

TAMPEREEN YLIOPISTO

Tiina Ranto

TERVE JA ONNELLINEN TYÖNTEKIJÄ ON TEHOKAS TYÖNTEKIJÄ

Työntekijöiden hyvinvointi rationalisointitoimenpiteiden alla
1940-luvun ja 1950-luvun alun *Tehostaja*- ja *Teollisuuslehti*-julkaisuissa

Historian pro gradu -tutkielma
Tampere 2015

Tampereen yliopisto

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

RANTO TIINA: Terve ja onnellinen työntekijä on tehokas työntekijä – Työntekijöiden hyvinvointi rationalisointitoimenpiteiden alla 1940-luvun ja 1950-luvun alun *Tehostaja*- ja

Teollisuuslehti-julkaisuissa

Pro gradu -tutkielma, 89 s., 7 liites.

Historian maisteriohjelma

Huhtikuu 2015

Toinen maailmansota asetti suomalaisen teollisuuden aivan uudenlaisen haasteen eteen. Suurin osa työkykyisistä ja -ikäisistä miehistä oli rintamalla, raaka-aineista ja energiasta oli pulaa ja silti tuotannon olisi pitänyt pystyä vastaamaan niin armeijan kuin kotirintamankin tarpeisiin. Poikkeustilanne ei hellittänyt sodan päätyttyäkään, sillä Neuvostoliiton vaatimat sotakorvaukset kiristivät teollisuuden tuotantokapasiteetin äärimmilleen. Haasteelliset ajat avasivat oven lopullisesti myös rationalisoinnille, jota insinöörit ja muut asiantuntijat olivat tahoillaan yrittäneet juurruttaa teollisuuden rakenteisiin jo vuosisadan ensimmäiseltä vuosikymmeneltä lähtien. Rationalisointi tähtäsi tuotannon kaikinpuoliseen tehostamiseen niin työvoiman, tuotantoprosessien kuin organisaatorakenteidenkin suhteen.

Rationalisointi vaikutti myös työntekijöihin ja työnteon luonteen muuttumiseen. Tässä tutkielmassa tarkastelen, millä tavoin työntekijöistä pyrittiin samanaikaisesti huolehtimaan, vaikka yritysten ensisijainen tavoite olikin tuotannon jatkuva tehostaminen. Rationalisoinnin teoriat kuten tieteellinen liikkeenjohto olivat vuosisadan ensimmäisinä vuosikymmeninä ehtineet kohdata muualla maailmalla jo paljon kritiikkiä, jonka mukaan järjestelmä ei huomionnut tarpeeksi koneen ääressä työtä tekevää ihmistä. Tutkimusongelmani kiteytyykin rationalisoinnin ja työntekijöiden suojelun sekä hyvinvoinnista huolehtimisen yhteyteen – millä tavoin työntekijöistä voitiin huolehtia samaan aikaan kun tuotannon tehostaminen oli kansallinen hanke, jonka tarkoituksena oli auttaa kansakunta yli vaikeimpien aikojen?

Olen käyttänyt aineistona kahta sota- ja sotakorvausten maksun ajan eli 1940-luvun ja 1950-luvun alun julkaisua. *Tehostaja* oli Teollisuuden Työteholiiton rationalisointijulkaisu, joka oli suunnattu teollisuusyritysten työnantajille, esimiehille ja työntekijöille. *Tehostaja* oli yksi rationalisointiliikkeen virallisia tiedotuskanavia ja siihen kirjoittivat monen alan ammattilaiset. Lehden sisällöstä kuitenkin näkyy, että lehti oli pitkälti rationalisointiinsinöörien toisille rationalisoinnista kiinnostuneille kirjoittama. Näkökulmaa laajentaakseni olen siis ottanut mukaan tarkasteluun myös *Teollisuuslehdessä*, Suomen Työnantajain Keskusliiton tärkeimmän äänenkannattajan. Sekä *Tehostajassa* että *Teollisuuslehdessä* työntekijöiden suojelusta ja hyvinvoinnista kirjoitettiin paljon ja useista eri näkökulmista.

