein sairauslomalle. Lisäksi ihmiset voivat ryhtyä kyseenalaistamaan ja kritisoimaan toimintaa ja sen tarkoitusta, ja he voivat pyrkiä saamaan muita ihmisiä heidän mukaansa. Tällainen toiminta luonnollisesti lisää kustannuksia organisaatioissa, vaikeuttaa tavoitteiden saavuttamista sekä luo mahdollisuuden erilaisille riidoille ja konflikteille. (mt., s. 114.)

Harisalo (mt., s 114–115) toteaa oikeudenmukaisuusteoriassa olevan perusteiltaan kyse sosiaalisesta vaihdosta. Ihmiset vertaavat tekemiään ponnisteluita sekä omiin että toisten saamiin hyötyihin. Mikäli tuo suhde koetaan epätasapainoiseksi, ihmiset pyrkivät muuttamaan sitä. Nämä muuttamispyrkimykset puolestaan voivat aiheuttaa lisää ongelmia ja konflikteja organisaatioissa.

3.2 Organisatorinen oikeudenmukaisuus

Tässä alaluvussa on tarkoitus käsitellä organisatorista oikeudenmukaisuutta. Luvussa avataan oikeudenmukaisuutta tarkastelevien teorioiden näkökulmaa sekä määritellään tutkimuksen kannalta keskeisiä käsitteitä. Lisäksi luvussa tarkastellaan aikaisemman tutkimuskirjallisuuden esiin nostamia tutkimustuloksia sekä oikeudenmukaisuuden vaikutuksia yksilöön ja organisaatioon yleisellä tasolla.

Modernin aikakauden tutkimuskirjallisuus organisaatioihin liittyvässä oikeudenmukaisuustutkimuksessa juontaa juurensa 1900-luvun puoliväliin.

Oikeudenmukaisuustutkimusta edelsi useita sosiaalisen suhteiden ja sosiaalipsykologian tutkimuksen teorioita muun muassa suhteellisen deprivaaation teoria (Stouffel ym. 1949), sosiaalisen vaihdon teoria (Homans 1961), odotusarvoteoria (Blau 1964) sekä tasapainoteoria (Adams 1965). (Greenberg & Colquitt 2005, 5–8.)

Oikeudenmukaisuuden käsite on kiinnostanut tutkijoita vuosituhansia. Nykypäivän tieteellistä keskustelua oikeudenmukaisuudesta täydentää sosiaalitieteilijöiden kuvaava lähestymistapa. Organisaation oikeudenmukaisuutta tarkastelevien teorioiden näkökulma nojautuu yksilöiden ymmärrykseen ja tulkintaan siitä, *miten asiat ovat*, sen sijaan, että ne tarkastelisivat sitä, *miten asioiden tulisi olla*. Näin ollen oikeudenmukaisuuden (justice), tai vaihtoehtoisesti käytetyn käsitteen reiluus (fairness), ymmärtäminen vaatii käsitystä siitä, mitä ihmiset pitävät oikeudenmukaisena. (Greenberg & Colquitt 2005, 4.)

3.2.1 Organisatorisen oikeudenmukaisuuden ulottuvuudet

Greenbergin ja Colquittin (2005, 5) mukaan ihmiset ovat ensiksi kiinnostuneita siitä, miten organisaatiossa jaetaan resursseja, kuten palkkoja, palkkioita ja ylennyksiä. Tämä tunnetaan *distributiivisena eli jakavana oikeudenmukaisuutena* (distributive justice). Toiseksi ihmiset seuraavat päätöksenteon ja sen menettelyiden reiluuutta ja oikeudenmukaisuutta yrittäen ymmärtää, miten ja miksi tiettyyn lopputulokseen päädyttiin. Tällöin puhutaan *proseduaalisesta eli päätöksenteon ja menettelyn oikeudenmukaisuudesta* (procedural justice). Kolmanneksi ihmiset ovat kiinnostuneita ihmissuhteisiin liittyvästä henkilöiden kohtelusta ja sen luonteesta, erityisesti organisaatioissa valtaa käyttävien henkilöiden osalta. Tämä ymmärretään *interaktionaalisena eli vuorovaikutussuhteisiin perustuvana oikeudenmukaisuutena* (interactional justice).

Myöhemmin on tultu siihen johtopäätökseen, että vuorovaikutussuhteisiin perustuva oikeudenmukaisuus tulee jakaa kahdeksi eri ulottuvuudeksi: *henkilöiden väliseen oikeudenmukaisuuteen* (interpersonal justice), jolla tutkijat viittaavat kunnioittavaan kohteluun, ja *tiedolliseen oikeudenmukaisuuteen* (informational justice), jolla tutkijat viittaavat puolestaan perusteluihin ja totuudenmukaisuuteen. (Greenberg & Colquitt 2005, 32.) Käsitettä organisatorinen oikeudenmukaisuus (organizational justice) käytti ensimmäisenä Jerald Greenberg tarkastellessaan yhteisesti kaikkia edellä mainittuja oikeudenmukaisuuden ulottuvuuksia. Greenberg viittasi käsitteellä ihmisten käsitykseen oikeudenmukaisuudesta organisaatioissa. (Greenberg & Colquitt 2005, 5). Edellä kerrotut tutkimuskirjallisuudessa esitetyt oikeudenmukaisuuden ulottuvuudet on esitetty taulukossa 1.

Taulukko 1. Organisatorisen oikeudenmukaisuuden osatekijät (Cropanzano ym. 2007, 36).

1. Jakava oikeudenmukaisuus: lopputuloksen hyväksyttävyyys	2. Päätöksenteon ja menettelyn oikeudenmukaisuus: allokaatioprosessin tarkoituksenmukaisuus	3. Henkilöiden välinen oikeudenmukaisuus: auktoriteetilta saadun kohtelun asianmukaisuus
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Oikeudenmukaisuus:</i> Työntekijöiden palkitseminen perustuen saavutuksiin. • <i>Tasa-arvoisuus:</i> Jokaiselle työntekijälle kutakuinkin sama korvaus. • <i>Tarve:</i> Tarjotaan etua, joka perustuu henkilökohtaisiin vaatimuksiin. 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Johdonmukaisuus:</i> Kaikkia työntekijöitä kohdellaan samalla tavalla. • <i>Puolueettomuus:</i> Henkilöitä tai ryhmää ei kohdella huonosti tai syrjitä. • <i>Täsmällisyys:</i> Päätökset perustuvat tarkkaan informaatioon. • <i>Kaikkien edustaminen:</i> Tarkoituksenmukaisilla sidosryhmillä on vaikutusvaltaa päätökseen. • <i>Virheiden korjaus:</i> Virheiden korjaamiseen on olemassa valitusprosessi tai muu mekanismi. • <i>Eettisyys:</i> Ammatillisen toiminnan normeja ei rikota. 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Henkilöiden välinen oikeudenmukaisuus:</i> Työntekijää kohdellaan arvokkuudella, kohteliaasti ja kunnioittaen. • <i>Tiedollinen oikeudenmukaisuus:</i> Merkityksellisen tiedon jakaminen.

3.2.2 Organisatorisen oikeudenmukaisuuden vaikutus organisaatioon ja yksilöön

Tässä alaluvussa tarkastellaan, minkälaisia vaikutuksia organisatorisella oikeudenmukaisuudella on yksilöön itseensä sekä organisaatioon, jossa yksilö vaikuttaa. Tarkastelun näkökulmana toimii aiempi tutkimuskirjallisuus ja sieltä esiin nousseet teemat. Suuri määrä tutkimuksista koskettaa erilaisia työorganisaatioita, kuten jäljempänä selviää.

Cropanzano ym. (2007, 39) toteavat, että huomattava määrä tutkimuksia on tutkinut oikeudenmukaista ja epäoikeudenmukaista kohtelua työorganisaatioissa viimeisten vuosikymmenten aikana. Heidän mukaansa, vaikka nämä kvantitatiiviset tutkimukset eroavat yksityiskohdiltaan toisistaan tietyiltä osilta, ne kaikki korostavat oikeudenmukaisuuden myönteisiä vaikutuksia työpaikalla. Ensinnäkin oikeudenmukaisuus rakentaa luottamusta ja sitoutumista. Tutkijat ovat havainneet, että kaikki kolme oikeudenmukaisuuden ulottuvuutta ennustavat luottamusta. (ks.

Colquitt ym. 2001.) Samalla tavalla oikeudenmukaisesti kohdelluksi tulleet työntekijät ovat sitoutuneempia työnantajaansa. (ks. Cohen-Charash & Spector 2001.) Toiseksi oikeudenmukaisuus parantaa työsuoritusta. Oikeudenmukaisuus ennustaa tehokkuutta, jolla työntekijä suorittaa työtehtävänsä – tosin paremmin kenttäoloissa kuin laboratorioissa. (ks. Colquitt ym. 2001 ja Cohen-Charash & Spector 2001.) Kolmanneksi oikeudenmukaisuus ruokkii työntekijän organisaatiokansalaisuutta tai alaistaitoja (organizational citizenship behavior). Useat tutkimukset ovat osoittaneet, että oikeudenmukaisesti kohdeltu työntekijä todennäköisemmin noudattaa työpaikan käytäntöjä, osoittaa tunnollisuutta ja käyttäytyy epäitsekkäästi. (ks. Cohen-Charash & Spector 2001.) Neljänneksi oikeudenmukaisuus lisää asiakastyytyväisyyttä ja uskollisuutta. Tutkijat ovat osoittaneet, että työntekijän oikeudenmukainen kohtelu johtaa organisaatiokansalaisuuteen, joka puolestaan leviää asiakkaisiin. Tämän seurauksena asiakkaat kokevat tullessa asianmukaisesti kohdelluiksi lisäten asiakastyytyväisyyttä ja -uskollisuutta. (ks. Bowen ym. 1999.)

Cropanzano ym. ehdottavat, että oikeudenmukaisuus voi olla perusarvo, joka määrittelee organisaation identiteetin sen sidosryhmille sekä sisäisesti että ulkoisesti. He toteavat, että kun oikeudenmukaisuutta pidetään perusarvona organisaation johtamisfilosofiassa, ja oikeudenmukaisuutta toteutetaan yhdenmukaisten johtamiskäytäntöjen avulla, voi rakentua ”oikeudenmukaisuuskulttuuri”, joka on koko organisaation kattavaa sitoutumista. Tällainen kulttuuri on arvokas ja erityislaatuinen sekä työntekijöiden että asiakkaiden silmissä, ja jota kilpailijoiden on erittäin vaikea kopioida. (mt., 39–40.)

Organisatorisella oikeudenmukaisuudella on vaikutuksia käyttäytymisen ohella myös tunteisiin. Latham ja Pinder (2005, 504–506) toteavat oletuksina olevan, että reilut menettelytavat parantavat organisaation tulosten hyväksyttävyyttä, ja että oikeudenmukaisuus on tärkeää sekä johtamisen että työntekijöiden motivaation näkökulmasta. Heidän mukaansa, jos työntekijä kokee olevansa epäoikeudenmukaisesti kohdeltu, vaikuttaa se työntekijän käyttäytymisen lisäksi myös hänen tunteisiinsa. Tutkijat ovat raportoineet tunteista, kuten pelko, viha, toivottomuus, surullisuus ja jännittyneisyys, jotka olivat yleisiä seurauksia epäoikeudenmukaisuuden kokemuksista (ks. Harlos & Pinder 1999). Näiden lisäksi muun muassa viha, ärsyntyminen, häpeä, hämmennys, syyllisyys ja kyynisyys ovat nousseet monien väärinkohdeltujen yksilöiden kohdalla esiin.

Harlos ja Pinder (1999, 107–109) ovat tutkineet organisatorista epäoikeudenmukaisuutta ja päätyneet tutkimuksessaan luokittelemaan epäoikeudenmukaisena pidettyä esimiesten käyttäytymistä. Nämä eri käyttäytymisen ulottuvuudet ovat pelottelu (intimidation), hylkääminen (abandonment) epäjohtonmukaisuus (inconsistency), alentaminen (degradation), arvostelu (criticism),

tavoittamattomuus (inaccessibility), valvonta (surveillance) ja manipulaatio (manipulation). He toteavat myös, että joidenkin havaintojen mukaan organisatorinen epäoikeudenmukaisuus näyttäisi heikentävän esimerkiksi esimieheen kohdistuvaa kunnioitusta ja auktoriteettia sen henkilön kohdalla, johon epäoikeudenmukaisuus kohdistuu (mt., 116).

Ambrose (2002, 803–805.) toteaa, että vaikka organisatorista oikeudenmukaisuutta koskevaa tutkimusta on runsaasti, sen ytimessä on kolme kysymystä: ensiksi, miksi ihmiset välittävät oikeudenmukaisuudesta, toiseksi, mikä vaikuttaa oikeudenmukaisuuden arviointiin ja kolmanneksi, mitkä seuraukset liittyvät oikeudenmukaisuuden arviointiin? Organisatorinen oikeudenmukaisuus vaikuttaa siihen, miten ihmiset tuntevat ja käyttäytyvät työnantajaansa kohtaan.

Ambrosen (mt., 805–806) mukaan kysymykseen, miksi ihmiset välittävät oikeudenmukaisuudesta, tutkijat ovat tunnistanet kaksi mallia selittäessään oikeudenmukaisuuden vaikutusta. Nämä mallit ovat *itseintressi*, jossa yksilöt arvostavat reilua menettelyä uskoessaan sen johtavan lopulta suotuisaan lopputulokseen, ja koska loppujen lopuksi se sallii ja mahdollistaa yksilöiden maksimoida henkilökohtaista hyötyä, sekä *ryhmäarvo*, tai vaihtoehtoisesti käytetty *relaationaalinen malli*, koska se tarjoaa yksilölle tietoa omasta jäsenyydestään ryhmässä. Erityisesti reilu kohtelu auktoriteettien puolelta antaa tietoa omasta asemasta ryhmässä. (ks. Lind & Tyler 1988.) Ambrose nostaa esiin myös kolmannen lähestymistavan, jonka tutkijat ovat havainneet. Kolmas näkökulma oikeudenmukaisuuden tärkeyteen nojaa ajatukseen oikeudenmukaisuudesta *moraalisena hyveenä*. Yksilöt välittävät oikeudenmukaisuudesta, koska heillä on kunnioitusta ihmisarvolle ja oikeudenmukaisuus perustuu abstrakteihin moraalisiin periaatteisiin. (ks. Folger 1998.)

Kysymykseen, mikä vaikuttaa oikeudenmukaisuuden arviointiin ja koettuun oikeudenmukaisuuteen, Ambrose (mt., 807–808) toteaa tutkijoiden päätyneet näkökulmaan, että kontekstilla, jossa tietoa kerätään, on suuri vaikutus siihen, miten tietoa käsitellään ja tulkitaan. Hänen mukaansa kattava oikeudenmukaisuuden ymmärtäminen vaatii ymmärrystä siitä sosiaalisen kontekstin roolista, jossa koettua oikeudenmukaisuutta arvioidaan.

4 TUTKIMUSMENETELMÄT

Tämän luvun tarkoituksena on käsitellä tutkimusmenetelmään liittyviä metodisia valintoja, rajauksia, termejä ja käsitteitä. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena tuottaa ja luoda uutta ymmärrystä, joka mahdollistaa tutkittavan ilmiön syvemmän ymmärtämisen, sekä antaa tutkittaville oma ääni (Jokinen 2021). Tutkimuskysymykset ovat luonteeltaan laadullisia, joten niihin vastaaminen edellyttää laadullisten tutkimusmenetelmien tuntemusta sekä laadullisten tutkimusmetodien käyttämistä.

Luvun alussa tarkastellaan ja perustellaan tutkimuksen laadullista tutkimusotetta ja määritellään tutkimuksen kannalta merkityksellisiä termejä ja käsitteitä. Seuraavaksi luvussa tarkastellaan haastattelua tutkimusaineiston keräysmenetelmänä sekä kerättyä tutkimusaineistoa. Lopuksi avataan käytettyä analyysimenetelmää sekä kuvataan analyysiä ja sen eri vaiheita.

4.1 Laadullinen tutkimusote

Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana voidaan pitää todellisen elämän kuvaamista. On huomattava, että tämä todellisuus on moninainen, eikä sitä voida osittaa mielivaltaisesti. Laadullisen tutkimuksen pyrkimyksenä on ilmiön kokonaisvaltainen tarkastelu tilanteessa, jossa tapahtumat muokkaavat samanaikaisesti toinen toisiaan. (Hirsjärvi ym. 2000, s. 152.) Laadullisen tutkimuksen tarkoitus ei ole olla teoriaa testaavaa, vaan laadullista lähestymistapaa käytetään tarkkailtaessa ja tulkittaessa todellisuutta. Laadullisen lähestymistavan tavoitteena on siten kehittää koettua selittävää teoriaa. (Newman & Benz 1998, s. 3.)

Tuomen ja Sarajärven (2018, s. 73) mukaan laadullisen tutkimuksen pyrkimys ei ole tilastolliset yleistyksen, vaan pyrkimyksenä on muun muassa tutkittavan ilmiön tai tapahtuman kuvaaminen, tietyn toiminnan ymmärtäminen tai pyrkimys mielekkääseen tulkintaan ilmiöstä. Tuomi ja Sarajärvi (mt. s. 26–27) mieltävät laadullisen tutkimuksesta ymmärtäväksi tutkimukseksi perustuen erotteluun tietämisen tavoista: tutkimusilmiötä voi joko pyrkiä ymmärtämään tai selittämään. Tähän ymmärtämiseen liittyy kaksi seikkaa, jotka erottavat sen selittämisestä. Ensiksi ymmärtämiseen ihmistieteiden metodina liittyy eläytyminen tutkittavan kohteen tai ilmiön ajatuksiin, tunteisiin, motiiveihin tai ilmapiiriin. Toiseksi ymmärtämiseen liittyy *intentionaalisuus* eli aikomuksellisuus: ihmisinä ymmärrämme erilaisten asioiden merkityksen.

Tuomen ja Sarajärven (mt. s. 56) mukaan laadullisen tutkimuksen kokonaisuus konkretisoituu tutkimusraportin luotettavuutena ja kiteytyy kysymykseen, miten tutkija voi ymmärtää tutkittavaa. Tämä kysymys toisen ymmärtämisen mahdollisuudesta on kuitenkin kaksisuuntainen: ensinnäkin kysymys on siitä, miten tutkijan on mahdollista ymmärtää tiedonantajaa, ja toisaalta, miten on mahdollista, että toinen ihminen ymmärtää tutkijan laatimaa tutkimusraporttia.

4.2 Puhunta

Vaikka kyseessä ei ole varsinainen diskurssintutkimus tai diskurssianalyysi, on tutkimuksen kannalta tärkeää ja olennaista määritellä, mitä *puhunnalla* (discourse) tässä tutkimuksessa tarkoitetaan. Puhunnan tai *diskurssin*, käsitettä käytetään eri tieteenaloilla osittain samassa ja osittain eri merkityksessä. Termi on siis luonteeltaan monimerkityksinen ja dynaaminen. Sillä voidaan myös tarkoittaa eri tilanteissa ja yhteyksissä eri asioita. (Pietikäinen 2020, s. 14). Tutkimuskirjallisuudessa enemmän käytetty diskurssin käsite ja tässä tutkimusraportissa käytetty puhunta, ovat siis synonyymejä toisilleen. Kuitenkin jotta tutkimusta ei sekoitettaisi diskurssintutkimukseen tai diskurssianalyysiin, olen päättänyt tutkimuksessa käyttämään puhunnan käsitettä.

Puhunnalla tai diskurssilla, voidaan nähdä olevan kaksi erillistä fokusta: sillä voidaan viitata kielellisesti lausetta suurempiin kokonaisuuksiin, mutta myös kielenkäytön tilanteeseen muun muassa osana sosiaalista toimintaa (mt., s. 16). Puhunnalla viitataan tässä tutkimuksessa laajasti kielellisiin ilmauksiin, jotka sisältävät yhtä lausetta laajempia kokonaisuuksia niiden yhteiskunnallisessa kontekstissa. Näin ollen tarkastelu ulottuu puhunnan kielellisen ilmauksen lisäksi tilanteeseen. Tutkimuksen kannalta merkityksellinen yhteiskunnallinen konteksti on kuvattu aiemmin johdantoluvussa.

Kaikkia diskurssin käsitettä käyttäviä tutkimusaloja yhdistävää on se, että kieli ja kielenkäyttö nähdään sosiaalisena toimintana, joka rakentaa ja muokkaa todellisuutta, ja jonka käyttämisellä voi olla monenlaisia seurauksia (mt., s. 18). Taustalla vaikuttaa sosiaalisen konstruktivismin viitekehys, jossa todellisuus rakentuu kielen ja muiden semioottisten, muiden muassa näkemiemme, kuulemiemme tai havaitseviemme, merkkijärjestelmien vuorovaikutuksessa. Toisin sanoen: kielenkäyttö vaikuttaa maailmaamme ja ympäröivä maailma vaikuttaa kieleemme. Käytetyn kielen ja kontekstin suhteen voidaan todeta olevan kaksisuuntainen. (mt., s. 13.) Edellä kerrotusta näkökulmasta tarkasteltuna on perusteltua kiinnittää huomiota työehtoshoppailuun liittyvään puhuntaa. Käytetyllä kielellä tai puhunnalla vaikutetaan yhteiskunnalliseen kontekstiin, tässä

tapauksessa työehtoshoppailuun siihen liittyvine ilmiöineen samalla, kun yhteiskunnallinen konteksti vaikuttaa käytettyyn kieleen ja puhuntaan.

4.3 Kokemus ja kokemuksen tutkiminen

Tässä alaluvussa on tarkoitus käsitellä ja avata *kokemuksen* käsitettä. Pyrkimyksenä on määritellä, mikä ja mitä kokemus on, sekä perustella kokemuksen tutkimuksen käyttöä lähestymistapana tutkimuskysymyksiin. Lisäksi tarkoituksena on avata kokemuksen tutkimuksen ominaispiirteitä ja heikkouksia.

Kokemuksen käsite on yksi hankalimmista ja monimerkityksisimmistä käsitteistä, vaikka esimerkiksi kykenemme käyttämään sitä arkisessa elämässä ilman minkäänlaisia ongelmia. Kokemuksen tutkimuksessa tarkastelun keinoina ovat laadulliset tutkimusmenetelmät, ja lähtökohtana ovat usein kokemuksen sisällöt, niiden teemoittelut ja jäsentelyt. Tästä näkökulmasta kokemuksen tutkimus on tutkimusaineiston jäsentelyä ja luokittelua, missä analyysissä tuotettu systemaattinen kuvaus heijastelee erilaisten kokemusten sisältöjä, yhteyksiä tai rakenteita. Kokemuksen tutkimuksella voidaan pyrkiä selvittämään ja arvioimaan muun muassa sosiaalisia vaikutuksia. Kokemus nähdään ilmiönä, joka kuuluu esimerkiksi yksilöpsykologiaan, ryhmädynamiikkaan tai kulttuuriin. (Kukkola 2018, s. 41–42.)

Kuten edellä ilmeni, kokemuksella voidaan viitata yleisesti kokemuksen sisältöön eli siihen, mitä on koettu. Kokemuksen olemukseen kuuluu usein myös se, että se voidaan pukea kielelliseen muotoon. Tällä ei kuitenkaan tarkoiteta sitä, että kokemus olisi aina jollain tavalla kielellinen, vaan pikemminkin ajatusta siitä, että kokemus on käännettävissä tai sidottavissa kielelliseen muotoon. On myös esitetty näkemyksiä siitä, että kokemus ei ole lainkaan kielellinen. Tästä näkökulmasta tarkasteltuna emme siis voisi verrata kielellisiä kuvauksia kokemuksista kokemuksen perustaan. (mt., s. 44.)

Vaikka edellä kuvatun perusteella on oikeutettua olettaa, että kokemuksilla on kielellisen muodon lisäksi esimerkiksi kehollinen muoto, toimii kielellisen muodon tarkastelu tämän tutkimuksen lähtökohtana. Huolimatta siitä, että tutkimushaastattelussa esiin tulleet ilmeet, eleet ja tunteen purkaukset olivat omiaan lisäämään kokemusten autenttisuutta, olen päätenyt tarkastelemaan tässä tutkimuksessa kokemuksia pelkästään kielellisestä näkökulmasta. Tällä rajauksella haluan osaltaan suojella informantteja erittäin herkäksi ja sensitiiviseksi havaitsemastani tutkimusaiheesta.

Yksinkertaisimmillaan kokemuksen tutkimus on kokemuksellisten tapahtumien kuvausta sellaisena kuin ne ovat tapahtuneet. Kokemuksen kuvaus voi olla joko täydellisen kattava kaikesta oleellisesta ja epäoleellisesta, tai kuvaus voi pyrkiä tiivistämään kokemuksen keskeiset piirteet ja merkityksen. (mt, s. 46.) Tämän tutkimuksen kokemuksen kuvauksella pyritään edellä mainituista jälkimmäiseen. Tutkimus pyrkii kuvaamaan kokemuksen keskeiset piirteet siten, kun tutkimukseen osallistuneet ovat niitä kielellisesti kuvanneet. Tutkimuksen tarkoituksena on todistaa, kuvailla ja tiivistää sitä, mitä haastateltavat ovat kokeneet.

Eräs kokemuksen tutkimuksen keskeinen havainto on myös se, ettei kokemuksen tutkimusta voida pitää automaattisesti totuuden lähteenä, vaikka tosiasia on, että kokemukset ovat omakohtaisia. Kokemukset ovat aina lähtökohtaisesti subjektiivisia. Silti kokemuksessa ei ole kyse pelkästään kokijasta ja itse kokemusaktista, vaan eräänlaisesta väitteestä, joka riippuu enemmän tai vähemmän kokemamme asian luonteesta. (mt., s. 46–47.)

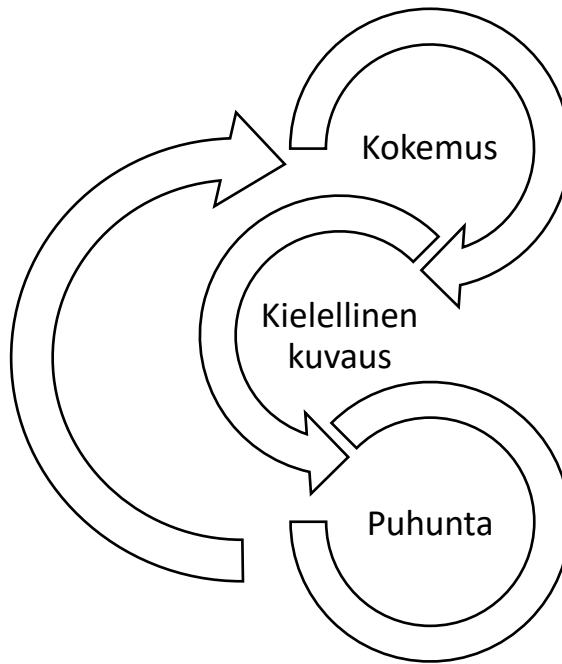
Kokemuksen tutkimuksessa korostuva empiirisuus tarkoittaa toisten kokemusten tutkimista. Kokemukset ovat tutkittaville yhtä todellisia, olipa tutkija niistä kiinnostunut tai ei. Tutkimuksellinen ymmärrys kokemuksesta voi kuitenkin syntyä vain tutkijan tajunnalle, ja hänen tehtävänsä on saattaa se tieteelliseksi tutkimukseksi. Tieteellisesti kokemusta voidaan tutkia sellaisena kuin sen oletetaan olevan olemassa ja ymmärrettävissä. (Perttula 2008, s. 135–136.) Perttula (mt. s. 143–144) toteaa tutkijan tutkimuksellisen ymmärryksen rakentuvan tajunnallisessa suhteessa tutkimusaineistoon, ja tästä syystä tutkimustyö on tutkijan subjektiivista tulkintaa. Tutkimuksesta objektiivisen tekee fenomenologinen metodi, joka asettaa tutkijan asennoitumaan tutkittavaan ilmiöön tietyllä objektiivisella tavalla, sekä pyrkii etäännyttämään tutkijan tutkittavan ilmiön subjektiivisuudesta. Eskolan ja Suorannan (1998, s. 13) mukaan objektiivisuus syntyy juuri oman subjektiivisuutensa tai subjektiivisuksiensa, tunnistamisesta.

Perttula (2008, s. 116–119) toteaa fenomenologisen erityistieteen pitävän kokemusta suhteena. Tällöin kokemus sisältää sekä tajuavan subjektin että hänen toimintansa lisäksi myös toiminnan kohteen. Perttula kutsuukin kokemusta erityiseksi merkityssuhteeksi. Hänen mukaansa kokemuksen rakenne on tämä suhde, jossa sekä subjekti että objekti liittyvät yhteen yhdeksi kokonaisuudeksi. Lisäksi on tärkeää ymmärtää, että kokemukset voivat olla sekä tiedostamattomia että tiedostettuja. Tämä merkityssuhteen tila ei kuitenkaan määrää kokemuksen elämyksellistä merkittävyyttä. Merkityssuhteet voivat olla yhtä tärkeitä tai toisarvoisia, olivatpa ne sitten vasta alkuvaiheessa tai pitkälle täydentyneitä. Perttulan johtopäätös kokemuksesta on, että kokemus on ihmisen ja elämäntilanteen välillä syntyvä ymmärtävä ja merkityksellistyvä suhde.

Tökkärin (2018, s. 67) mukaan eri tutkimustavat käsitteellistävät kokemusta hieman eri tavoin. Kokemuksen ensimmäinen vaihe on elävä kokemus, joka on sanoittamaton elämys, tunne tai olotila. Tämä kokemus kiinnittyy elämäntilanteeseen ja on usein tajunnallinen ja kehollinen. Toisessa vaiheessa tästä edellä esitetystä elävästä kokemuksesta tulee *kuvattu kokemus*. Tätä kuvattua kokemusta, elämystä, tunnetta tai olotilaa, ihminen eli kokija käsitteellistää siten, että kokemuksesta tulee kokijalle itselleen ymmärrettävä, ja jonka hän voi jakaa toisille. Näiden kuvattujen kokemusten avulla voidaan jakaa uskomuksia, mielipiteitä, käsityksiä tai asenteita.

Perttulan (2008, s. 139) mukaan refleksiivistä kokemusta voidaan pitää ihmiselle luonnollisena ja jopa arkisena, ja ne voidaan tällä perusteella liittää fenomenologisen erityistieteen piiriin. Vaikka fenomenologisen tutkimuksen tehtävänä ei ole saada ihmisiä refleктоimaan, pohtimaan, arvioimaan tai tarkastelemaan kokemuksiaan, voidaan ajatella tutkijalla olevan lupa olla kiinnostunut heidän reflektionsa kautta rakentamistaan kokemuksista. Nämä reflektiivisesti rakennetut kokemukset muodostavat narratiivisen tutkimustavan keskeisen tutkimuskohteen. Kokemusten aihe muodostuu tajunnallisen rakentamisen kautta ja kattaa laajasti sekä ajallista että elämäntilanteen kokonaisuutta. Fenomenologisen tutkimuksen aiheille on yhteistä kiinnostus yksilön kokemuksista, vaikka niiden aiheet vaihtelevat paljonkin (Tökkäri 2018, s. 71).

Kuten edellä todettiin, tässä tutkimuksessa, ja tutkimusaineiston analyysissä, kiinnitettiin huomiota ainoastaan kokemusten kielelliseen kuvaukseen, kuvattuihin kokemuksiin. Yhteenvetona edellisistä voidaan todeta, että tutkimuksen tarkoituksena on tutkia kokemuksia, jotka kielellisen kuvauksen kautta ilmenevät puhunnassa. Kokemus siis muokkaa puhuntaamme ja puhuntamme muokkaa kokemusta, kuten aiemmin tässä luvussa todettiin. Kokemuksen, kielellisen kuvauksen ja puhunnan suhdetta on pyritty kuvaamaan kuviolla 1.



Kuvio 1. Kokemus, kielellinen kuvaus ja puhunta.

4.4 Tutkimushaastattelu

Alaluvun tarkoituksena on avata tutkimushaastattelua aineiston keräämisen metodina, ja perustella tutkimushaastattelun käyttöä tässä tutkimuksessa. Vaikka laadullinen tutkimus ja kokemuksen tutkimus antavat varsin vapaat mahdollisuudet aineistonkeräykseen, olen päätenyt tutkimushaastattelun käyttämiseen tässä tutkimuksessa. Tutkimushaastattelun vahvuudet verrattuna esimerkiksi lomaketutkimukseen aineistonkeräysmetodinä ovat sen muokattavuus ja vapaus. Vaikka kysymykset on laadittu ennakoon, niitä voidaan esittää enemmän tai vähemmän samassa muodossa, ja tapa vastata on vapaa (Hyvärinen ym. 2021).

Haastattelu lienee laadullisista tutkimusmenetelmistä yleisimmin käytetty aineiston hankintatapa. Se voidaan nähdä keinona selvittää, mitä jollakulla on mielessään. Haastattelu on keskustelua, joka käydään tutkijan aloitteesta ja hänen johdattelemanaan. (Eskola & Suoranta 1998, s. 63.) Lehtomaan (2008, 167, s. 170) mukaan fenomenologisessa tutkimuksessa informanteiksi tulisi valita sellaisia ihmisiä, joilla on omakohtaisia kokemuksia tutkimuskohteesta tai ilmiöstä. Haastateltavia ei siten ole tarpeen jaotella sukupuolen perusteella. Lehtomaa toteaa, että avoin haastattelu on teemahaastattelua tai strukturoitua haastattelua parempi. Avoin haastattelu on parempi, sillä se etenee informantin eli haastateltavan ehdoilla. Lisäksi on huomattu, että haastattelulle muodostuu omanlaiset tema-alueet

haastattelun edetessä. Vaikka haastattelu etenee haastateltavan ehdoilla, haastattelijalla on kuitenkin lupa avoimessakin haastattelussa ohjata tiedonantajaa kuvaamaan kokemuksia.

Hyvärinen (2017, s. 9) toteaa, että vaikei kokemusta pidettäisi autenttisenä tai ainutkertaisena, se on silti tärkeä tutkimuskohde. Ilman haastatteluja monet elämänalueet jäisivät kokonaan tutkimuksen ulkopuolelle. Hyvärinen korostaa, että tutkijat eivät usein ole paikalla silloin, kun joku kohtaa syrjintää, eikä heillä ole pääsyä tilaisuuksiin, jossa tehdään suuria taloudellisia tai poliittisia päätöksiä. Haastattelu toimii keinona, jolla voidaan nostaa tällaiset tapahtumat ja tilanteet yhteiskunnalliseksi puheenaiheeksi. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että kokemuksen tutkimuksen avulla on mahdollista saada kokonaisvaltaisempi kuva tutkittavasta ilmiöstä kuin sillä, että keskitytään ainoastaan esimerkiksi toimintatapoihin tai itse päätökseen.

Hyvärinen (mt., s. 17) toteaa, että laadullisessa tutkimuksessa tuskin mikään haastattelu voi olla täysin strukturoimaton, sillä tutkijan pitää vähintäänkin tietää, mistä aiheesta hän on kiinnostunut. Näin ollen laadullisen tutkimuksen haastattelut ovat enemmän tai vähemmän aina puolistrukturoituja. Tämän tutkimuksen tutkimushaastattelun tarkoituksena oli olla avoin haastattelu. Kuitenkin kuten Hyvärinen edellä kuvaa, tutkimushaastattelu ei juuri koskaan voi olla täysin strukturoimaton, koska tutkijalla on intressi rajata keskustelua tutkimusaiheeseen. Näin ollen tutkimushaastattelu edusti enemmän tai vähemmän puolistrukturoitua haastattelua, jossa haastateltaville pyrittiin luomaan tilaisuus kertoa mahdollisimman avoimesti tutkimusaiheesta. Haastattelukysymykset oli jaoteltu kahteen ryhmään: varsinaisiin kysymyksiin sekä mahdollisesti täydentäviin kysymyksiin. Tutkimushaastattelussa esitetyt haastattelukysymykset ovat tutkimusraportin liitteessä 1.

Ruusuvuori ja Tiittula (2017, s. 39–40) korostavat, että toisin kuin arkikeskusteluissa, tutkimushaastatteluissa on tietty tarkoitus ja tietyt roolit. Tutkijaa kiinnostava tieto on haastateltavalla ja haastattelija on tietämätön osapuoli. Tutkimushaastatteluun on ryhdytty tutkijan aloitteesta, ja hänen tehtävänä on ohjata haastattelua tai vähintäänkin suunnata keskustelua tiettyyn aiheeseen. Haastattelulla on siis tietty päämäärä, jota tutkimuksen tavoite ohjaa.

Tuomi ja Sarajärvi (2018, s. 63–64) toteavat haastattelun etuna toisiin aineiston keräystapoihin olevan sen joustavuus. Tällä joustavuudella he tarkoittavat mahdollisuudella toistaa kysymyksiä, oikaista väärinymmärryksiä, selventää käytettyjen ilmausten sanamuotoa sekä käydä keskustelua tiedonantajan kanssa. Haastattelu mahdollistaa myös kysymysten esittämisen järjestyksessä, missä tutkija katsoo sen olevan aiheellista. Tuomi ja Sarajärvi korostavat haastattelun etuihin kuuluvan tutkijan mahdollisuuden toimia samalla myös havainnoitsijana. Tutkijan on mahdollista kiinnittää

huomiota paitsi siihen mitä sanotaan, myös siihen kuinka sanotaan. Lisäksi haastattelun etuna toimii se, että haastatteluun voidaan valita henkilöt. Näin haastateltaviksi valikoituvat henkilöt, joilla on omakohtaista kokemusta tutkittavasta ilmiöstä tai tutkimuksen aiheesta.

Tutkimukseen pyrittiin saamaan tutkimushaastateltavia molemmista johdannossa mainituista organisaatioista eli Posti Oyj:stä ja Arkea Oy:stä. Tutkimushaastateltavien saamiseksi kartoitettiin ensin molemmista organisaatioista henkilöstöryhmiä, joilla on omakohtaista kokemusta työehtoshoppailusta. Tämä kartoitustyö toteutettiin puhelimitse ottamalla yhteyttä muun muassa eri ammattiliittoihin ja ammattiyhdistysosastoihin. Kun tutkimuksen kannalta olennaiset henkilöstöryhmät oli kartoitettu, molempien organisaatioiden henkilöstöjen edustajia lähestyttiin tutkimushaastateltavien saamiseksi sekä puhelimitse että sähköpostin avulla. Sähköpostitse lähetetty pyyntö osallistua tutkimushankkeeseen löytyy tutkimusraportin liitteestä 2.

Alkuperäisen tutkimussuunnitelman mukaisesti tutkimuksen tutkimusaineisto oli tarkoitus hankkia sekä yksilö- että ryhmähaastatteluiden avulla. Vuoden 2020 alkupuolella nopeasti leviävän globaalien pandemian vuoksi tutkimusaineiston hankinnassa päädyttiin kuitenkin siihen ratkaisuun, että ryhmähaastatteluista luovutaan, koska haluttiin turvata kaikkien tutkimukseen osallistuvien terveys ja turvallisuus. Tutkimussuunnitelmaa muutettiin siten, että tutkimusaineisto kerättäisiin yksilöhaastatteluina etänä tietoteknisin välinein. Tarkoituksena oli haastatella 8–10 henkilöä. Tästä tutkimushanketta koskevasta muutoksesta ja tutkimushankkeen jatkamisesta informoitiin erillisellä viestillä kaikkia. Ilmoitus tutkimushankkeen jatkumisesta ja muutoksista löytyy liitteestä 3. Puhelimitse sekä sähköpostitse tapahtuneiden yhteydenottojen jälkeen tutkimushaastatteluun ilmoittautui 6 informanttia. Yksilöhaastatteluihin valikoituivat kaikki tutkimukseen vapaaehtoisesti ilmoittautuneet henkilöt. Haastateltavien joukossa oli sekä naisia että miehiä.