Tämän työn aiheena ei ole työsuojelun lainsäädännöllisen kehityksen tutkiminen, vaan keskiössä on teollisuusyritysten harjoittama vapaaehtoinen sosiaalinen toiminta. Vapaaehtoisella sosiaalisella toiminnalla tarkoitetaan yrityksiin jo vuosisadan vaihteessa muotoutunutta tapaa huolehtia työntekijöistään monenlaisin keinoin. Yritysten huoltokonttorit auttoivat työntekijöitä talouden järjestämisessä, aloitetoiminnalla pyrittiin saamaan työntekijöiltä hyviä ehdotuksia työturvallisuuden ja niin sanotun tehdashygienian parantamiseen, ja urheilu- ja ravintovalistustoiminnalla tähdättiin työntekijöiden fyysiseen hyvinvointiin myös vapaa-ajalla. Tarkkailen tutkielmassani sitä, miten mainitussa aineistossa yritysten vapaaehtoisesta sosiaalitoiminnasta kirjoitetaan eli millä tavoin työntekijöiden hyvinvoinnista huolehtiminen perustellaan, ja millaista toimintaa julkaisuissa esitellään ja suositellaan. En siis tutki teollisuusyritysten sosiaalitoimintaa sellaisena kuin sitä todellisuudessa harrastettiin, vaan huolehtimisen ja hyvinvoinnin diskurssia ja sen suhdetta rationalisointikeskusteluun.

Suomeen sotavuosina rantautuneen rationalisoinnin on historian tutkimuksessa nähty noudattelevan enemmän rationalisoinnin uusia, lempeämpiä sovellutuksia, jolloin myös työntekijän hyvinvointi halettiin pitää mukana kehityksessä. Samanlaisia havaintoja olen tehnyt myös tutkimusaineistosta. Aineistosta nousi esiin useita erilaisia sosiaalisen toiminnan teemoja ja perusteluja, ja olen jakanut tutkimustulokseni kolmen eri teeman alle, jotka ovat niin sanotusti nimellisiä sosiaalitoiminnan tavoitteita – niillä tähdätään työntekijöiden taloudellisen, fyysisen ja henkisen hyvinvoinnin ylläpitämiseen ja parantamiseen. Näiden nimellisten tavoitteiden taustalta hahmottui useita muita intressejä, esimerkiksi työrauhan säilyttäminen työväen tyytyväisyyden avulla sekä työntekijöiden kasvattaminen säänteliäisyyteen ja vastuuntuntoon. Erilaiset intressit ja perustelut kytkeytyivät olennaisesti tehokkuusdiskurssiin eli rationalisoinnin tavoitteisiin: niin ruumiillisesti kuin henkisestikin hyvinvoiva ja terve työntekijä oli myös tehokas työntekijä, ja näin ollen eduksi työnantajille, teollisuudelle ja koko yhteiskunnalle.

asiasanat: rationalisointi, työterveys, työsuojelu, 1940-luku, 1950-luku

KIITOKSET

Suuret kiitokset menevät graduni ohjaajalle Kari Teräkselle.

*Paljon hyödyllisiä kommentteja sain myös Työväen historian ja perinteen seuran graduseminaarissa keväällä 2014
Pauli Kettuselta ja Tapio Bergholmilta,
sekä historian opintojen seminaarivaiheessa Mervi Kaarniselta.
Idean Tehostajan tutkimiseen antoi Kalle Kallio.*

*Tämän tutkielman tekoa on pienellä apurahalla avustanut myös
Kansan Sivistysrahaston Yleisrahasto.*

Sisällys

1. Johdanto.....	1
1.1 Tutkimuskysymys.....	1
1.2 Tutkimusaineistojen esittely	5
1.3 Tutkimuksen teoreettinen ote ja tutkimuskirjallisuuden esittely	9
2. Suomalaisen teollisuuden rationalisointi ja työsuojelun kehitys	13
2.1 Rationalisointi rantautuu Suomeen.....	13
2.2 ”Hoputusjärjestelmän” kritiikki ja ihminen koneen ääressä.....	17
2.3 Hyvinvointikapitalismi ja työntekijä subjektina.....	20
2.4 Suomalaisen työsuojelulainsäädännön vaiheet pähkinänkuoressa	25
3. Työntekijöiden taloudellisesta hyvinvoinnista huolehtiminen	29
3.1 Työntekijöiden ongelmalliset asunto-olot	29
3.2 Huoltokonttorit ja huollon ja holhoamisen tematiikka	34
3.3 Palstaviljelyllä ja ruokaloilla apua hankalaan elintarviketilanteeseen.....	36
3.4 Armopalojen jakamista vai yhteiskunnallista vastuuta?.....	38
4. Työntekijöiden fyysisestä kunnosta huolehtiminen.....	43
4.1 Työtaturmien tehokas torjunta	43
4.2 Terveystarkkailu, tehdashygienia ja väsymyksen ongelma.....	47
4.3 Aloitetöiminta kasvattajana ja vastuun herättäjänä	54
4.4 Päiväkodeilla ja lastenseimillä äitien hyvinvointia parantamaan	56
4.5 Liikuntaharrastuksen ja urheilutoiminnan agendat.....	59
4.6 Sosiaalitoiminta porkkanana.....	62
5. Työntekijöiden henkisen vireyden ylläpitäminen.....	66
5.1 ”Enemmän viihtyisyyttä työpaikoille!”	66
5.2 Kyllästyminen ja työn arvostuksen tärkeys	68
5.3 Ammatinvalinnan ohjauksella ja huolellisella työhönsijoituksella oikea mies oikealle paikalle	74
5.4 Vapaa-ajan virkistystoiminta.....	77
5.5 Sosiaalinen toiminta työväen luottamuksen herättäjänä ja työrauhan takeena.....	83
6. Lopuksi	87
Lähde- ja kirjallisuusluettelo	90
Liitteet	99
Liite 1. Teollisuuden vapaaehtoisen sosiaalitoiminnan kolme pääryhmää.....	99
Liite 2. Työturvallisuuteen, työsuojeluun, työoloihin ja lepoon liittyvät keskeiset sosiaalipoliittiset säädökset vuodesta 1917 vuoteen 1958.....	100
Liite 3. Naistyöntekijöiden määrä Suomen teollisuudessa vuosina 1928, 1938, 1943 ja 1950.....	101
Liite 4. Työntekijän henkisen jaksamisen tutkimisen kehitysvaiheita	102
Liite 5. Psykologitoiminnan kehitys Suomessa	103
Liite 6. Liikkeenjohtajan huoneentaulu	104
Liite 7. Työsuhteen kaksitoista käskyä.....	105

1. Johdanto

1.1 Tutkimuskysymys

TUTKIMUSKYSYMYKSEN ASETTELU JA AIKARAJAUS

Jatkosodan aikainen sotateollisuus sekä sodanjälkeiset sotakorvaukset loivat suuret uudistamispainee Suomen teollisuudelle. Rationalisointi oli päivän sana, ja tehostaminen arkea jokaisessa maamme teollisuusyrityksessä. Neuvostoliiton Suomelta vaatimat sotakorvaukset olivat valtava haaste, sillä korvaussumma oli lähes yhtä suuri kuin Suomen bruttokansantuote. Sotakorvaukset pidensivät talouden ja teollisuuden jo viisi vuotta jatkunutta poikkeustilaa vielä seitsemällä vuodella, kun teollisuuden koko kapasiteetti olisi tarvittu pelkästään kotimaan jälleenrakentamiseen.¹

Muutos teollisuuden tuotantorakenteessa vaikutti väistämättä myös työnteon luonteeseen ja työntekijöihin. Rationalisointiyhdistykset julkaisivat lehtiä ja oppaita, joilla pyrittiin levittämään tietoa tehostamisesta niin työntekijöiden kuin esimiesten pariin. Myös työnantajien järjestöt ja työntekijöiden liitot ottivat tehostamispyrkimyksiin kantaa omissa julkaisuissaan. Rationalisoinnin ideoista monet tulivat taylorismin eli tieteellisen liikkeenjohdon teorioista, vaikka kyseistä johtamisoppia olikin kritisoitu jo vuosisadan alkupuolella inhimillisyyden unohtamisesta eli työntekijöiden huomiotta jättämisestä työprosessissa. Onkin mielenkiintoista tutkia, millä tavoin työntekijöistä huolehtiminen näkyi eri asemissa oleville ihmisille suunnatuissa lehdissä. Millaista oli työnantajille suunnatussa julkaisussa ja insinöörien kirjoittamassa rationalisointilehdessä keskustelu työväen suojelemisesta ja työntekijöiden hyvinvoinnista? Millaisilla syillä suojelutoimintaa ja hyvinvoinnin edistämistä perusteltiin? Miksi työntekijöistä yritettiin huolehtia, vaikka samaan aikaan tuotannon tehostamisen ja tuottamisen piti olla kaiken toiminnan ydin?