Tutkimushaastatteluiden aikana ilmeni, että tutkimusaihe ja kokemukset olivat monelle haastateltavalle henkilökohtaisesti herkkä ja raskas aihe, mikä voi osaltaan selittää tutkimukseen osallistuvien informanttien vähäisen määrän. Tutkimukseen pyrittiin saamaan lisää haastateltavia vielä *lumipallo-otannalla*. Lumipallo-otanta on menetelmä, jossa tutkimuksen kannalta avainhenkilö johdattaa tutkijan toisen informantin luokse (Tuomi & Sarajärvi 2018, s. 74). Haastateltavia pyydettiin haastattelun lopussa miettimään, tulisiko heille mieleen joku, jota heidän mielestään olisi syytä haastatella tähän tutkimukseen. Vaikka haastatteluissa ilmeni, että tällaisia potentiaalisia informanteja on olemassa, he eivät kysyttäessä kuitenkaan halunneet osallistua tähän tutkimukseen. Tutkimuksessa haastateltuja henkilöitä yhdistää se, että he olivat kaikki samassa asemassa, mitä tulee

työnantajan ilmoitukseen vaihtaa työehtosopimusta. Haastatellut henkilöt olivat kaikki myös olleet haastatteluajankohtana saman työnantajan palveluksessa yli 20 vuotta.

Yksilöhaastattelut suoritettiin kesä-elokuun aikana etänä käyttäen Microsoft Teams ja Zoom -videoneuvottelusovelluksia johtuen yhteiskunnallisesti vallitsevasta epidemiatilanteesta. Haastattelut nauhoitettiin ja puhemuotoiset haastattelut kirjoitettiin puhtaaksi eli litteroitiin. Tutkimusaiheen herkkyydestä ja arkuudesta johtuen litteroinnin yhteydessä haastatteluiden puhemuotoinen kieli muutettiin yleis- tai kirjakielelle, ja tekstistä pyrittiin poistamaan kaikki sellaiset ominaisuudet ja tiedot, jotka voisivat vaarantaa tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden anonymiteetin. Tutkimushaastatteluiden nauhoitetut osiot kestivät keskimäärin noin 47 minuuttia ja litteroitua tutkimusaineistoa syntyi yhteensä 62 sivua. Tarkemmat tiedot haastatteluista löytyy alta taulukosta 2.

Taulukko 2. Haastatteluiden aineistotaulukko.

Haastateltava	Työnantajan palveluksessa (vuosia)	Nauhoitetun haastattelun kesto (h:mm:ss)	Litteroidun aineiston sivumäärä
H1	31	1:00:05	13
H2	20	1:00:51	13
H3	42	33:05	6
H4	20	38:59	8
H5	34	48:37	10
H6	27	42:52	12
	Työnantajan palveluksessa keskimäärin 29 vuotta	Haastatteluiden kesto keskimäärin 47:24	Litteroitua aineistoa yhteensä 62 sivua

4.5 Sisällönanalyysi

Laadullisessa tutkimuksessa käytetyt erilaiset analyysimenetelmät perustuvat usein tavalla tai toisella sisällönanalyysiin, mikäli niillä tarkoitetaan erilaisten kirjoitettujen, kuultujen tai nähtyjen sisältöjen analyysiä. Sisällönanalyysi voidaan nähdä myös väljänä teoreettisena kehyksenä. Laadullisista analyysimenetelmistä sisällönanalyysiin voidaan soveltaa suhteellisen vapaasti erilaisia epistemologisia ja teoreettisia lähtökohtia. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, s. 79.) Laadullisessa analyysissä on Tuomen ja Sarajärven (mt., s. 84–85) mukaan kyse myös keksimisen logiikasta. He toteavat, että totuuden etsimisen menestykseen ei ole olemassa tai tiedossa sellaista tieteellistä metodologiaa, joka takaisi

tämän lopputuleman, vaan tutkijan on itse tuotettava tekemänsä analyysin viisaus. Tutkijan pitää siis vakuuttaa lukija tutkimuksensa uskottavuudesta.

Analyysin keskeisin tarkoitus on tuottaa tutkittavasta ilmiöstä selkeä sanallinen kuvaus. Sisällönanalyysi tarkoituksena on järjestellä tutkimusaineistoa tiiviiseen ja selkeään muotoon ilman, että tutkimusaineistossa olevaa tietoa kadotetaan. Analyysin tehtävä on pikemminkin informaatioarvon lisääminen muokkaamalla muuten hajanaista aineistoa, ja tekemällä siitä yhtenäistä ja selkeää informaatiota tutkimusilmiöstä. (mt, s. 91.) Fenomenologisessa tutkimuksessa tutkijalla on enemmänkin velvollisuus kuin lupa muokata fenomenologinen tutkimusmenetelmä tutkittavaan ilmiöön sopivaksi. Menetelmän etuna voidaankin pitää sen muuntautuvuutta tutkimuksellisen tarpeen mukaan. (Lehtomaa 2008, 181–182.)

4.5.1 Aineistolähtöinen ja teoriaohjaava sisällönanalyysi

Aineistolähtöisen sisällön analyysin kantavana ajatuksena on, että analyysiyksiköt eivät ole mitenkään etukäteen sovittuja tai harkittuja. Puhtaimmillaan teorian ohjaava merkitys liittyy metodologiaan, jolloin metodologiassa esitetyt ja julkilausutut sitoumukset ohjaavat analyysiä. Näin ollen aiemmalla tiedolla, teorioilla tai havainnoilla ei pitäisi olla vaikutusta sen enempää analyysiin kuin sen lopputulokseenkaan. Kuitenkin koska on olemassa ikään kuin yleisesti hyväksytty periaate siitä, että havainnot ovat teoriapohjaisia, puhtaasti aineistolähtöistä tutkimusta on erittäin vaikea toteuttaa. Tämä tarkoittaa, että ei ole olemassa niin sanotusti puhtaita tai objektiivisiä havaintoja. Sen sijaan voidaan ajatella, että koska käytetyt käsitteet, tutkimusasetelmat ja -menetelmät ovat tutkijan asettamia, ne näin ollen vaikuttavat aina tuloksiin jollain tavalla. (Tuomi & Sarajärvi 2018, s. 80–81.) Tutkimuksen aineistolähtöisen analyysin voidaankin olettaa sisältävän enemmän tai vähemmän teoriaohjaavuutta, vaikka se kategorisesti aineistolähtöiseksi analyysiksi nimettäisiin.

Tuomi ja Sarajärvi toteavat teoriaohjaavan sisällönanalyysin päättelyn logiikan nojaavan induktiivisen tai deduktiivisen päättelyn sijaan abduktiiviseen, lopputuloksesta lähtevään päättelyyn. Näin ollen tutkimusprosessissa vaihtelevat sekä aineistolähtöisyys että olemassa olevat valmiit mallit tai teoriat. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä analyysi ei pohjaudu suoraan teoriaan, vaan teoriat tai mallit toimivat ajattelun apuna. Tutkijan tehtävänä on pyrkiä yhdistelemään aineistoa ja teorioita sekä malleja välillä pakolla ja välillä hyvinkin luovasti. Tämän yhdistelemisen tuloksena on mahdollista synnyttää jotain kokonaan uutta. Teoriaohjaavassa analyysissä aiemman tiedon merkitys on olla uusia ajatuksia herättelevää ja uusia ajatuspolkua aukovaa. Aineiston tarkastelussa edetään alussa siis hyvin aineistolähtöisesti, mutta analyysin loppuvaiheessa aiemmin tiedettyä ja teoriaosassa

käsiteltyä tuodaan analyysiä ohjaavaksi ajatukseksi. (mt., s. 81–82.) Koska tutkimuksen tarkoituksena on ollut tuottaa työehtoshoppailuun liittyvään keskusteluun uusi, aiemmin tuntematon näkökulma, tutkimuksen analyysissä on nojattu enemmän aineistolähtöiseen suuntaan. Seuraavaksi olen pyrkinyt kuvaamaan tarkemmin sisällönanalyysin etenemisen ja sen vaiheet.

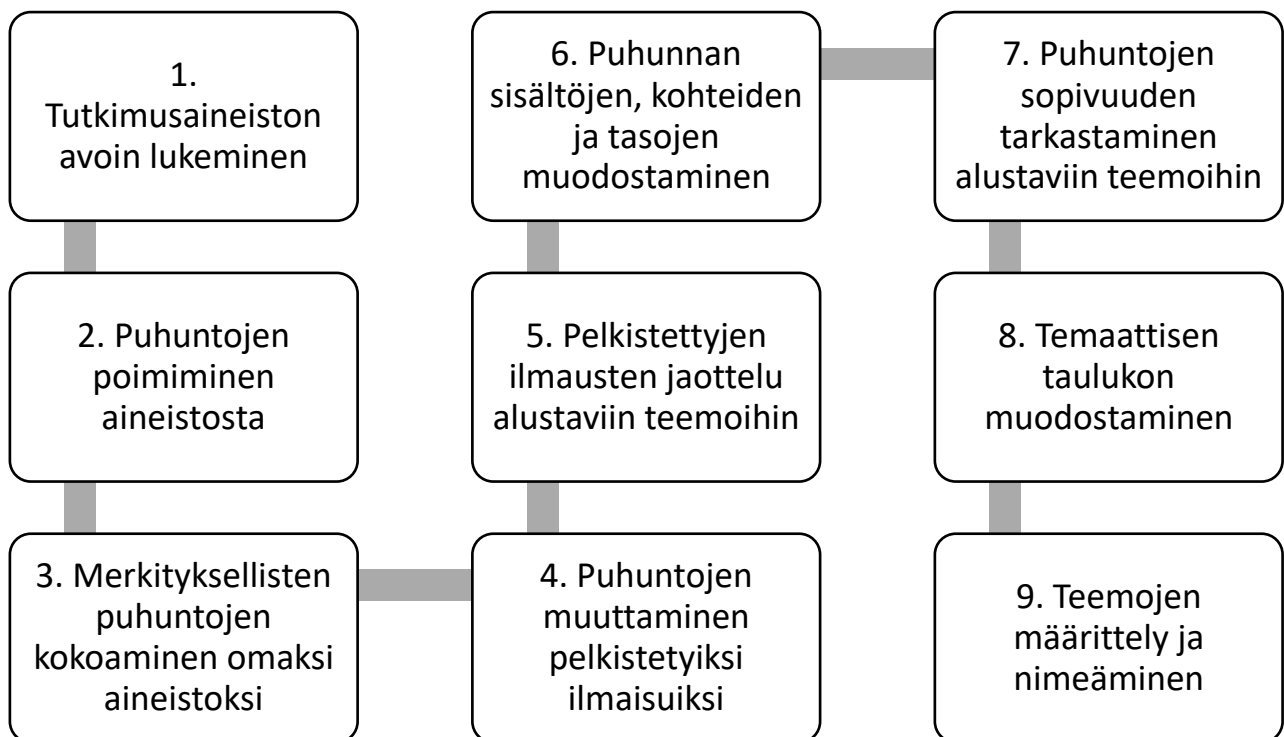
4.5.2 Analyysin eteneminen ja vaiheet

Tämän alaluvun tarkoituksena on käsitellä ja avata tarkemmin analyysin tekemistä ja analyysin eri vaihteita. Tuomi ja Sarajärvi (2018, s. 92–94) kuvaavat (aineistolähtöistä) sisällönanalyysiä tiivistetysti seuraavasti. Ensimmäisessä vaiheessa alkuperäisdata pelkistetään ja aineistosta karsitaan kaikki epäolennainen pois. Aineistosta etsitään esimerkiksi tutkimustehtävän kannalta olennaisia ilmauksia ja ne listataan eri konseptille. Toisessa vaiheessa aineisto ryhmitellään etsien niistä samankaltaisuuksia tai eroavuuksia. Samaa ilmiötä käsittelevät ilmaisut yhdistetään ja näistä muodostuvat alaluokat, jotka nimetään sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Tätä ryhmittelyä jatketaan, kunnes koko aineistosta on muodostettu alaluokat ja näitä luokitteluja yhdistelemällä muodostetaan yläluokat, ja yläluokkia yhdistelemällä muodostetaan pääluokat. Muodostetut luokat nimetään aineistosta nousevan ja sitä kuvaavan aiheen mukaan. Lopuksi muodostetaan tutkimustehtävään yhteydessä oleva yhdistävä luokka.

Tämän tutkimuksen analyysi edustaa sisällönanalyyseistä teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä. Analyysi etenee aineiston ehdolla, kuten aineistolähtöinen analyysi. Aineistolähtöisen ja teoriaohjaavan sisällönanalyysin ero tulee kuitenkin näkyväksi siinä, miten empiirinen aineisto liitetään teoreettisiin käsitteisiin. Siinä, missä aineistolähtöisen analyysin käsitteet luodaan aineistosta, teoriaohjaavaan analyysiin käsitteet tulevat tutkittavasta ilmiöstä etukäteen tiedettynä (Tuomi & Sarajärvi 2018, s. 99).

Tuomen ja Sarajärven (2018, s. 103–105) mukaan myös temaattisesta analyysistä on viime aikoina alettu puhua enemmän. Tuomi ja Sarajärvi perustelevat sisällönanalyysin ja temaattisen analyysin eroa aineistolähtöisen analyysin logiikalla. Vaikka molemmissa tapauksissa aineisto toimii analyysin lähtökohtana, sisällönanalyysissä aineisto pilkotaan tai hajotetaan pelkistetyiksi ilmauksiksi, joiden perusteella lähdetään rakentamaan jatkoa, ja kuvailu tapahtuu taulukkomuodossa. Temaattisessa analyysissä puolestaan aineistosta pyritään tunnistamaan sitä ohjaavat johtoajatukset, joiden ympärille temaattiset käsittekartat kootaan.

Edellä todetun analyysin logiikan näkökulmasta tarkasteltuna tutkimusanalyysi eteni enemmän sisällönanalyysinä kuin temaattisena analyysinä, vaikka samankaltaiseen lopputulemaan olisi ollut mahdollista päästä molempia metodeja käyttäen. Laadullisessa tutkimuksessa keskeistä onkin ymmärtää, että käytännössä analyysitavat eivät ole tarkkarajaisia, vaan enemmän tai vähemmän kietoutuneita toisiinsa (Eskola & Suoranta 1998, s. 117). Tutkimusanalyysin eteneminen ja vaiheet on kuvattu alla olevassa kuviossa 2, ja vaiheet on kuvattu tarkemmin alla. Kuviossa 2 esitetyt analyysivaiheet ovat mukailtu Tuomen ja Sarajärven (2018, s. 104) esittämästä taulukosta 19 – sisällön analyysin ja temaattisen analyysin yleinen eteneminen.



Kuvio 2. Analyysin eteneminen ja vaiheet.

Tutkimusaineiston analyysi alkoi alustavasti jo tutkimusaineiston litterointivaiheessa. Puhemuotoisten haastattelujen aukikirjoitettuja, litteroituja tutkimushaastatteluja luettiin ensimmäisinä kertoina läpi hyvin avoimesti. Tutkimusaineistosta ei ensimmäisillä kerroilla pyritty löytämään mitään erityistä, vaan siinä pyrittiin hahmottamaan kokonaisvaltaisesti sitä, mitä informantit kertoivat.

Analyysin toisessa vaiheessa tutkimusaineistoa luettiin läpi, tarkastellen enemmän sitä, mikä on tämän tutkimuksen kannalta mielenkiintoista. Tässä vaiheessa aineistosta pyrittiin löytämään sellaista puhunutta, joka suoraan tai välillisesti liittyy työehtoshoppailun teemaan. Tutkimuksen kannalta

mielenkiintoiset puhunnat korostettiin ja merkittiin ylös litteroituihin tutkimushaastatteluihin. Kun koko tutkimusaineisto oli edellä kuvatulla tavalla läpikäyty, tutkimuksen kannalta olennaiset ja merkitykselliset puhunnat irrotettiin haastatteluista ja näistä muodostettiin oma aineistojoukkonsa. Tämän aineiston muodostaminen muodosti analyysin kolmannen vaiheen.

Neljännessä vaiheessa jäljelle jääneen aineistojoukon puhunnat tiivistettiin ja uudelleen kirjoitettiin *pelkistetyiksi ilmauksiksi*. Pelkistettyjen ilmausten tarkoituksena oli tuoda paremmin ja selkeämmin esiin se, mistä haastateltavat puhuivat. Pelkistetyillä ilmauksilla ei tarkoitettu tässä tapauksessa ainoastaan yhtä lausetta, vaan kyseessä oli ennemminkin haastateltavan yhden ajatuksen tai ajatuskokonaisuuden pelkistäminen yhteen lauseeseen.

Analyysin viidennessä vaiheessa tätä pelkistettyjen ilmausten aineistojoukkoa ryhdyttiin tarkastelemaan tarkemmin. Pelkistettyjä ilmauksia tarkasteltiin suhteessa toisiinsa ja niistä pyrittiin löytämään yhteneviä tai niitä yhdistäviä teemoja ryhmittelyn avulla. Tässä vaiheessa aineistojoukkoa ryhdyttiin ensimmäistä kertaa *teemoittelemaan*. Tutkimusaineiston teemoittelun tarkoituksena oli aineistolähtöisesti tarkastella, millaisia teemoiltaan erilaisia puhuntoja aineistosta löytyy (ks. Tuomi & Sarajärvi 2018, s. 80). Tarkasteltaessa pelkistettyjä ilmauksia keskityttiin erityisesti kahteen asiaan: 1. *mitä sanottiin (puhunnan sisältö)* ja 2. *mistä puhuttiin (puhunnan kohde)*. Teemoittelussa huomiota ei kiinnitetty puhuntojen lukumäärään, vaan huomio keskittyi sen sijasta tarkastelemaan puhunnan sisältöjä.

Analyysin kuudennessa vaiheessa alustavasti teemoitellusta tutkimusaineistosta nousi esiin, että puhunnan sisällöt ja kohteet kohdistuivat kolmeen keskeiseen puhunnan tasoon. Ensinnäkin tutkimusaiheesta aineistossa puhuttiin yhteiskunnallisella tasolla. Tällä tarkoitetaan muun muassa sitä, että haastateltavat näkivät työehtoshoppailulla olevan yhteiskunnallisia vaikutuksia. Toiseksi haastateltavat puhuivat tutkimusaiheesta ja sitä käsittelevistä asioista työyhteisön tasolla. Työyhteisötason puhunnat korostivat muun muassa sitä, että työehtoshoppailulla on ollut vaikutuksia työyhteisöön. Kolmanneksi haastateltavat puhuivat työehtoshoppailun vaikutuksista yksilötasolla. Työehtoshoppailu on haastateltavien puhunnan mukaan vaikuttanut heihin yksilöinä monella tavalla, muun muassa heidän kokemiin tunteisiin. Puhunnan tasoja, kohteita ja sisältöjä käydään tarkemmin läpi seuraavassa pääluvussa tutkimuksen tulokset.

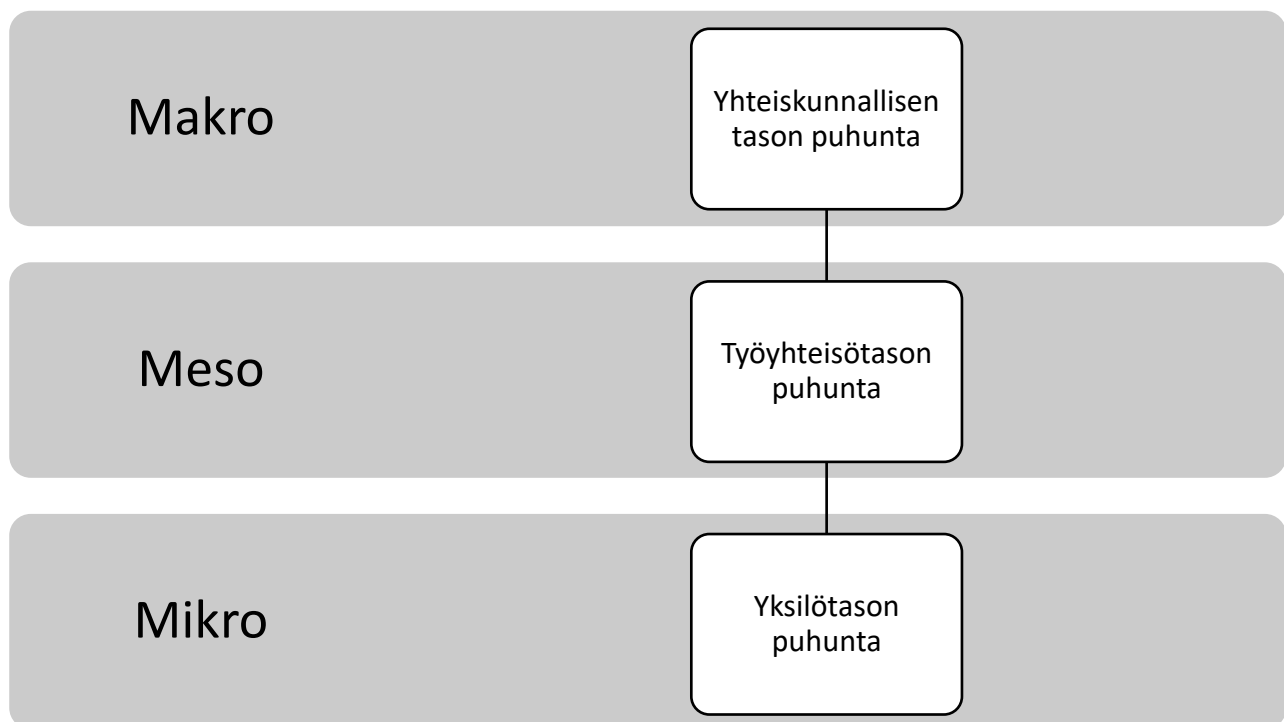
Analyysin seitsemännessä vaiheessa muodostettuja teemoja, puhunnan sisältöjä, puhunnan kohteita ja puhunnan tasoja, ja niiden sopivuutta verrattiin tutkimusaineistoon. Tämän jälkeen muodostettiin temaattinen taulukko, jossa pelkistetyt ilmaukset, puhunnan sisällöt, puhunnan kohteet ja puhunnan

tasot on esitetty taulukkomuodossa. Tämä taulukko on osa tutkimusevidenssiä ja jäljempänä esitetyt kuviot 2–5 on muodostettu temaattisen taulukon perusteella. Temaattinen taulukko löytyy tutkimusraportin liitteestä 4. Lopuksi käytetyt teemat määriteltiin ja nimettiin tutkimusraporttiin. Tarkemmat määrittelyt teemoista löytyy niin ikään tutkimusraportin seuraavasta luvusta 5, tulokset.

5 TULOKSET

Tämän luvun tarkoituksena on esitellä tutkimuksen keskeisiä tutkimustuloksia. Luku on jaettu kolmeen alalukuun tutkimustulosten esittämisen selkeyttämiseksi. Luvun alussa keskitytään tarkastelemaan tuloksia puhunnan tasojen näkökulmasta. Tämän jälkeen siirrytään tarkastelemaan tarkemmin kunkin tason puhuntoja avaten niiden sisältöjä perusteellisemmin omissa alaluvuissaan. Lopuksi on tehty yhteenveto tuloksista.

Ensinnäkin aineistosta nousi esiin se, että työehtoshoppailua voidaan tarkastella kolmen keskeisen puhunnan tason näkökulmasta: *yhteiskunnallisen tason puhunta*, *työyhteisötason puhunta* ja *yksilötason puhunta*. Puhunnan tasot on esitetty kuviossa 3.



Kuvio 3. Puhunnan eri tasot.

Toiseksi nämä eri puhunnan tasot sisälsivät eri määrän *puhunnan kohteita*. Puhunnan kohteilla tarkoitetaan tässä tutkimuksessa sellaisia keskeisiä asioita tai ilmiöitä, jotka liittyvät temaattisesti tietyn puhunnan tason alle. Puhunnan kohteet muodostettiin tutkimusaineiston perusteella. Puhunnan kohteilla viitataan puhuntaa yhdistävään teemaan, kuten jäljempää selviää, ja ne vastaavat siis analyysin kuvauksessa mainittuun kysymykseen *mistä puhuttiin*. Puhunnan kohteet on esitelty tarkemmin niin ikään omissa alaluvuissaan.

Kolmanneksi puhunnan kohteet sisälsivät erinäisen määrän *puhunnan sisältöjä*. Puhunnan sisällöt on muodostettu niin ikään tutkimusaineiston perusteella. Puhunnan sisällöillä tarkoitetaan puhunnan keskeistä sisältöä ja ajatusta, jotka on koottu näitä yhdistelevän teemaan alle, ja ne vastaavat siis analyysin kuvauksessa mainittuun kysymykseen *mitä sanottiin*.

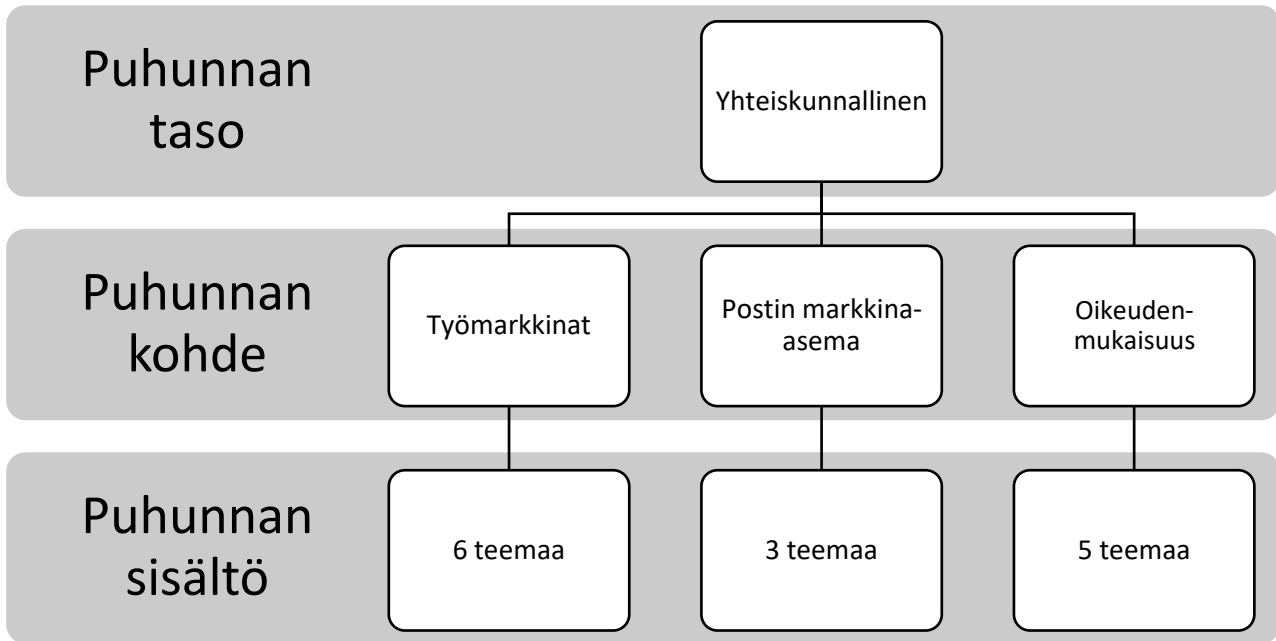
Ensimmäinen alaluku käsittelee teemaa yhteiskunnallisen tason puhunnasta. Tälle tasolle ominaista on, että työehtoshoppailulla nähdään olevan yhteiskunnallista vaikutusta ja merkitystä. Sen nähdään vaikuttavan muun muassa työmarkkinoihin ja yhteiskunnan rakenteisiin. Toisessa alaluvussa käsitellään työehtoshoppailuun liittyvää puhuntaa työyhteisön näkökulmasta. Keskeinen havainto oli, että työehtoshoppailulla nähdään olevan vaikutusta ainakin työhön ja työilmapiiriin sekä työyhteisön toimintaan ja ryhmädynamiikkaan. Kolmannessa alaluvussa avataan työehtoshoppailun vaikutuksia yksilötason puhunnassa. Yksilötason puhunnassa korostui muun muassa, että työehtoshoppailu vaikutti voimakkaasti työntekijöiden tunteisiin. Lisäksi esiin nousivat ammatillisuuteen liittyvä puhunta sekä toivottomuus, joka ilmeni puhunnassa muun muassa näköalattomuutena tulevaisuuden suhteen.

Puhunnan teemojen esittämisen selkeyttämiseksi, olen jaotellut kyseisen puhunnan tason puhunnan sisällöt, toisin sanoen teemat, kolmeen eri kategoriaan: puhunnaltaan *positiivisiin*, puhunnaltaan *neutraaleihin* ja puhunnaltaan *negatiivisiin* teemoihin. Jaottelun avulla on helpompi luoda kokonaiskäsitys siitä, millaisia teemoja haastatteluista nousi esiin. On huomattava, että kaikista puhunnan tasoista ja kohteista ei suinkaan noussut esiin kaikkia kolmea kategoriaa, vaan puhunta saattoi tutkimusaiheesta johtuen kääntyä enenevässä määrin negatiiviseen suuntaan.

5.1 Yhteiskunnallisen tason puhunta

Yhteiskunnallisen tason puhunnalla viitataan tässä tutkimuksessa puhuntaan, jonka kohteena ovat muun muassa yhteiskunnan rakenteet, markkinatalouden rakenteet, ja yhteiskunnassa yleisesti hyväksytyinä pidetyt menettelyt. Yhteiskunnallisen tason puhunnan kohteet jakautuivat kolmeen

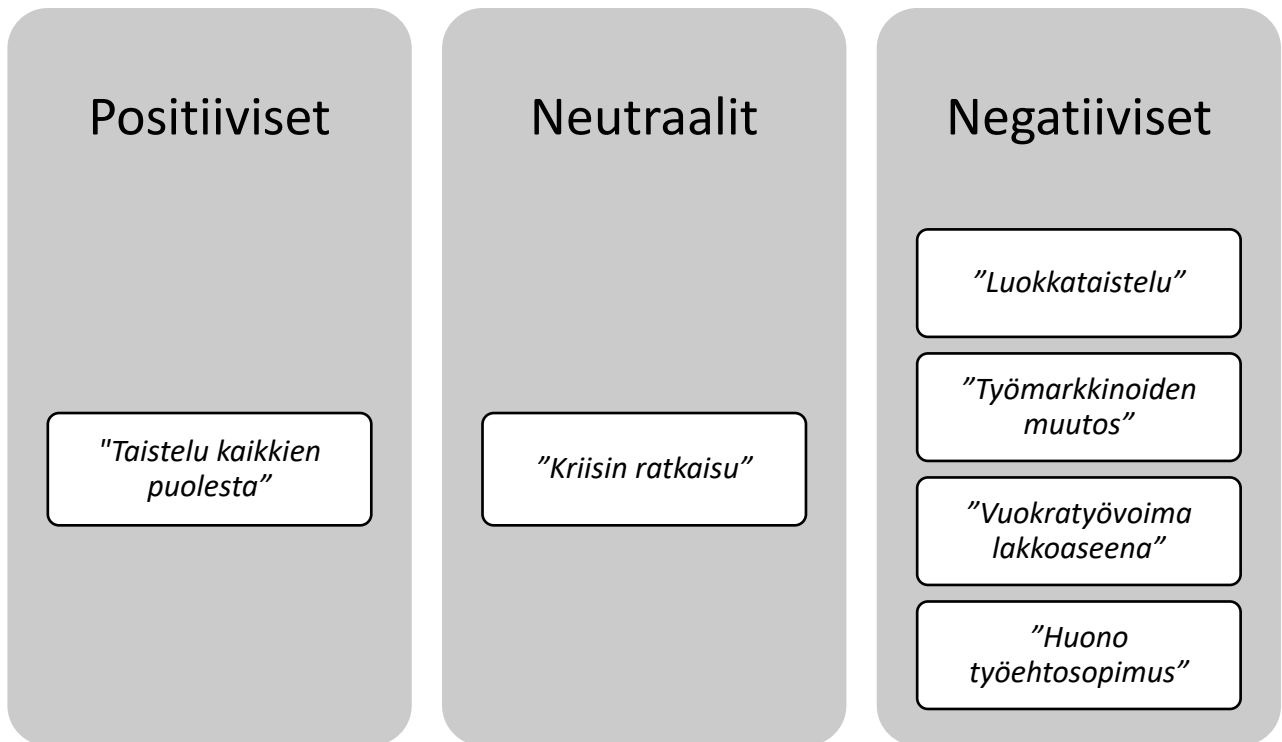
teemaan: *työmarkkinoihin* liittyvä puhunta, *Postin markkina-asemaan* liittyvä puhunta ja *yhteiskunnalliseen oikeudenmukaisuuteen* liittyvä puhunta. Yhteiskunnallisen tason puhunta on esitetty tiivistetysti alla kuviossa 4. Seuraavaksi on tarkoitus tarkastella puhunnan kohteena olevien teemojen sisältöä tarkemmin.



Kuvio 4. Yhteiskunnallisen tason puhunta.

Työmarkkinoihin liittyvä puhunta

Työmarkkinoihin liittyvällä puhunnalla viitataan yhteiskunnan ja sen toiminnan kannalta keskeiseen markkinaan, työmarkkinaan. Työmarkkinoihin liittyvän puhunnan sisällöistä oli havaittavissa kuusi keskeistä puhunnan teemaa. Teemojen jaottelua esitetään seuraavassa kuviossa 5.



Kuvio 5. Työmarkkinoihin liittyvän puhunnan jaottelu.

Ensimmäinen teema *"Luokkataistelu"* ilmensi henkilöstön ajatuksia siitä, että esimerkiksi Postin johto ei toiminut yksin tällä työehtojen heikentämisen asialla, vaan kyseessä oli laajempi yhteiskunnallinen pyrkimys.

Posti ei ollut yksin, vaan sellaisiahan puheenvuoroja käytettiin julkisuudessa, että pitäisi tällaiseen alkaa menemään. Ei Postin tyypit yksin ole tällä asialla. Kyllä siellä isot pomot puhuvat keskenään ja tämä on se, mihin pyritään. Arkeahan on ihan vastaava. Kyllä niitä yritetään suomia vaan.

...tämä on niin kun ihan käsittämätöntä, mitä normi duunari suhteellisen pienellä palkalla tekevää työtä, niin halutaan vaan polkea silleen, että ei, teiltä otetaan tästä palkasta pois puolet, että ihan hyvin te sillä pärjätte...

Puhunnassa nousi esille, että työtä tekevän luokan palkkaa ja etuja halutaan heikentää yhteiskunnassa laajemminkin.

...se on isompi taho, joka haluaa tehdä, että poljetaan duunaria oikeasti siihen pisteeseen, että sen pitää hakea puolet palkasta Kelasta tai sossusta, ja puolet tekemällä työtä.

Luokkien, työväenluokan ja porvarien, vastakkainasettelu näkyi myös siinä, että työtaisteluksi ajautunut tilanne haluttiin nähdä mahdollisuutena näyttää porvaripiireille, että ammattiyhdistysliikkeellä on vielä voimaa. Toisaalta työtaistelun loputtua oltiin myös vakuuttuneita siitä, että työnantaja tulee yrittämään työehtojen heikentämistä niin kauan, että se menee läpi.

Puhunnasta nousi esiin huoli siitä, että tilanne jatkuu niin kauan, kunnes ammattiyhdistysliikkeellä ei ole enää voimaa vastustaa pyrkimystä.

Ja sehän on tänä päivänä niin kun myöskin sen, että minun mielestäni tuo oli hyvä niin kun näyttö lähinnä porvaripiireille, että ammattiyhdistysliikkeillä on vielä voimaa kuitenkin. Toki se on murenemassa, mutta se oli oikein hyvä näyttö siitä, että vielä riittää. Minä luulen, että taas uusissa neuvotteluissa he taas koittavat. He koittavat niin kauan, kun se menee sitten läpi ja ei enää ole ammattiyhdistysliikkeessä voimaa.

Toinen teema ”*Taistelu kaikkien puolesta*” ilmentää halua nähdä työehtoshoppailuun liittyvä työtaistelu taisteluna koko Suomen työehtojen puolesta. Työtaistelulla haluttiin nähdä olevan yhteiskunnallisesti suurempi merkitys, kuin mitä sillä olisi ollut pelkästään yksittäisen yrityksen osalta.

...edelleen tärkeäksi minä koen sen, että tämä teema oli kansakunnan huulilla. Meidän työtaistelumme yksi tärkeimpiä asioita oli, sen minä haluan sanoa, että minä en niinkään niin kun taistellut silloin marraskuussa, minä en seissyt siellä vesisateessa ulkona lakkovahtina, minä en seissyt meidän postilaisten työehtojen puolesta niinkään, vaan koko Suomen työehtojen puolesta.

Minä koin, että tämä työtaistelu on niin tärkeä, että tämä ei ole meidän etumme pelkästään, vaan koko suomalaisen työelämän...

Työehtosopimustaistelun uskottiin hyödyttäneen Arkea Oy:n työntekijöiden lisäksi myös Postin käyttämää vuokratyövoimaa, sillä pyrkimyksenä oli ajaa kaikkien työntekijöiden yhteisiä etuja, muun muassa palkkaa ja työaika.

...sitten samaan aikaan saatiin lukea, että Turussa tämä Arkea meinaa tehdä tätä samaa vähän eli on vaihtamassa työehtosopimusta, ja uskoisin, että Arkea hyötyi meidän työehtosopimustaistelumme lopputuloksesta jonkun verran...

Eihän heidän tietenkään pakko ollut liittyä lakkoon, kun ei heistä juuri kukaan ollut liitossa. Eivät he ajattele sen pidemmälle asioita. Heidänkin etujansa siinä tavallaan ajettiin, palkkaetua ja myöskin työaika.

Kolmas teema ”*Työmarkkinoiden muutos*” nähtiin liittyvän laajemmin käynnissä olevaan muutokseen. Siinä keskeinen havainto oli, että mikäli Postin ja Arkean käyttämä työehtoshoppailu yleistyy laajemmin matalapalkka-aloilla, vaikuttaa se vääjäämättä myös työmarkkinoiden logiikkaan ja yhteiskunnan rakenteisiin. Esiin nousi huoli siitä, että Suomeen olisi muodostumassa kahdet työmarkkinat: ”normaalien” työmarkkinoiden lisäksi matalapalkka-aloille muodostuisi omat työmarkkinat, joissa työntekijät olisivat esimerkiksi opiskelijoita ja maahanmuuttajataustaisia henkilöitä.

...tämä on kaikilla matalapalkka-aloilla kohta edessä ja sitten Suomessa on kahdet tai kolmet työmarkkinat. Kahdet työmarkkinat nyt ainakin.