Tutkimuskysymykseni on siis, millaisena työhyvinvointi ja työntekijöistä huolehtiminen näyttäytyivät suhteessa rationalisointiin 1940-luvun ja 1950-luvun alun suomalaisille teollisuuden työnantajille, työntekijöille ja työnjohtajille suunnatuissa kahdessa lehdessä, Teollisuuden Työteholiiton julkaisemassa *Tehostajassa* sekä Suomen Työnantajain Keskusliiton julkaisemassa *Teollisuuslehdessä*. Toisin sanoen pyrin selvittämään, miten aineistossa näkyy työntekijöiden tarpeiden huomioimisen ja hyvinvoinnista huolehtimisen aktualisoituminen tilanteessa, jossa rationalisointi eli tehostaminen oli

¹ Esim. Michelsen 2001, 142–143; Seeck 2012, 78; Uusi-Rauva 2006, 49–51. Korvaussumma oli verrattain suuri, sillä Suomessa korvaus tarkoitti noin 80 dollaria per asukas, kun esimerkiksi Unkarissa vastaava luku oli 30 dollaria asukkaalta, ja Romaniassa 15 dollaria. Enimmillään, vuonna 1945 sotakorvausrasitukset merkitsivät noin 8 % bruttokansantuotteesta. Sotakorvausdollari oli arvoltaan sama kuin vuoden 1938 Yhdysvaltain dollari. Sotakorvausten arvoksi nykyrahassa on arvioitu n. 4–4,5 miljardia euroa, ks. Nummela 1993, 185, 188, 213; Pihkala 1982, 341.

kansallinen tehtävä. Toisen maailmansodan aiheuttaman poikkeustilanteen vuoksi olen rajannut tutkimukseni ajallisesti nimenomaan sotavuosille sekä sotakorvausvuosille, eli lähteenäni ovat vuosikerrat vuosilta 1943–1952 molemmista julkaisuista. Kyseisen aikakauden käsitysten tarkastelu on myös siinä mielessä mielenkiintoista, että esimerkiksi Jorma Kalelan mukaan 1940-luku usein sivuutetaan hyvinvointivaltion historiasta kirjoitettaessa, sillä se ei istu valmiisiin malleihin ja suoraviivaiseen kehitysjatkumoon, vaan muodostaa ennemminkin ”toteutumattoman käännekohdan”.²

Tutkimusaiheittani lähestyn selvittämällä ensin työsuojelun ja työhyvinvoinnin keskeisimmät termit, esittelemällä tutkimusaineistot ja metodologisen otteen sekä lopuksi kuvailemalla lyhyesti Suomen teollisuuden rationalisoinnin ja työsuojelun vaiheita, jotta aihepiirini historiallinen konteksti on helpompi hahmottaa.

TYÖSUOJELUN JA TYÖHYVINVOINNIN KÄSITTEISTÖ SEKÄ AINEISTOSSA ESIIN NOUSSEET TEEMAT

Kuten Pauli Kettunen huomauttaa, työhyvinvoinnin ja työsuojelun käsitteen muutos kertoo myös työsuojelun kohdekentän uudelleenmäärittelystä ja rajaamisesta, ja siksi sanakäyttöön liittyvien muutosten arviointi on olennaista. Vuonna 1914 vahvistettiin asetus *ammatinvaaralta suojelemisesta*, joka korvattiin vuonna 1930 *työturvallisuuslailla*. Käsitteissä siirryttiin siis vaaroista turvallisuuteen. *Työväensuojelu* taas oli käsitteenä käytössä 1970-luvulle asti tarkoittaen muun muassa työväen suojaamista työtapaturmilta. Pauli Kettusen mukaan työväensuojelu oli kuitenkin 1930-luvulle asti tarkoittanut myös työntekijöistä huolehtimista valtiollisella tasolla, mutta tämän määritelmän korvasi viimeistään sota-aikaan tultaessa *sosiaalipolitiikan* käsite.³ Sosiaalipoliitikko Eino Kuusi yritti jo tuolloin ehdottaa työväensuojelun käsitteen korvaamista *työsuojelulla*, joka piti Kuusen määritelmän mukaan sisällään sellaisia vapaaehtoisia ja lakisääteisiä toimenpiteitä, joilla pyrittiin suojaamaan työntekijöitä heitä työssä uhkaavilta taloudellisilta, terveydellisiltä ja moraalisisilta riskeiltä. Kuusen mukaan myös toimeentuloa turvaavat työllisyys- ja palkkapolitiittiset toimenpiteet voitiin laskea työsuojeluksi.⁴