Minä tiedän tuolta postinjakelijoita pitkäikäisiä Postin toimipaikoista, mistä on melkein puolet omasta väestä jo lopettanut. Ne on vaihtanut työpaikkaa, että siellä on osa-aikaisten tällaisia yhteistoimintaneuvotteluita, niin se on sellainen maailma, jota ei voida enää pelastaa millään, että se menee päin seiniä. Siitä tulee todennäköisesti, sanomalehden kanssa yhdistyy jossain kohtaa, ja sitä hoitaa ehkä maahanmuuttajataustaiset tai opiskelijat tai jotain tällaista.

Neljäs teema ”Vuokratyövoima lakkoaseena” liittyy pidempään jatkuneeseen kiistaan, jossa Posti henkilöstön kokemusten ja kertoman mukaan käytti vuokratyövoimaa lakon murtamiseen ja lakon rikkomiseen jo aikanaan vuosina 2015–2016.

2015 tavallaan Postin silloinen johto, se ei olo paljoa vaihtunut, mutta se on viime syksy tapahtumista vaihtunut hiukan, niin käytti sitä tavallaan niin kuin lakon murtamisen aseena sitä vuokratyövoimaa, että se oli ihan niin kun tarkoitus, että meillekin hommattiin niitä. -- Sanotaan nyt, että olisi uusi viikko alkamassa, että maanantaina siellä ei ole yhtään vuokratyöntekijää eikä tunneta koko vuokratyökäsitettä Postissa. Tiistaina sinne tulee 20, keskiviikkona siellä on 40, torstaina siellä on 60. Ja kaikki, ketkä tulivat vuokratyöntekijöinä, tiesivät kyllä, mitä tulivat sinne tekemään. Heille oli sanottu, että ottakaa tämä uudenaikaisena haasteena, että tämä kovettaa teitä ja niin edespäin.

Kokemukset vuokratyövoiman käytöstä ja sen vaikutuksista työehtosopimukseen sekä työehtoihin, ovat olleet negatiivisia työntekijöiden näkökulmasta.

...meillä on vahva tunne, että Postin johto on tarkoituksella käyttänyt tavallaan vuokratyövoimaa paljon, jotta saadaan sekä palkkaa että työehtoja heikennettyä niiden avulla.

He epäilevät, että vuokratyöntekijöiden määrä ja osaaminen on tarkoituksella nostettu sellaiselle tasolle, että tuotantoa pystytään jatkamaan tulevaisuudessa myös mahdollisesta lakosta huolimatta.

Siellä on nyt niin paljon vuokratyöntekijöitä koulutettu tämmöisiin erikoistehtäviin, että he pystyvät pyörittämään sitä taloa, vaikka miten kauan, lakosta huolimatta.

Lisäksi määrällisesti suuri vuokratyövoiman käyttö lakon aikana kiinnitti huomiota. Viimeisen lakon aikana vuokratyövoiman käyttö oli ollut silmiinpistävästä suurta. Lakkoilulla ei myöskään enää koettu olevan suurta vaikutusta, sillä vuokratyövoiman ja muun väliaikaisen työvoiman käyttö mahdollisti lähes normaalin tuotannon.

Ja kyllä meitä närästi vuokratyövoiman käyttö siinä. Ihan väittivät, että tämä on ihan normaalia käyttöä, mutta ei se nyt niin mennyt. Kyllä siellä enemmän oli. Me laskimme niitä ihmisiä siellä, että kuinka paljon sinne menee, että ei nyt ihan täydellä miehityksellä, mutta kuitenkin paljon sinne meni väkeä töihin.

Ja kaikkien pomojen tytöt ja sukulaiset olivat vissiin siellä hommissa, että kyllä se vähän meni se, ainakin meidän talossamme, se tavara läpi heittämillä, ettei se sillä tavalla vaikuttanut siihen.

Viides teema ”*Huono työehtosopimus*” ilmensi kokemusta uudesta ja todella huonoksi koetusta työehtosopimuksesta. Työehtosopimuksen huonoutta kuvattiin siten, että sitä muun muassa verrattiin marjanpoimijoiden työehtosopimukseen

...me puhuimme sitä, että marjanpoimijoilla on enää huonompi työehtosopimus, kun tuo jakelun TES. Se oli niin huono.

tai siihen, että työntekijöistä, joilla on esimerkiksi asuntolainaa ja perhe elätettävänä, tehtäisiin ansiotasoltaan yläkoululaisia.

Puhuttiin siis ihan järkyttävän huonosta työehtosopimuksesta ja tuli mieleen, että opiskelijat, ja sanoi yksi tuttuikin, että kun hänen tyttärensä meni McDonald'siin, niin sieltäkään ei saanut noin huonoa palkkaa. Se kertoo, että aikuisesta tehtiin jotain yläkoululaisia ansiotasoltaan, kenellä on perheitä ja muuta.

Ehdotettuihin ansiotason alennuksiin sekä työehtojen muihin heikennyksiin suhtauduttiin varsin kielteisesti,

Ja sitten kun hän veti siellä diaa toisensa perästä ja selittää, että 30 prosenttia laskee palkka ja sitten teiltä lähtee lisät käytännössä ja sitten teidän terveydenhuoltoon huonontuu, ja sitten teille tapahtuu näin ja noin ja noin. Ja sitten loppuun tosiaan toteaa, että hänen mielestään tämä on kuulkaa ihan hyvä diili. Voit kuvitella, emme me ihan ajatelleet niin.

ja ehdotettua työehtosopimusta pidettiin enemmänkin härskiyden huippuna kuin vakavasti vartenotettavana työehtosopimuksena.

Ja sitten me mentiin sinne, meillä oli tämä palaveri, jossa oli ihan shokeeraavia uutisia siitä, että meidät oli siirretty tänne mihin, en minä nyt muista enää, mutta siis mihin Medialiittoon oli liittynyt tämä. -- Siis mutta olihan se aivan hirveä shokki. Siis minä olin niin kiukkuinen, siis todella kiukkuinen. Tämä tuntui niin kun täysin todella uskomattomalta, vaikka siinä vaiheessa oli oppinut jo odottamaan ihan mitä tahansa sieltä voi tulla. Mutta tämä oli jotenkin niin härskiyden huippu, että tuota. Ei sitä meinannut kyllä uskoa.

Kuudes teema ”*Kriisin ratkaisu*” ilmentää niitä asioita, joiden nähtiin olevan kriisin ratkaisun osalta merkityksellisiä tai ratkaisevassa asemassa. Työntekijöiden mukaan työehtoshoppailu osaltaan vältettiin, koska Postilla oli aikanaan ollut oma yhteiskunnallinen merkityksensä.

Eli meidät pelasti vanha Posti, mitä se Posti joskus on ollut, asiakaspalveluyritys. Ja Postin pitäisi olla monen ihmisen mielestä vielä voittoa tuottamaton yleispalveluvelvoitteella oleva laitos. Se pelasti meidät...

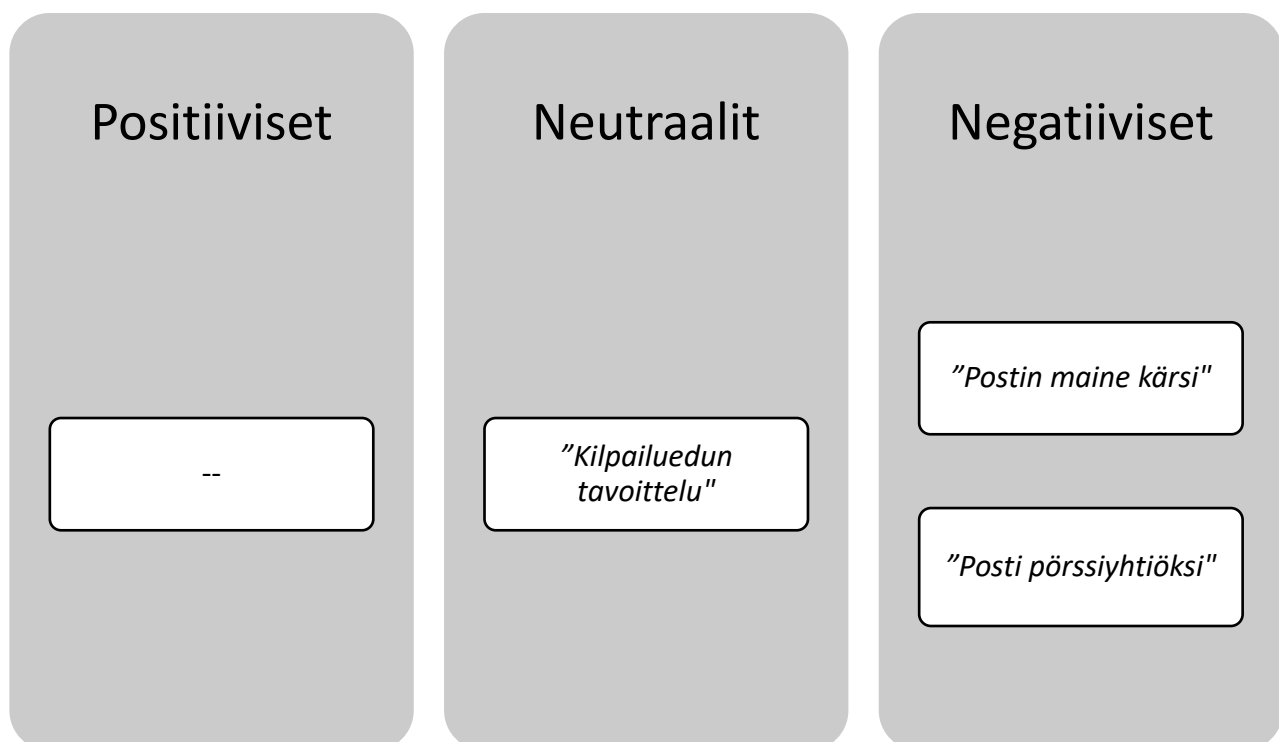
Historiansa ja yleispalveluvelvoitteen lisäksi nähtiin myös, että ammattiyhdistysliikkeiden yhteistyöllä ja tukilakoilla oli oma merkityksensä työnantajan vetäytymisessä. Lisäksi koettiin, että samanaikainen paine valtioneuvoston suunnalta sekä toimitusjohtajan erottaminen tai eroaminen loi

mahdollisuuden, että työnantaja ei menettänyt kasvojaan vetäytyessään ehdottamastaan työehtosopimuksesta.

Minä luulen, että se oli se paine, mikä tuli sitten tällä ammattiyhdistysliikkeiden yhteistyöllä. Niin ne sai sellaisen paineen aikaiseksi, ja sitten myöskin samanaikaisesti niin kun hallitus painosti sieltä puolelta, että nyt on löydyttävä se ratkaisu. Että minä luulen, että se oli tämä yhtälö, että se paine tuli sinne työnantajapuolelle niin kovaksi. Sehän oli niin kun Malinen otettiin keulakuvaksi siihen ja erotettiin, erosi erotettiin, no kuitenkin, että saatiin se mörkö siirtymään sivuun. Niin sitten voitiin taas lähteä uusiin neuvotteluihin, vaikka se ei ollut ollenkaan Malisesta kiinni, vaan se oli muistakin, jotka jäivät neuvottelemaan. Oli parempi niellä se oma agendansa pois, kun tämä mörkö lähti menemään sieltä. Näin minä ajattelen, että ne ei menettänyt kasvojaan siinä sitten niin pahasti...

Postin markkina-asemaan liittyvä puhunta

Postin markkina-asemaan liittyvällä puhunnalla viitataan Postin asemaan yrityksenä markkinataloudessa ja omalla toimialallaan. Postin markkina-asemaan liittyvä puhunta sisälsi kolme keskeistä teemaa. Teemat on esitetty kuviossa 6.



Kuvio 6. Postin markkina-asemaan liittyvän puhunnan jaottelu.

Ensimmäinen teema "Postin maine kärsi" liittyy näkemykseen siitä, että muun muassa työehtoshoppailu ja sitä seurannut pääosin negatiivinen julkisuus, on vaikuttanut ihmisten luottamukseen Postia kohtaan sekä aiheuttanut mainehaittaa.

En suosittelen kyllä Postia kenellekään enää, että se on niin ryvettänyt maineensa kyllä. Joka kerta, joka vuosi huononee kaikki asiat.

Kyllähän tämä Postin mainetta on huonontanut aika paljon. Ei tässä enää kehtaa sanoa, että on Postissa töissä. Ei ole moneen vuoteen ole oikein kehdannut enää sanoa, että missä on hommissa. Että jos joku vielä tulee Postin hommia kyselemään, aina välillä joku tulee kysymään meikäläiseltä, että uskaltaako mitään kirjeitä enää lähettää minnekään ja kaikkea tämmöistä näin. Mutta tämmöistä tämä on. Että en minä usko Postin tulevaisuuteen ainakaan, että en minä ihmettele ainakaan. Tämän pitäisi olla julkinen tämmöinen saatavuus tämän postin, niin kuinka tämä voi olla tämmöinen?

Puhunnassa nousi esiin huoli siitä, että Postin brändi ja luottamus Postiin työnantajana, kuin myös yhteiskunnallisen palvelun tuottajana, on onnistuttu tuhoamaan viimeisten vuosien aikana. Työehtoshoppailun nähtiin myös omalta osaltaan vaikuttaneen tähän kehitykseen.

Siis onko se niin, että nämä ihmiset ei välitä niistä vaikutuksista, mitä niillä päätöksillä on? Enkä minä nyt tarkoita pelkästään meidän työntekijöiden elämää, vaan koko siihen firmaan. Että näin hieno brändi – tämä on minun suosikkivertaukseni ollut tämä, että Postin toiminta on ollut tässä vuosien ajan vähän siihen, että Coca-Cola menisi vaihtamaan reseptiä. Että sinulla on joku aivan mahtava brändi ja sinä onnistut pilaaamaan sen. Se minusta tuntuu jotenkin aivan uskomattomalta. Että se luottamus, mikä ihmisillä on ollut Postiin, se käsitys, mikä on ollut Postista, niin se on ollut arvostettu brändi jossain kohtaa - miten se on onnistuttu tuhoamaan. Tämä mielikuva ihmisillä, että niin kun minä ymmärrän sen, ettei ajatella mitään muuta kuin sitä voittoa. Se, että sitä voittoa tehdään näin kyseenalaisin keinoin ja ajattelematta...

Samoin kokemus Postin sekä postityön arvostuksen laskemisesta nousivat esiin puhunnassa. Postityön arvostuksen alenemisen kohdalla kyse todennäköisesti on ilmiöstä, johon liittyy olennaisesti paljon muitakin asioita. Työehtoshoppailun vaikutusta tältä osin tähän, ei pystytty tässä tutkimuksessa vahvistamaan eikä poissulkemaan.

Tämmöisiä asioita on muuttunut paljon ja tietysti sen huomaa myöskin tuolta ihmisten reaktioista, että postityötä ei enää arvosteta. Silloin 80-luvulla, kun oli jakelussa, se oli erittäin arvostettu ammatti. Ihmiset kutsuivat kylmillä ilmoilla kahville. Ja se on muuttunut ihan täysin. Arvostus on laskenut ihan täysin ja sen on huomannut noissa tutkimustuloksissa, että Posti yrityksenä on siellä häntäpäässä arvostuksessa, kun se nyt taas kerran on Posti, ettei pistetä rahaa tällaisiin Itella -nimiseikkailuihin pirusti.

Toinen teema ”*Kilpailuedun tavoittelu*” liittyy puhuntaan siitä, että työehtoshoppailulla haettiin markkinaetua kilpailijoihin nähden. Henkilöstökustannusten merkittävä pudotus olisi näkemysten mukaan parantanut Postin kilpailukykyä, kun samaan aikaan toisten kilpailijoiden on pitänyt käyttää jopa kalliimpaa työehtosopimusta. Henkilöstökulujen ollessa merkittävä kustannuserä toimialalla, haluttiin työehtoshoppailulla varmistaa yrityksen menestyminen, kilpailukyky sekä ennen kaikkea hankkia kilpailuetua muihin toimijoihin nähden.

...kyllä minä sen niin kun ymmärrän, mitä Posti on hakenut sillä, että Posti haki, paketti- ja liiketoiminnasta, se haki selvää markkinaetua muihin kilpailijoihin nähden elikkä muut verkkokaupan toimijat käyttävät PAU:ssa jopa kalliimpaa työehtosopimusta...

Kolmannen teeman puhunta ”Posti pörssiyhtiöksi” liittyy kokemukseen tai näkemykseen siitä, että Suomessa aiemmin vallassa ollut porvarihallitus halusi tehdä Postista pörssiyhtiön ja maksimoida Postin tekemät voitot. Tavoite Postin pörssiyhtiöittämisestä nähtiin myös olevan yhteydessä yhtenä tekijänä siihen, miksi työehtoshoppailuun alun perin ajaututtiin.

Kaikkihan alkoi kuitenkin tästä porvarihallituksesta, että ne päättivät, että tehdään Postista niin pörssiyhtiö. Tai se piti saada sellaiseen kuntoon, että sieltä tulee sitten sitä voittoa.

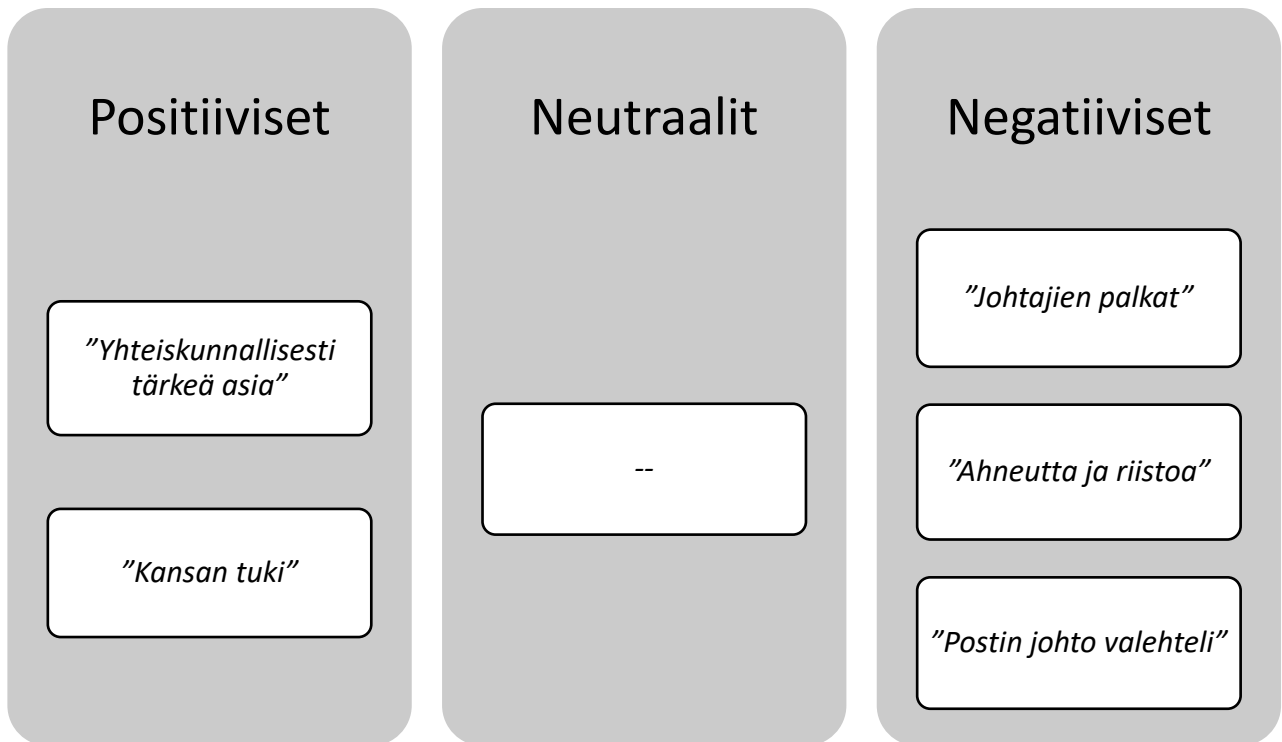
Samanaikaisesti ihmeteltiin myös sitä, että vaikka tarkoituksena oli hakea kustannussäästöä, samanaikaisesti Postin Venäjän liiketoimintoihin laitetaan rahaa. Koettiin, että osa Postin saamasta voitosta meni Venäjän liiketoimintojen tukemiseen.

Ja samaan aikaan Venäjälle syydetään rahaa, kun siellä ei mikään toimi. Se on vaikea ymmärtää tällaisia asioita. Miksi niitä edes yritetään?

Monen kanssa, kyllä he olivat samaa mieltä, että voisi niin kun vähäksi aikaa pienentääkin palkkaa, mutta kun sen tietäisi, että sitten taas niin kun tasaantuu. Mutta kun ei edes ollut sellainen tilanne, että olisi tarvittu sitä, edes sitä väliaikaista, kun voittoa tuli koko ajan. Ellei niin kun Venäjälle olisi pantu niitä voittoja.

Yhteiskunnalliseen oikeudenmukaisuuteen liittyvä puhunta

Yhteiskunnalliseen oikeudenmukaisuuteen liittyvällä puhunnalla viitataan siihen, millaisia asioita ja teemoja ihmiset pitävät yhteiskunnallisesti oikeudenmukaisina ja tärkeinä. Yhteiskunnalliseen oikeudenmukaisuuteen liittyvä puhunta käsitti kaiken kaikkiaan viisi keskeistä teemaa. Teemat on esitetty kuviossa 7.



Kuvio 7. Yhteiskunnalliseen oikeudenmukaisuuteen liittyvän puhunnan jaottelu.

Ensimmäinen teema *"Yhteiskunnallisesti tärkeä asia"* ilmensi kokemusta siitä, että työehtoshoppailu ja siitä syntynyt yhteiskunnallinen keskustelu koettiin yhteiskunnallisesti tärkeäksi ja merkitykselliseksi, kuten edellä mainitussa teemassa *"Taistelu kaikkien puolesta"* ilmenee: *...edelleen tärkeäksi minä koen sen, että tämä teema oli kansakunnan huulilla. Toteamus "kansakunnan huulilla" olemisesta viittaa tulkintani mukaan vahvasti siihen, että asialla nähtiin olevan enemmän merkitystä yhteiskunnallisella tasolla kuin pelkästään yksittäisen yrityksen tasolla.*

Toinen teema *"Kansan tuki"* liittyy tutkimukseen osallistuneiden kokemuksiin ja toteamuksiin. Heidän osallistuessaan muun muassa työtaistelutoimenpiteisiin ja mielenilmauksiin, heillä oli tunne, etteivät he ole yksin tämän asian kanssa. Heidän toimintansa nähtiin enemmän positiivisena kuin negatiivisena, ja että ihmiset olivat työntekijöiden puolella tässä asiassa.

...ne olivat hienoja ne meidän kaksi mielenosoitustamme Helsinkiin. Turustakin lähti bussilastillinen porukkaa mielenosoitukseen ja se niin kun vahvasti siellä sitä tunnelmaa, ja varsinkin eduskuntatalon edessä oli huippu, kun paloauto meni ja veti sumutorvea meille kannustukseksi vähän. Se antoi sellaisen uskon meille vähä, että meitä ei jätetä yksin.

Myös toisten yritysten työntekijöiltä saatu palaute vahvisti käsitystä siitä, että työtaistelun ja työntekijöiden menettely olivat oikein.

Se vaan niin kun sai ihmiset meidän työntekijöiden puolelle, niin kun nämä kansanihmiset. Kuulin paljon sellaista positiivista palautetta ja nimenomaan noilta

Arkean työntekijöiltäkin. Kun tuota minä kävin heidän tilaisuudessaan, niin sanoivat, että kyllä te olette tässä esitaistelijoita, tässä niin sanotussa halpuuttamismallissa.

Lehdistöllä ja toimitetulla medialla koettiin olleen oma roolinsa kansan tuen saamisessa. Toimitetussa mediassa aihetta käsitelleet jutut miellettiin ennemminkin kannustaviksi. Kommentointi sekä keskustelu aiheesta olivat kokemusten mukaan valtaosin enemmän työtaisteluihin osallistuneita tukevaa kuin tuomitsevaa.

...koen, että me saimme kansan tuen hyvin voimakkaasti lehdistön kautta, ja sitten kun luki niitä kommenttipalstoja, koska se nyt antaa kansasta kuitenkin jonkinlaisen kuvan, jos ottaa pahimmat trollit sieltä, putsaa pois. Se antaa sen kuvan, mitä Suomen kansa oli mieltä. -- ...minä luulen, että se vaikutti vähän meidän kaikkien, että se antoi enemmän uskoa, koska meitä työntekijöitä ei lähtökohtaisesti lynkattu edes keskustelupalstoilla. Jos siellä joku trolli halusi sanoa, että menkää työkkäriin sitten, ei kukaan sitä uskonut sitten. Minä luulen, että se antoi kaikille meille uskoa se, kuinka paljon meitä tuettiin.

Niin se olisi voinut mennä paljon paskemminkin, että meille kävi siinä mielessä, me olimme aika hyvässä valossa siellä loppujen lopuksi, vaikka siellä puhuttiinkin, että me muutammat sata pakettilajittelijaa, että niiden takia kaikki postilaiset kärsivät.

Niiden yksittäisten negatiivisten kommenttien tai kohtaamisten osalta koettiin ja ajateltiin, että muun muassa kielteinen suhtautuminen lakkoiluun johtui ennemminkin tietämättömyydestä Postin esittämiin vaatimuksiin. Tämä huomio tukee osaltaan edellä kerrottua näkemystä siitä, että kansalaiset olivat työntekijöiden puolella, sillä Postin harjoittamaa menettelyä ei kukaan ”järki-ihminen” voisi pitää hyväksyttävänä.

Muutaman kohtaaminen yksittäisten ihmisten kanssa oli sellaisia, jossa niin kun yhtenä aamuna esimerkiksi oltiin lähdössä lakkovahdeiksi ja meillä oli lakkovahtiliivit päällä tässä minun taloni luona, kun minua tuli työkaveri hakemaan, ja siellä oli joku vanhempi herrasmies aamulenkillä ja hän kysyi, että oletteko menossa lakkovahdeiksi. Ja sitten me vastattiin tietenkin kyllä, niin sitten hän sai kauheat hepulit, että hyi hemmetti, ja jos olisitte hänen työntekijöitään, niin kaikki saisitte potkut. Mutta minun mielestäni tämä johtui lähinnä tietämättömyydestä, ettei olla seurattu sitä asiaa ja tiedetty, mitä siellä on pohjalla ja mitä kaikkia vaatimuksia työnantaja esitti, koska eihän kukaan järki-ihminen voi pitää tällaista hyväksyttävänä.

Kolmas teema ”Johtajien palkat” oli alusta asti vahvasti mukana julkisessa keskustelussa. Tämä teema nousi tutkimusaineistossa vahvasti esille myös työntekijöiden kokemuksissa. Työntekijät kertoivat siitä, miten työyhteisössä puhutaan johtajien saamista bonuksista viikoittain. Vääryytenä koettiin muun muassa se, että johtajat saavat isompaa palkkaa ja bonuksia, vaikka he eivät tee mitään.

Viikoittain puhutaan noista bonuksista, pomojen bonuksista. Onhan meillä nyt sitten se, kun tehtiin tämä sopimus, niin meille vanhemmille, niin meillä on se kaksi vuotta se sopimus, että palkka säilyy tällä hetkellä. Mutta sen jälkeen kaikki sanoo, että sitten kun

se loppuu, niin kaikki kyllä se sitten lähtee pois. Että jos se tippuu se palkka sillä tavalla. Että kyllä näistä bonuksista puhutaan viikoittain, että taas ne saa, että ei näistä meidän lähiesimiehistä puhuta mitään, mutta kyllä he saa kuitenkin niitä koko ajan. Että kyllä se väärin on työntekijöitä kohtaan, että isot pomot saa isompia palkkoja ja bonuksia, vaikkei he mitään teekään. Että meidän selkänahasta tämä homma on nyt.

Myös kokemus johtajille maksettujen palkkojen epäsuhdasta nousi voimakkaasti esille. Epäsuhta nähtiin liittyvän erityisesti julkisuudessa olleisiin tietoihin siitä, että Postin silloinen toimitusjohtaja tienasi vuodessa yli miljoona euroa, ja työntekijöiltä haluttiin ottaa palkasta osa pois.

Ja se oli vielä niin kun meidän johtajamme tienaa miljoona vuodessa ja meiltä yritetään ottaa sitten vielä palkkaa pois. Se jotenkin tuntuu jotenkin niin käsittämättömän naurettavalta.

...teiltä otetaan tästä palkasta pois puolet, että ihan hyvin te sillä pärjätte siinä, missä toinen tienaa miljoona euroa vuodessa.

Se epäsuhta niin on aivan käsittämätön. Ja sitten se, että meiltä aina nipistetään joka ikisestä, että ei voi, että budjetti kusee, ja nyt on niin tarkkaa ja niin tarkkaa. Ja siis meidän, kun me emme saa edes käteen sitä kahta tonnia. Ja onhan se siis. Ihmiset pyörittelevät päätään ja ihmettelevät. Sehän on, siis se tuntuu sellaiselta vääryydeltä, että sitä kun mielti, niin sai kyllä uutta tehoa vähän meidän marssimiseemme ja kaikkeen. Ja bussilla sinne Helsinkiin ajamiseen. Ei tarvinnut, kuin tämä mainita, niin lieskat nousivat. -- Ja yleensäkin se rahan kulutus, ja mikä on Postin tällä johtajistolla ollut, niin kyllä on niin räikeä, sellainen sytyttävä aihe että.

Epäsuhta johtajien palkkoihin nähtiin myös siitä näkökulmasta, että kun valtio ja johtajat olivat saaneet rahaa ja bonuksensa, ei nähty syytä sille, miksi työntekijöiden palkkoja olisi pitänyt tässä tilanteessa lähteä leikkaamaan. Pelkästään työntekijöitä koskevalle palkan alentamiselle ei nähty olevan perusteita.

...koska ei ollut mitään perusteita sille, että tuota palkkoja olisi pitänyt alentaa. Ei minkään näköisiä. Valtiolle tuloutettiin koko ajan rahaa, johtajat saivat bonuksensa ja muuta. Minkä takia työntekijältä sitten olisi pitänyt leikata?

Neljäs teema ”Ahneutta ja riistoa” liittyy edellä käsiteltyyn teemaan, mutta tästä huolimatta päädyin käsittelemään sitä erillisenä teemana johtuen siitä, että teemaan liittyi myös keskustelua muustakin kuin johtajien palkoista. Puhunnassa ilmeni epäilyksiä siitä, että työehtoshoppailun taustalla vaikuttaisi johtoportaan intressi saada, työntekijöiden palkkoja alentamalla, itselle vielä enemmän jo ennestään suuren palkan lisäksi.

No tienasivathan he jo silloinkin, jos on varaa maksaa miljoona johtajalle, niin kyllähän he silloinkin tienasivat, mutta piti vielä enemmän saada. En tiedä itselle vai oliko siinä takana se, että tulee itselle enemmän bonuksia.

Toinen teemaan vahvasti liittyvä kokemus on, että samalla kun palkkoja haluttiin alentaa, työolosuhteita haluttiin muokata ja tehokkuutta pyrittiin lisäämään tavalla, jonka työntekijät kokivat

riistona. Kunkin haastattelun alussa pyydetty kuvaus työpaikasta kertoi työpaikan työolosuhteiden olevan hyvin tehdasmaiset ja nykyisen työn olevan haastatelluilla pääsääntöisesti enemmän tai vähemmän liukuhihnatyön kaltaista työtä eri muodossa. Kuvatut työolosuhteet ja työnkuvat voivat jos sinällään olla tyytymättömyyttä aiheuttavia, mutta pyrkimykset tässä kontekstissa vielä alentaa palkkaa sekä heikentää työehtoja avaavat ymmärrystä sille, miksi työehtojen heikennykset nähtiin riistona.

Ja se, että se porukka kävi siellä Los Angelesissa, vai missä se olikaan, katsomassa tätä Amazonin touhua, niin ei se nyt oikein hyvältä kuulostanut ja ajattelin, että jos ne sieltä ottavat mallia, ja kun niiden työolosuhteet, niitä ei ole Euroopassa muutenkaan katsottu hyvällä. Ja he haluavat sellaista tehokkuuden astetta, ja vaikka he tyytyisivät vähempään kuin se, niin kyllä se on riistoa, jos vertaa siihen, mitä tähän asti on ollut.

Lisäksi työpaikalla syntynyt kokemus lähes hyväksikäyttöön verrattavasta menettelystä on omiaan rakentamaan mielikuvaa siitä, että työntekijät kokivat työehtojen heikentämisen hyvin negatiivisena asiana. Koettiin, että vanhemmista työntekijöistä halutaan eroon heti kun heistä on saatu irti kaikki se, mitä on hyödynnettävissä.

...kun me tiedämme, kun he puhuvat koko ajan, että he haluavat kaiken ottaa. Siis kaiken käytännössä pois. Eli he haluavat meistä eroon, mutta silti he eivät niin kun, he haluavat pitää niitä roikkumassa siellä. Niin kun minä sanoin tälle [esimiehelle], että luuletko, että me roikumme täällä ja opetetaan ne uudet? Että se toiminta pyörii, ettei se kuse ihan täysin tässä välillä, ja sitten te heitätte meidät kuitenkin pois kahden vuoden päästä, että sitten kun meistä on niin kun viimeisetkin mehut pois.

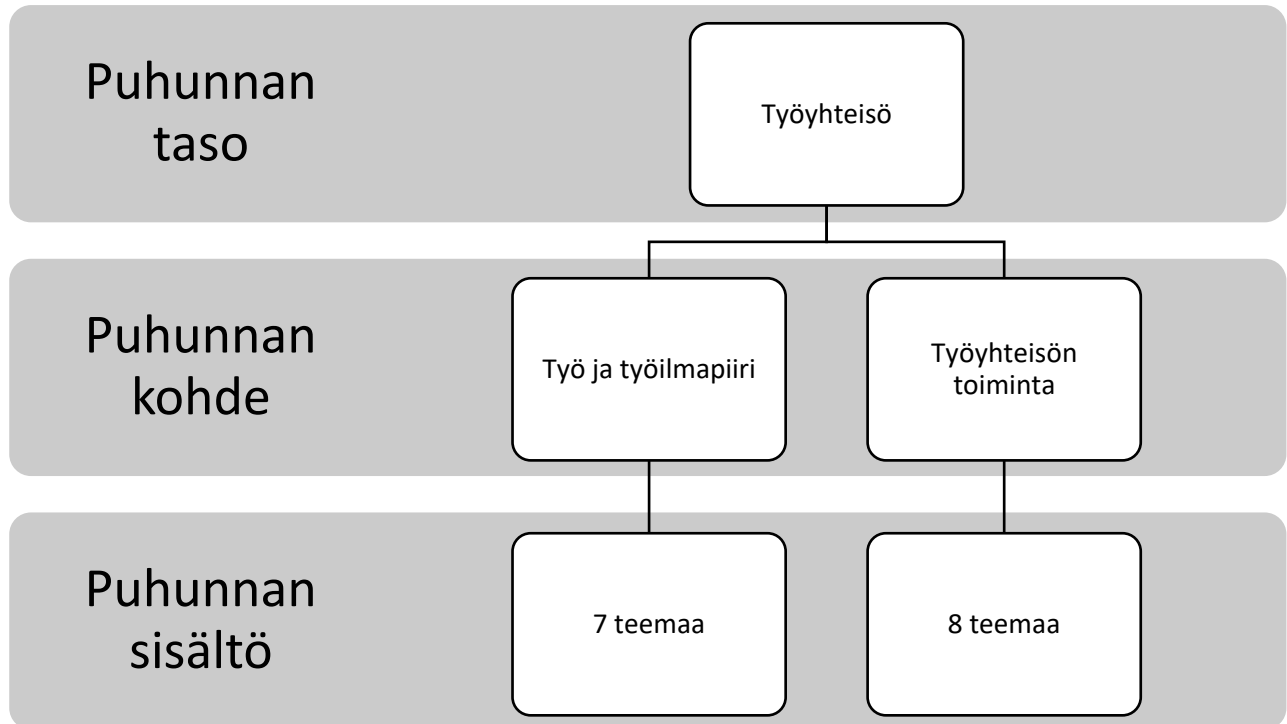
Viides teema ”Postin johto valehteli” liittyy kokemukseen siitä, että muun muassa julkisuudessa käydyssä keskustelussa Postin johdon viestinnän koettiin olevan tosiasioiden vastaista. Koettiin, että muun muassa medialle valehdeltiin ihan suoraan. Samoin koettiin, että Posti tarkoitushakuisesti yritti mustamaalata työntekijäpuolen osallisia. Kuvauksia sekä valehtelusta julkisuuteen että mustamaalaamisesta voidaan tarkastella esimerkiksi menettelyn oikeudenmukaisuuteen ja erityisesti eettisyyteen liittyvänä ongelmana: valehtelua ei pidetä suomalaisessa yhteiskunnassa yleisesti hyväksyttynä, vaan se koetaan ennemminkin epätoivottuna ja epäoikeudenmukaisena menettelynä.

Ja muutenkin Postin johdon toiminta tässä lakon aikana, niin se oli niin kun pöyristyttävää. Valehdeltiin jopa medialle ihan suoraan. Se jäi sillä tavalla kaivelemaan ja edelleen kiristää, ja pelolla odotan seuraavia neuvotteluja.

Ja sitten miten se tuodaan lehtiin esille ja näin. Posti tietenkin yritti mustamaalata ja muuta.

5.2 Työyhteisötason puhunta

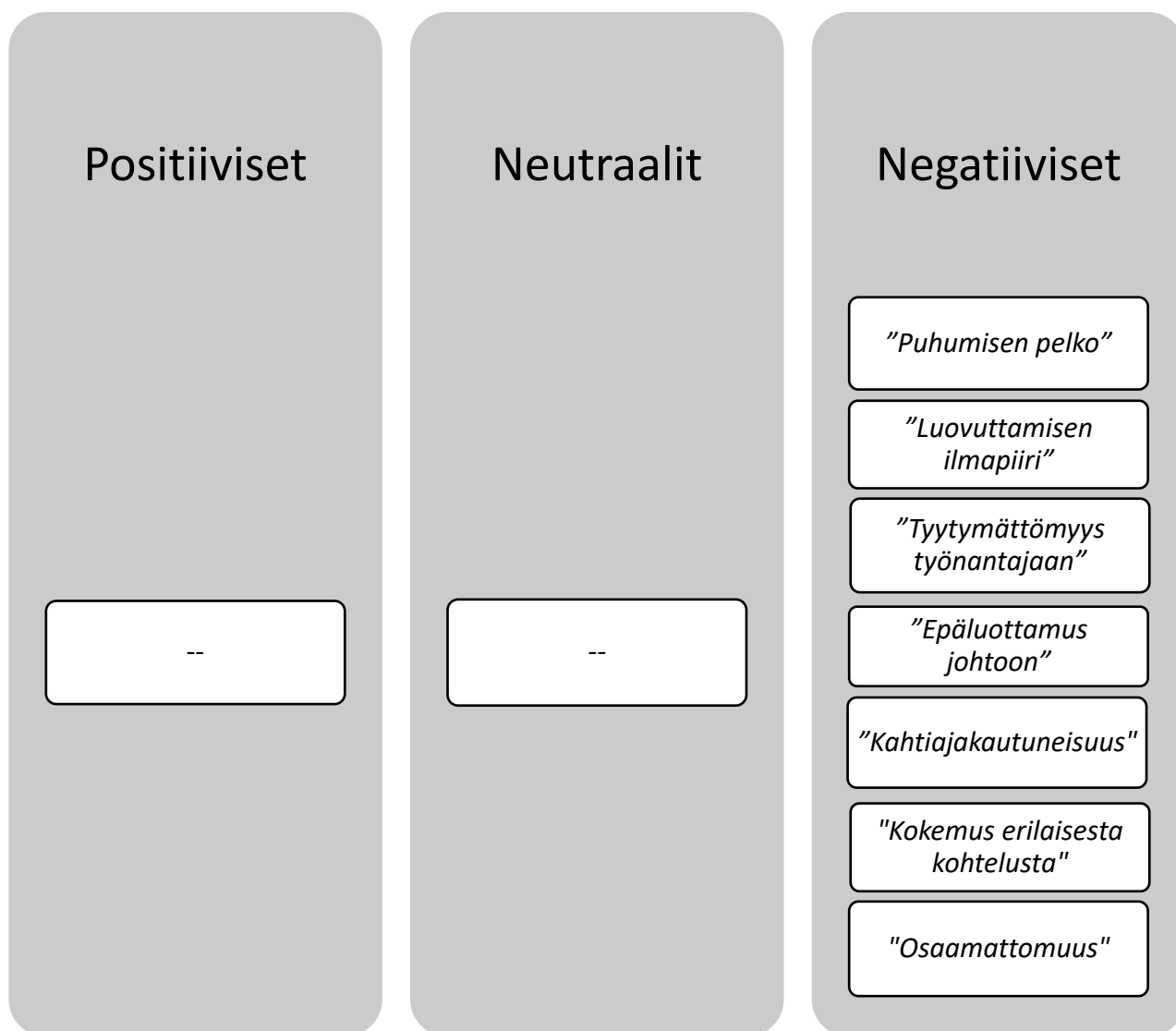
Työyhteisötason puhunnalla viitataan tässä tutkimuksessa puhuntaan, jonka kohteena ovat asiat ja ilmiöt, jotka liittyvät työhön ja sen tekemiseen. Työyhteisötasolla puhunnan kohteet jakautuivat kahteen eri teemaan: *työhön ja työilmapiiriin* sekä *työyhteisön toimintaan*. Työyhteisötason puhunta on esitetty kuviossa 8. Puhunnan kohteet jakautuivat eri määriin puhunnan sisältöjä, mitä tarkastellaan seuraavaksi tarkemmin.



Kuvio 8. Työyhteisötason puhunta.

Työhön ja työilmapiiriin liittyvä puhunta

Työhön ja työilmapiiriin liittyvä puhunta sisältää kaikkiaan seitsemän erilaista teemaa. Nämä teemat liittyvät työhön ja työn tekemiseen, tai kuvaavat tavalla tai toisella vallinnutta tai vallitsevaa työilmapiiriä. Työhön ja työilmapiiriin liittyvän puhunnan teemojen jaottelu on esitetty kuviossa 9.



Kuvio 9. Työhön ja työilmapiiriin liittyvän puhunnan jaottelu.

Ensimmäiseen teemaan ”Puhumisen pelko” liittyy kokemuksia siitä, etteivät työntekijät uskalla puhua työhön tai työyhteisöön liittyvistä asioista työpaikalla. Puhunnasta ilmenee, että työyhteisön asioita esiin nostaville henkilöille koituu ongelmia, ja he ovat leimautuneet työyhteisössä tietyllä tavalla ”suunsoittajiksi”.

Niin sitten kun meillä ihmiset ei uskalla puhua tai varsinkaan niille, kenelle pitäisi puhua, esimiehille ja muille päälliköille, niin sitten ne puheet tulee tietyille henkilöille, joista tavallaan he tietävät, että tuo sanoo, ja sitten meitä vähän niin kun pusketaankin sinne reunalle, että mene, mene, sano, sano. Ja sitten me tavallaan joudumme aina siihen eturintamaan. Me laitetaan itsemme siihen eturintamaan, koska me uskallamme sanoa. Ja sitten siitä koituu välillä ongelmia siinä työyhteisössä, koska me olemme vähän sellaisia suunsoittajia, vaikka todellisuudessa ne ovat ne asiat ihan niin kun työyhteisön asioita, mitä me puhumme ääneen.

Puhunnasta ilmeni myös muun muassa, ettei työyhteisön asioita uskalleta puhua, koska tiedon pelätään päätyvän esimiesten tietoon. Työntekijät kokivat ongelmallisena sen, että esimiesten lapsia on töissä työpaikalla, sillä heidän kauttaan tiedon uskottiin kulkeutuvan esimiehille.

Ilmapiiri on vähän semmoinen, kun siellä on näitä esimiesten lapsia siellä töissä, niin eihän siellä uskalla sillä tavalla ääneen sanoa. Se sitten kantautuu heti sinne esimiesten tietoisuuteen, että mitä siellä sitten puhutaan.

Vanhempien työntekijöiden kerrottiin saaneen myös varoituksia, koska olivat tuoneet esille kriittisiä kannanottoja siitä, etteivät vuokratyöntekijät osaa mitään.

Ihan viime aikoina vanhimmat ovat saaneet varoituksia juuri, että kun on menty haukkumaan, vähän haukkumaan, ettei ketään kohdisteta, mutta yleisesti niin kun huudetaan, etteivät he osaa tehdä mitään.

Puhumisen pelkoon liittyy myös kokemus siitä, että puhumisesta seuraa automaattisesti rangaistus. Työntekijät kertoivat, että ihmiset eivät ole valmiita puhumaan esimerkiksi työyhteisön ulkopuolisille henkilöille asioista, koska pelkäävät siitä syntyviä seurauksia. Puhunnasta ilmenee, että työyhteisössä on opittu siihen, että aina kun puhuu, tulee rangaistus.

Se on surullista, että ihmiset eivät uskalla puhua. Sinä [tutkijana] kaipaisit enemmän näitä kokemuksia, mutta se on jotenkin nähtävissä, että he eivät luota ja uskalla. Mielessä on henkilöitä, joiden haluaisin, että puhuvat, mutta se on se, mihin me olemme oppineet työyhteisössä. Että aina tulee rangaistus, jos puhuu.

Nämä kokemukset voivat osaltaan selittää sitä, miksi tutkimukseen osallistuneiden informanttien määrä jäi niin vähäiseksi.

Toinen teema ”Luovuttamisen ilmapiiri” kuvaa kokemusta työyhteisössä vallitsevasta ilmapiiristä. Työntekijät kertoivat ihmisten olleen järkyttyneitä ja poissa tolaltaan ensimmäisen työehtosopimuksen vaihtamista koskevan tiedotustilaisuuden jälkeen. Työntekijät kuvasivat tilanteen olleen monelle niin järkyttävä, että osa ihmisistä alkoi jopa itkeä. Kokemusta tiedotustilaisuudesta ja siellä annettun ilmoituksen sisällöstä kuvattiin siinä määrin lamauttavaksi, että työntekijät eivät kyenneet edes tekemään töitä välittömästi ilmoituksen jälkeen.

...sen ensimmäisen tapaamisen jälkeen me kokoontuimme sen työporukan kanssa, ja me puhuimme vähän niin kun, tai emme me varmaan puhuneet siitä enempää. Me olimme varmaan niin järkyttyneitä siitä tilanteesta. Ja sitten ihmiset alkavat, osa alkaa itkemään, ja me jotenkin lamaannuimme, että me emme pystyneet jotenkin menemään edes tekemään töitä.

Ilmoituksella työehtosopimuksen vaihtoihteista ja sitä seuranneella työtaistelulla on ollut työntekijöiden kokemusten perusteella varsin negatiivisia vaikutuksia työyhteisön ilmapiiriin. Työntekijät kertoivat, että työyhteisössä vaikuttavia ihmisiä on työtaisteluiden jälkeen ollut vaikea

saada innostumaan mistään. Työntekijät kuvaavatkin työyhteisössä vallitsevan luovuttamisen ilmapiiri.

...nyt jälkeinpäin olen huomannut työyhteisössä, että nyt on hirveän vaikea saada enää ihmisiä kiinnostumaan mistään. Elikkä sellainen luovuttamisen ilmapiiri meillä on tällä hetkellä töissä. Sellainen, että ei halua. Kaikki postilaisuus on mennyt tavallaan, vaikka me tavallaan torjuttiin tuo, mutta porukka näkee sen jollain tavalla, että kun viereltä lähtee, pitkäaikaisia postilaisia lopettaa, monelle tulee vähän paha olokin välillä.

Myös odotukset seuraavista sopimusneuvotteluista ovat matalalla, ja niitä odotetaankin ennemmin pelolla kuin toivolla. Luovuttamisen ilmapiiristä kertoo jotain sekin, että seuraavissa neuvotteluissa ei uskota olevan enää mahdollisuuksia vaikuttaa asioiden kulkuun, vaan palkanalennukset tullaan viemään läpi jollain aikataululla. Työehtojen ja palkan uusia heikentämisspyrkimyksiä pidetään enemmän kuin todennäköisinä.

Tai me olemme sitä mieltä, ettei tule mitään taistelua. Sitten vaan varmaan homma menee läpi.

Mutta tämä on se suunta ja tämä tullaan viemään läpi, meidän palkanalennuksemme jossain vaiheessa ihan varmasti. Että onko se sitten, kun seuraava sopimus on katkolla vai milloin, mutta tämä sama tulee ihan taatusti eteen. En minä usko, että tämä Postin johtamispolitiikka millään tavalla muuttuu tästä.

Kolmas teema ”Tyytymättömyys työnantajaan” ilmentää tyytymättömyyttä paitsi työnantajan pyrkimyksiin heikentää palkkaa ja työehtoja, myös tyytymättömyyttä työntekijöiden kohtaan yleisemminkin. Työntekijää kuvataan yleisesti huonoksi, eikä työskentelemisessä työpaikalla joidenkin haastateltavien mukaan nähdä mitään hyvää. Kokemukset ovat ennemminkin olleet, että kaikki asiat ovat muuttuneet huonompaan suuntaan vuosien aikana. Työntekijöiden kertoman perusteella työnantajan huomio on keskittynyt heidän kokemansa mukaan epäolennaisiin asioihin. Tyytymättömyyttä työnantajaan on olennaisesti lisännyt koettu epätasapaino nykyisen palkan ja työajan suhteen.

En minä oikeastaan ole mihinkään tyytyväinen, että niin kun sanoin, niin lähtisi heti pois, jos olisi niin kun pääomaa. -- Vaikea se on joka päivä lähteä töihin, tai lähteminen vielä onnistuu, mutta sitä huomaat, kun astuu hallinovesta, niin tulee heti sellainen pieni matalapaine. En minä näe minkäänäköistä hyvää tuossa. Se silloin aikanaan oli, kun se palkka kohtasi sen työajan, ja me saatiin aikahyvitystä sitten kun me oikein aherrettiin siinä, niin vaikka se palkka oli pienempi kuin keskimäärin, niin silti se työaikaan suhteutettuna oli ihan hyvä. Nyt me joudumme olemaan, vaikka ei olisi mitään tekemistä. Niin jos minuutin myöhästyy töistä, niin viedään heti palkasta pois, ja kaikkia tämmöisiä pieniä juttuja on tullut, mitkä syö taas sitten koko. Jotenkin mennyt sellaiseksi, jos saa käyttää tällaista, kun pilkun nussimista, niin sellaisia asioita. Puututaan sellaisiin asioihin, mihin ei tarvitsisi oikeasti.

No paska työnantaja, että koko ajan huonompaan suuntaan.

Tyytymättömyys työnantajaa kohtaan on jatkunut kokeneempien työntekijöiden kohdalla jo pidemmän aikaa. Tämä ilmeni muun muassa puhunnasta, jossa Postin toimitusjohtajan esityksen yhteydessä yksi haastateltavista oli ilmoittanut toimitusjohtajalle, etteivät Postin työntekijät ole tyytyväisiä toisin kuin toimitusjohtaja väitti.

Sitten minä annoin palaa. Ja siitä [Postin toimitusjohtajan esityksestä] on tosiaan muutama vuosi aikaa. Ja ai että tyytyväisiä. Minä voin heti sanoa kaksi ryhmää, jotka eivät ole tyytyväisiä. Mummo, joka odottaa sitä kirjettä siellä syrjäkylällä, niin se ei tosiaankaan ole tyytyväinen Postin palveluihin, eikä yleensääkään yksittäinen ihminen. Ja toinen ryhmä, joka ei ole tyytyväinen, on työntekijät. -- No minä jouduin tietenkin puhutteluun siitä sen jälkeen.

Tyytymättömyys työnantajaan ilmeni myös puhunnassa, missä tarkasteltiin työsuhteen loppupäätä. Aiemmin työntekijät olivat ajatelleet pääsevänsä eläkkeelle nykyisen työnantajan palveluksesta. Nyt ensimmäistä kertaa ajatukset tämän suhteen olivat muuttuneet. Tyytymättömyyttä ilmensi konkreettisesti puhunta siitä, ettei tuollaisessa yrityksessä voi olla enää pitkään töissä.

...ennen minä aina olen ajatellut, että tuonne on menty, on työ sitten välillä paskamaisempaa ja talo ei mene siihen suuntaan, kun itse haluaisi, mutta tuonne on menty ja tuolta eläköidytään. Ja nyt ensimmäisenä se tuli konkreettisesti, että en minä hemmetti tuolta mitään eläköidy. Ei niin kun kerta kaikkiaan tuommoisessa firmassa voi enää kovin kauaa olla.

Puhunnasta nousi esiin myös tyytymättömyyttä, joka liittyi Postin toimintojen pidemmän aikavälin kehitykseen. Aiemmin tapahtuneisiin muutoksiin moni suhtautui puhunnan perusteella siten, että Posti oli pilannut heidän elämänsä. Työehtoshoppailun kerrottiin kuitenkin olevan edellisiin järjestelyihin nähden suurempi järkytys.

Meillä on ollut aikaisemminkin, niin kun Postikeskuksen kirjeliikenne siirrettiin, kirjeiden lajittelu siirrettiin Helsinkiin, sekin oli pommi silloin aikanaan, mutta se ei ollut näin iso pommi. Että silloinkin jo moni rupesi miettimään, että okei, että mitäs sitten. Posti on pilannut minun elämäni ja näin.

Neljänteen teemaan ”Epäluottamus johtoon” liittyvät muun muassa kokemukset siitä, että Postin johdon koettiin valehdelleen työehtoshoppailuun liittyvän prosessin aikana. Ainakin osittain tästä johtuen työntekijät kertoivat luottamuksen kadonneen täysin.

...se tosiaan, että Postin johto valehteli ihan törkeästi. -- Ja luottamus katosi täysin. Ei voi niin kun luottaa yhtään, että pitääkö ne paikkaansa, mitä sieltä ilmoitetaan. Ja se on edelleen. En minä vielääkään, ei se luottamus palaa ihan noin vaan. Se oli ehkä se isoin juttu siinä, mikä katosi täysin että.

Myös esimiehen käyttäytyminen tiedostustilaisuuden jälkeen nousi puhunnassa esiin. Aluksi esimiehen käytös ja puheet koettiin empaattisiksi, ja hänen vilpittömyydestään oltiin vakuuttuneita.

Myöhemmin kuitenkin koettiin, että esimies oli menettänyt luottamuksensa ilmi tulleiden seikkojen vuoksi. Puhunnasta on tulkittavissa, että epäluottamus johtoa kohtaan lisääntyi prosessin aikana ja sen edetessä.

Ja sitten sen palaverin jälkeen tämä meidän pomomme [nimi] etsi minut käsiinsä. Hän tuli siihen juttelemaan kaikenlaista, että miten hän oli huomannut, miten minulla oli ottanut erityisen koville. Oli miten oli, ja sitten hän selitti kaikkea, miten hänelläkin on vaikeaa, hänelläkin on asuntolainaa ja vaikka mitä. Ja hän puhui niin kauniisti, että minä siinä melkein itkun tirautin. Ja miten hän lupasi, että hän tekee kaikkensa sen eteen, että meidän tilanteemme menisi kuitenkin ihan hyvin, ettei tässä tapahtuisikaan mitään kauheaa. Ja minä olin ihan hirveän onnellinen tästä. Minusta tuntui, että minulla on hirveän empaattinen pomo täällä, ja myöhemmin hän paljastui täydeksi käärmeeksi.

Nyt kun jyrättiin, että aiaiai, ja sitten tämä on hyvä diili. Se tuota niin minun mielestäni laski sellaisen kulmakiven siihen, että mitä tästä pomosta ja hänen arvomaailmastaan, siis tämä on tämä [nimi], meidän talomme iso pomo, niin kertoi hänestä aika paljon. Mutta hänet on varmaan, niin kuin silloin me ajattelimmekin, kutsuttiin silloin vaan tällaiseen paskahommaan, ja hoitamaan tämän hankalan vaiheen yli. Niin näinhän se menee. Ja sitten hän on vuoden pari, kun tilanne on saatu jotenkuten muottiin, ja karauttaa uuteen paikkaan.

Puhunnasta ilmeni, että sen lisäksi, että luottamuksen kerrottiin kadonneen täysin, todettiin myös luottamuksen johtoon kokeneen tämän tapauksen aikana niin suuren kolauksen, ettei luottamuksen uskottu palaavan enää koskaan. Luottamuksen koettiin romahtaneen ”aivan pohjalukemiin”, kuten jäljempää ilmenee. Työntekijät kertoivat myös, että arvostus Postin johtoa ja jopa lähiesimiehiä kohtaan oli niin ikään laskenut.

No joo onhan ne vaikuttanut, esimerkiksi just tämä epäluottamus johtoa kohtaan. Sitten niin tuota arvostus on laskenut myöskin, lähinnä johtoa kohtaan. Työkavereita minä arvostan edelleenkin, mutta johto jopa niin kun sieltä alimmasta johtoryhmästä. Minä tiedän, että sieltä ylhäältä tulee painetta, mutta he voisivat käsitellä sen vähän eri tavalla sitten. Että se nyt on päällimmäinen tuntemus siitä, että tuota se luotto, se ei vaan tule takaisin. Enkä usko, että koskaan.

Työntekijät eivät siis oman kertomuksensa mukaan pystyneet enää luottamaan siihen, mitä työnantaja ilmoitti, tai vaihtoehtoisesti he alkoivat miettiä ilmoitettujen muutosten motiiveja. Koettu luottamuksen puute on siten aikaan saanut tilanteen, missä työntekijät kertomansa mukaan epäilevät tavalla tai toisella kaikkea työnantajan puolelta tulevaa viestintää ja tietoa.

Nyt kun minä mietin sitä, vaikkakin se luottamus on kyllä romahtanut aivan pohjalukemiin työnantajaa kohtaan. Nyt minä kyllä epäilen ihan kaikkea, mitä tapahtuu, että joku pienikin muutos saa heti miettimään, että mitä tässäkin on takana.

Yksi esimerkki luottamuksen häviämiseen johtaneisiin toimiin työnantajan puolelta oli niin sanottu ”rikkuriportti”. Työntekijöiden tiedossa ei ollut aiemmin, että työpaikan alueelle olisi ollut suunnitteilla uutta kulkureittiä ja sisäänkäyntiä. Kuitenkin heidän kertomansa mukaan samana

aamuna, kuin lakko alkoi, työpaikan aluetta rajaavaan aitaan oli tehty reikä. Tämän reiän kautta työnantajan oli mahdollista saada työpaikalle vuokratyövoimaa ohi lakkovahtien. Työntekijöiden mukaan tätä tapahtumaa yritettiin selittää myöhemmin muun muassa tiedotusvälineille.

*Sehän oli se rikkurireikä iso uutinen. Se oli niin naurettava. Kyllä siinä nyt tällä hetkellä on kulkutie, mutta se alkoi juuri samana aamuna. Tehtiin reikä siihen, kun tuota alkoi se lakko. Työnantaja laski vähän väärin, mutta tuota sehän on se parkkialue, he luulivat, että se on Postin kokonaan, mutta siinä kulkikin niin kunnan kevyenliikenteen väylä.
-- En minä usko, että se on sattumaa, vaikka niin väittää johto, mutta niin kun tiedät, minä en enää luota ollenkaan, mitä puhuvat. Kyllä se oli vaan sellainen yritys tosiaan, että lakkovahtien elämä tehdään hankalammaksi. Nythän siihen oli varmaan pakko, koska julkisuuteen annettiin, että tähän on suunniteltu kävelyreitti jo paljon aikaisemmin. Paskat, kun sitä oli oltu neljä vuotta siinä. Ei siihen oltu ajateltukaan tehdä mitään, tai ainakaan ilmoitettu, että siihen olisi ollut tulossa reitti.*

Viides teema ”Kahtiajakautuneisuus” ilmentää työyhteisön kahtiajakautuneisuutta monella eri tasolla. Ensinnäkin, kuten edeltä ilmeni, työyhteisön kuvattiin olleen kahtiajakautunut työntekijöiden ja esimiesten näkökulmasta. Taustalla vaikuttivat muun muassa katkeruus esimiehiä ja heidän toimintaansa kohtaan erityisesti lakon aikana ja sen jälkeen.

Se tässä on ollut myöskin ehkä näin lakon jälkeen, että se tilanne ei ole palautunut sellaiseksi normaaliksi. Minä yritän olla aika joviaali kaikkia kohtaan, enkä mitään sellaista riitaa haasta, mutta kyllä minulla se katkeruus siellä on taustalla juuri tätä esimiesporrasta kohtaan. Myös näitä meidän lähiesimiehiämme kohtaan, koska he kuitenkin aktiivisesti toimivat silloin lakon aikana siellä työssä, vaikka se tietenkin oli ehkä heille pakkotilanne.

Kyllä tämä niin kun masentaa, että ei meitä vanhempaa työväkeä sillä tavalla niin kun ymmärretä. Että siellä on tällä hetkellä, tulee näitä vuokratyövoimaa, että se on niin kun lisääntynyt koko ajan. Nehän pyrkivät siihen, että sinne tulisi vaan näitä vuokratyövoimaa, että vanhemmat pois. Mutta ei meitä vanhempia pistetä ainakaan tuotannollisista syistä pois. Kyllä minä ainakin olen niin kun koko ajan lähdössä sieltä, että minä katson tämän vuoden kesälomien jälkeen, että mitä minä teen. Ei sitä niin kun henkisesti jaksa tuota hommaa. Että koko ajan ollaan, pomot ovat vähän niin kun, me ollaan ilmapiirinä, että me ollaan kahta eri leiriä koko ajan.

Toiseksi koettiin, että työyhteisö on kahtiajakautunut vanhempien ja nuorempien työntekijöiden välillä. Puhunnasta ilmeni, että vanhemmat työntekijät kokivat nuorempia työntekijöitä suosittavan esimerkiksi juhlapyhien aikoihin. Kokemus tällaisesta menettelystä oli omiaan aiheuttamaan tyytymättömyyttä ja kahtiajakautuneisuutta vanhempien ja nuorempien työntekijäryhmien välillä.

Ja sitten on tämä kanssa, että nyt suositaan näitä nuorempia, että esimerkiksi tämä juhannusviikkokin on tämmöinen, että minä menen kahdeksi töihin. On pistetty niin kun vanhemmat töihin iltavuoroon, että ei jousteta ollenkaan. Nuoremmat pääsee vaan ryyppäämään ja rällästämään tämmöisinä juhla-aattona ja tällaisina näin. Aina vaan pistetään töihin, että tämä on tällainen tyyli nykyään.

Kolmanneksi työyhteisön koettiin olevan kahtiajakautunut postilaisten ja vuokratyöntekijöiden välillä. Kahtiajakautuneisuutta ja kitkaa työntekijäryhmien välillä on aiheuttanut ainakin tapa, jolla vuokratyövoima on työyhteisöön tuotu. Kokemus vuokratyövoiman tuomisesta työyhteisöön oli, että vuokratyövoiman käytöllä haluttiin pelotella postilaisia.

Sanotaan näin, että pelkästään se, miten vuokratyövoima tuonne tuotiin, tavallaan yritettiin pelottaa ihmiset niin kuin sillä, se on aiheuttanut sen kitkan. Eli vuokratyöntekijät ja talon omaväki ei ole missään kohtaan tuossa. Oli välillä pari vuotta sellaista, että me [postilaiset] emme pelänneet.

Se on jakautunut edelleen, vaikka pikkasen on tullut, kun on vuokratyöntekijät ja vakituiset työntekijät, niin sehän tulehdutti välit silloin lakon aikana. He menivät töihin, niin kun ei kaikki, mutta suurin osa meni töihin, lakonalaista työtä tekemään.

Puhunnasta ilmeni myös, että vuokratyövoimaa oli lakon jälkeen kehoitettu kantelemaan postilaisista esimiehille, ja jotkut postilaiset joutuivat tämän johdosta puhutteluun. Puhuttelujen seurauksena joillekin työntekijöille oli annettu muun muassa kirjallinen varoitus. Kyseinen menettely aiheutti osassa työntekijöitä hämmennystä. Menettely, jossa postilaisille annettiin varoituksia vuokratyöntekijöille sanotuista asioista, koettiin hyvin yksipuoleiseksi.

...nyt on alkanut sellainen vakituisten työntekijöiden käyttäminen, ja meillä oli tällainen tilanne, että joulukuussa lakon jälkeen niin jokaisesta lakonmurtajalle sanotusta sanasta joutui puhutteluun, puheeksiottotilaisuuteen. Yhdelle tuli kirjallinen varoitus asiasta ja tuota me olimme hyvin niin kun ihmeissämme siitä. Tuntui, että vuokratyöntekijöitä oltiin, ja silloisia Postin joulutyöntekijöitä oli ohjeistettu, että tulkaa mielellään heti kertomaan kaikki asiat tänne esimieskoppiin, ja ne menivät kertomaan. Osa meidän ryhmävastaavista, eli niin sanotuista pikkuesimiehistä, posautti ja henkilöt joutuivat puheeksiottotilaisuuksiin.

...hän teki sen ratkaisun sitten seuraavalla viikolla, kun oli joutunut torstaina tai perjantaina puheeksiottotilaisuuteen, niin seuraavalla viikolla hän ilmoitti, ettei hän tule enää töihin. Että niin kun tämä on aika kovaa tekstiä, mutta tällaista harrastettiin. Se loppui siihen joulu-uuteenvuoteen tavallaan. Ilmeisesti meidän tuotantopäällikköämme oltiin ylempää ohjeistettu, että näin toimitaan. Sillä haluttiin varmaan varmistaa työtaistelujen jälkeiset ylilyönnit puolin ja toisin. Tosiaan me koettiin ainakin, että se oli hyvin yksipuoleista.

Kahtiajakautuneisuutta vuokratyövoiman ja postilaisten kesken on lisännyt myös kokemus siitä, että vuokratyöntekijät tuntuivat iloitsevan tilanteesta. Heidän ansiotasonsa nousi, kun postilaiset olivat lakossa, sillä he saivat tehdä muun muassa ylitöitä.

...sitten jotenkin sitä kärjisti sitä tilannetta, että siellä oli sellaisia vuokratyöntekijöitä, jotka tuntuivat iloitsevan tästä tilanteesta, koska he tiesivät, että heille tästä seuraa roima tulonnousu, kun he saavat tehdä sitten paljon ylitöitä ja vuoroja sinä aikana, kun me lakkoilemme.

Kahtiajakautuneisuutta aiheutti kokemusten mukaan niin ikään lakon aikana työskentely. Puhunnasta ilmenee, että lakon jälkeen lakkoilleet työntekijät olivat pyrkineet välttelemään työskentelyä samaan

aikaan lakon aikana työskennelleiden työntekijöiden kanssa. Lakon aikana työskentelevien joukossa oli työntekijöiden kertoman mukaan vuokratyövoiman lisäksi myös postilaisia. Näin ollen kahtiajakautuneisuutta tapahtui jonkin verran myös työyhteisössä postilaisten välillä.

Kyllä siellä katsottiin vähän pitkään, kun tiedettiin, ketkä loppujen lopuksi rikkuroivat siellä, ja tähänkin saakka ollaan vähän sellaisia, että ei olla oltu niin sanotusti väleissä. Ainakin minun käsitykseni on ollut tällainen. Yritetään, että ei olla niin kuin tekemässä jotain samaa hommaa yhtä aikaa. Mieluummin lähdetään tekemään jotain muuta hommaa sitten.

Työilmapiiri koettiin yleisesti olevan melko kireä, mutta sitä, missä määrin ilmapiirin kireys johtuu esimerkiksi tyytymättömyydestä työnantajaan tai kahtiajakautuneisuudesta eri henkilöstöryhmien välillä, ei voida tämän aineiston puolesta todentaa. Puhunta kuitenkin antaa viitteitä siitä, että eri työntekijä- ja henkilöstöryhmien välillä on jännitteitä joita ei ole onnistuttu poistamaan siitä huolimatta, että työtaistelutoimenpiteet loppuivat jo kuukausia sitten.

Monet kokevat aika kireänä yhä sen ilmapiirin siellä. Ja kyllä se pulpahtelee pinnan alta tulee sitten, vaikka ihan rauhallista, niin sitten ihmiset heittää jotain. Sen huomaa, että siellä pinnan alla kytee yhä.

Nyt se on vähän, siitä vitutuksesta yksi jos toinen, että nytkin yksi raivostu, sai raivokohtauksen viime viikolla yksi mies siellä ihan noin vaan, vaikka hän on ihan rauhallinen ja tosi mukava ja näin. Niin sitten yksi vaan meni härkkimään, yksi vuokratyöntekijä siellä niin, niin sitten se ampui niin kun yli. Että siellä on pinnan alla sitä koko ajan sitä, ettei sitä ole noin vaan saatu pois. Emmekä me ole sellaista sydämellistä yhtä yhteisöä niin kun.

Yksi näkökulma kahtiajakautuneisuuden muihin syihin on haastatteluissa esiin noussut huomio siitä, että haastateltavien työpaikalla postilaisia oli enää noin puolet kaikista työntekijöistä. Vuokratyövoiman lisääntyminen vuosien aikana on mahdollistanut eri henkilöstöryhmien eriytymisen toisistaan. Tämä henkilöstöryhmien eriytyminen nousi myös esille yhdessä haastattelussa. Huomio oli, että koska vuokratyöntekijät eivät tule työpaikalle yksittäin vaan ryhmissä, he pysyttäytyvät myöhemminkin omana ryhmänään eivätkä integroidu työyhteisöön nopeasti tai omaksu työssä vaadittavia taitoa tai osaamista. Tätä osaamattomuuteen liittyvää puhuntaa käsitellään tarkemmin jäljempänä.

Minä sanoin silloin, että jos he ottavat, kun aina ennen tuli uusia työntekijöitä niin kuin tipoittain, ihan yksittäisiä näin, ja ne tavallaan soluttautuivat sinne ryhmään. Oli helppoa sillä tavalla. Niitten oli pakko, kerta ne tuli yksin. Mutta nyt kun tulee ryhmä kerralla, niin eihän he sillä tavalla sopeudu ja soluttaudu sinne ryhmään, kerta he ovat valmiiksi jo oma klimppinsä, niin se on paljon hankalampaa ja sitten he eivät opi niitä asioita, kun he ovat klimppinä. Niin ei tule homogeenista ryhmää noin vaan, mikä osaisi kaikki hommat. He kuvittelivat, että noin vaan astutaan tänne ja sekoitetaan kaikki. Ei. Se ei toimi sillä tavalla. Heillä on erilainen soppa.

Kahtiajakautuneisuus vuokratyöntekijöiden ja postilaisten välillä näkyi myös siinä, että vuokratyövoiman käyttäminen koettiin ärsyttävänä ja turhauttavana. Erityisesti postilaisia turhautti se, että työvoiman vaihtuvuus vuokratyöntekijöissä on suurta. Puhunnasta ilmeni toiveita, että Posti alkaisi rekrytoida omia työntekijöitä vuokratyövoiman asemesta.

Se mikä siellä on huonoa, on sitten tällä hetkellä kaikkein ärsyttävin asia, on tämä vuokratyövoiman käyttö. Se on sellainen, mikä todella rassaa minua. Minä toivoisin, että Posti ottaisi ihan omia työntekijöitä, jotka sitoutuisivat siihen asiaan. Nythän Posti on tehnyt niin, että sinne on palkattu ihan omaa väkeä jonkun verran. Se on tosi turhauttavaa, että sinne tulee aina uutta ja uutta naamaa, joka siellä sitten pyörii muutaman viikon, ja sitten on taas uudet tilalla.

Kuudes teema ”Kokemus erilaisesta kohtelusta” ilmentää haastateltavien kokemuksia siitä, että työyhteisön työntekijäryhmiä ei kohdella samalla tavalla. Kokemus erilaisesta kohtelusta ilmenee muun muassa siinä puhutavassa, miten eri työntekijäryhmille puhutaan. Puhunnasta ilmenee, että eri työntekijäryhmille puhutaan työntöön lomassa eri tavalla. Postilaisille puhutaan heidän kokemuksensa perusteella tiukemmalla ja tylymmällä äänensävyllä kuin vuokratyöntekijöille.

Siis selkeästi se on ihan se korkein johto lähettää sitä viestiä, on lähettänyt jo kauan, ja sitten tietenkin se meidän talomme johtaja, tämä [nimi], hän niin kun ehkä esittää muuta, mutta siellä on taustalla se ihan sama ajatusmaailma. Ja sitten kyllä se on siirtynyt sinne nyt meidän omiin esimiehiimme, jotka siinä pyörii jaloissa joka päivä. Niin se jotenkin se, miten minä sen nyt sanoisin, jo siinä puhutavassa se tulee esille. Se, miten puhutaan sille ryhmälle, mihin minä kuulun eli nämä vanhat vakituiset työntekijät, ja sitten nämä vuokratyöntekijät. Koska heille puhutaan sillä tavalla todella kauniisti, ja heitä harvemmin niin kun korjataan sanallisesti mistään virheistä. Mutta sitten kun meille tullaan puhumaan, niin se äänensävy on sellainen kiukkuinen, ja sitten voidaan sanoa aika pahastikin välillä jotenkin. Ja myöskin [on] sellaista tietynlaista kyttäämistä, että sitten niin kun vaikka tällaista konkreettista, että jos sinä istut jossain, niin saatetaan tulla sanomaan, että mitä sinä siinä istut, mene sinne tai tänne tekemään jotain, tai sitä tai tätä.

Vakituisten työntekijöiden näkemys puhutavan ja -tyylin syistä olivat selkeät: työntekijät kertoivat, etteivät esimiehet uskalla sanoa tai ohjeistaa vuokratyöntekijöitä tiukkasävyisesti, koska pelkäävät, etteivät nämä ilmesty enää seuraavana päivänä töihin. Kokemus erilaisesta kohtelusta kulminoituu työnantajan käyttämään työnjohto-oikeuteen. Koettiin, että työnantajan työnjohto-oikeus koskettaa, ja sitä käytetään vain toista työntekijäryhmää eli postilaisia kohtaan.

Sitten esimiehet ei uskalla mennä sanomaan niille. He pelkäävät, että tämä vuokratyövoima ei tule sitten seuraavana päivänä töihin, että jos niille menee jotain sanomaan. Me olemme monta kertaa sanoneet jo vuorovastaavalle, että menkää jo, taaskin ne vaan istuvat ja räpläyvät kännykkää, eikä tee mitään. Sitten he vaan, että jaa, ei voi mitään. Eivät he uskalla mennä sanomaan niille. Että se raivostuttaa tuota noin just, että porukalla tehdään hommia. Näin voidaan sanoa, että vanhana virkamiehenä alkaa pikkuhiljaa kyrsimään tämä homma.

Seitsemäs teema ”Osaamattomuus” ilmensi työntekijöiden tyytymättömyyttä vuokratyövoiman ammattitaitoon. Työntekijöiden kokemus vuokratyöntekijöistä oli, ettei heillä yleisellä tasolla ole tehtäviin vaadittavaa ammattitaitoa. Tämä ammattitaidottomuus liittyi osaltaan jo edellä mainittuun vuokratyövoiman suureen vaihtuvuuteen. Lisäksi puhunnasta ilmeni, etteivät työntekijät perehdytä tai opeta uusia työntekijöitä eri tehtäviin. Taustalla vaikuttaa työnantajan haluttomuus maksaa perehdytyksestä erillistä korvausta, vaikka aiemmin osa vanhemmista työntekijöistä on omien sanojensa mukaan toiminut vuokratyöntekijöiden perehdyttäjinä työpaikalla.

Se oli tämä yksi, kun tällä hetkellä, kun tulee tuota vuokratyövoimaa, niin heidän eivät tiedä mistään mitään. Eikä heitä ihan opeteta. Ei mitään, kun heitetään sinne vaan luisulle ja sitten he yrittävät räplätä näitä koneita. En minä tiedä, minua niin paljon raivostuttaa tuo homma, kun ei minkäänlaista niin kun ammattitaitoa heillä enää ole. Emmekä me opeta enää heitä, jos kerran emme mitään korvauksia saa. Niin se on tällaista.

Työntekijät kertoivat ammattitaidottomuuden ja osaamattomuuden ärsyttävän ja aiheuttavan muun muassa sitä, että vuokratyöntekijöiden suorittamia töitä tai työnjälkiä, on jouduttu korjailemaan.