² Kalela (1993, 82–86) esittää, että neljäkymmentäluvun yhteiskuntapolitiikalla on hyvin vähän yhteistä 1950- ja 1960-lukujen kanssa, jolloin hyvinvointivaltion kehittymisen kannalta merkittävimmät isot uudistukset laitettiin alulle. Pitkän aikavälin tutkimuksessa vuosien 1944 ja 1949 välillä tehdyt päätökset ja linjaukset usein jäivät vähäiselle huomiolle, ja esimerkiksi työttömyyspolitiikassa ei mainita tapahtuneen suuria muutoksia 1930-luvun jälkeen ennen kuin vasta 1950-luvulla. Hyvinvointivaltion synnystä ks. myös Haapala 1993, 13; Urponen 1994, 216. Kalelan (2000, 115–116, 119) mukaan tutkijoilla on halu nähdä historiassa jatkuvuutta ja suoraviivaisia kehityslinjoja määritelläkseen eräänlaisen ”historian suunnan”.

³ Kettunen 2001a, 113–117. Esimerkiksi Arvo Sipilä (1938, 240), sittemmin muun muassa työoikeuden professori, selitti sosiaalipolitiikan seuraavasti: “[...] sosiaalipolitiikka voitaneen määritellä valtion ja sen valtaa käyttävien oikeussubjektien niiden toimenpiteiden kokonaisuudeksi, jotka tarkoittavat yhteiskunnan vähäväkisten luokan aineellisen ja henkisen aseman parantamista.”

⁴ Kuusi 1931, 218, 220, 223. Ks. myös Perkka 1984, 122.

Työväenhuolto tai *sosiaalihuolto* sen sijaan käsitteenä kuvasivat yrityksen käsitystä työsuojelun perusteista – mutta niin työväensuojelussa kuin työväenhuollossakin perustelut olivat sekä sosiaalisia että taloudellisia. *Ammattitautien* tunnistamisella ja hoitamisella oli oma osuutensa työväenhuollossa, ja 1940–1950-lukujen vaihteessa käsite vaihtui *työterveydeksi*.⁵ Työsuojelu yleistyi käsitteenä vasta 1970-luvulla, jolloin *työväen* käsitteestä oltiin yleisemminkin pyrkimässä eroon muutoin kuin historiallisessa kontekstissa. Pauli Kettunen näkee muutoksen tautien käsitteestä terveyteen ja vaaroista turvallisuuteen kuvastavan uhan kategorian korvaamista tarpeen kategorialla. Uhat ja puuteet määrittyivät nyt suhteessa työntekijän tarpeisiin, jotka oli kytketty myös tuotannon funktionaalisiin tarpeisiin eli tuottavuuteen ja häiriöttömään toimintaan.⁶

Turvallisuus ja terveys eivät termeinä hävittäneet suojelun käsitettä, ja työsuojelu on käsitteenä käytössä tänäkin päivänä. Sen rinnalle on tullut myös *työterveyshuollon* konsepti, jolla niin ikään tarkoitetaan työntekijöiden terveyden ja työolojen turvaamista ja kehittämistä, toisin sanoen ihmisen työpotentiaalin eli voimien ja työkyvyn tukemista ja suojelemista koko työuran ajan.⁷ Myös työsuojeluun kuuluu fyysisen suojelun lisäksi henkisen työkyvyn suojelu, joten työsuojelun ja työterveyshuollon käsitteet voi nähdä pitkälti limittäisinä.

Teollisuusyritysten sosiaalitoiminta oli luonteeltaan joko lakisääteistä tai vapaaehtoista. Lakisääteistä olivat vuosilomapalkkojen ja -korvauksien maksaminen sekä vapaapäivistä koituneet kulut. Vapaaehtoinen sosiaalitoiminta täydensi lakisääteistä toimintaa sekä yleistä sosiaalipolitiikkaa taloudelliseen, terveydelliseen ja henkiseen hyvinvointiin tähtäämällä. Vapaaehtoisella sosiaalisella toiminnalla työnantajat pyrkivät lisäämään henkilökunnan viihtyvyyttä sekä sitouttamaan heitä yritykseen ja työhönsä. Työntekijöiden taloudellisesta hyvinvoinnista pyrittiin huolehtimaan esimerkiksi työsuhdeasuntojen, tuetun omakotitalorakentamisen sekä huoltokonttoreiden avulla. Perinteistä työväenhuoltoa edusti myös terveyden- ja sairaanhoito tehdaslääkäreineen, lastenhoitopaikkoineen, äitiysneuvoloineen, päiväkoteineen ja kesäsiirtoloineen. Myös esimerkiksi liikuntakasvatus ja urheilutoiminta olivat näkyviä osa-alueita monen yrityksen sosiaalitoiminnassa.⁸ Tässä tutkielmassa tarkastellaan nimenomaan teollisuuden vapaaehtoista sosiaalitoimintaa. Lakisääteisen sosiaalitoiminnan kehitystä on kattavasti tutkinut esimerkiksi Anu-Hanna Anttila vuosilomaoikeuden ja lomakorvausten

⁵ Nykyinen Työterveyslaitoksen kulki rakennusvaiheessa ammattitautien tai ammattilääketieteen tutkimuslaitoksen nimellä.

⁶ Kettunen 2001a, 113–115; Kettunen 1994, 13–19. Sakari Heikkinen (1997, 68–71) avaa työn ja luokan suomalaista käsitehistoriaa ja selittää, että *työläinen* oli käytössä 1800-luvun lopussa, ja se esiintyi suomalaisissa sanakirjoissa säännöllisesti 1880-luvulla. Työläinen tarkoitti ennen kaikkea ruumiillisen työn tekijöitä. 1900-luvun alkupuolella *työväestö* terminä tuli tarkoittamaan suorittavan, mekaanisen ja edelleen etupäässä ruumiillisen työn tekijöitä. Työväestön oli tarkoitus myös olla kollektiivinen vastine työvälle. *Työväenluokka* sen sijaan on ollut käytössä suomen kielessä jo ennen työläisen käsitettä.

⁷ Esim. www.kela.fi/tyoterveyshuolto. Luettu 28.11.2014. Ks. myös esim. Kirjonen 1984, 15.

⁸ Anttila 2005, 185, 187, 190–191 ja Teräs 2009, 286–287, 297.

näkökulmasta.⁹ Myös sosiaalitieteiden alalla on kirjoitettu useita teoksia, jotka käsittelevät teollisuuslaitoksiakin koskevan sosiaalilainsäädännön historiallista kehitystä.¹⁰

Tutkielman käsittelyluvut etenevät aineistosta esiin nousseiden työntekijöiden hyvinvoinnin ja työsuojelun teemojen pohjalta. Olen jaotellut teemat sen mukaan, tähtäsivätkö ne ensisijaisesti työntekijöiden taloudelliseen, fyysiseen vai henkiseen hyvinvointiin, sillä sama jaottelu esiintyi myös useassa aineiston artikkelissa.¹¹ Ensimmäisessä käsittelyluvussa tarkastelen työntekijöiden taloudellisesta hyvinvoinnista huolehtimiseen tähtäviä sosiaalisen toiminnan toimenpiteitä. Esimerkiksi työväen asunto-olot ja niihin vaikuttaminen oli paljon esillä tutkimusaineistossa, kuten myös monet muut keinot, joilla työntekijöiden taloudellista asemaa pyrittiin parantamaan. Toisen analyysiluvun aiheena on työntekijöiden ja heidän perheidensä fyysisen terveyden ylläpitäminen ja parantaminen. Aineistossa käsiteltiin paljon työpaikalla työntekijöitä uhkaavia fyysisiä vaaroja eli työtapaturmia sekä ammattitautien ja ammatilääketieteen teemaa. Työsuojelulla viitataan siis tässä luvussa juuri työntekijän turvallisuuden ja työkyvyn hyväksi tehtyjä toimia. Kolmannessa käsittelyluvussa esittelen työntekijöiden henkiseen vireyteen liittyviä teemoja kuten esimerkiksi työpisteen viihtyvyyden huomioimista, työn mielekkyyden kokemusta sekä ammatinvalinnanohjausta, jonka tehtävä oli varmistaa yksittäisen työntekijän päätyvän juuri hänelle sopivimpaan ja mielekkäimpään työtehtävään. Koska tässä tutkielmassa keskityn teollisuusyritysten vapaaehtoiseen sosiaaliseen toimintaan, esimerkiksi palkanäkökulma jää hyvin vähäiselle huomiolle, vaikka palkan ja elintason suhde työväen hyvinvointiin mielenkiintoinen aihe onkin.¹² Samasta syystä myös työajan pituuden ja loma-aikojen pohdinta on tässä työssä hyvin vähäistä, sillä niitäkin kysymyksiä sääтели pitkälti lainsäädäntö.