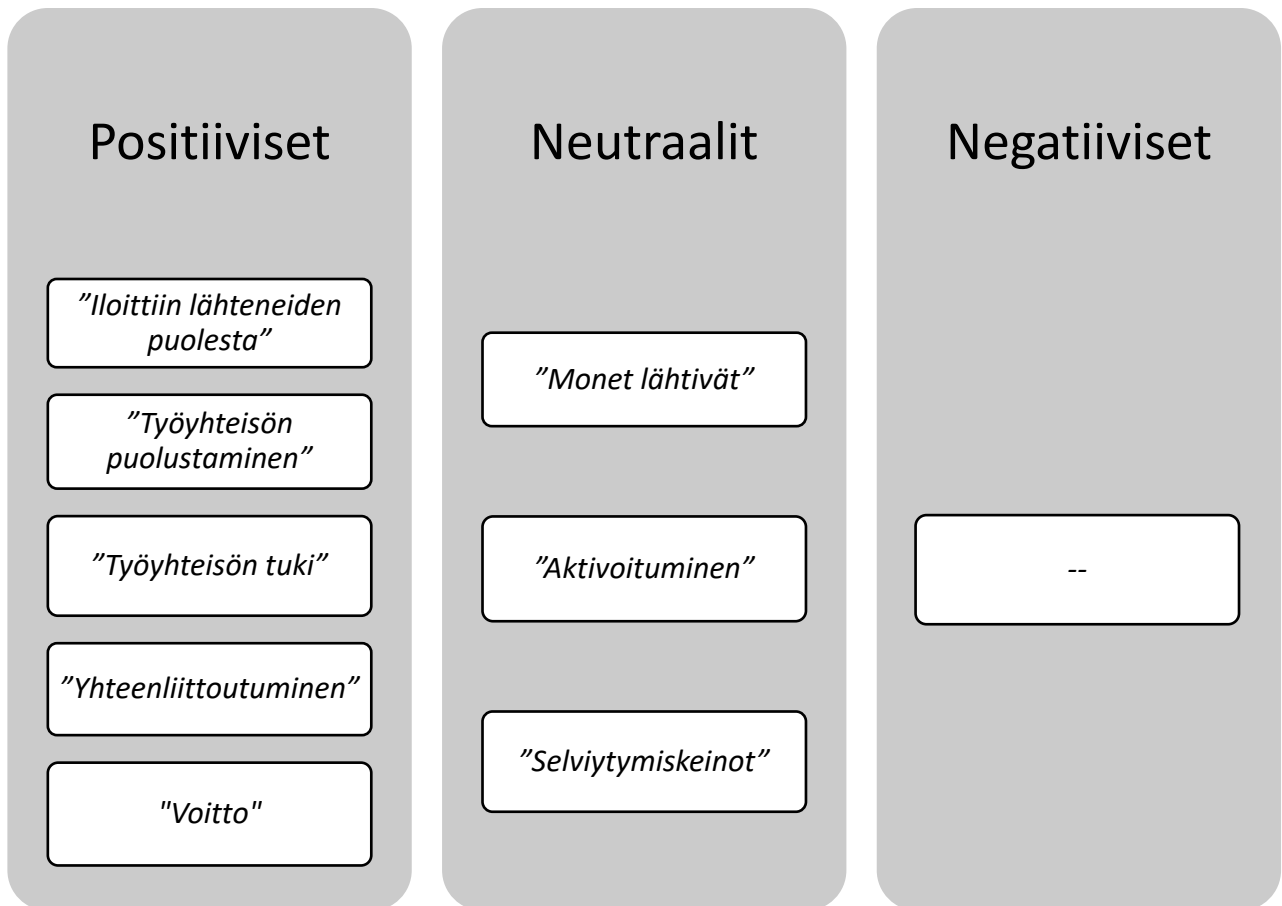
...tuntuu, että työskentelee sellaisten ihmisten kanssa, jotka eivät tiedä, mitä he tekevät, niin se on sellaista todella ärsyttävää.

Ja sitten tosiaan, että siinä joutuu korjaamaan näiden vuokratyövoimaporukan, kun ei niille ole opetettu mitään, niin niiden kaikki nämä rullakot, mitä he ovat täyttäneet. Ne ovat kaikki niin kun täytyy korjata niitä niiden jälkiä, siivota että. Kaikki me emme saa mennä sanomaan heille mitään. Vuoroesimiehen kautta on sanottu, mutta eivät he puutu siihen hommaan mitenkään tai eivät uskalla puuttua siihen.

Työyhteisön toimintaan liittyvä puhunta

Työyhteisön toimintaan liittyvä puhunta liittyy työyhteisössä tapahtuneeseen liikehdintään ja muutoksiin. Työyhteisön toimintaan liittyvässä puhunnassa ilmeni kahdeksan keskeistä teemaa.

Teemat on esitetty kuviossa 10.



Kuvio 10. Työyhteisön toimintaan liittyvän puhuttelun jaottelu.

Ensimmäinen teema *"Monet lähtivät"* ilmentää työehtoshoppailun aikana ja jälkeen tapahtunutta vakituisten työntekijöiden irtisanoutumista ja lähtemistä. Työntekijät kertoivat, että näistä niin sanottujen vakinaisten postilaisten joukosta kokonaisuistuma olisi ollut kaikkiaan 12 henkilöä. Monet lähteneistä aloittivat opiskelun tai saivat toisen työpaikan, eivätkä oletusten mukaan ole enää palaamassa entiseen työpaikkaansa.

Onhan sieltä paljon lähtenyt. Hakenut muihin työpaikkoihin ja kouluttautunut, mikä on tosi hieno, ja ottanut sen askeleen -- sitten tuli valitettavasti korona ja pisti vähän jäitä hattuun ja kapuloita rattaisiin, mutta se, että siellä on sellaisia, jotka ovat lähteneet ja saanut sen aikaiseksi on tosi hyvää.

Muun muassa sellainen [nimi], joka on erittäin hyvä työntekijä ja hän on tehnyt sellaista erikoishommaa siellä. Nyt hän ei ole enää edes koko talossa. Hän sai toisen työpaikan.

Toinen teema liittyy olennaisesti edellä mainittuun ja keskusteltuun teemaan. Vaikka puhunnan perusteella monien työntekijöiden ja pitkäaikaisten työkaverien lähteminen on aiheuttanut työyhteisössä ja työntekijöissä surua, on ollut havaittavissa, että työntekijöiden lähdöstä on osattu

nähdä positiivisia puolia. Teeman ”Iloittiin lähteneiden puolesta” puhunta avaa käsitystä siitä, miten työntekijät iloitsivat pois päässeiden puolesta ja siitä, että he ovat löytäneet paikkansa jostain muualta.

...se oli surullista, että kun nyt lähtee minun näitä tukityyppisiä pois. Niin kun työyhteisön ihmisiä. Mutta tavallaan se ilo, että nämä ihmiset löytää sen paikkansa jostain muualta, että tämä ei ole tämä Posti meidän elämämme, että jotain muuta on sen ulkopuolella. Se on kuitenkin valtava se ilo niiden ihmisten puolesta, että niin kun he löytävät jotakin muuta sitten. Jos töissä on paha olla, ei se ole järkevää hakata päätä seinää kovin kauan aikaa.

Tätä muiden pois pääsemisen puolesta iloitsemista selittää ainakin osaltaan se, että työssäkäynti koettiin ja kuvattiin joissakin haastatteluissa kärsimykseksi ja paha oloa aiheuttavaksi. Tästä näkökulmasta on ymmärrettävää, että työpaikasta lähtemistä tai pois pääsyä kuvattiin uuden elämän alkuna.

Inhorealisticista positiivista on se, että he ovat päässeet opiskelemaan, ketkä haluavat. Minä olen aina tyytyväinen, kun minä kuulen, että joku on saanut oppisopimuspaikan, tai että uusi elämä alkaa, että hänen ei tarvitse enää kärsiä tuolla.

Kolmas teema ”Työyhteisön puolustaminen” liittyy puhuntaan, jossa jotkut työntekijät kokivat haluavansa puolustaa yhteisöä, jotta se olisi parempi työpaikka. Työyhteisön puolustamisen puhunnalla voidaan nähdä väljästi olevan yhteys myös aiemmin esitettyyn teemaan ”Taistelu kaikkien puolesta”. Kuitenkin nyt näkökulma ei nojaa pelkästään työehtoshoppailuun, vaan on yleisemmällä tasolla. Puhunnan kohteeksi on niin ikään määrittynyt tarkkarajaisemmin nimenomaan työyhteisö.

Minä voin ajatella, että minä teen siitä minun työurani. Minä puolustan työpaikalla meidän työyhteisöämme, että se olisi parempi työpaikka. Näin minä ajattelen. Sen takia minä näen itseni vielä siellä 20 vuoden päästä, koska minä pidän minun työstäni ja minulla on joku sellainen ihme stamina, että minä haluan parantaa sitä työyhteisöä. Voi olla, että minä olen vähän masokisti tai hullu tai tyhmä tai kaikkea yhdessä. Aivan sama.

Puhuntaan liittyi myös ajatuksia siitä, ettei muidenkaan henkilöstöryhmien, kuten vuokratyöntekijöiden ole enää kauan kiva käydä töissä, mikäli työyhteisössä ei ole henkilöitä, jotka sitä puolustavat. Puhunnasta ei ilmennyt, että puolustaminen olisi koskenut vain tiettyä henkilöstöryhmää. Vaikka työyhteisö oli kahtiajakautunut monella tavalla, kuten edeltä ilmeni, koko työyhteisöä oltiin tarvittaessa valmiita puolustamaan jopa eduskuntatalon edessä.

Minä itse kyllä kuulun siihen ryhmään, että minä hakkaan sitten vaikka reiän siihen seinään, mutta se on minun tapani. Minä haluan puolustaa itseäni ja työyhteisön ihmisiä ja minä haluan, että se työpaikka toimii. Että minä en näen siinä mitään järkeä, että kyllä minä oikeasti mietin, että jos minä lähdän sieltä, niin ei vuokratyöntekijöilläkään kivaa ole olla sellaisessa työyhteisössä.

Neljäs teema ”Työyhteisön tuki” avaa kokemuksia työyhteisön tärkeydestä niin työehtoshoppailun aikana kuin yleisemminkin. Puhunnasta ilmeni, että työyhteisön jäseniltä saatu tuki auttoi monia selviämään kohdatun kriisin yli. Kokemus siitä, ettei jäänyt yksin, vaan kuului suurempaan ryhmään, auttoi työntekijöiden kertoman mukaan. Puhunnasta nousi esille epäilyksiä siitä, ettei työehtoshoppailun aiheuttama epävarmuutta ja negatiivisia tunteita olisi kukaan kestänyt yksin.

...jos ei olisi ollut sitä porukkaenergiaa ja taistelumieltä, nyt taistellaan yhteisistä asioista, että olisi ollut vain se kiukku ja aggressiivisuus ja ahdistuneisuus, että mitä tapahtuu, niin minä en usko, että olisiko sitä kestänyt, ei ehkä välttämättä. Mutta varmaan tosi moni sai ison tuen siitä porukasta. Niin sitten me koettiin, että me emme ole kukaan tässä yksin, että nyt ei ole kyse vaikka meidän trukkiporukoihin liittyvistä asioista tai vaan noista tyypeistä, vaan se oli koko se porukka. Se oli minun mielestäni hienoa. Kaiken sen rankkuuden keskellä kumminkin meitä oli sitten ne, jotka vedettiin yhtä köyttä ja olimme sitä mieltä, että tämä ei käy, tämä ei toimi. Ja minä uskon, että se tulee näkymään...

Yleisemmällä tasolla työyhteisön tuesta työntekijät puolestaan kertoivat, että työpaikan ilmapiirin ollessa huono olisi vaikeaa olla töissä ilman työkavereita. Puhunnasta on tulkittavissa, että työssä jaksamista edesauttaa työyhteisöstä saatava tuki, työkaverit ja heidän kanssaan keskusteleminen.

Se on niin kun sanoisin, että jos siellä ei niitä työkavereita ei siellä olisi, niin kyllä olisi vaikea olla siellä hommissa.

Ja sitten tietysti, kun toi ilmapiirikin on huono. Siinä on varmaan jotain psykosomaattisia oireita mukana. On siellä onneksi vielä työkaverit. Niiden kanssa on mukava heittää läppää sitten.

Viides teema ”Aktivoituminen” ilmentää työehtoshoppailuun liittyvää liikehdintää sekä aktivoitumista työyhteisössä. Työehtosopimuksen vaihtamista koskenut tieto aiheutti työntekijöissä ainakin kahdenlaista toimintaa. Ensinnäkin puhunnasta ilmeni, että työehtosopimuksen vaihtamista koskevan tiedotustilaisuuden jälkeen työntekijöillä meni ”sotatila päälle”, kuten haastateltavat itse siitä kertoivat.

...sittenhän se niin kun alkoi se semmoinen, että se sotatila meni päälle hyvin nopeasti. Että ihan sama, mitä ne esimiehet sanoivat, ihmisillä oli tosi vahva aggressio siinä, että mehän emme tee täällä mitään. Eikä se toinen tilaisuuskaan ihan hirveästi avannut, että siellä oli tosi paljon avoimia kysymyksiä, ja ihmisten kiukkukäyrä vaan niin kun nousi enemmän...

Työntekijät kertoivat, miten liikkeenluovutusilmoituksen jälkeen osa työntekijöistä aktivoitui työtaistelutoimiin. Työtaistelutoimiin osallistuneiden määrä ja aktiivisuus jopa jollain tasolla tuntui yllättäneen siihen osallistuneet. Puhunnasta ilmeni, että ihmiset halusivat ottaa osaa ja vaikuttaa mielenilmauksella meneillään oleviin työtaisteluihin.

Ennen lakkoa tämä liikkeenluovutusilmoitus oli monelle shokki. Ne eivät ymmärtäneet vähä niin kun, että miten tämä on mahdollista, miten tätä voidaan tehdä Suomessa. Tuli suuttumus monelle. Sitten osa aktivoitui lakon aikaiseen toimintaa ja osa ei. Mutta minä olin yllätynyt kuinka paljon meillä oli sitä aktiivista porukkaa. Porukka halusi kääriä hihat siinä kohtaa, kun hihojen käärimisen aika on.

Tästä osallistumishalukkuudesta työtaisteluihin kielii myös se, että vaikka työntekijöiden joukossa oli jo pitkän työuran tehneitä työntekijöitä, olivat he nyt ensimmäistä kertaa osallistumassa työtaisteluihin. Aktivoitumiseen liittyvästä puhunnasta nousi esiin, että tämä kyseinen työtaistelu koettiin erityisen merkitykselliseksi.

No se, mikä oli yllättävää tuota niin tavallaan, on juteltu muidenkin kanssa tästä ja silloin siinä kaiken keskellä, kun me olimme kävelemässä ja heiluttamassa lippua ja marssimassa, ja kaikkea mahdollista tämmöistä näin. En ole koskaan ennen ollut, mutta nyt olin. Siellä oli muitakin samanlaisia. Ajattelin, että nyt tai ei koskaan.

Toiseksi, kuten edeltä on jo ilmennyt, osalle työyhteisöä koskeva liikkeenluovutusilmoitus ja aiheet työehtosopimuksen vaihtamiseksi saivat aikaan ajatuksia lähteä pois Postin palveluksesta. Vaikka työyhteisöstä lähteneitä työntekijöitä ei tässä tutkimuksessa onnistuttu haastattelemaan, nousi haastatteluista esiin, että työehtoshoppailuyritys oli yksi merkittävä syy vaihtaa työpaikkaa tai lähteä opiskelemaan kokonaan uutta alaa. Yksi työntekijä kuvasi haastattelussa lähestyneensä TE-toimistoa tilanteen aiheuttaman suuttumuksen vuoksi. Tilannetta seuranneen tunteen vallassa työntekijä ajatteli, että hänenkin on jollain tavalla aktivoituttava ja ryhdyttävä toimimaan.

...tuli semmoinen pettymys ja tuli ärtymys, ja ei kerennyt edes tulla enää huoli omasta tulevaisuudesta, koska oli vaan niin suuttunut siihen tilanteeseen. Ärtynyt, ja sen suuttumuksen kautta tietysti sinne TE-toimistoonkin lähetin sähköpostia. Minä ajattelin, että minunkin on tehtävä jotain.

Kuudes teema ”Yhteenliittoutuminen” liittyy osaltaan edellä käsiteltyyn aktivoitumisen teemaan. Vaikka haastatteluiden perusteella oli ilmeistä, että työyhteisössä oli tapahtunut kahtiajakautumista sekä ennen että jälkeen työtaisteluiden, työtaistelut aikaan saivat myös työtaisteluihin osallistuneiden yhdentymistä. Kokemukset työtaisteluiden ajalta olivat kaikkien haastateltavien osalta yhteneväiset. Työntekijät kokivat, että työtaisteluiden positiivisia seurannaisvaikutuksia olivat esimerkiksi vanhempien postilaisten yhteenliittoutuminen.

Ja sittenhän siitä seurasi kaikkea sellaista positiivista, miten siellä se työyhteisö jotenkin, ne vanhat postilaiset, miten ne ihan uudella tavalla, jotenkin liittouduttiin yhteen. Että sehän tässä tavallaan hirveän positiivisia muistoja, että kaikki nämä meidän lakkovahti -väijymme siellä, ja muut, mitä siellä tapahtui, niin ne on tavallaan sitten ehkä kultaa niitä muistoja sitten.

Vanhempien postilaisten yhteenliittoutumista ilmentää erään haastateltavan kuvaus siitä, miten aikoinaan kun Posti ajoi kirjelijättelua alas ja kirjelijättelun väkeä siirrettiin nykyiseen työpaikkaan

pakettinlajitteluun, entiset kirjelijät ja pakettinlajittelijat olivat ikään kuin omana ryhmänään työpaikalla. Kuitenkin kokemusten mukaan lakon aikana näiden kahden erillisen henkilöstöryhmän ryhmä tiivistyi yhdeksi postilaisten ryhmäksi. Kokemusten mukaan uuden ryhmän yhteishenki oli vahva, ja ryhmää kuvattiin hyvin tiiviiksi.

Se on tavallaan tiivistynyt, että silloin kun me tultiin tuonne, niin meitä oli kahden kerroksen väestä riuhtaistu tavallaan sinne, kun ajettiin kirjelijättelua alas. Aikanaan oli niin, että oli kahden kerroksen väkeä, oli kirjeet ja paketit, eikä paljon tekemisissä toistensa kanssa. Sitten meidät sekoitettiin, kun kirjeet loppuivat käytännössä melkein, niin mentiin tuonne pakettinlajittelijoina. Silloin oltiin vielä sellainen heterogeeninen ryhmä, mutta sitten kun tuli nämä kaiken maailman lakkohommat ja taistelut ja muut, niin ryhmä tiivistyi ja sitten tietenkin, kun tungetaan kauheasti vieraita ihmisiä sinne, niin meidän ryhmämme on sitten tiivistynyt.

...työntekijäporukka osin sen syksyn aikana, meidän omien työntekijöiden, meille tuli kauhean vahva yhteishenki ja sellaiset ihmiset, kun eivät ole aikaisemmin puhuneet, kun ovat korkeintaan tervehtineet, ovat vähä juroja luonteeltaan, niin tuota rupesivat juttelemaan tuota oman porukan kesken. Että sillä tavalla se tiivistyi niin kun.

Työntekijät kertoivat ja kokivat myös, että työtaisteluiden ja lakon aikaan aiemmin juroina pidetyt ja hiljaisemmat työntekijät ryhtyivät puhumaan enemmän oman ryhmän sisällä. Yhteenliittoutumista kuvailtiin tärkeäksi tapahtumaksi, ja puhunnasta ilmeni, että lakkoon osallistuneita kuvattiin jopa yhdeksi isoksi perheeksi.

Minun mielestäni tärkein oli se, että meidän jengi hitsautui jotenkin niin kun tätä myöden vielä enemmän yhteen, ja jotenkin me olimme yhtäkkiä vähän niin kun yhtä isoa perhettä. Se näkyi siinä, että kaikki halusivat kilpaa lakkovahdeiksi siinä, ja jotkut pukeutuivat maastopukuun ja makasivat siellä männikössä kiikareissa. Se oli jotenkin niin, että nyt taistellaan jumantsuikka, ja jopa sellaiset ihmiset, jotka ovat työyhteisössä hiljaisempia, niin jopa he lähtivät. Nyt niin kun aseet esille, ja vaikka siellä näkyi se sellainen epätoivo ja ahdistus, niin jotenkin sieltä löytyi semmoinen me emme hyväksy tätä, ei käy meille, meille ei voi tehdä näin. Että normaalisti, jos ollaan vähän sillain hiljaa palaverilla ja joku kysyy, onko jotain asiaa, niin kaikki on sillain ei mitään asiaa, ja auta armias, kun päästään sinne ulos sieltä palaverihuoneesta, niin kaikilla on aina asiaa. Niin kun sillä hetkellä jopa ne hiljaisimmat puhuivat ääneen. Se oli niin kun hienoa nähdä.

Kokemuksista ilmeni niin ikään, että vaikka työehtoshoppailuun liittyvää kokemusta luonnehdittiin rankaksi, positiivisten vaikutusten muun muassa yhteenliittoutumisen koettiin lieventäneen tai tasoittaneen negatiivisia kokemuksia.

...se kokemus oli rankka, mutta toisaalta se, että mitä se aiheutti työyhteisössä ja sen ryhmäenergian, niin se jotenkin tasoitti sitä tosi paljon.

Seitsemäs teema ”Voitto” ilmentää työntekijöiden kokemuksia kriisin ratkettua. Ensinnäkin vaikka puhunnasta nousivat esiin heikennykset aikaan saadussa työehtosopimuksessa, ilmeni puhunnasta myös, että aikaan saatua nykyistä työehtosopimusta pidettiin ennemmin voittona kuin tappiona.

Tähän kokemukseen yhtenä vaikuttimena lienee ollut työnantajan alkuperäinen suunnitelma vielä huonommasta työehtosopimuksesta. Tulkinta, jossa kahdesta huonosta vaihtoehdosta päädyttiin valitsemaan se vähemmän huono vaihtoehto, näyttää tästä näkökulmasta perustellulta.

Ja nyt meidän sopimus sitten tehtiin kyllä pitkin hampain. Heikennyksiähän siihen tuli, jäi joitain lisiä pois ja tällaista... -- ...kuitenkin pidettiin sitä sellaisena voittona, että saatiin se sopimus aikaiseksi.

Toiseksi puhunnasta ilmeni, että vaikka saavutettu työehtosopimus sisälsi heikennyksiä, esimerkiksi ansiotasoon ja lomiin, eivät nämä heikennykset harmittaneet kaikkia työntekijöitä. Tärkeämmäksi koettiin, että omat työntekijät pitivät yhtä. Työntekijöiden yhteistä rintamaa pidettiin vähintäänkin yhtä tärkeänä, ellei tärkeämpänä, kuin saavutettua neuvottelutulosta.

...jonkun verran hävittiin sieltä, tai aika paljonkin hävittiin euroissa, hävittiin muun muassa vuosilomalisät kahdeksi vuodeksi, monia lisiä tämän sopimuskauden ajaksi. Että kyllä se niin kun minun palkassa ja lomissa tulee jonkin verran näkymään tämän kahden vuoden, muttei se ole niin kun harmittanut siinä mielessä, että ensinnäkin silloin lakon aikana meidän omien työntekijöitten rintama piti.

Kahdeksas teema ”Selviytymiskeinot” ilmentävät niitä työyhteisössä käytössä olleita keinoja tai tapoja, joilla työntekijät pyrkivät lieventämään tapahtumasta johtuneita negatiivisten kokemusten vaikutuksia. Puhunnasta ilmeni, että koettuja negatiivisia vaikutuksia pyrittiin tasoittamaan ainakin kahdella tavalla. Ensinnäkin työntekijät kertoivat, että huumori oli paljon käytetty tapa vähentää tilanteesta johtuvaa mielipahaa. Työntekijöiden keskuudessa muun muassa silloisen toimitusjohtajan ansioista ja toimeentulosta ylipäätään tehtiin huumoria, koska se oli työntekijöiden kertoman mukaan helpompi tapa käsitellä asiaa.

Siitähän tuli sellainen, miten minä nyt sen sanoisin, se kuulosti niin naurettavalta koko juttu, että siitähän ruvettiin heittämään vitsiä, että pitäisikö sitä kerätä Maliselle vähän rahaa, että se pärjää. Ettei ihan niin kun jää tyhjän päälle. Tämmöistä vitsiä sitten ruvettiin heittämään, koska se oli helpompi tapa purkaa sitä niin sanottua, no, vitutusta suoraan sanottuna.

Myös työtaisteluiden aikana tapahtuneisiin ministereiden eroihin suhtauduttiin huumorilla, vaikka samalla tiedostettiin koko ajan, etteivät tapahtumat johtuneet suoranaisesti lakkoilevien postilaisten toimista. Puhunta kuitenkin ilmentää, että työntekijät kokivat olleensa hankalassa tilanteessa niin yhteiskunnallisesti kuin työyhteisötasolla, ja huumori nähtiin keinona selviytyä hankalassa tilanteessa.

On ilkkurisesti naurettu ja taputettu, että hyvä Posti, että harvemmin kaksi ministeriä eroaa työtaistelutilanteen johdosta. Että on ilkkurisesti naureskeltu sitä ja heitetty kaikkea huumoria siitä, että aikamoisessa sopassa oltiin, vaikka ei se ollut meistä johtuvaa, että puolustettiin omia etujamme.

Toiseksi puhunnasta ilmeni, että työntekijöiden keskinäinen keskusteluryhmä ryhmäviestipalvelussa koettiin tärkeänä. Keskusteluryhmä koettiin turvalliseksi paikaksi muun muassa jakaa tietoa ilman, että työnantaja sai tietää työntekijöiden välisistä keskusteluista. Keskusteluryhmän avulla pystyttiin tarjoamaan ajantasaista tietoa kaikille ryhmään kuuluneille työntekijöille nopeasti ja paikasta riippumatta.

Ja sitten meille perustettiin WhatsApp -ryhmä, että me saimme keskustella siellä ilman, että niin työnantaja saa tietää meidän keskustelustamme. Se oli monelle aika iso henkireikä kuitenkin tuota.

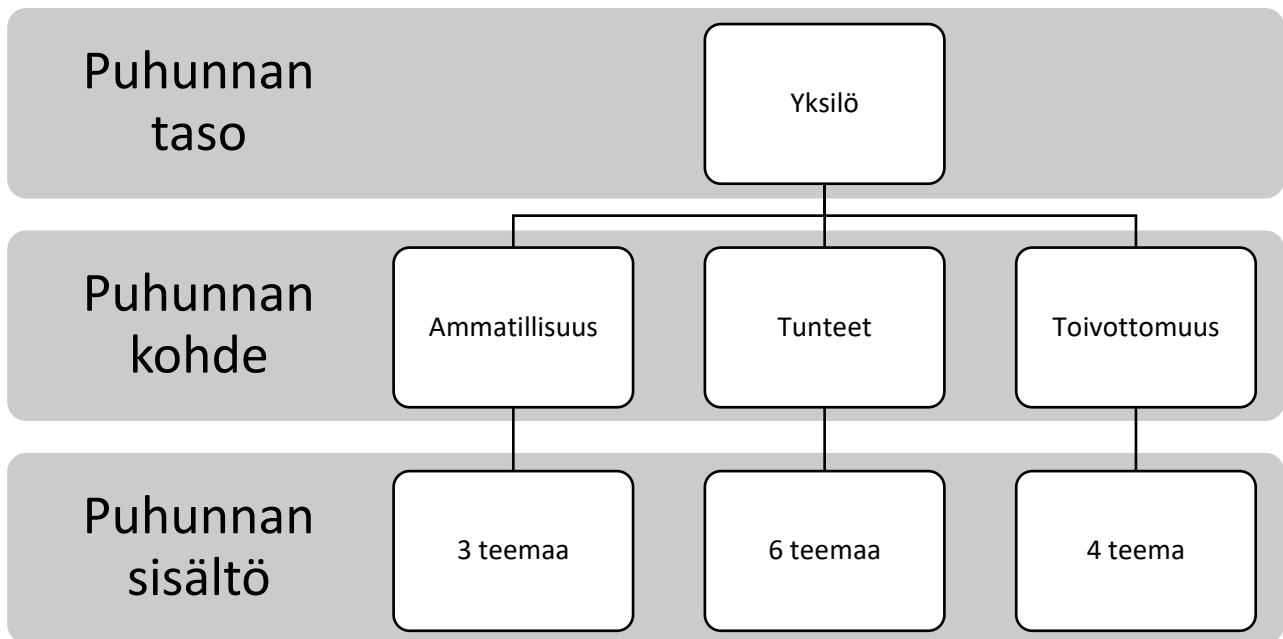
Keskusteluryhmän merkitys korostui erityisesti lakon aikana, jolloin työntekijät eivät olleet fyysisesti samassa paikassa, kuten esimerkiksi työpaikalla. Puhunnasta ilmeni, että ryhmässä keskustelu oli ainakin jossain määrin melko vapaata, mikä oletettavasti toimi huumorin tavoin mahdollisuutena purkaa omia tuntejaan ja ajatuksiaan työyhteisössä jäsenten kesken.

...ja varsinkin, kun se lakko oli, niin sehän oli ihan päivittäistä, ihan aamusta iltaan sitä uutisten lukua ja meidän WhatsApp -ryhmäämme, missä me vaihdettiin ajatuksia.

...se WhatsApp -ryhmä oli erilainen, että sinä voit vapaammin kirjoitella, ja kyllä se tosi härskiksi meni välillä se kirjoittelu, että sitten otettiin vähän viinaksia ja sitten se lähti oikeasti aika korkeaan lentoon...

5.3 Yksilötason puhunta

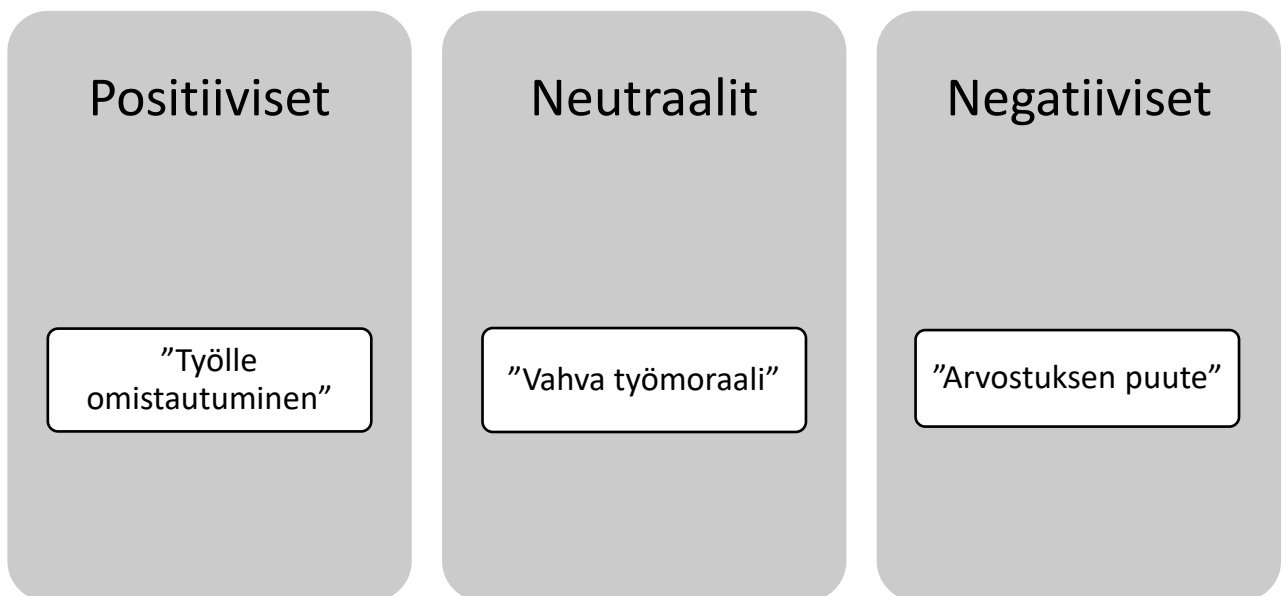
Yksilötason puhunnalla viitataan tässä tutkimuksessa puhuntaan, jonka kohteena ovat muun muassa kokemus ammatillisuudesta ja työstä yksilön näkökulmasta sekä yksilön kokemat tunteet ja tuntemukset. Yksilötason puhunnan kohteet jakautuivat kolmeen teemaan: *ammatillisuuteen* liittyvä puhuntaan, *tunteisiin* liittyvä puhuntaan ja *toivottomuuteen* liittyvään puhuntaan. Yksilötason puhunta on esitetty tiivistetysti alla kuviossa 11. Seuraavaksi on tarkoituksena avata puhunnan kohteena olevien teemojen sisältöjä tarkemmin.



Kuvio 11. Yksilötason puhunta.

Ammatillisuuteen liittyvä puhunta

Ammatillisuuteen liittyvällä puhunnalla viitataan muun muassa ammatin koettuun arvostukseen sekä työntekijöiden suhteutumiseen omaan ammattiinsa. Ammatillisuuteen liittyvä puhunta sisältää kolme keskeistä teemaa. Keskeiset teemat on esitetty alla kuviossa 12.



Kuvio 12. Ammatillisuuteen liittyvän puhunnan jaottelu.

Ensimmäinen teema *"Arvostuksen puute"* kuvaa työntekijöiden kokemuksia arvostuksen puutteesta monella tasolla. Ensinnäkin työntekijät kokivat, etteivät työnantaja tai yhteiskunta arvosta vanhempia

työntekijöitä, tai postityötä ylipäättään. Puhunnasta ilmeni, että kokemukset aikoinaan arvostetusta ammatista olivat muuttuneet täysin vuosien ja vuosikymmenien aikana. Yksi haastateltavista kuvasi tiivistetysti työntekijöiden kokevan olevansa pohjasakkaa vailla minkäänlaista arvostusta.

Tämmöisiä asioita on muuttunut paljon ja tietysti sen huomaa myöskin tuolta ihmisten reaktioista, että postityötä ei enää arvosteta. Silloin 80-luvulla, kun oli jakelussa, se oli erittäin arvostettu ammatti. Ihmiset kutsuivat kylmillä ilmoilla kahville. Ja se on muuttunut ihan täysin. Arvostus on laskenut ihan täysin ja sen on huomannut noissa tutkimustuloksissa, että Posti yrityksenä on siellä häntäpäässä arvostuksessa, kun se nyt taas kerran on Posti, ettei pistetä rahaa tällaisiin Itella -nimiseikkailuihin pirusti.

Että me ollaan vaan pohjasakkaa niin sanotusti. Tuntuu, ettei ole minkäänlaista arvostusta enää työntekijää kohtaan.

Toiseksi työntekijät kokivat myös, ettei vanhempien työntekijöiden kokemusta tai tietotaitoa arvosteta millään tavalla. Kokemusten mukaan kaikki oppi ja koulutus, mitä vuosien varrella on saatu, on menettänyt merkityksensä. Yksi haastateltava muun muassa kuvasi tilannetta siten, että hänen kanssaan töihin voitaisiin ottaa kuka tahansa torilla kulkeva henkilö. Ammatilliseen kokemukseen ja tietotaitoon liittyvä koettu arvostuksen puute on aiheuttanut työntekijöissä ehkä perustellusti ärsyyntymistä.

Se vaan, että arvostettaisiin vanhempia työntekijöitä ja sitä tietotaitoa, mitä heillä on. -- Se vanhempien työntekijöiden arvostus, että me ollaan kaikki samalla viivalla, että minä olen aina sanonut, että nyt voitaisiin vaikka torilta ottaa joku kaveri tuohon minun viereeni. Me olemme kaikki saman arvoisia niin kun työskentelyssä tällä hetkellä. Että kaikki se oppi, mitä me olemme käyneet, postimies-kurssit ja muuta, niin kaikki on niin kun heitetty romukoppaan. Se niin kun ärsyttää välillä, että ei sillä tavalla mitään arvoa ole. -- Että se arvostus, mikä meillä on ollut, niin se on mennyt ihan nolliin. Se on minun mielipide.

Kokemusta ei arvosteta enää ollenkaan.

Kolmanneksi puhunnasta ilmeni, että työntekijöiden kokemukset arvostuksen puutteesta ovat pidempi aikainen ilmiö ja peräisin jo vuosien takaa, mutta joka kokemusten mukaan kulminoitui syksyllä annettuun ilmoitukseen liikkeenluovutuksesta. Työntekijöiden kokemukset ovat olleet, että työnantaja on jo pidempään halunnut viestiä yrityksellä menevän paremmin, mikäli työntekijöille voitaisiin maksaa vähemmän palkkaa. Muun muassa edellä mainitusta syystä työntekijät ovat kokeneet arvostuksen puutteen lisääntyneen pidemmällä ajanjaksolla tarkasteltuna, sen sijaan, että olisi osoitettu työntekijöille arvostusta heidän antamastaan panoksesta. Kaiken kaikkiaan koettua työnantajan asennetta työntekijöitä kohtaan, ja sitä ilmentävää arvostuksen puutetta, luonnehdittiin yhdeksi kauheimmista asioista tässä tilanteessa.

Ja sitten tietenkin nämä Postin työnantajan asenne meitä kohtaan, niin sehän on tietysti se kaikkein ikävin asia siinä. Että minä oikeastaan huomasin sen jo silloin, tästä on paljon aikaa, että silloin on ollut vielä tupakkahuoneet ihan tuolla työpaikassa. Että

huomasin silloin jo sellaisen kummallisen asian, että meille sinne tupakkahuoneen pöydälle ilmaantui aina sellaisia Postin jotain omia tiedotteita tuloksista. Ja minä huomasin sellaisen asian, että he välittivät ihan selkeästi sellaista viestiä, että firmalla menisi helkkarin hyvin, ellei teille tarvitsisi maksaa yhtään mitään. Ja tämä on siis tapahtunut jo todella kauan sitten. Silloin tavallaan sen ylimmän johdon ajatukset alkoivat mennä tähän suuntaan juuri, että työvoima on se, mikä vetää tätä firmaa alas. Ja sen sijaan, että olisi arvostettu jotenkin työntekijöitä, ja sehän on ihan nousevassa käyrässä, on mennyt koko ajan sitten ylöspäin tämä arvostuksen puute, mikä sitten todella kulminoitui silloin viime syksynä, kun tuli nämä ihme vaatimukset, tai meidät siirrettiin sinne Postipalveluihin ja näin pois päin. Että tämä siinä on. Se arvostuksen puute on ehkä se kauhein asia siinä.

Konkreettisin esimerkki koetusta arvostuksen puutteesta nousi esiin haastattelussa, missä työntekijä kertoi nyt jo työpaikan jättäneen työntekijä reagoineen vahvasti liikkeenluovutusilmoitukseen, ja tuoneensa esille päällimmäisenä juuri kokemuksen arvostuksen puutteesta. Puhunnan perusteella näyttäisi siltä, että koettua arvostuksen puutteeseen liittyvää tunnetta on saattanut voimistaa oma kokemus siitä, että on yrittänyt olla hyvä työntekijä ja panostanut työn tekemiseen, vaikka esimerkiksi ikä asettaisi jo omia haasteita toimintakyvyille ja jaksamiselle.

...hän on ollut tietyllä tavalla sellainen kovanaama, ja sitten yhtenä päivänä tosiaan minä huomasin, että hän itki siellä työpöytänsä ääressä. Ja sitten kun asiasta puhuttiin, niin hän sanoi, että kun ei yhtään arvosteta, ja kun hän on niin paljon panostanut kuitenkin talon eteen. Ja kyllähän se niin kun itseläkin on just tällainen ajatus siitä, että olenhan minäkin yrittänyt olla hyvä työntekijä, ja olen jossain määrin omasta mielestäni vieläkin, vaikka ikä rupeaa tulemaan vastaan, että en minä jaksa samalla tavalla. Mutta juuri tämä, että siinä tuli juuri monellekin sellainen ajatus, että tässä on se kiitos siitä kaikesta, mitä minä olen yrittänyt tämän talon eteen tehdä.

Toinen teema ”Työlle omistautuminen” taustoittaa ja avaa käsitystä siitä, millaisina työntekijöinä postilaiset näkivät itsensä. Yleistäen voidaan todeta, että työntekijät kertoivat postilaisten olevan todella omistautuneita työlleen, ja jossain määrin olevansa valmiit tekemään kaikkensa työpaikan eteen. Puhunnasta ilmeni, että työntekijät kokivat olleensa joustavia ja tehneensä työnantajan pyynnöstä muun muassa erilaisia tehtäviä ja ylitöitä pienellä korvauksella.

...he ovat ihan tyhmyyteen asti, niin peruspostilainen on ollut valmis tekemään. On kysytty, jäätkö ylitöihin. Joo jään, melkein niin kun puoli ilmaiseksi. Jos tekisit nämä, joo teen ja näin. Ja sitten sillä pienellä palkalla hän on tehnyt niin kun kaiken tämän.