⁹ *Loma tehtaan varjossa. Teollisuustyöväestön loma- ja vapaa-ajan moraalisaätely Suomessa 1930–1960-luvuilla*, 2005.

¹⁰ Esim. Risto Eräsaari & Keijo Rahkonen (toim.), *Työväenkysymyksestä sosiaalipolitiikkaan*, 2001; Jouko Jaakkola, Panu Pulma, Mirja Satka & Kyösti Urponen, *Armeliaisuus, yhteisöapu, sosiaaliturva. Suomalaisen sosiaalisen turvan historia*, 1994; Katriina Perkkä (toim.), *Työ ja työsuojelu*, 1984.

¹¹ Liitteessä 1 luettavissa artikkelin Vapaaehtoinen sosiaalitoiminta (*Tehostaja* 9/1948, 228–289) jaottelu sosiaalisen toiminnan muodoista. Samantapainen kolmijako löytyy myös esim. Folke Kristensson, Sisäiset suhteet yrityksessä. *Teollisuuslehti* 4/1948, 122; Keijo Keravuori, Sosiaaliryön ongelmia. *Tehostaja* 8/1949, 497–502.

¹² Palkkapolitiikka oli tietenkin tärkeä osa sosiaalipolitiikkaa, kuten jo Eino Kuusikin kirjoitti. Palkkakysymyksen tarkastelussa muu aineisto olisi kuitenkin relevantimpi, ja mukana olisi hyvä olla myös SAK:n kanta eli jokin liiton julkaisuista.

1.2 Tutkimusaineistojen esittely

TEHOSTAJA JA TEOLLISUUDEN TYÖTEHOLIITTO

TEHOSTAJA on tarkoitettu jokaisen rationalisoimistyön alalla toimivan ja jokaisen rationalisointia harrastavan henkilön luettavaksi. Sen tarkoituksena on toimia heidän yhdyssteenään ja äänenkannattajanaan. Lehden ohjelmaan kuuluvat kirjoitukset rationalisoinnin eri aloilta [...] Tuotantoelämän kaikinpuolinen tehostaminen on lehden pyrkimyksenä.¹³

Näin *Tehostajan* ensimmäisessä näytenumerossa vuonna 1943 lehteä ja sen tehtävää kuvailtiin. *Tehostaja* ilmestyi vuosina 1943–1968 Teollisuuden Työteholiiton julkaisemana. Liitto oli perustettu vuonna 1942 Suomen Teollisuusliiton ja Puolustusvoimien päämajan päätöksellä edistämään sotateollisuuden rationalisointia. Vuonna 1950 Teollisuuden Työteholiitosta tuli Oy Rastor Ab.¹⁴ Nimen ydin tulee sanoista rationalisointi (RA), standardisointi (ST) ja organisointi (OR). Rastorin omistajat olivat suomalaisia suuria ja keskisuuria yrityksiä. Rastor oli mukana levittämässä liikkeenjohdon konsultointia 1950-luvulla sotakorvauksien maksamiseen ja sitä kautta teollisuuden tehostamisen tarpeeseen liittyen.¹⁵

Suomen lehdistön historia -teokseen teollisuuden ja tekniikan aikakauslehdistä kirjoittanut Karl-Erik Michelsen luokittelee *Tehostajan* yleistaloudelliseksi aikakauslehdeksi. Yleistaloudellisten aikakauslehtien tehtävä oli tuottaa teollisuuden edustajille tietoa muun muassa talouspoliittisista päätöksistä, uudesta teknologiasta ja organisaatorakenteiden muutoksista. Lehdet olivat usein teollisuusjohdon tärkeitä äänenkannattajia.¹⁶