Puhunnasta myös ilmeni, että työtä tehdään ja on tehty siitä huolimatta, vaikka työntekijät kokivat, ettei kukaan arvosta sitä yhtään. Kokemukset vanhemmista työntekijöistä olivat, että he olivat aidosti ylpeitä työstään. Nyt viime aikoina kuitenkin koettiin, että työnantaja oli vienyt tämän mahdollisuuden omistautua omalle työlleen, ja tämä harmitti työntekijöitä.

...kun minä olen opiskelijana kyllä aloittanut Postissa iltatyöntekijänä, niin he olivat niin niin kun valmiita tekemään. He melkein juoksivat viemään sen kirjeen jollekin

mammalle sinne syrjäkylälle, jos se ei olisi muuten mennyt. Niin he niin kun omistautuivat. Tuolla on yhä sellaisia, jotka omistautuvat ja tekee sen niin sen työn, vaikka kukaan ei arvosta sitä yhtään tippaa. Niin se on viety, niin kun tapettu ihan täysin. Kuka työnantaja tekee sellaista työntekijöilleen? Että se vituttaa.

Työehtoshoppailu ja siihen liittyvä liikkeenluovutusilmoitus koettiin niin ikään loukkaavana ja vääränä erityisesti työnsä omistautuneita vanhempia työntekijöitä kohtaan, joilla oli koko elämän mittaiset työurat Postissa. Työehtoshoppailu koettiin epärealistiseksi ja suureksi pettymykseksi, ja haastatteluissa ihmeteltiin, että näinkö valtionyhtiö Posti palkitsee pitkäaikaisia työntekijöitään. Kokeneempien työntekijöiden henkilökohtainen preferenssi, halua omistautua työnsä ja tehdä pitkä työura Postissa, näyttää ainakin jossain määrin lisänsänsä kokemusta työnantajan menettelyn epäoikeudenmukaisuudesta.

Ja on se minun mielestäni kauhean väärin niitä vanhoja tyyppejä, koska siellä on just näitä, mitkä ovat 40 vuotta ollut töissä, niin sitten vielä sellaisia, jotka ovat oikein sellaisia vanhan kannan työntekijöitä, jotka tekevät niin kun työpaikan eteen kaiken.

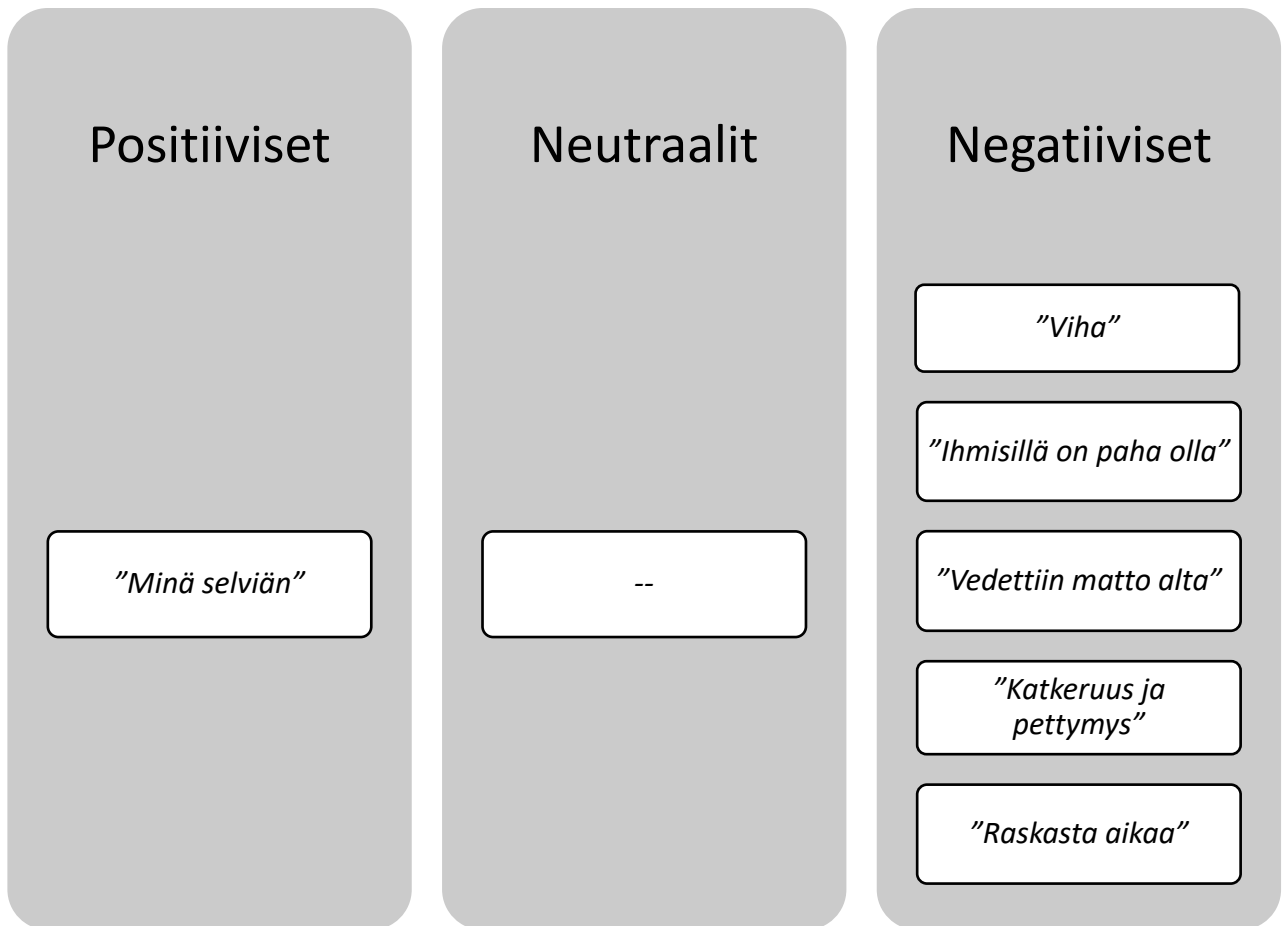
Kolmas teema ”Vahva työmoraali” liittyy edelliseen teemaan ja on jatkoa sille. Sen lisäksi, että työntekijät kertoivat olevansa työnsä omistautuneita, he kertoivat niin ikään omaavansa vahvan työmoraalin. Puhunnasta ilmeni, että varsinkin kokeneempien työntekijöiden kohdalla koettiin heidän kantavan huolta siitä, että työt ja työtehtävät tulevat oikein tehdyiksi, ja että väärällä tavalla tehtyjä asioita korjataan ja niiden korjaamiseksi käytetään aikaa.

...meillä on niitä ihmisiä, jotka ovat olleet niin kauan töissä, että monella on sellainen, me kutsumme sitä työetiikaksi ja semmoiseksi niin kun moraaliksi. Että me näemme siitä niin kun vaivaa ja murhetta, että asiat tehdään väärin. Että paljon käytetään aikaa siihen, että korjataan jonkun jälkiä ja turhaidutaan tietysti siitä. Että pitäisi antaa vaan olla, mutta emme pysty, koska ollaan totuttu tekemään asiat niin sääntillisesti. Niin minä näen, että tuo on hyvä asia, että meitä on siellä sellaisia, joiden työmoraali on niin vahva, että me olemme kiinnostuneita siitä vielä työstä niin kun aidosti oikeasti.

Kaiken kaikkiaan kokemus työnsä omistautuneesta ja vahvan työmoraalin omaavasta henkilöstöryhmästä voi selittää osaltaan myös eri henkilöstöryhmien välistä kitkaa. Mikäli henkilöstöryhmien tavoissa nähdä työskentely ja sen lopputulokset eroavat laadullisesti toisistaan, on ymmärrettävää, että asiat omasta mielestään paremmin hoitavat ovat tyytymättömämpiä ainakin jossain määrin.

Tunteisiin liittyvä puhunta

Puhunnasta nousi esiin aika ajoin paljon erilaisiin tunteisiin liittyviä ilmaisuja. Haastateltavat kertoivat haastattelun aikana avoimesti kokemistaan sekä positiivisista että negatiivisista tunteista ja tuntemuksista. Tunteisiin liittyvän puhunnan teemat on esitetty alla kuviossa 13.



Kuvio 13. Tunteisiin liittyvän puhunnan jaottelu.

Yksi haastatteluissa useimmin mainittu tunne oli vihan tunne. Puhunnan teemaan ”Viha” liittyi muun muassa kuvauksia siitä, miten työntekijät olivat olleet vihaisia ja raivoissaan. Koettu vihan tunne kohdistui ainakin sekä työnantajan menettelyyn että työnantajan edustajiin. Esimerkiksi työntekijät kuvasivat liikkeenluovutusta koskevien tiedotustilaisuuksien aiheuttaneen paikallaolijoissa vihaa muun muassa syystä, että menettely koettiin vääryytenä työntekijöitä kohtaan, ja ettei työntekijöiden esittämiin kysymyksiin osattu vastata.

Ja varsinkin se ihmisten viha, että miten meille voidaan tehdä näin.

...siellä ei osattu vastata mihinkään kysymyksiin edes. Se oli vaan sellaista, että en tiedä, ei tiedetä, otetaan selvää, ja sitten vasta se toinen tapaaminen sillä viikolla, niin sitten vasta ihmiset olivat vihaisia. Silloin sen kuuli siellä, että he ovat nyt niin kun oikeasti, että siellä alkaa oikeasti joku iso mies itkemään, että se ääni värisee ja sen kuulee. Että nyt on niin kun oikeasti ihminen vihainen.

Työntekijät kertoivat, miten nopeasti tiedotustilaisuuksia seuranneen järkytyksen jälkeen ihmiset tulivat vihaisiksi, ja miten tämä tunne oli hyvin vahvasti läsnä koko loppuvuoden ajan. Suurin osa ihmisistä oli tilanteesta yhdellä sanalla kuvattuna raivoissaan. Osansa vihasta saivat puhunnan

perusteella myös työpaikan esimiehet, joiden rooliksi tuli ottaa vastaan työntekijöiden työnantajaan kohdistama viha.

Että se oli järkytys ja hyvin nopeasti siitä järkytyksestä tuli se kiukku, mikä oli sen koko loppuvuoden hyvin vahvana.

Sitten oli sellaisia, jotka olivat niin raivoissaan kerta kaikkiaan, tuota niin ja sitten totta kai siinä tuli pakahtunutta raivoa suurimmalle osalle.

Mutta se kiukku siellä varmaan oli päällimmäisenä ihmisillä, että se oli kyllä. Siellä oltiin tosi vihaisia ja siellä puhuttiin suu puhtaaksi niin kun kaikille esimiehille ja näin.

Yksi haastateltavista kuvasi suuttuneensa liikkeenluovutusta koskevassa ilmoitustilaisuudessa niin paljon, että poistui tilaisuudesta ovet paukkuen. Koettu tunne oli haastateltavan mukaan niin voimakas, ettei hän pystynyt olemaan tilaisuudessa läsnä enää hetkeäkään.

...minulle tapahtui sellainen asia, kun meille ilmoitettiin näistä sopimuksista, ja sitten kun minä suutahdin siinä niin paljon, niin kiukutti niin paljon, minä lähdin ovet paukkuen ulos koko palaverista. -- Minua kiukutti niin paljon, että minä en pystynyt enää kuuntelemaan hetkeäkään siellä että.

Työntekijät kuvasivat kokemuksiaan myös työtaistelutilanteen jälkeen kertomalla, että kun koettua tilannetta mietti jälkeen, tunsivat vieläkin, kuinka syke nousi ja nyrkit puristuvat. Eräs haastateltava kertoi, miten asian seuraaminen eri viestintäkanavaista, kuten televisiosta ja ryhmäviestipalvelusta, myös osaltaan ruokki vihaa ja aggressiota lisää. Vaikka työntekijä halusi olla lukematta tilanteeseen liittyvää uutisointia, hän ei pystynyt.

...miten vieläkin, kun minä mietin sitä lakkotaistelua, että se tuntuu, että syke nousee ja nyrkit puristuvat. Se on vieläkin vähän sellainen. Se on erikoinen huomata, että vaikka siitä on kulunut aikaa, niin se tuli jotenkin todella elävästi mieleen se tunne.

Viha kohdistui työnantajan menettelyn lisäksi siis myös työnantajan edustajiin, muun muassa koettuun epäsuhtaan palkitsemisessa, kuten yhteiskunnallisen tason puhunnastakin on selvinnyt. Puhunnasta ilmeni, että koettuun negatiiviseen tunnereaktioon riitti erityisesti Postin ylimpien johtajien kohdalla se, että he esiintyivät tiedotusvälineissä. Esimerkiksi työtaisteluiden aikana jo pelkkä kasvojen näkeminen tiedotusvälineissä aikaan sai joillakin työntekijöillä erittäin voimakkaita tunnereaktioita.

Ja sitten tietysti varsinkin tämän Turkka Kuusisto. -- Niin siis se oli ihan sellaista, että jo hänen naamansa näkeminen, tai varsinkin Malisen naaman näkeminen, niin se oli niin kun minä seisoin kotona keskisormet pystyssä ja huusin, koska se oli jotenkin niin kun silleen, että viekää nyt torille ja kivittäkää ihan oikeasti. -- Niin se aiheutti semmoista jotain niin suurta raivoa itsessä, että minä muistan, minun [puolisoni] oli pari kertaa, että pitäisikö sinun sulkea se televisio nyt, että tuo ei ole ehkä ihan tervettä.

Johtopäätöksensä voitaneen todeta, että Postin tekemät ja työntekijöissä voimakkaita tunnereaktioita herättäneet päätökset ja menettelyt henkilöityivät vahvasti Postin sen aikaisiin toimitusjohtajiin

Heikki Maliseen ja Turkka Kuusistoon. Vaikka puhunnasta ilmeni, että työntekijät ymmärsivät koko Postin johtoryhmän mieltineen alasajoa, ja että Postin silloisella hallituksella oli myös oma roolinsa asiassa, haastatteluissa kaikkein suurin viha kohdistui juuri Maliseen. Koetun vihan kokonaisvaltaisuutta ilmentävät haastatteluissa kerrotut kuvaukset henkilön kivittamisestä tai jopa surmaamisesta.

Ihan rehellisesti ajatellen kyllä, se viha kohdistui siihen Maliseen sillä hetkellä kaikki, ja sellainen valtava viha. Ihan toivoin, että joku olisi hänet tässä tappanut siis, tai jotain tällaista. Itsekin mietin tällaista mielessäni, että jos tässä nyt oltaisiin kuolemansairaita, niin minä olisin voinut tämän assassinaation hoitaa.

Toinen teema ”Ihmisillä on paha olla” kuvaa niin ikään puhunnasta esiin nousseita työntekijöiden kokemuksia ja tuntemuksia sekä työehtoshoppailuun liittyen että yleisemmällä tasolla. Ensimmäkin puhunnasta ilmeni, että joidenkin uusien työntekijöiden kohdalla työntekijät olivat havainneet heidän itkevän työpaikallaan pukuhuoneessa. Puhunta antaa viitteitä näkemykseen siitä, että lähtökohdat suurille muutoksille työyhteisössä eivät olleet parhaat mahdolliset, ja että yksilöiden kokemassa työilmapiirissä olisi parantamisen varaa.

...moni tulee ensimmäistä kertaa uuteen työpaikkaan, niin sitten he itkevät siellä pukuhuoneessa, kun heillä on paha olla. Että onhan se oikeasti sääli, että sinun ensimmäinen työkokemuksesi on sellainen, että sinä itket sinun työpaikallasi. Se on hirvittävää.

Toiseksi työntekijät kokivat, että monille työnantajan ilmoitus liikkeenluovutuksesta ja siitä aiheutuvista työehtojen heikennyksistä aiheutti voimakasta ahdistusta, mikä ilmeni muun muassa erilaisina tunteiden purkauksina tiedotustilaisuuksissa tai työpaikalla myöhemmin. Puhunnasta esimerkiksi ilmeni, että osa työntekijöistä alkoi itkemään tiedotustilaisuudessa tai sen jälkeen. Työntekijät kertoivat myös löytäneensä työkavereitaan itkemässä työpisteiltään ilmoituksen jälkeen. Puhunnan ja kuvausten perusteella näyttää siis siltä, että työehtoshoppailu-aiheet ovat lisänneet ihmisten kokemaa pahaa oloa työpaikallaan.

No he olivat tosi, jotkut parku, jotkut naiset alkoivat itkemään ihan ja mieltivät sitä ihan niin kun käytännönläheisesti, että miten heidän lainat ja näin.

...hän on ollut tietyllä tavalla sellainen kovanaama, ja sitten yhtenä päivänä tosiaan minä huomasin, että hän itki siellä työpöytänsä ääressä.

Kolmas teema ”Vedettiin matto alta” ilmentää työntekijöiden kokemuksia siitä, miten työnantajan ulostulo yllätti työntekijät siitä huolimatta, että osa heistä arvasi sopimuskauden loppuessa jotain tulevan tapahtumaan. Haastateltavat kertoivat, että peilaten edellisiin neuvotteluihin, oli selvää, että

työnantajalla oli pyrkimys heikentää työehtoja moneltakin osalta. Kuitenkin kaikille oli tullut täytenä yllätyksenä se, miten suuria haetut heikennykset olivat.

No itseasiassa, kun tiedettiin, että siellä oli tulossa neuvottelukierros ja edelliskerrallakin, kun oli neuvottelukierros, niin siellähän oli, pöydällä oli lappu, missä työnantaja esitteli vähän samantyyllisiä niin kun tällaisia toiveita, muttei noin rajusti eikä niitä ollut noin paljon. Niin kyllä sen nyt arvasi, että jotain he haluavat ja pitkistä lomista me arvasimme, että on joo. Mutta että noin paljon sitä palkkaa alaspäin, niin eihän sitä kukaan arvannut. Mutta tämä tuntui, niin kun kaikki tiesivät, että ilmassa on jotain, että tyyli tullaan, ja kaikki tiesivät, että tyyli esiintyvät alussa ja sitten he joutuvat tyytymään vähän vähempään. Mutta ei nyt ihan tuollaista kukaan uskonut.

Puhunnasta ilmeni myös, että suurin hämmennys työntekijöiden siirtämisestä toisen työehtosopimuksen alle aiheutti se, etteivät työntekijät ymmärtäneet, miten paketinlajittelijat voitiin rinnastaa jakelijoiden kanssa. Vaikka kokeneemmat työntekijät olivat tietyllä tavalla kertomansa mukaan tottuneet työnantajan ulostuloihin, kuvastaa puhunta silti tilanteen yllätyksellisyyttä. Työntekijöiden mahdollisuus reagoida yllätykselliseen ja nopeasti eteen tulleeseen tilanteeseen on eittämättä vaikuttanut heidän kokemuksiinsa.

...siellä tilaisuudessa meille niin kun päin naamaa tavallaan heitetään sellainen, että joo nyt ensimmäinen päivä sitten oliko se syyskuuta, niin teidän siirretään toisen työehtosopimuksen alle, ja se on vielä jakelun TES. Ja se jakelun TES oli se, mikä niin kun, joka tavallaan veti jengin alta sen maton. Että miten se on mahdollista laittaa paketinlajittelijat sinne. Että se oli, että niin kun kaikki näytti siltä, että ne on saamassa sellaisen kunnan bitch slap'in naamaan sillä hetkellä.

Neljäs teema ”Katkeruus ja pettymys” kuvaa yksilötason tunteisiin liittyvää puhuntaa erityisesti kokeneempien työntekijöiden näkökulmasta. Vuosikymmenien työuran Postissa tehneistä työntekijöistä työnantajan menettely tuntui todella epäreilulta. Eräs haastateltava jopa kuvasi pettymyksen olevan suurin kokemus koko asiassa. Puhunnasta nousi useaan otteeseen esille kokemus siitä, että tässä työehtoshoppailussa on kaikki se kiitos siitä, mitä työntekijät ovat tehneet työnantajansa eteen.

Mutta just tämä, että siinä tuli juuri monellekin sellainen ajatus, että tässä on se kiitos siitä kaikesta, mitä minä olen yrittänyt tämän talon eteen tehdä.

Suuttumusta ja pettymystä. Tässäkö tämä kaikki palkinto? Minulla oli kolmekymmentä vuotta silloin tulossa marraskuun lopussa täyteen, että tässäkö tämä palkinto tästä kaikesta on?

Puhunnasta nousi esiin myös näkökulma siitä, onko tämä se tapa, jolla nimenomaan valtionyhtiö palkitsee työntekijöitään. Menettelyn kuvatiin aiheuttaneen valtavaa pettymystä ja katkeruutta niin työnantajaa kuin valtiotakin kohtaan.

Päällimmäisenä oli se pettymys. Näinkö oikeasti valtion firma palkitsee työntekijää? Ja vielä sellaisia työntekijöitä, jotka tekevät oikeasti koko elämänsä työuran [Postilla]. En minä tiedä, onko se hyvä asia olla työpaikassa koko elämää, mutta osa postilaisista on sellaisia, että niillä on 30, 40 jopa 50 vuotta työuraa Postissa. Että se ihan älytön pettymys siitä, että miten voi tehdä. -- Että se pettymys oli se suurin kokemus minulla, että miten tämä on mahdollista.

Puhunnasta ilmeni myös, että samalla kun osa työntekijöistä oli erittäin harmissaan tilanteesta, he eivät kuitenkaan olleet valmiita lähtemään työpaikasta ilman asianmukaista korvausta. Katkeruutta herätti kokeneemmissa työntekijöissä erityisesti se, että heillä Postin työntekijöinä olisi pitänyt olla mahdollisuus päästä niin sanottuun *Uuteen polkuun*, mutta heidän esimiehensä ei hyväksynyt heidän hakemuksiaan, eikä syy tähän menettelyyn selvinnyt työntekijöille. Uusi polku tarkoitti käytännössä 3–6 kuukauden palkkaa vastaavaa korvausta kotiin maksettuna, mikäli työntekijä irtisanoisi itsensä. Työnantajan liikkeenluovutusilmoituksen jälkeen moni työntekijä haki päästäkseen Uuteen polkuun, mutta kukaan hakeneista ei päässyt. Tämä herätti puhunnan perusteella myös suurta raivoa ja katkeruutta työntekijöissä.

Se oli torstai muistaakseni. Niin kuu vaihtui sen viikonvaihteen jälkeen muistaakseni, niin Uusi polku, mikä meillä oli voimassa silloin, niin me haimme, aikamoinen lössi meistä haki välittömästi siihen ja osa teki niin kun minäkin, että meille tuli vastaus perjantaina sen kuun aikana, että [hakemus] otettu vastaan virka-aikana, ja että voimassa vuoden. He, jotka tekivät viikonloppuna sen, niin heille tuli vastaus, että ei ole otettu huomioon. Se tuli liian myöhään. Mutta me emme päässeet siihen ja se oli niin kun raivona, kun meillä oli näitä tällaisia tiedotustilaisuuksia vähän väliä, niin sitten osoittautui, että meille ei tule sieltä vastausta kerta [nimi] ei suostu allekirjoittamaan se meidän pomo sitä, että me pääsisimme pois.

Katkeruuden ymmärtää erityisen hyvin niiden pitkäaikaisten työntekijöiden kohdalla, joilla oli vielä syksyllä 2019 ollut mahdollista päästä lisäpäiville eli niin sanottuun eläkeputkeen. Haastattelujen tekemisen aikana julkisuudessa levisi tieto, että lisäpäivistä oltaisiin luopumassa siirtymäajan puitteissa. Tämä tarkoitti kokeneimpien työntekijöiden kohdalla sitä, ettei heillä välttämättä tulisi enää mahdollisuutta päästä eläkeputkeen. Katkeruutta herätti luonnollisesti myös neuvottelujen jälkeen heikentynyt työehtosopimus, sekä se, että lakossa olleet työntekijät menettivät heidän arvostamansa pitkät vuosilomat tämän työehtoshoppailun ja siihen liittyvän työtaistelun seurauksena.

Kyllähän tässä keskusteltiin, mitä on näkynyt siviili tai niin kun työajan jälkeen, niin jotain juttelin siitä. Niin kyllä he olivat niin kun allapäin siitä, kun kaikki muuttui tällaiseksi. Ja sitten just niin kun näiden lomienkin, kun he, ketkä olivat lakossa, menettivät sen pitkän loman, niin kyllä he vähän sellaisia katkeria olivat. Että kyllä huonommaksi meni nuo meidän työehtosopimukset, että sillä tavalla.

Viides teema ”*Raskasta aikaa*” kuvaa työntekijöiden kokemuksia erityisesti työtaisteluiden ajalta. Ensinnäkin työtaisteluita ja niihin osallistumista kuvattiin monessa haastattelussa henkisesti

huomattavasti raskaammaksi ajaksi, kuin että työntekijät olisivat olleet töissä. Puhunnasta ilmenee, että työtaisteluaajan koettiin muun muassa kuluttaneen ihmisten henkisiä voimavaroja.

Minulla oli niin kun henkisesti raskaampaa aikaa paljon, kun minä olisin töissä ollut. Mutta minulle se ei ollut, eikä kenellekään, mitään lomaa se lakkoaika, vaan tuota noin niin se oli aika raastavaa aikaa henkisesti. Minä olin aika loppu sen jälkeen, mutta paljon kokemuksia vahvempi.

Työtaistelujen kuvattiin myös olleen työntekijöille siinä määrin suuri ja herkkä asia, ettei sellaiseen haluttu uudestaan enää työuran aikana joutua. Työtaistelujen aikaisten tunnelmien ja tuntemusten kerrottiin myös nousevan vielä pintaan, kun työtaistelua alkoi ajattelemaan. Jotkut työntekijät kertoivat halunneensa myös unohtaa marraskuun tapahtumat, eivätkä ymmärrettävästä syystä haluakaan enää palata niihin tuntemuksiin enää.

Tulee vieläkin vähän sellainen, kun alkaa miettiä sitä työtaistelu-aikaa, että se tulee vieläkin jostain tosi pinnalle. Että hitto, se oli kyllä aika kovaa olla sellaisessa tilanteessa mukana. Ei kauhean useasti haluaisin työurallaan sellaiseen joutua. Se oli tosi iso juttu.

Yleisesti työtaisteluita kuvaavalle puhunnalle oli ominaista se, että puhunnasta nousi esiin paljon vertauskuvia, joissa työtaisteluita verrattiin sotaan ja sodankäyntiin. Sotatilassa olemisen kuvattiin olevan henkisesti raskasta, koska tila ikään kuin ruokki itse itseään. Puhunnasta ilmeni, että vaikka aikaansaatu työehtosopimus oli monen työntekijän mukaan pettymys, töihin palaaminen kuvattiin kuitenkin helpotukseksi.

Että se [työtaistelu] oli todella raskasta. -- Että se imi koko ajan enemmän ja enemmän, että vaikka sen työtaistelun jälkeen palattiin töihin, ja se tulos oli mikä oli, mutta se oli helpottavaa mennä töihin takaisin, kuin se, että sinä olet koko ajan sellaisessa niin kun sotatilassa. Että se on tosi raskasta.

Kuudes teema ”Minä selviän” kuvaa työntekijöiden kokemuksia omasta selviytymisestään työehtoshoppailuun liittyvän tilanteen aikana. Haastateltavat kertoivat, että he kokivat olleensa vähintäänkin kohtalaisessa tilanteessa verrattuna moniin muihin työntekijöihin. Oma selviytymistä kuvataan siis erityisesti kokemuksena suhteutettuna muihin. Selviytymiseen liittyvällä puhunnalla viitattiin esimerkiksi taloudelliseen toimeentuloon, koettuun mahdollisuuteen saada uusi työpaikka ja henkiseen jaksamiseen.

Syyt toisia paremmin koettuun selviämiseen suhteessa toisiin olivat puhunnan perusteella moninaiset. Haastatteluissa mainittiin muun muassa, että tilanteet, joissa perheen molemmat vanhemmat olivat töissä samassa työpaikassa, olivat erityisesti aiheuttaneet ongelmia. Tällaisten työntekijöiden ja heidän perheidensä kohdalla olikin puhunnan perusteella tapahtunut suuri muutoksia.

No siinä mielessä koko ajan itse ajattelin näin tuota niin, että minä selviän, että minulla ei ole ollut sellaista, niin kuin joillakin, että esimerkiksi molemmat olivat töissä [Postissa]. Semmoisia pariskuntia, mitkä eivät enää kumpikaan ole töissä, mutta silloin että olivat molemmat töissä tuolla, pikkusia lapsia ja muuta. Niin hehän olivat ihan epätoivoisia. Ja ajattelin, että herranjestas. Ja myivät asuntonsa ja avioeroja on tullut ja kaikkea. Se on niin kun niin iso ja semmoinen. Ja joutuvat tekemään suuria liikkeitä elämässään, että eihän tämä minun elämäni ole sillä tavalla vaikuttanut. Minä olen yhä Postissa töissä ja tuota niin palkka pysyi, kun saatiin se, että se pysyi tähän seuraavaan neuvotteluun asti.

Omaan kokemukseen tilanteesta selviämiseen vaikutti myös näkemys omista mahdollisuuksista työllistyä uudelleen mahdollisen työpaikan vaihtamisen jälkeen. Muun muassa jonkinlainen taloudellinen turva, kuten puoliso, sekä oma osaaminen ja koulutus nähtiin positiivisina asioina, mikä loi uskoa kriisistä selviämiseen.

Niin kun minä sanoin, että olen ollut muuallakin töissä ja olen kouluttanut itseäni sen verran ja muuta. Minä ajattelin, että kyllä minä niin kun pärjään jotenkin ja olen naimisissa ja näin pois päin. Mutta sitten niin, etten näe sitä omaa juttuani niin toivottomana...

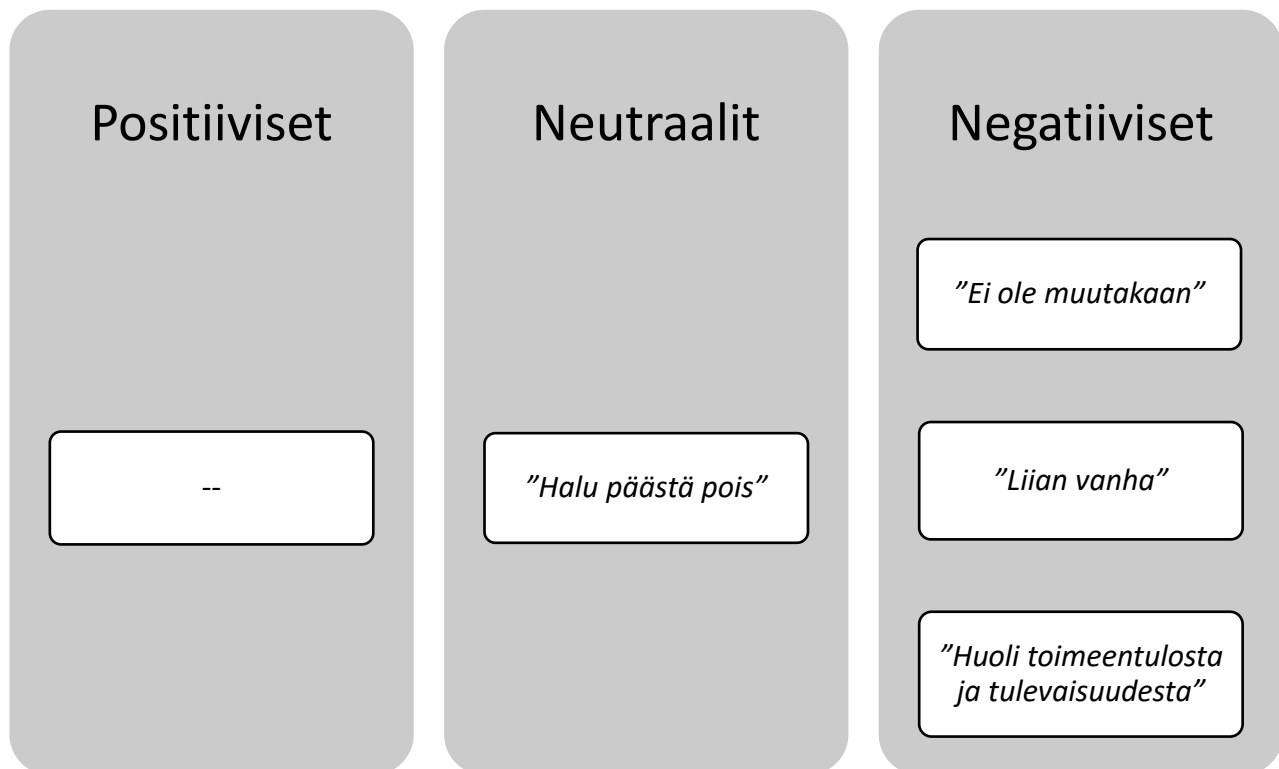
Eräs työntekijä kertoi läpi käydyin kriisin parantaneen hänen valmiuksiaan kestää tulevaisuudessa haasteita paremmin. Työntekijä kuvaa, miten oli jo valmis jäämään sairauslomalle tilanteen vuoksi, mutta havahtuneensa myöhemmin siihen, että tilanteen aiheuttama stressi oli jollain aikavälillä kääntynyt voimavaraksi. Vaikka tilanne oli henkisesti raskasta aikaa, kuten monesti aiemmin on ilmennyt, puhunnasta ilmenee, miten ainakin osa työntekijöistä koki olevansa jälkeensä henkisesti vahvempia.

...minä muistan silloin, kun minä mietin, että sitten kun saan [työtaisteluihin liittyvän toimenpiteen tehtyä] niin minä jään sairauslomalle, että minä en kestä. Mutta ei minun tarvinnut mihinkään sairauslomalle mennä... -- ...minä yhtenä viikonloppuna mietin, että ei hemmetti, että minä selvisin tästä ja minä olen ottanut vähintään neljä askelta eteenpäin tässä. Että nyt minä kestan paljon, paljon enemmän. Minun hartiani kestävät enemmän kuin aikaisemmin. Että sekin muuttui, se stressi muuttui hyvin äkkiä voimavaraksi, ja toisille työntekijöille pyrin olemaan tukena...

Toivottomuuteen liittyvä puhunta

Toivottomuuteen liittyvällä puhunnalla viitataan työntekijöiden kokemuksiin heikentyneistä tulevaisuudennäkymistä ja näköalattomuudesta, mikä on teemoja yhdistävä tekijä. Alkuun on hyvä nostaa esille, että toisin kuin edellä kerrotut omaan selviämiseen liittyvät kokemukset olivat pääsääntöisesti omakohtaisia, toivottomuuteen liittyvässä puhunnassa ilmeni, että työntekijät tarkastelivat toivottomuutta myös kanssatyöntekijän näkökulmasta. Työntekijät aika ajoin näkivät ja kokivat muilla työntekijöillä asioiden olevan vielä huonommin kuin heillä. Työntekijät näkivät

toivottomuutta erityisesti kokeneimpien työntekijöiden kohdalla. Puhuntaan liittyi neljä keskeistä teemaa. Teemat on esitetty kuviossa 14.



Kuvio 14. Toivottomuuteen liittyvän puhunnan jaottelu.

Ensimmäinen teema *"Ei ole muutakaan"* nosti esiin työntekijöiden huolen työkaverien toivottomasta tilanteesta. Puhunnasta ilmeni, että keskusteluissa oli noussut esiin monen kohdalla tulevaisuuden vaihtoehtojen vähäisyys, mikäli suuriin palkanalennuksiin mentäisiin. Puhunnasta erityisesti nousi monessa kohdassa esiin vaihtoehtojen puute. Kokemusten ja näkemysten mukaan monella työntekijällä ei nähty olevan tosiasiallisesti muuta vaihtoehtoa, kuin jäädä tekemään nykyistä työtään.

...kyllä siellä suurta järkytystä oli ja sellaista, että vähän niin kun hätä, että ei heillä mitään muutakaan sitten ole, että he jäivät sitten nälkäpalkalla tekemään tätä työtä, koska se on ainut vaihtoehto. Tosi surullista. Ja sitten kun minulta kysyttiin paljon, että mitä sinä sitten olet ajatellut, niin minä vaan vastasin, että aina logistiikka-alan varastohommia tai tällaista, että jotain saa aina. Että näin minä niin kun itse ajattelin, että jos tästä nyt tulee semmoinen tilanne eteen niin kyllä minä jotain löydän. Että se ei ole ehkä maailman mielekkäintä työtä sitten, tai sitten se voi olla parempaa kuin Postissa.

Yhtenä syynä vaihtoehtojen puutteeseen nähtiin se, ettei työntekijöillä ollut mahdollisuutta vaihtaa työpaikkaa. Puhunnasta ilmeni, että esimerkiksi kynnys työpaikan vaihtamiselle oli monien työntekijöiden kohdalla erityisen korkea. Tämä johtui muun muassa aiemminkin jo esille tulleista

mittavan pituisista työurista. Koettiin, ettei työpaikan vaihtaminen ole helppoa, mikäli ihmisen koko työura on ollut yhden ja saman työnantajan palveluksessa.

...kyllä ne ihmiset olivat oikeasti niin kun järkyttyneitä ja alussa vähän hätääntyneitä, ettei ole tavallaan muuta mahdollisuutta kuin jäädä. Että se tavallaan työpaikan vaihtaminen ei ollut se mahdollisuus, minkä minä kyllä ymmärrän, että jos sinä olet koko ikäsi ollut töissä samassa työpaikassa, niin ei se kivaa ole. Kyllä siellä tuli halailtua ja annettua olkapäätä yhdelle jos toiselle.

Työpaikalla käytyjen keskustelujen perusteella erityisesti kokeneempien työntekijöiden tilanne nähtiin heikkona tai toivottomana. Puhunnan perusteella kokeneemmat työntekijät olivat omien sanojensa mukaan realisteja, eivätkä nähneet mahdollisuuksia esimerkiksi kouluttautua tai työllistyä uudelleen. Jotkin työntekijät kokivat, ettei heillä ole muuta mahdollisuutta kuin roikkua mukana.

Kun he ovat todenneet, he itse kukin kävivät katsomassa työtilaisuuksia ja katsomassa, mihin pääsisi, koulutus tai näin. Että realisteina he totesivat, että he roikkuvat, vaikka yksikin sanoi, että häntä vituttaa joka ikinen päivä niin lujasti, mutta ei hän voi muuta. Hän roikkuu tässä sen kaksi vuotta, kun tulee se uusi taistelu taas.

Puhunnasta ilmeni myös, että työntekijät kokivat ylittäneensä sellaisen iän, missä heidän kannattaisi ajatella työpaikan vaihtamista tai opiskelemaan lähtemistä. Eräs haastateltava totesi yrittävänsä jaksaa vielä seuraavat 10 vuotta, että pääsisi pois.

Ja jos minä olisin nuorempi, niin minä olisin hakeutunut jonnekin muualle opiskelemaan tai hakenut jotain muuta työtä, mutta tässä kohtaa minä nyt vaan sitten kärvistelen ja ajattelen, että jos minä tämän 10 vuotta tässä jaksaisin vielä tätä.

Ikä nähtiinkin ongelmallisena asiana monen työntekijän kohdalla. Tätä ikään liittyvää puhuntaa käsitellään seuraavassa teemassa tarkemmin.

Toinen teema ”Liian vanha” ilmentää työntekijöiden puhuntaa siitä, että tilanteen toivottomuuteen ja näköalattomuuteen liittyi kokemus itsensä liian vanhaksi tuntemisesta. Haastatteluista ilmeni, että työpaikan vakinaisten työntekijöiden keski-ikä alkoi jo olla 50 ikävuoden yläpuolella. Tämä aiheutti monelle tuntemuksia siitä, ettei kysyntää työmarkkinoilla ole johtuen juuri koetusta korkeasta iästä.

Ja sitten kun meillä alkaa olla kuitenkin meidän vakituisten työntekijöiden keski-ikä alkaa olemaan 50 yläpuolella, niin se, että jos sinä olet ollut koko ikäsi Postilla töissä, niin mihin sinä menet, mitä sinä teet?

Toinen työntekijöiden huoli koetun korkean iän lisäksi liittyi siihen, että monella koko työura oli käytännössä tehty yhden ja saman työnantajan, eli Postin, palveluksessa. Työntekijät kokivat ongelmalliseksi erityisesti sen, että koska koko työura oli tehty yhden ainoan työnantajan palveluksessa, työntekijöiden mahdollisuus työllistyä toisen työnantajan palvelukseen nähtiin heikoksi. Ongelmana koettiin erityisesti vaadittavan osaamisen puuttuminen. Puhunnan perusteella

tämä asia tai ongelma oli myös työnantajan edustajien tiedossa, ja muun muassa yhden esimiehen kuultiin työntekijöiden mukaan jopa viitanneen tähän haasteeseen.

...minulla oli mahdollisuus haastatella ihmisiä, niin kyllä minä niin kun kyselin niiltä, varsinkin yli 50:ltä, että mitä sinä niin kun ajattelet tästä, että jäätkö sinä tänne, jos sinun palkka putoaa vaikka 500 euroa, niin se vastaus oli tosi monelta, että joo, mitä muutakaan minulla on. Ja minä tiedän yhden esimiehen viitanneen vähän siihen, että hahaa, eivät ne mihinkään lähde täältä, että mihin ne muka menisivät? Että hän vähän tiedosti sen, että ikäluokka on sellainen, että mihin sinä menet 55[-vuotiaana], sinä olet ollut Postissa 18-vuotiaasta asti? Mihin sinä menet? Kuka sinut ottaa töihin? Mitä sinä osaat tehdä? Että kuulin kyllä tällaisia tosi ikäviä lauseita, mitä tuli esimiehen suusta.

Myös ikääntymiseen liittyvät liitännäiset, kuten erilaiset kulumat ja vaivat, lisäsivät työntekijöiden kohdalla epäilystä omasta kelpoisuudesta työmarkkinoille. Juuri eläkeiän kynnyksellä olevat työntekijät tiedostivat myös niin sanotun ”ikärasismien” olemassa olon, vaikka tiesivät, ettei kyseinen menettely ole yhteiskunnallisesti hyväksyttyä. Puhunnan perusteella sitä kuitenkin ilmenee yhteiskunnassamme, mikä luonnollisesti vaikuttaa työntekijöiden omiin näkemyksiin sijoittumisesta työmarkkinoille. Toisen työnantajan palvelukseen pääsemistä pidettiin erittäin epätodennäköisenä.

...kun on tätä ikää kuitenkin, ja tuota tosiaan 57 vuotta, niin hyvin pienet mahdollisuudet, että kukaan palkkasi mihinkään toiseen työhön. Vaikka ei saisi olla ikärasismia, sitä on. Ja sitten minun historiallani, on kaikennäköisiä vaivoja, ei ainakaan fyysistä työtä kovin mielellään vaihtaisi. Tuo on tuttua [työtä], niin miksi ei. Se menee omalla painollaan ja osaan varoa tiettyjä liikkeitä.

Toivottomuutta ja näköalattomuutta kokeneempien työntekijöiden kohdalla lisäsivät niin ikään mahdollisuuksien kaventuminen, kun ei ollut mahdollista päästä eläkeputkeen. Puhunnasta ilmeni, miten monet eläkeikää lähestyneet työntekijät olivat suunnitelleen pääsevänsä lisäpäiville eli eläkeputkeen, mutta johon heille ei tosiasiaassa tullut koskaan mahdollisuutta päästä.

Ja sitten oli nämä vanhemmat, mitkä ajattelivat tietenkin, että jos näin käy, niin he yrittävät niin kun roikkua mukana. Tietty ketä se nyt ilahduttaa, että he roikkuvat mukana, kun he tietävät, että he ovat sen ikäisiä, ettei he pääse ikinä [mihinkään]. Onhan meikäläinenkin 54. Pääse mihinkään. Ei minua oteta töihin, minä olen liian vanha. Niin noin vaan, saatikka 60-vuotiaat, niin he alkoivat silloin jo suunnittelemaan, että jos he roikkuvat siihen asti, saisivat pitää edes, pääsisivät sitten putkeen tai johonkin. Ihan harmittaa nämä putki -puheet, nyt ei niitäkään enää ole.

Puhunnan perusteella näytti siis siltä, että ikä ja sen mukanaan tuomat haasteet sekä pitkä työura yhden ainoan työnantajan palveluksessa nähtiin keskeisiksi tekijöiksi ja ongelmiksi työllistyä muualle. Työntekijöille ei siis jäänyt omien kokemustensa mukaan muuta vaihtoehtoa, kuin jäädä nykyiseen työpaikkaan, vaikka työehdot olisivat kuinka huonot tahansa. Tästä näkökulmasta tarkasteltuna korkean iän voitiin nähdä aiheuttavan toivottomuutta ja näköalattomuutta kokeneemmissa työntekijöissä.

Kolmas teema ”*Huoli toimeentulosta ja tulevaisuudesta*” ilmentää työntekijöiden huolta omasta ansiotasosta ja tulevaisuudesta. Puhunnasta ilmeni, että erityisesti palkan putoaminen ja ansiotason laskeminen aiheutti huolta työntekijöissä. Ansioiden laskeminen aiheutti paikoin jopa enemmän huolta kuin työpaikan menettäminen.

Työpaikan menettämistä minä en pelkää, mutta sitä minä pelkään, että ne tulot laskevat, koska minä elän nytkin ihan kädestä suuhun, niin se on sellainen pelottava asia.

Puhunnasta ilmeni, että niin sanotusti normaalitilanteessa työntekijät tulivat palkallaan toimeen. Kuitenkin oma sekä työkavereiden toimeentulo aiheutti puhunnan perusteella huolta työntekijöissä ilmoituksen jälkeen. Taloudellisen toimeentulon mainittiin olleen muiden ohella yksi suurimpia huolenaiheita niin lakon kuin heikentyneiden työehtojen osalta. Esimerkiksi lakon aikana eräs työntekijä kertoi joutuneensa ottamaan pieniä lainoja selvittääkseen menoista. Lisäksi puhunnasta ilmeni, että lakon aikana joku työntekijä joutui palaamaan töihin, koska rahat eivät enää riittäneet elämiseen lakkoilun aikana.

Minä olin huolissani, tarvitsivat kuitenkin sen palkkansa ja muuta. Ja itse pystyin kuitenkin, pieniä vippejä jouduin ottamaan, mutta pärjäsin suhtkoht hyvin. Mutta se oli varmaan se taloustilanne lähinnä. Jokuhan sieltä palasi töihin vähän aikaisemmin sitten, kun ei enää riittänyt perseestä rahaa. Mutta se oli vähän niin kun ehkä se suurin huolenaihe, että miten taloudellisesti selviää.

Kaavaillut palkanalennukset herättivät niin ikään työntekijöissä negatiivisia tunteita. Puhunnasta muun muassa ilmeni työntekijöiden kokeneen perheellisistä aikuisista tehtävän ansiotasoltaan yläkoululaisen luokkaa. Haastatteluissa nousi esiin, että työntekijöiden ajatukset palkanalennuksista suhteutuivat muun muassa marjanpoimijoihin, kuten aiemmin jo ilmeni, tai opiskelijana pikaruokaravintolassa työskentelevään. Työntekijät siis kokivat, että jos kaavaillut palkanalennukset tulisivat voimaan, he asettuisivat yhteiskunnassa ansiotuloiltaan heikoimpien eli marjanpoimijoiden ja opiskelijoina työskentelevien väliin.

Neljäs teema ”*Halu päästä pois*” kuvaa työntekijöiden tahtotilaa päästä pois nykyisestä työpaikasta nykyisen työnantajan palveluksesta. Työntekijöiden mukaan syyt halun päästä pois ovat kahdenlaiset. Ensinnäkin mainittiin, että työnantajan pitkäaikainen henkilöstöpolitiikka on aikaansaanut tyytymättömyyttä työntekijöissä. Toiseksi työehtoshoppailu ja siihen liittyvät heikennykset ansiotasossa sekä pelot oman toimeentulon riittävydestä ovat aiheuttaneet sen, etteivät työntekijät näe tulevaisuutta nykyisen työnantajan palveluksessa. Puhunnan perusteella nyt ovat lähteneet ne, joilla on ollut parhaat edellytykset lähteä.

Työehtoshoppailu ja työnantajan pitkäaikainen henkilöstöpolitiikka. Se on kypsyttänyt ihmisiä, vaikka me työtaistelu, tavallaan torjuntavoitto otettiin. Kaikki toimenpiteet siinä. Porukka on niin kun kypsynyt, että ei näe enää tulevaisuuttaan tuolla firmassa

valtaosa. Ja sieltä on lähtenyt vähän sellaisia, kenellä on ollut niin kun vaihtoehtoja lähtee tässä erässä. Kaikilla ei ole välttämättä ikänsä puolesta, tai taloudellisen aseman, tai ottaa riskiä ja lähtee opiskelemaan tai vaihtaa työpaikkaa.

Erityisesti kokeneempien työntekijöiden mukaan työpaikalla käydään päivittäin keskustelua poispääsystä. Kuten edeltä on ilmennyt, kokeneemmilla työntekijöillä olisi ollut halu päästä nimenomaan juuri Uuteen polkuun, sillä se koettiin mielekkääksi tavaksi päästä pois. Puhunnasta myös ilmeni, että työpaikasta oli yritetty päästä pois jo ennen työehtoshoppailua. Nämä yritykset olivat kuitenkin kariutuneet muun muassa esimiehen hylättyä hakemuksen Uuteen polkuun.

Viime elokuussa pistin, kun oltiin vielä eri työehtosopimuksen piirissä, niin minä pistin anomuksen, että olisin päässyt viime syyskuun viimeisenä päivänä pois töistä. Olisin päässyt siihen lisäpäiville eli putkeen, mutta sitten se hylättiin se ennen kuin tuli tämä TES-shoppailu. Minä olin ensimmäinen, kuka pisti paperit vetämään, ja sitten pomo hylkäsi sen. Niillä oli varmaan tiedossa jo keväällä tämä homma, ettei päästetä. Minä olisin saanut puolen vuoden palkan talolta ja sitten olisin päässyt lisäpäiville eli putkeen. Olisin saanut eläkeikään saakka ansiosidonnaista.

Minä olin valmistautunut lähtemään aikaisemminkin jo pois. Mutta tietenkin näille nuoremmille vanhemmille niin niille on niin kun kova paikka, jos palkat olisi tippunut. Meiltähän lähti vissiin toistakymmentä tuossa syksyn aikana pois, että kyllä se niin kun sillä tavalla vaikutti tähän porukkaan. Että kyllä kaikki puhuivat, että tarvitsisi niin kun lähteä pois. Mutta eivät he tietenkään uskalla lähteä, kun ei ole toista työpaikkaa eikä mitään. Osa teki ratkaisun, että lähti.

Puhunnasta nousi esiin, että työntekijöiden keskuudessa vallitsi melko yhtenevä käsitys siitä, että työpaikasta lähteminen olisi monen mielestä oikea ratkaisu. Monen kohdalla kuitenkin tätä halua lähteä jarrutti se tosiasia, ettei työntekijöillä ollut esimerkiksi taloudellisesti mahdollista jättää työtään. Eräs työntekijä kertoi haastattelussa, että mikäli hänellä olisi vaadittava pääoma, hän jäisi välittömästi pois töistä. Puhunnasta ilmeni, että työssäkäynti oli ollut väkinäistä jo pidemmän aikaa myös ennen työehtoshoppailutilannetta.

Ihan tämä on pakkopullaa työssäkäynti ollut minulla muutaman vuoden. Jos olisi sen verran pääomaa, niin jäisin heti pois. Ei ole motivaatiota oikeastaan ollenkaan.

Toinen työntekijä kertoi pitävänsä jatkuvasti varasuunnitelmaa yllä. Työntekijä kertoi tehneensä joitain toimenpiteitä sen varalle, jos työpaikassa asiat huononevat vielä entisestään, työntekijällä on mahdollisuus valita lähtemisen tai jäämisen välillä. Yhdeksi merkittäväksi rajapyykiksi tämän suhteen mainittiin seuraavat työehtosopimusneuvottelut, minkä perusteella tätä valintaa voitiin arvioida.

No kyllä minä itsekkin koko ajan pidän vaihtoehtoja B yllä, että minä olen itsekkin tehnyt tiettyjä toimenpiteitä, ottanut yhteyttä TE-toimistoon ja käynyt ammatinvalintapsykologilla. Korona-aika on tietysti vähän rajoittanut niitä tapaamisia, mutta pyrin pitämään semmoista, niin kun että jos tässä radikaalia huonontumista tapahtuu, koska meillä on työehtosopimus seuraavan kerran katkolla 31. tammikuuta 2022, että siinä on reilu puolitoista vuotta aikaa, niin jos alkaa

näyttämään siltä niin siinä kohtaa täytyy tehdä radikaaleja ratkaisuja reilun vuoden päästä sitten.

Puhunnan perusteella lähes kaikki työntekijät kertoivat halukkuudestaan lähteä pois. Näyttää siltä, että työntekijöiden voidaan ajatella jakautuneen puhunnan perusteella kolmeen eri ryhmään. Ensimmäiseen ryhmään kuuluvat ne työntekijät, jotka lähtivät (*poislähteneet*). Toiseen ryhmään kuuluvat ne työntekijät, jotka harkitsevat, mutta jotka eivät ole vielä ole lähteneet (*mahdollisuus lähteä*). Kolmannen ryhmän muodostavat ne työntekijät, jotka lähtisivät, mikäli se olisi heidän kokemuksensa mukaan mahdollista (*ei mahdollisuutta lähteä*). Tähän kokemukseen mahdollisuudesta lähteä liittyvät muun muassa edellä mainitut ikä, taloudellinen asema sekä pitkään jatkunut ura saman työnantajan palveluksessa. Vaikka työehtoshoppailutilanne ei ole ollut ainoa yksittäinen tekijä työntekijöiden koettuun haluun lähteä työpaikasta, puhunnan perusteella se on ollut merkittävä tekijä koettuun haluun lähteä. Puhunnan perusteella näyttää siltä, että työehtoshoppailutilanne on lisännyt työntekijöiden halua lähteä nykyisen työnantajan palveluksesta lisäpäiville, halua vaihtaa työnantajaa, tai halua lähteä opiskelemaan uutta alaa.

5.4 Yhteenveto

Kuten aiemmin luvussa 4 todettiin, synnyttääkseen jotain uutta tutkijan pitää yhdistellä tutkimusaineistoa välillä pakolla tai hyvin luovasti. Tutkimustuloksiin sekä niiden jaotteluun erilaisiin sisällönteemoihin, puhunnan kohteisiin ja puhunnan tasoihin voidaan osoittaa kritiikkiä. Osan niistä voidaan tietyllä tavalla nähdä olevan enemmän tai vähemmän päällekkäisiä, tai jopa tietystä näkökulmasta tarkasteltuna keinotekoisia. Kuitenkin koska tarkoituksena on ollut tuottaa uutta tietoa tutkimuksella tietyssä yhteiskunnallisessa kontekstissa, on peruteltua jakaa työehtoshoppailuun liittyviä kokemuksia ja puhuntaa pienempiin ja tarkkarajaisempiin kokonaisuuksiin. Yritän seuraavassa tehdä yhteenvedon tutkimustulosten keskeisistä havainnoista eri puhunnan tasoilta.

Aluksi voidaan todeta, että samalla, kun puhuntaa on teemoiteltu tasojen, kohteiden ja sisällön mukaan, puhunnan sisältöä on myös jaoteltu sen mukaan, onko puhuntaa ollut sävyiltään tai viestiltään positiivista, neutraalia vai negatiivista. Tarkasteltaessa puhunnan sisältöjä huomataan, että jokaisella tarkastellulla puhunnan tasolla negatiivinen puhuntaa on ollut vallalla olevaa. Esimerkiksi yhteiskunnallisen tason puhunnassa puhunnan sisällöistä positiivista on ollut kolme teemaa ja neutraalia 2 teemaa. Sisällöltään negatiivista on ollut puolestaan yhdeksän teemaa. Samankaltaisuutta on havaittavissa myös puhunnan muilta tasoilta. Työyhteisötason puhunnasta positiivisia teemoja on

yhteensä 5 ja neutraaleja 3, kun puolestaan negatiivisiksi jaoteltuja teemoja on seitsemän. Niin ikään yksilötason puhunnasta positiivisia ja neutraaleja teemoja löytyi molempia kaksi, ja negatiivisia teemoja yhdeksän.

Tutkimustulosten perusteella näyttää siltä, että työehtoshoppailu on vaikuttanut kokemuksiin kaikilla kolmella tarkastelun tasolla. Ensinnäkin yhteiskunnallisen tason puhunnassa keskeisiksi havainnoiksi nousivat työntekijöiden huoli yhteiskunnan rakenteiden, muun muassa työmarkkinoiden muuttumisesta, sekä yhteiskunnallisesti epäoikeudenmukaisena koettu johdon palkitseminen. Toiseksi työyhteisötasolla keskeisinä havaintoina voitiin pitää työntekijöiden kokemusta työyhteisön kahtiajakautuneisuudesta, jota työehtoshoppailu puhunnan perusteella näytti voimistuttaneen entisestään. Lisäksi keskeiseksi havainnoksi nousi myös työehtoshoppailun työyhteisössä aiheuttama aktivoituminen ja yhteenliittoutuminen. Kolmas keskeinen havainto yksilötasolla oli, että työehtoshoppailu oli vaikuttanut erityisesti työntekijöiden tunteisiin ja tulevaisuuden näkymiin. Toivottomuus ja näköalattomuus nousivat ennen kaikkea kokeneempien työntekijöiden kohdalla esiin.

Niin ikään puhunnan perusteella näyttää siltä, että tapahtumat ovat vaikuttaneet työntekijöiden tyytyväisyyteen ja suhtautumiseen muun muassa omaan työnantajaansa ja sen edustajia kohtaan. Työntekijät kertoivat suoraan olevansa erittäin tyytymättömiä työnantajaansa sekä tämän kaavailemiin työehtoshoppailun kautta haettavaan kustannussäästöihin. Monen työntekijän kerrottiin tapahtumien jälkeen lähteneen työnantajan palveluksesta. Puhunta antoi viitteitä siitä, että työehtoshoppailulla olisi ollut vaikutusta työvoiman vaihtuvuuteen, mutta koska lähteneitä työntekijöitä ei tähän tutkimukseen saatu haastateltua, emme myöskään voi täysin varmasti sanoa, mitkä tekijät ovat vaikuttaneet lähtemisen taustalla, tai mikä rooli työehtoshoppailulla on ollut lähtemistä koskevaa päätöstä tehtäessä.

Vaikka puhunnan sisällöt enenevässä määrin ovat olleet negatiivista, ei tämä ei kuitenkaan tarkoita, että työntekijöiden kokemukset olisivat pelkästään negatiivisia. Muun muassa työyhteisötasolla työyhteisön toimintaan liittyvässä puhunnassa ilmeni monia työntekijöiden positiiviseksi kokemia asioita. Vaikka työehtoshoppailutilanne ja sitä seurannut työtaistelu aiheuttivat kiistatta monille työntekijöille paljon huolta ja murhetta tulevaisuudesta sekä negatiivisia tunteita ja tuntemuksia, kuten raivoa, vihaa ja pelkoa, ilmeni puhunnasta, että tuohon ajankohtaan työntekijöiden elämässä on liittynyt paljon myös positiivisia asioita. Yhtenä merkittävimmistä haastatteluissa mainituista positiivista ilmiöistä oli työntekijöiden kokema yhteenliittoutuminen, kokemus henkilöstöryhmän yhdyntymisestä. Puhunnan perusteella näyttää siltä, että työntekijät ovat kollektiivisen, kaikkia

kohdanneen kriisin kohdattua saaneet tukea toisistaan. Tämä työyhteisön muilta jäseniltä saatu tuki on auttanut monia selviytymään myös henkilökohtaisesti koetusta kriisistä.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa on tarkoitus muodostaa tutkimuksen johtopäätökset, tarkastella tutkimustuloksia aiemman kirjallisuuden perusteella sekä esitellä mahdollisia jatkotutkimustarpeita. Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia, millaisia kokemuksia työntekijöillä on työehtoshoppailussa tietyssä yhteiskunnallisessa kontekstissa. Tutkimuksessa haettiin vastauksia seuraaviin kysymyksiin: millaisia vaikutuksia työehtoshoppailulla on koettu oikeudenmukaisuuteen, sekä kuinka oikeudenmukaisuus määrittyy puhunnoissa yhteiskunnallisella tasolla, työyhteisötasolla ja yksilötasolla? Näihin kysymyksiin on pyritty vastaamaan sekä luvussa 5 että vielä tarkemmin alaluvussa 5.4, missä tutkimuksen tuloksia on pyritty vetämään yhteen.

Haastattelukysymyksissä sekä haastatteluissa on tietoisesti pyritty välttämään *epäoikeudenmukaisuus*-sanon käyttöä, jotta se ei liikaa ohjaisi sekä tutkijan että informanttien ajatuksia. Kuitenkin epäoikeudenmukaisuus nousi nopeasti erääksi keskeiseksi lähestymistavaksi ja näkökulmaksi työehtoshoppailua käsittelevässä julkisessa keskustelussa. Vaikka haastatteluissa ei käytetty sanoja, kuten epäoikeudenmukaisuus, näyttää puhunnan perusteella siltä, että epäoikeudenmukaisuutta on koettu, erityisesti jos ja kun tarkastellaan puhunutta oikeudenmukaisuusteorian näkökulmasta. Lisäksi puhunnan perusteella oli huomattavissa, että koettu epäoikeudenmukaisuus aiheutti työntekijöissä aktivoitumista ja toimintaa, kun työntekijät pyrkivät muuttamaan epäoikeudenmukaiseksi kokemaansa tilaa (ks. Harisalo 2009 ja Herne 2012). Myöskään suoranaista konfliktia ei pystytty välttämään (ks. Harisalo 2009).

Aiempien tutkimusten perusteella on havaittu, että organisaatioiden palkkausjärjestelmiä rakentavat ja hallinnoivat lähes poikkeuksetta ne organisaation kokeneimmat päätöksentekijät ja jäsenet, joilla on eniten valtaa. Vastaavasti palkkausjärjestelmällä vaikutetaan eniten niihin organisaation jäseniin, jotka muodostavat suurimman osan organisaation käyttämisestä ja sen menestyksen ja selviytymisen taustalla vaikuttavista henkilöresursseista. Tutkimusten perusteella on niin ikään havaittu, että ihmiset ovat kiinnostuneita esimerkiksi palkkausjärjestelmän oikeudenmukaisuudesta, vaikka sillä ei olisikaan suoranaista vaikutusta omaan palkkaan tai palkkioihin. Ihmiset siis odottavat organisaatioilta enemmän, kuin pelkästään taloudellisesti järkevää toimintaa tai jonkinlaisten

vähimmäisvaatimusten täyttämistä. Ihmiset haluavat olla mukana ja kuulua organisaatioihin, joita he pitävät oikeudenmukaisina, moraalisesti oikein toimivina sekä jopa hyveellisinä. (Bloom 2004, s. 151.)

Tutkimusaineistosta nousseet puhunnat näyttävät olevan samansuuntaisia edellä esitetyn tutkimustiedon kanssa. Yhteiskunnallisen oikeudenmukaisuuteen liittyvässä puhunnasta ilmeni samansuuntaisuutta erityisesti palkkausta koskevien kokemusten osalta. Palkkausjärjestelmästä päättävien johtajien palkat koettiin varsin epäoikeudenmukaisiksi tilanteessa, jossa liikkeenluovutuksen kautta suuri osa työntekijöistä olisi päätynyt tilanteeseen, missä suurimmat vaikutukset olisivat näkyneet juuri heidän palkassaan. Menettely koettiin epäoikeudenmukaisena ainakin osittain siitä syystä, että palkanalennus kohdistui siihen henkilöstöryhmään, joiden koettiin olevan yrityksen menestyksen takana. Niin ikään nähtiin, että kansa koki tämän palkanalennukseen liittyvän työehtoshoppailun epäoikeudenmukaisena, vaikkei sillä suoranaista vaikutusta tavallisen kansalaisen omaan palkkaan ollutkaan.

Tutkimustulosten perusteella näyttää siltä, että sekä yhteiskunnan että työyhteisöjen ja organisaatioiden kannalta merkittävä ”liima” eli *luottamus* väheni merkittävästi. Aiemman tutkimuskirjallisuuden perusteella on havaittu, että muun muassa kaikki oikeudenmukaisuuden ulottuvuudet ennustivat luottamusta (ks. Colquitt ym. 2001). Aineiston perusteella näyttää siltä, että elettyjä tapahtumia ei ole koettu oikeudenmukaisiksi. Luottamus niin työnantajaan kuin sen edustajiin koki puhunnan perusteella kovia kolauksia, eikä luottamuksen oleteta edes palautuvan enää samalle tasolle kuin aiemmin. Tutkimuksen perusteella näyttää kuitenkin siltä, että vaikka luottamus työnantajaan ja esimiehiin on merkittävästi vähentynyt, luottamus omiin työkavereihin oman työyhteisön sisällä on vahvistunut.

Aiemman tutkimuskirjallisuuden perusteella tiedetään, että oikeudenmukaisesti kohdellut työntekijät ovat sitoutuneempia työnantajaansa ja heidän työsuorituksensa on parempi (ks. Cohen-Charash & Spector 2001). Tämä tutkimus vahvistaa osaltaan käsitystä siis siitä, että koettu oikeudenmukaisuus lisää työntekijän sitoutumista ja parantaa työsuoritusta, kun taas koettu epäoikeudenmukaisuus heikentää työntekijän sitoutumista työnantajaan sekä heikentää työsuoritusta. Puhunnan perusteella työnantajan palveluksesta oltiin nimenomaan hakeutumassa pois, sillä toimintaa ei koettu oikeudenmukaiseksi.

Yhteiskunnallisen ja työyhteisötason vaikutusten lisäksi koettu oikeudenmukaisuus vaikuttaa aiemman tutkimuskirjallisuuden mukaan yksilöön, hänen motivaatioonsa ja tunteisiinsa. Tutkimuskirjallisuuden perusteella epäoikeudenmukaisesti kohdeltu työntekijä kokee vihaa, pelkoa,

toivottomuutta, surua ja jännittyneisyyttä, ärsyntyneisyyttä, häpeää, syyllisyyttä ja kyynisyyttä (ks. Harlos & Pinder 1999). Vaikka tämän tutkimuksen tutkimusaineisto oli rajallinen ja niukka, oli tutkimusaineistosta mahdollista löytää lähes kaikki aiemmissa tutkimuksissa esiin nousseet tunteet. Keskeisimmäksi ja suurimmaksi tunteeksi näytti nousseen viha, sekä työnantajaa että johtajia kohtaan. Lisäksi tunteisiin liittyvässä puhunnassa toivottomuus näkyi erityisesti kokeneempien, eläkeikää jo lähestyvien työntekijöiden kohdalla. Kaiken kaikkiaan voidaan todeta, että tutkimusaihe oli tunteita herättävä ja monella tapaa herkkä. Tunteet olivat haastatteluissa jatkuvasti läsnä ja ne nousivat esiin, vaikkei tutkimuksen ensisijainen tarkoitus ollutkaan tutkia koettuja tunteita.

Organisaation oikeudenmukaisuuden tutkimuksissa on aiemmin keskitytty muun muassa asenteisiin ja käyttäytymiseen, joihin epäoikeudenmukaisuus vaikuttaa. Oikeudenmukaisuuden tutkimuksessa tunteiden tutkiminen ei ole ollut merkittävästi esillä. Tutkimuksissa on ilmennyt, että oikeudenmukaisuuden tai epäoikeudenmukaisuuden lähteen perusteella on pystytty ennustamaan toimijoiden tunteita. Myös koettujen tunteiden suuntautuneisuutta on tutkittu. Sisäänpäin suuntautuneilla tunteilla tarkoitetaan muun muassa häpeää ja syyllisyyden tunnetta, ja ulospäin suuntautuneilla tunteilla vihaa ja vihamielisyyden tunnetta. Tunteiden on myös havaittu vaikuttavan yksilön käyttäytymiseen sekä suoraan että epäsuorasti. Epäsuoralla vaikutuksella tarkoitetaan vaikutusta esimerkiksi yksilön asenteisiin. Lisäksi on havaittu, että oikeudenmukaisuus on erityisen tärkeää henkilöille silloin, kun he ovat tilanteessa, jossa vallitseva epävarmuus on suurta. Tutkimuskäytännöstä on ilmennyt, että vaikka organisaatio huolehtisi esimerkiksi irtisanottujen tai lomautettujen työntekijöiden taloudellisista eduista irtisanomispaketilla, tällaisen paketin epäasiallinen toteutus voi vesittää sen myönteiset vaikutukset ja tarkoituksen. Kiinnittämällä huomiota ihmisiä kunnioittavaan käytökseen sekä itse menettelyprosessiin, voidaan ulospäin suuntautuvaa negatiivisten tunteiden määrää vähentää. (Barclay ym. 2005, 637–639.)

Kuten johdannossa esitettiin, koettu oikeudenmukaisuus, tai tässä tapauksessa epäoikeudenmukaisuus, ennustaa työssä merkityksellisen käyttäytymisen suunnan ja energian. Tämän tutkimuksen perusteella näyttää siltä, että esimerkiksi tunteiden osalta yhtenä merkityksellisen käyttäytymisen suuntana, tai paremmin ilmaistuna kohteena, ovat puhunnan perusteella olleet erityisesti organisaation esimiehet ja ylempi johto, ja että energiana on toiminut negatiiviset tunteet, erityisesti viha. Tutkimustulokset ja puhunta antavat viitteitä siitä, että ihmisiä kunnioittava käytös sen paremmin kuin itse työehtoshoppailuun liittyvä menettelyprosessi eivät ole onnistuneet vähentämään ulospäin suuntautuvan, negatiivisten tunteiden määrää. Toisin sanoen, koettu viha tai vihamielisyys työnantajan edustajia kohtaan on noussut vahvasti esille.

Tulokset antavat niin ikään viitteitä siitä, että tunteilla on ollut edellä todetun lisäksi vaikutusta yksilöiden käyttäytymiseen, kuten aiempi tutkimuskirjallisuus indikoi. Tutkimushaastatteluiden perusteella näyttää myös siltä, että tunteiden vaikutus käyttäytymiseen on ollut sekä suoraa että epäsuoraa. Työtaisteluihin ryhtymistä ja liittymistä voidaan ainakin pitää yhtenä selkeänä esimerkkinä suoraan tapahtuvasta käyttäytymiseen vaikuttamisesta. Puhunnasta nousi niin ikään esiin myös asenteellisia muutoksia, kuten epäluottamusta esimiehiin, millä voidaan tulkita olevan epäsuora vaikutus käyttäytymiseen. Tältä osin tutkimustulosten voidaan todeta olevan linjassa ja yhteneväiset aiempien tutkimusten kanssa.

Kansainvälisessä tutkimuskirjallisuudessa ja kenttätutkimuksissa on esiintynyt näyttöä siitä, että lisääntyneellä oikeudenmukaisuudella organisaatioissa on yhteys yksilöiden ja työntekijöiden organisaatiokansalaisuuteen, ja tätä kautta positiiviseen organisaatiokäyttäytymiseen. Muun muassa ammattiliittoja koskevassa tutkimuksessa ilmeni, että lisäämällä erityisesti johtajien koulutusta sekä tietoisuutta soveltaa organisaation oikeudenmukaisuutta ja sen merkityksestä yksilön käyttäytymiseen, mahdollistetaan jäsenten toivottua organisaatiokansalaisuutta ja -käyttäytymistä. Vaikka kyseinen tutkimuksen havainnoilla voi olla enemmän käytännön merkitystä vapaaehtoisjärjestöille, tulisi havaintoa tutkia ja tarkastella myös voittoa tavoittelevien organisaatioiden kontekstissa. (Skarlicki & Latham 1996, s 165–168.)

Huolimatta siitä, että edellä esitetty kenttätutkimus on tehty viime vuosituhanen puolella, ajatus koulutuksesta sekä lisääntyneestä tietoisuudesta organisatorisesta oikeudenmukaisuudesta on mielestäni edelleen ajankohtainen ja relevantti lähestymistapa tutkimukselle. Suomalaisessa tutkimuksessa työehtosopimusten vaihtamista on viime aikana tutkittu esimerkiksi oikeudellisesta näkökulmasta. Vaikka työehtosopimusten vaihtaminen saattaa näyttäytyä yksinkertaiselta ja selkeästi ohjeistetulta, oikeudellisesti tarkasteltuna työehtosopimusten vaihtamista koskevat tilanteet eivät ole mitenkään ongelmattomia. Ongelmat liittyvät muun muassa työehtosopimukseen liittyvään soveltamisalaan. Esimerkiksi samalla toimialalla on kilpailevia työehtosopimuksia voinut päästä syntymään alusta asti. (ks. Äimälä 2019.)

Riitoja ja konflikteja työehtosopimusten osalta on mahdollista syntyä siis yhteiskunnassa monella tasolla. Tämän tutkimuksen yhtenä tarkoituksena voidaan pitää juuri organisatorisen oikeudenmukaisuuden tietoisuuden laajentamista nimenomaisesti työehtosopimusten vaihtamista koskevassa tilanteessa. Tarkoituksena on ollut tuoda ilmi työntekijöiden kokemuskäsitteitä, sekä niitä vaikutuksia, joita työehtoshoppailulla on. Tarkoituksena on ollut avata sitä, miten työehtoshoppailu vaikuttaa, tai on vaikuttanut, työntekijöiden kokemusten mukaan yhteiskuntaan, työyhteisöön sekä heihin itseensä työntekijöinä ja ihmisinä.

Jatkotutkimuksen kannalta keskeisiksi mielenkiinnon kohteiksi nousi kaksi jatkotutkimusaihetta. Ensinnäkin kuten edeltä on ilmennyt, tutkimuksen tutkimusaineisto oli tutkimuksen aihepiiristä johtuen valitettavan ohut, eikä tutkimukseen onnistuttu houkuttelemaan haastateltavia kuin yhdestä ainoasta organisaatiosta. Jatkotutkimuksen kannalta olisikin mielenkiintoista saada laajempi otanta mukaan lukien vastaavassa tilanteessa olleen tai olevan organisaation edustajista. Näin tutkimuksen organisatorista kontekstia pystyttäisiin ehkä häivyttämään, ja tutkimuksessa pystyttäisiin keskittymään paremmin kokemuksiin työehtoshoppailun vaikutuksista. Lisäksi suuremmalla informanttien määrällä olisi todennäköisemmin myös vaikutusta tutkimustuloksiin ja erityisesti siihen, millaiset kokemukset ovat merkityksellisempiä kuin toiset, ja mitkä asiat nousevat selkeämmin keskeisiksi.

Toiseksi jatkotutkimusaiheeksi ja mielenkiinnon kohteeksi nousi vääjäämättä niiden ihmisten ääni, joita tässä tutkimuksessa ei päästy haastattelemaan. Erityisesti kiinnostavaa olisi ollut kuulla organisaatiosta lähteneiden ajatuksia siitä, millä tavalla työehtoshoppailu vaikutti, tai mahdollisesti ei vaikuttanut, heidän toimintaansa ja ratkaisuihinsa. Haastatteluissa ilmenneen puhunnan perusteella oli kiistatonta, etteikö organisaatiosta olisi työehtoshoppailun alettua lähtenyt työntekijöitä. Epäselväksi kuitenkin jäi se, mikä rooli huonontuneiksi koetuilla työehdoilla, tai työnantajan kaavailemilla palkanalennuksilla, oli.

Johtopäätöksenä tästä tutkimuksesta voidaan todeta sekä aiemman tutkimuskirjallisuuden että tämän tutkimuksen perusteella, että koetulla oikeudenmukaisuudella on merkitystä. Oikeudenmukaisuus, samalla tavalla kuin epäoikeudenmukaisuuskin, on yhteiskuntaamme muokkaava voima ja ilmiö. Sen vaikutukset ovat moninaiset ja ulottuvat monille tasoille: niin yhteiskuntaan, työyhteisöihin kuin yksilöihinkin. Tämän tutkimuksen perusteella näyttää siltä, että tutkimukseen haastatellut työntekijät kokivat epäoikeudenmukaisuutta työehtoshoppailuun liittyen.

LÄHTEET

- Ambrose, M. L. (2002). Contemporary justice research: A new look at familiar questions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89 (1), 803–812.
- Barclay, L. J., Skarlicki, D. P. & Pugh, S. D. (2005). Exploring the role of emotions in injustice perceptions and retaliation. *Journal of Applied Psychology*, 90 (4), 629–643.
- Bhose, C. (2019). Palkkamalleja huonontavan Postin pääjohtaja tienaa 82 100 euroa kuussa – yhtiöllä on myös suuri tuottamaton kassa. *Talouselämä* 30.8.2019. Haettu osoitteesta: <https://www.talouselama.fi/uutiset/palkkamalleja-huonontavan-postin-paajohtaja-tienaa-82-100-euroa-kuussa-yhtiolla-on-myos-suuri-tuottamaton-kassa/dffda5b5-feca-4350-a3f4-6c0ab266bd8e> [Viitattu 1.10.2019.]
- Bloom, M. (2004). The ethics of compensation systems. *Journal of Business Ethics* 52(2), pp. 149–152.
- Bowen, D. E., Gilliland, S. W., & Folger, R. (1999). HRM and service justice: How being just with employees spills over to customers. *Organizational Dynamics*, 27, 7–23.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278–321.
- Collin, P. (2019). Turun kaupungin Arkea muuttaa 1 000 työntekijän työehtosopimuksen halvempaan, koska "se on ainoa vaihtoehto" – JHL syyttää lain rikkomisesta. *Yle Uutiset* 9.10.2019. Haettu osoitteesta: <https://yle.fi/uutiset/3-11010840> [Viitattu 15.1.2020.]
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H., & Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 425–445.
- Cropanzana, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21 (4), 34–48.
- Cropanzano, R., & Rupp, D. E. (2003). An overview of organizational justice: Implications for work motivation. *Motivation and work behavior*, 7, 82–95.
- Erkkilä, R. (2008). Narratiivinen kokemuksen tutkimus: koettu paikka, tarina ja kuvaus. Teoksessa: Perttula, J., & Latomaa, T. (toim.), *Kokemuksen tutkimus: Merkitys - tulkinta - ymmärtäminen* (3. p.). Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Folger, R. (1998). Fairness as a moral virtue. In M. Schminke (Ed.), *Managerial ethics: Moral management of people and processes* (pp. 13–34). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Greenberg, J., & Colquitt, J. (2005). *Handbook of organizational justice*. Mahwah, N.J: Lawrence Erlbaum Associates.
- Harisalo, R. (2009). *Organisaatioteoriat*. Tampere University Press.

- Harlos, K. P., & Pinder, C. (1999). Patterns of organizational injustice: A taxonomy of what employees regard as unjust. *Advances in qualitative organizational research*, 2 (97), 125.
- Herne, K. (2012). *Mitä on oikeudenmukaisuus?* Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2000). *Tutki ja kirjoita* (6. p.). Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Hyvärinen, M. (2017). *Haastattelun maailma*. Teoksessa: Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvoori, J. (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino.
- Hyvärinen, M. Suoninen, E. & Vuori, J. (2021). *Haastattelut*. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Haettu osoitteesta: <https://www.fsd.tuni.fi/palvelut/menetelmaopetus>. [Viitattu 27.3.2021.]
- Incoronato, K. (2019). Postin pääjohtajan palkka sai professorin älähtämään – ”Kukaan valtio-omisteisen yhtiön johtaja ei ansaitse tuollaista törkypalkkaa”. *Talouselämä* 31.8.2019. Haettu osoitteesta: <https://www.talouselama.fi/uutiset/postin-paajohtajan-palkka-sai-professorin-alahtamaan-kukaan-valtio-omisteisen-yhtion-johtaja-ei-ansaitse-tuollaista-torkypalkkaa/bba1f97a-4dd7-4caa-81e3-f3495b1d71a7> [Viitattu 1.10.2019.]
- Jokinen, A. (2021). *Näkökulmat ja paradigmat*. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. Haettu osoitteesta: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/laadullisen-tutkimuksen-nakokulmat/#Nakokulmat-ja-paradigmat> [Viitattu 19.3.2021.]
- Junkkari, M. (2019). Postin toimitusjohtajan ökypalkkaan löytyy selitys pienestä tuppukylästä, jossa kaikki lapset ovat keskimääräistä lahjakkaampia. *Helsingin Sanomat* 8.9.2019. Haettu osoitteesta: <https://www.hs.fi/sunnuntai/art-2000006230392.html> [Viitattu 1.10.2019.]
- Kivimäki, M., Elovainio, M., Vahtera, J. & Ferrie, J. E. (2003). Organisational justice and health of employees: prospective cohort study. *Occupational and Environmental Medicine*, 60, 27–33.
- Kukkola, J. (2018). *Kokemuksen tutkimuksen metatiede: kokemuksen käsitteen käytön ja kokemuksen ehtojen tutkimus*. Teoksessa: Toikkanen, J., & Virtanen, I. A. (toim.), *Kokemuksen tutkimus: VI, kokemuksen käsite ja käyttö*. Rovaniemi: Lapland University Press.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and reseach at the dawn of the twentyfirst century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485–516.
- Lehikoinen, R., & Töyrylä, I. (2013). *Ulkoistamisen käsikirja*. Helsinki: Talentum.
- Lehtomaa, M. (2008). *Fenomenologinen kokemuksen tutkimus: haastattelu, analyysi ja ymmärtäminen*. Teoksessa: Perttula, J., & Latomaa, T. (toim.), *Kokemuksen tutkimus: Merkitys - tulkinta - ymmärtäminen* (3. p.). Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.
- Lind, E. A., & Tyler, T. R. (1988). *The social psychology of procedural justice*. New York: Plenum.
- Maaniemi, J. (2013). *Reflections of systemic justice?: Employees' and supervisors' experiences of injustice in the performance appraisal and merit pay context*. Espoo: Aalto University, School of

17 Science, Department of Industrial Engineering and Management, Programme of Rewarding/Palkitsemisen Tutkimusohjelma.

- Merimies-Unioni (2019). 15 vuotta työehtoshoppailua. Haettu osoitteesta: <https://www.smu.fi/uutiset/15-vuotta-tyoeshoppailua/> [Viitattu 19.1.2020.]
- Newman, I. & Benz, C. R. (1998). *Qualitative-quantitative research methodology: Exploring the interactive continuum*. Carbondale: Southern Illinois University Press.
- Perttula, J. (2008). *Kokemus ja kokemuksen tutkimus: fenomenologisen erityistieteen tieteenteoria*. Teoksessa: Perttula, J., & Lomaa, T. (toim.), *Kokemuksen tutkimus: Merkitys - tulkinta - ymmärtäminen* (3. p.). Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.
- Pietikäinen, S. (2020). *Uusi kurssi kohti diskurssia*. Vastapaino.
- Pietilä, I. (2017). *Ryhmäkeskustelu*. Teoksessa: Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino.
- Raeste, J-P. (2019). HS:n tiedot: Postin palkanalennukset koskisivatkin jopa 8 000:ta työntekijää – Pääministeri Rinne väläyttää ratkaisuksi ”tuntuva” kertakorvausta työntekijöille. Haettu osoitteesta: <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000006234494.html> [Viitattu 1.10.2019.]
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (2017). *Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus*. Teoksessa: Hyvärinen, M., Nikander, P. & Ruusuvuori, J. (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino.
- Sandelin, P. (2012). *Narratiivinen lähestymistapa terveystieteen opiskelijoiden ja terveydenhuollon työntekijöiden kokemuksellisten kertomusten tutkimisessa*. Teoksessa: Kiviniemi, L., Koivisto, K., Lomaa, T., Merilehto, M., Sandelin, P., & Suorsa, T. (toim.), *Kokemuksen tutkimus: III, teoria, käytäntö, tutkija*. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus.
- Skarlicki, D. P. & Latham, G. P. (1996). Increasing citizenship behavior within a labor union: A test of organizational justice theory. *Journal of Applied Psychology*, 81 (2), pp. 161–169.
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Uudistettu laitos)*. Helsinki: Tammi.
- Tökkäri, V. (2018). *Fenomenologisen, hermeneuttis-fenomenologisen ja narratiivisen kokemuksen tutkimisen käytäntöjä*. Teoksessa: Toikkanen, J., & Virtanen, I. A. (toim.), *Kokemuksen tutkimus: VI, kokemuksen käsite ja käyttö*. Rovaniemi: Lapland University Press.
- Uusi Suomi (2019). ”30 prosentin leikkaus palkkaan” – Shokki-ilmoitus ajoi Postin työntekijöitä välittömään lakkoon. Haettu osoitteesta: <https://www.uusisuomi.fi/uutiset/30-prosentin-leikkaus-palkkaan-shokki-ilmoitus-ajoi-postin-tyontekijoita-valittomaan-lakkoon/f576d3aa-7b75-3135-8905-ef2926c3a036> [Viitattu 1.10.2019.]
- Äimälä, M. (2019). *Yritysmailman muutokset staattisessa työehtosopimusjärjestelmässä – tutkimus työehtosopimuksen vaihtamisesta muutostilanteissa*. Pro Gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto.

LIITTEET

LIITE 1 – Haastattelukysymykset

Mikä sinun työtehtäväsi on?

Millaista työtä teet?

Kuinka kauan olet ollut töissä täällä?

Kuinka kauan olet toiminut nykyisessä tehtävässä?

Kuvaile, millainen työpaikka tämä on.

- Millainen on työyhteisö?

Kuvaile, millaista työskentelyä täällä on.

- Mitä hyvää?
- Mitä huonoa?

Kuinka tyytyväinen olet omaan työhösi?

- Mihin olet tyytyväinen?
- Mihin olet tyytymätön?

Kerro tästä teidän tilanteestanne. Pohdi erityisesti kertoessasi:

- Mitä ajatuksia ja tunteita se herätti?
- Miten reagoit ja toimit?
- Miten muut reagoivat?
- Mitä muut tekivät?
- Millaisia ajatuksia ja tunteita tämä herätti ja miksi?

Vaikuttiko julkinen keskustelu kokemukseen?

- Miten se vaikutti?

Mitä ajattelit, kun ensimmäisen kerran kuulit työnantajan aikeista alentaa palkkoja?

Mistä kuulit työnantajan aikeista alentaa työntekijöiden palkkoja?

Millaisia tunteita tieto palkan alennuksesta sinussa herätti?

Mitä ajattelit sillä hetkellä työnantajastasi?

Millainen kokemus tämä oli?

Ovatko tapahtumat vaikuttaneet sinuun jollain tavalla? Miten?

Oletko ajatellut vaihtaa ammattia tai työnantajaa?

Mitä ajattelet tapahtuneesta näin jälkikäteen?

Mahdollisia tarkentavia lisäkysymyksiä:

Ketkä ovat olleet sinun mielestäsi keskeiset toimijat?

Miten tähän tilanteeseen on mielestäsi päädytty?

Millaisia ajatuksia sinussa herättää se, että julkisuudessa on palkanalennusten kanssa samanaikaisesti keskusteltu esimerkiksi omistajien jatkuvasti nousevista osingoista tai johtajien kaksinkertaistuneista palkoista?

Miten sinun mielestäsi tästä asiasta päästiin eteenpäin?

Oliko jollain toimijalla mielestäsi muita merkityksellisempi rooli tässä tilanteessa?

Mitkä olivat mielestäsi niitä syitä, miksi tämä tilanne ratkesi?

Mitkä eri tekijät sinun mielestäsi vaikuttivat tilanteen kääntymiseen?

LIITE 2 – Pyyntö osallistua tutkimushankkeeseen

Lähetetty 25.2.2020

Arvoisa vastaanottaja,

arkealaiset olivat viime syksyn ajan uutisotsikoissa työehtoshoppailun vuoksi. Olen aikeissa tutkia työntekijöiden kokemuksia epäoikeudenmukaisuudesta, joihin tämä edellä mainittu työehtoshoppailu julkisuudessa esitettyjen argumenttien puolesta kuuluu. Ammattiliitot edustavat työntekijöitä ja heillä on yleisesti ottaen velvollisuus ajaa jäseniensä etuja. Ammattiliitoilla on lisäksi yhteystiedot ja keskusteluyhteys jäseniinsä. Lähestyin teidän yhdistystänne, sillä ajattelin sen olevan keino saada tietoa kulkemaan meneillään olevasta ja teitä koskettavasta tutkimushankkeesta.

Tutkimuksen tarkoituksena ei ole nostaa Arkea Oy:tä sen enempää kuin arkealaisuutta esille, joskaan täysin sitä ei tutkimuksen yhteiskunnallisen kontekstin eli työehtoshoppailutapahtumien vuoksi pysty häivyttämään. Tutkimushaastateltavat edustavat lähinnä siis itseänsä ja työntekijöitä yleisesti. Myös muun muassa postilaisia on pyydetty osallistumaan tutkimushankkeeseen, johtuen samanaikaisesti käynnissä olleista työehtosopimuksen vaihtoaikeista.

Alla on saatekirje tutkimushankkeesta. Pyytäisin teitä ystävällisesti keskustelemaan ja/tai välittämään tämän viestin eteenpäin ihmisille, jotka mahdollisesti haluaisivat osallistua tutkimukseen ja kokevat haluavansa jakaa kokemuksensa.

Tässä viestissä on yleistä tietoa tutkimushankkeesta.

Tutkimus työntekijöiden kokemasta epäoikeudenmukaisuudesta

Kyseessä on laadullinen tutkimus, jonka tarkoituksena on tutkia epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia. Tutkimuksessa on tarkoitus haastatella sellaisia ihmisiä, joilla on omakohtaisia kokemuksia epäoikeudenmukaisuudesta työelämässä. Tutkimuksen tekee hallintotieteiden opiskelija Jari Valtanen. Tutkimushaastatteluilta kerätään nimenomaan työntekijöiden kokemuksia. Haastattelut tehdään kuluvan vuoden maaliskuussa ja tulosten analysointi tapahtuu kevään ja kesän aikana. Tutkimuksen tulokset julkaistaan mahdollisuuksien mukaan keväällä tai viimeistään syksyllä (huom. yliopiston tietojärjestelmäpäivityksen vuoksi tutkimuksen julkaisu ei ole mahdollista kesän aikana). Tutkimukseen osallistuminen on luonnollisesti vapaaehtoista, mutta toivoisin mahdollisuuksien mukaan aktiivista osallistumista tutkimushankkeeseen.

Tutkimushaastattelu on avoin haastattelu ja tutkimukseen osallistuvat ihmiset haastatellaan sekä yksilö että ryhmähaastatteluiden avulla. Haastattelun kesto on yksilöhaastattelussa noin 45 – 60 minuuttia ja ryhmähaastattelussa mahdollisesti hieman pidempi. Tutkimushankkeessa tarkoituksena on haastatella yksilöhaastatteluissa 4-5 henkilöä ja ryhmähaastatteluissa kaksi ryhmää, joissa on esimerkiksi 4-6 henkilöä. Haastattelut pyritään toteuttamaan mahdollisemman neutraalissa ympäristössä ja ne tehdään työntekijöiden vapaa-ajalla haastateltaville sopivana ajankohtana. Haastattelut nauhoitetaan, jotta kertyvään tutkimusaineistoon on mahdollista syventyä ja palata tarvittaessa. Kertyvä tutkimusmateriaali käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti niin, ettei haastateltavien henkilöllisyys tule esiin raportoinnissa, vaan yksittäisten henkilöiden lausumat liitetään osaksi suurempaa kokonaisuutta. Nauhoitetut haastattelutallenteet tuhotaan tutkimushankkeen lopuksi, elleivät tutkittavat anna lupaa hyödyntää kertynyttä tutkimusaineistoa

mahdollisissa jatkotutkimushankkeissa. Tutkimusaineistoa käsitellään nimettömänä. Tutkimusaineistoa eivät käsittele muut kuin tutkimushankkeen tutkija.

Mikäli teillä on jotain kysyttävää tutkimuksesta, vastaan kysymyksiinne mielelläni. Minut tavoitat sähköpostilla jari.valtanen@tuni.fi tai puhelimitse henkilökohtaisesta numerosta (puhelin nro salainen). Tutkimushanke on allekirjoittaneen Pro Gradu -tutkielma, jonka ohjaajana toimii Johtamisen ja talouden tiedekunnan hallintotieteiden opintosuunnan professori Elias Pekkola (elias.pekkola@tuni.fi) puh. 050 421 1073). Mikäli teillä on jotain kysyttävää tutkimushankkeen ohjauksesta, ottakaa yhteyttä edellä mainittuun tutkimushankkeen ohjaajaan.

Ystävällisin terveisin,

*Jari Valtanen
Hallintotieteiden opiskelija
Talouden ja johtamisen tiedekunta
Tampereen yliopisto
jari.valtanen@tuni.fi*

LIITE 3 – Ilmoitus tutkimushankkeen jatkamisesta ja tapahtuneista muutoksista

Lähetetty 1.6.2020

Hei!

Oletteko ystävällisiä ja välitätte tietoa eteenpäin henkilöille, joita tämä viesti koskee sekä niille, jotka voisivat olla kiinnostuneita vielä osallistumaan tutkimushankkeeseen. Kiitos jo etukäteen!

Arvoisa vastaanottaja!

Ensinnäkin pahoittelut pitkästä viestinnällisestä tauosta. Nyt kun yhteiskuntamme alkaa hiljalleen palailla kohti normaalia, olisi aika jatkaa tutkimushanketta. Kuten aiemmissa viesteissäni olen ilmoittanut, tutkimus suoritetaan yksilöhaastatteluin, jotka kestävät arvioni mukaan noin tunnin. Aiemmin ilmoitetusta poiketen olen päättänyt luopua ryhmähaastatteluista, koska kaikkien tutkimukseen osallistuneiden terveys on tutkimukseen nähden etusijalla. Lisäksi koska erilaiset tietotekniset sovellukset mahdollistavat haastatteluiden tekemisen etänä, suosittelisin vahvasti, että käyttäisimme haastatteluiden tekemiseen esimerkiksi Skype, Microsoft Teams tai Zoom -videokokouspalvelua. Tämä menettely mahdollistaa myös keskustelun tallentamisen, joka on tutkimuksen kannalta välttämätöntä. Keskustelut ovat tästäkin huolimatta täysin luottamuksellisia. Niitä ei siis tulla käyttämään mihinkään muuhun kuin tutkimuksellisiin tarkoituksiin, eivätkä ulkopuoliset tahot pääse käsiksi tallenteisiin missään tutkimuksen vaiheessa tai sen jälkeen.

Olen saanut joitain alustavia suostumuksia tutkimukseen osallistumisesta. Kiitos näistä jo etukäteen. Olisin kuitenkin vielä halukas saamaan haastateltaviksi muutaman ihmisen lisää, jotta saan mahdollisesti tutkimuksellisesti paremman otannan sekä rikkaamman tutkimusaineiston. Jos olet kiinnostunut osallistumaan tutkimukseen, niin ottakaa yhteyttä allekirjoittaneeseen joko puhelimitse tai sähköpostilla. Seuraavassa on vielä lyhyt kuvaus siitä, mistä tutkimuksessa on kyse.

Kyseessä on laadullinen tutkimus, jonka tarkoituksena on tutkia epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia. Tutkimuksessa on tarkoitus haastatella sellaisia ihmisiä, joilla on omakohtaisia kokemuksia epäoikeudenmukaisuudesta työelämässä. Tutkimuksen tekee hallintotieteiden opiskelija Jari Valtanen. Tutkimushaastatteluilla kerätään nimenomaan työntekijöiden kokemuksia. Haastattelut tehdään kesän aikana ja tulosten analysointi tapahtuu syksyn aikana. Tutkimuksen tulokset julkaistaan mahdollisuuksien mukaan viimeistään loppu syksyllä (huom. yliopiston tietojärjestelmäpäivityksen vuoksi tutkimuksen julkaisu ei ole mahdollista kesän aikana). Tutkimukseen osallistuminen on luonnollisesti vapaaehtoista, mutta toivoisin mahdollisuuksien mukaan aktiivista osallistumista tutkimushankkeeseen.

Tutkimushaastattelu on avoin haastattelu ja tutkimukseen osallistuvat ihmiset haastatellaan videohaastattelun avulla. Haastattelun kesto on yksilöhaastattelussa noin 45–60 minuuttia. Tutkimushankkeessa tarkoituksena on haastatella yksilöhaastatteluissa 8–10 henkilöä. Haastattelut pyritään toteuttamaan mahdollisemman neutraalissa ympäristössä ja ne tehdään työntekijöiden vapaa-ajalla haastateltaville sopivana ajankohtana. Haastattelut nauhoitetaan, jotta kertyvään tutkimusaineistoon on mahdollista syventyä ja palata tarvittaessa. Kertyvä tutkimusmateriaali käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti niin, ettei haastateltavien henkilöllisyys tule esiin raportoinnissa, vaan yksittäisten henkilöiden lausumat liitetään osaksi suurempaa kokonaisuutta. Nauhoitetut haastattelutallenteet tuhotaan tutkimushankkeen lopuksi, elleivät tutkittavat anna lupaa hyödyntää kertynyttä tutkimusaineistoa mahdollisissa jatkotutkimushankkeissa. Tutkimusaineistoa käsitellään nimettömänä. Tutkimusaineistoa eivät käsittele muut kuin tutkimushankkeen tutkija.

Mikäli teillä on jotain kysyttävää tutkimuksesta, vastaan kysymyksiinne mielelläni. Minut tavoitat sähköpostilla jari.valtanen@tuni.fi tai puhelimitse henkilökohtaisesta numerosta (puhelin nro salainen). Tutkimushanke on allekirjoittaneen Pro Gradu -tutkielma, jonka ohjaajana toimii Johtamisen ja talouden tiedekunnan hallintotieteiden opintosuunnan professori Elias Pekkola (elias.pekkola@tuni.fi), puh. 050 421 1073). Mikäli teillä on jotain kysyttävää tutkimushankkeen ohjauksesta, ottakaa yhteyttä edellä mainittuun tutkimushankkeen ohjaajaan.

Kiitos yhteistyöstä ja hyvää kesää!

Jari Valtanen
jari.valtanen@tuni.fi

LIITE 4

Taulukko 3. Temaattinen taulukko.

Pelkistetyt ilmaukset	Puhunnan sisältö	Puhunnan kohde	Puhunnan taso
<p>Postin johto ei ollut yksin tällä asialla. Duunaria halutaan polkea. Näyttö porvaripiireille, että ammattiyhdistysliikkeellä on vielä voimaa. He koittavat sitä niin kauan, että se menee läpi eikä ammattiyhdistysliikkeellä ole voimaa.</p> <p>Taistelin koko Suomen työehtojen puolesta. Uskoisin, että Arkea hyötyi meidän työehtosopimustaistelusta. Lakolla ajettiin myös vuokratyöntekijöiden etua.</p> <p>Tämä on matalapalkka-aloilla edessä. Suomessa on kohta kahdet tai kolmet työmarkkinat.</p> <p>Postin johto käytti vuokratyövoimaa lakon murtamisen aseena. Vuokratyövoimaa aiottiin käyttää 2015 lakon rikkomiseen.</p>	<p><i>”Luokkataistelu”</i></p> <p><i>”Taistelu kaikkien puolesta”</i></p> <p><i>”Työmarkkinoiden muutos”</i></p> <p><i>”Vuokratyövoima lakkoaseena”</i></p>	<p>Työmarkkinoihin liittyvä puhunta</p>	<p>YHTEISKUNNALLISEN TASON PUHUNTA</p>

<p>2016 vuokratyövoimaa alettiin käyttää voimallisesti. Postin johto on käyttänyt vuokratyövoimaa paljon, jotta saadaan palkkaa ja työehtoja heikennettyä. Vuokratyöntekijöitä on koulutettu, jotta taloa pystytään pyörittämään lakosta huolimatta. Siellä oli enemmän vuokratyöntekijöitä töissä, kun normaalisti. Kaikki vuokratyöntekijät tiesivät, mitä tulivat tekemään. Vuokratyövoimalle oli sanottu, että ottakaa tämä uudenlaisena haasteena. Vuokratyövoiman käyttö närästi.</p> <p>Puhuttiin järkyttävän huonosta työehtosopimuksesta. Marjanpoimijoilla on enää huonompi, kun tuo jakelun TES. Ennemmin jään työttömäksi. Kukaan ei kuvitellut, että meidät laitetaan lehdenjakajiksi. Ilmoitetaan, että teiltä otetaan pois nämä ja nämä ja nämä - tämä on hyvä diili. Me emme ajatelleet, että tämä on hyvä diili. Jos tuollaiset ehdot tulee, niin pitää lähteä pois.</p>	<p><i>”Huono työehtosopimus”</i></p>		
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------	--	--

<p>Se oli jotenkin härskiyden huippu.</p> <p>Tukilakot pelastivat. Malinen otettiin keulakuvaksi ja erotettiin. Vanha Posti pelasti meidät. Paine tuli ammattiyhdistysliikkeiden yhteistyöllä. Hallitus painosti ratkaisun löytämiseksi.</p> <p>Tämä on huonontanut Postin mainetta. Posti yrityksenä on häntäpäässä arvostuksessa. En usko Postin tulevaisuuteen. En suosittele Postia enää kenellekään. Luottamus Postiin ja brändiin on tuhottu.</p> <p>Posti haki markkinaetua muihin kilpailijoihin nähden.</p> <p>Posti piti saada sellaiseen kuntoon, että tulee voittoa. Venäjälle syydetään rahaa, kun siellä ei mikään toimi. Porvarit halusivat Postista pörssiyhtiön.</p>	<p><i>”Kriisin ratkaisu”</i></p> <p><i>”Postin maine kärsi”</i></p> <p><i>”Kilpailuedun tavoittelu”</i></p> <p><i>”Posti pörssiyhtiöksi”</i></p>	<p>Postin markkina-asemaan liittyvä puhunta</p>	
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------	--

<p>Koen tärkeäksi, että tämä teema oli kansakunnan huulilla.</p> <p>Viikoittain puhutaan pomojen bonuksista.</p> <p>Väärin työntekijöitä kohtaan, että pomot saa isoja palkkoja ja bonuksia, vaikkei ne tee mitään. Toiselta halutaan palkasta puolet pois ja toinen tienaa miljoonan vuodessa.</p> <p>Valtiolle tuloutettiin rahaa ja johtajat saivat bonuksensa. Se tuntui sellaiselta vääryydeltä, jolla sai tehoa marssimiseen.</p> <p>Tuli tunne, että meitä ei jätetty yksin.</p> <p>Olimme hyvässä valossa. Ihmiset olivat työntekijöiden puolella.</p> <p>Arkealaisten mielestä olimme esitaistelijoita halpuutusmallissa. Saatiin kansan tuki lehdistön kautta.</p> <p>Olimme hetken kansakunnan huulilla.</p> <p>Meitä ei lynkattu edes keskustelupalstoilla.</p> <p>Eihän kukaan järki-ihminen voi pitää tällaista hyväksyttävänä.</p> <p>Tienasivat jo silloin miljoonia, mutta piti itselle saada enemmän.</p>	<p><i>”Yhteiskunnallisesti tärkeä asia”</i></p> <p><i>”Johtajien palkat”</i></p> <p><i>”Kansan tuki”</i></p> <p><i>”Ahneutta ja riistoa”</i></p>	<p>Yhteiskunnalliseen oikeudenmukaisuuteen liittyvä puhunta</p>	
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------	--

<p>Se on riistoa siihen verrattuna, mitä tähän asti on ollut. Härskiys vedettiin ihan huippuun. He haluavat ottaa kaiken pois.</p> <p>Postin johto valehteli medialle suoraan. Posti yritti mustamaalata.</p>	<p><i>"Postin johto valehteli"</i></p>		
<p>Ihmiset ei uskalla puhua. Ei uskalla ääneen sanoa, koska kantautuu pomojen korviin. Ihmiset ei luota ja uskalla. Ollaan opittu työyhteisössä, että aina tulee rangaistus jos puhuu. Vanhemmat työntekijät ovat saaneet varoituksia, kun ovat sanoneet, etteivät vuokratyöntekijät osaa mitään.</p> <p>Työyhteisössä on vaikeaa saada enää ihmisiä innostumaan mistään. Meillä on luovuttamisen ilmapiiri töissä. Ihmiset ovat lamaantuneessa tilassa. Seuraavia neuvotteluja odotetaan pelolla. Palkanalennukset tullaan viemään läpi jossain vaiheessa. Ihmisillä ei ole yhtään mitään. Ei tule mitään uutta taistelua – sitten homma menee läpi.</p>	<p><i>"Puhumisen pelko"</i></p> <p><i>"Luovuttamisen ilmapiiri"</i></p>	<p>Työhön ja työilmapiiriin liittyvä puhunta</p>	<p>TYÖYHTEISÖTASON PUHUNTA</p>

<p>Osa oli ihan hiljaa. Ihmiset lamaantuivat. Osa ihmisistä alkaa itkemään, eikä pysty edes tekemään töitä.</p> <p>Työntekijät eivät ole tyytyväisiä. Paska työnantaja. Sitä, että hallitus kävi San Fransiscossa katsomassa mallia, ei pidetty hyvänä. Posti on pilannut minun elämäni. Toisella kädellä annetaan ja toisella otetaan pois. En näe mitään hyvää tuolla. Ennen ajattelin, että tuolta eläköidytään – nyt huomasin, että enhän minä tuolta eläköidy. Posti tekee tämän mahdollisimman tylyllä tavalla. Ei ole motivaatiota ollenkaan. Jouduin lakon jälkeen kärsimään kaikki tuotantopäällikön vittumaisuudet.</p> <p>Epäluottamus johtoa kohtaan. Luottamus ei tule koskaan takaisin. En luota ollenkaan, mitä johto puhuu. Postin johto valehteli ihan törkeästi. Luottamus katosi täysin. Luottamus työnantajaa kohtaa on aivan pohjalukemissa.</p>	<p><i>”Tyytymättömyys työnantajaan”</i></p> <p><i>”Epäluottamus johtoon”</i></p>		
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------	--	--

<p>Hänet kutsuttiin tekemään tällainen paskahomma. Empaattinen pomo paljastui myöhemmin käärmeeksi. Oli tehty rikkuriportti. Esimiehet antoivat syötön lapaan rikkomalla aitaan reiän.</p> <p>Ei olla rikkurien kanssa väleissä. Yritetään, ettei jouduttaisi olemaan rikkurien kanssa tekemisissä.</p> <p>Me ollaan kahta leiriä koko ajan. Vuokratyövoiman käyttö on aiheuttanut sen, että meillä on kahtia jakautunut porukka. Tilannetta kärjisti se, että jotkut vuokratyöntekijät tuntuivat iloitsevan tästä lakkoilusta. Monet kokevat ilmapiirin kireänä. Pinnan alla kytee yhä. Me emme ole sydämellistä yhtä yhteisöä. Lakon aikana tulehtuivat välit. Postilaisia on enää puolet työntekijöistä. Tapa, jolla vuokratyöntekijät tuonne tuotiin, on aiheuttanut sen kitkan. Ilmapiirikin on huono. Tuntui, että vuokratyöntekijöitä kehoitettiin mennä kertomaan kaikki asiat.</p>	<p><i>”Kahtiajakautuneisuus”</i></p>		
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------	--	--

<p>Taustalla on katkeruutta esimiehiä kohtaan. Kaikkein ärsyttävintä on vuokratyövoiman käyttö. Toivoisin, että Posti ottaa omia työntekijöitä, jotka sitoutuvat. Turhauttavaa, että aina tulee uutta naamaa. Vanhemmat pistetään juhannusviikolla iltavuoroon, jotta nuoremmat pääsee ryypäämään. Vanhempaa työväkeä ei ymmärretä.</p> <p>Vuokratyöntekijöille puhutaan kauniisti eikä juuri korjata virheistä. Meille puhutaan kiukkuisesti ja sanotaan pahastikin välillä.</p> <p>Vuokratyövoima ei tiedä mistään mitään eikä heitä opeteta. Ei ole minkäänlaista ammattitaitoa enää. Joudutaan korjaamaan näiden vuokratyöntekijöiden jälkiä. Me emme opeteta niitä, koska ei saada korvausta siitä. Kaikkien pomojen työt ja sukulaiset olivat vissiin hommissa.</p>	<p><i>”Kokemus erilaisesta kohtelusta”</i></p> <p><i>”Osaamattomuus”</i></p>		
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------	--	--

<p>Ärsyttävää työskennellä sellaisten ihmisten kanssa, jotka eivät tiedä, mitä he tekevät.</p> <p>Meiltä lähti 12 ihmistä syksyn jälkeen. Sai toisen työpaikan eikä ole enää talossa. Nyt lähtee näitä minun tukityyppisiä ja työyhteisön ihmisiä pois.</p> <p>Positiivista on, kun ihmiset pääsevät pois tuolta, ettei niiden tarvitse enää kärsiä. Valtava ilo siitä, että nämä ihmiset löytävät paikkansa jostain muualta.</p> <p>Puolustan työyhteisöä, että se olisi parempi työpaikka. Haluan puolustaa itseäni ja työyhteisöäni. Puhutaan työyhteisön asioita ääneen. Mennään taas eduskuntatalon eteen huutamaan samoista asioista.</p> <p>Jos työkavereita ei olisi, niin olisi vaikea olla töissä. Onneksi on vielä työkaverit. Yksin en olisi kestänyt sitä.</p>	<p><i>”Monet lähtivät”</i></p> <p><i>”Iloittiin lähteneiden puolesta”</i></p> <p><i>”Työyhteisön puolustaminen”</i></p> <p><i>”Työyhteisön tuki”</i></p>	<p>Työyhteisön toimintaan liittyvä puhunta</p>	
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------	--

<p>Suuttumuksen takia lähetin sähköpostia TE-toimistoon. Porukka halusi kääriä hihat. En ollut koskaan aiemmin osallistunut lakkomarssille. Sotatila meni päälle hyvin nopeasti.</p>	<p><i>”Aktivoituminen”</i></p>		
<p>Vanhat postilaiset liittoutuivat uudella tavalla yhteen. Meille tuli kauhean vahva yhteishenki. Jengi hitsautui yhteen. Kaikki halusivat kilpaa lakkovahdeiksi. Jopa ne hiljaisimmat puhuivat ääneen. Lakon aikana ryhmä tiivistyi. Tuntui, että vedettiin yhtä köyttä. Taisteltiin yhteisistä asioista. Rankka kokemus aiheutti työyhteisössä yhdistymistä.</p>	<p><i>”Yhteenliittoutuminen ”</i></p>		
<p>Sitä, että sopimus saatiin aikaiseksi, pidettiin voittona. Hävittiin paljon euroissa ja vuosilomissa, muttei se harmita, koska lakon aikana meidän rintama piti.</p>	<p><i>”Voitto”</i></p>		
<p>Ilkikurisesti naurettu, kun kaksi ministeriä eroaa työtaistelujen vuoksi.</p>	<p><i>”Selviytymiskeinot”</i></p>		

<p>Olen yrittänyt olla hyvä työntekijä, vaikka en jaksa enää samalla tavalla. Niin paljon panostanut Postin eteen. Postilaisista osalla on koko elämän työura Postissa.</p> <p>Meillä on vahva työetiikka ja työmoraali. En pidä työnantajastani, mutta pidän työstäni.</p> <p>Viha kohdistui Maliseen. Toivoin, että joku olisi hoitanut hänet päiviltään. Henkilöityi Maliseen, mutta yhdessä ovat miettineet alasajoa. Viha siitä, miten meille voidaan tehdä näin. Kun vieläkin mieltii sitä lakkotaistelua, niin syke nousee ja nyrkit puristuvat. Hyvin nopeasti järkytyksestä tuli kiukku. Toiset olivat kerta kaikkiaan raivoissaan. Halusin olla lukematta, mutta en kyennyt. Ajatukset työnantajasta ovat erittäin huonot. Lähdin palaverista ovet paukkuen.</p>	<p><i>”Vahva työmoraali”</i></p> <p><i>”Viha”</i></p>	<p>Tunteisiin liittyvä puhunta</p>	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------	------------------------------------	--

<p>Siellä oltiin tosi vihaisia ja puhuttiin suut puhtaiksi. Seisoin kotona keskisormet pystyssä ja huusin. Viekää torille ja kivittäkää. Ihmisillä on tosi vahva aggressio päällä.</p> <p>Moni itkee pukuhuoneessa, kun niillä on paha olla. On sääliä, että ensimmäinen työkokemus on sellainen, että itket työpaikallasi. Itki työpöytänsä ääressä. Muutamat ihmiset itkivät siellä. Jotkut naiset alkoivat itkemään ja miettivät, miten saavat lainansa maksettua. Toisessa tapaamisessa iso mies alkaa itkemään.</p> <p>Tässä on kiitos kaikesta, mitä olen talon eteen tehnyt. Näinkö valtion yhtiö palkitsee työntekijänsä? Tuntuu, että valtio haluaa tehdä tämän meille. En halua lähteä tyhjin käsin, sen verran vittuuntunut olen. He haluavat meistä eroon, mutta eivät päästä lähtemään. Pettymys oli suurin kokemus. Tässäkö on palkinto 30 vuodesta?</p>	<p><i>”Ihmisillä on paha olla”</i></p> <p><i>”Katkeruus ja pettymys”</i></p>		
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------	--	--

<p>Henkisesti paljon raskaampaa kuin töissä oleminen. Lakkoaika ei ollut lomaa, vaan henkisesti raastavaa. Kaikki olivat allapäin siitä, kun kaikki muuttui huonommaksi. Olen halunnut unohtaa sen marraskuun, enkä halua enää päästä siihen fiilikseen. Se työtaistelu oli tosi iso juttu, enkä halua useasti sellaiseen joutua. Sotatilassa oleminen oli tosi raskasta. Oli helpottavaa palata töihin takaisin.</p>	<p><i>”Raskasta aikaa”</i></p>		
<p>Minä selviän tästä ja kestäen paljon enemmän. Minä selviän toisin kuin moni muu. Hartiani kestävät enemmän kuin aikaisemmin. En näe omaa tilannettani niin toivottomana, mutta en ole valmis lähtemään tyhjin käsin. Stressi muuttui voimavaraksi. Olin aika loppu sen jälkeen, mutta henkisesti vahvempi.</p>	<p><i>”Minä selviän”</i></p>		
<p>Kaikki näyttivät siltä, että olisivat saaneet kunnan lyönnin naamaan. Ihmiset olivat mykistyneitä ja järkyttyneitä.</p>	<p><i>”Vedettiin matto alta”</i></p>		

<p>Kukaan ei arvannut, että työnantajan ulostulo olisi noin tyly. Me emme ole turvassa – mitä tahansa voi tapahtua. Kaikki tiesivät, että jotain oli tulossa.</p> <p>Jäädään nälkápalkalla tekemään tätä työtä. Ei minulla ole muutakaan. Ei ole muuta mahdollisuutta, kuin jäädä. Työpaikan vaihtaminen ei ole mahdollisuus. Roikutaan mukana, vaikka vituttaa joka ikinen päivä lujasti. Kaikilla ei ole ikänsä tai taloudellisen aseman puolesta mahdollisuutta lähteä. Nuorempana olisin hakenut muualle, mutta nyt vaan ajattelen, että jos 10 vuotta vielä jaksaisi.</p> <p>Joka päivä jutellaan, että pääsisipä pois. Koko ajan pidän vaihtoehtoa B yllä. Pistin anomuksen putkeen, mutta se hylättiin. Ne ei päästä meitä pois. Nyt lähtee näitä minun tukityyppejä ja työyhteisön ihmisiä pois.</p>	<p><i>”Ei ole muutakaan”</i></p> <p><i>”Halu päästä pois”</i></p>	<p>Toivottomuuteen liittyvä puhunta</p>	
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------	--

<p>Olin valmistautunut lähtemään aikaisemmin jo pois. Toistakymmentä lähti syksyn aikana pois. Kaikki puhuivat, että pitäisi lähteä pois. Haluan, että Posti irtisanoo minut ja olen sairauslomalle sen puoli vuotta. Iso osa haki <i>Uuteen polkuun</i>. Olen koko ajan lähdössä sieltä. Lähtisin heti pois, jos olisi pääomaa. Ihmiset eivät näe tulevaisuuttaan tuolla. Pakkopullaa työssäkäynti ollut jo muutaman vuoden.</p> <p>Vakituisten työntekijöiden keski-ikä on 50 yläpuolella. Jos olet ollut koko ikäsi Postilla, niin mihin menet tai mitä teet? 18-vuotiaasta saakka ollut Postissa, niin kuka sinut ottaa 55-vuotiaana töihin? 57-vuotiaana on hyvin pieni mahdollisuus, että kukaan palkkaa toiseen työhön. 60-vuotiaat suunnittelivat roikkuvansa mukana päästäkseen putkeen tai johonkin. Ei minua oteta töihin, olen liian vanha.</p>	<p><i>”Olen liian vanha”</i></p>		
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------	--	--

<p>Puolet palkasta pitää hakea Kelasta tai sossusta. Työpaikan menettämistä en pelkää samalla tavalla kuin tulojen laskemista. Kaikki eivät uskalla lähteä, kun ei ole toista työpaikkaa. Perheellisestä aikuisesta tehtiin yläkoululaisia ansiotasoltaan. Jouduin ottamaan pieniä vippejä. Joku palasi aikaisemmin töihin, kun ei rahat riittänyt.</p>	<p><i>”Huoli toimeentulosta ja tulevaisuudesta”</i></p>		
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------	--	--