Tehostajan historia alkaa vuodesta 1942, jolloin Suomalaisten Teknikkojen Seura ja Tekniska Föreningen i Finland perustivat lehden nimeltä *Aineensäästäjä*. Sodan jatkuessa teollisuus halusi kuitenkin yhdistää voimansa yhden, laajapohjaisen ja laajalevikkisen julkaisun taakse, ja jo seuraavana vuonna uusi järjestö Teollisuuden Työteholiitto alkoi julkaista *Tehostaja*-lehteä, johon *Aineensäästäjä* yhdistettiin. Ilmeisesti *Tehostaja*aakaan ei kuitenkaan koettu koko teollisuuden alan kattavaksi, sillä sen rinnalla julkaistiin myös kolmea muuta yleistaloudellista tekniikan ja teollisuuden alan aikakauslehteä: *Maan romu*, jonka julkaisija oli metalliromun ym. jäteaineen kierrätyksen ja keräämisen tehostamiseen keskittynyt Maan Romu ry, *Työntalous*, jota julkaisi Oy Mogens Jacobsen & Co. Ab, sekä *Teollisuussanomien* julkaisijanaan Pien- ja käsityöliitot. Michelsenin mukaan *Tehostaja* oli kuitenkin sotavuosien yleistaloudellisista lehdistä tärkein, koska sen tukena olivat molemmat valtakunnalliset insinööriliitot, mikä mahdollisti tehokkuusideologian keskitetyn levittämisen.¹⁷

¹³ *Tehostaja* 1/1943, X. Käytän jatkossa alaviitteissä *Tehostajasta* lyhennettä TH.

¹⁴ Rastorin tarina. <http://www.rastor.fi/fi/rastor-oy/rastorin-tarina>. Luettu 22.3.2015. Ks. myös Kettunen 1994, 214–215.

¹⁵ Tienari & Ainamo 2004, 4.

¹⁶ Michelsenin (1991, 319–320, 350) jaottelun mukaan tekniikan ja teollisuuden aikakauslehtien muut kolme luokkaa ovat tekniset ammattilehdet, ammattiyhdistyslehdet sekä kuluttajien tekniset aikakauslehdet.

¹⁷ Michelsen 1991, 351.

Tehostajaa julkaistiin vuosina 1944–1952 10 numeroa vuodessa, ja syksyllä 1943 julkaistiin 3 täysimittaista näytenumeroa ennen ensimmäisten tilattavien lehtien julkaisua vuoden 1944 alusta lähtien. Jokainen numero sisälsi pääkirjoitusten lisäksi artikkeleita, lyhempiä poimintoja muista lehdistä, paljon mainoksia sekä uusien työvälineiden ja kirjallisuuden arviointeja. Artikkeleissa oli myös asiantuntijoiden sekä työntekijöiden haastatteluja, litteroituja radiokeskusteluja, käännöksiä ulkomaisissa lehdissä julkaistuista kirjoituksista ja selostuksia ulkomaisista tutkimuksista.¹⁸

Päätoimittajana lehdessä toimi kuolemaansa, vuoteen 1946 asti diplomi-insinööri Eino Suvanto, jota lehdessä muisteltiin aaterikkaana, tarmokkaana ja ”[...] yhtenä niistä harvoista maamme insinööreistä, jotka ovat ansioituneet myöskin kirjallisen tuotannon alalla.”¹⁹ Hänen jälkeensä päätoimittajana oli Matti Häyrynen kesään 1951 asti, jolloin hän siirtyi Helsingin kaupungin kaasulaitoksen johtajaksi, ja hänen jälkeensä Leo Ilmari Suurla. Suurla oli ollut Teollisuuden Työteholiiton koulutuspäällikkö ja sitä ennen muun muassa Hetekan konepajan teknillinen johtaja, ja hänet valittiin vain 28-vuotiaana diplomi-insinööriksi Rastorin ensimmäiseksi toimitusjohtajaksi. Lehden toimitusvaliokuntaan kuului esimerkiksi vuonna 1944 eri alojen asiantuntijoita, kuten arkkitehti Alvar Aalto, Arabian toimitusjohtaja Carl Gustav Herlitz, myöhemmin ministerinä toiminut betonirakentamisen vaikuttaja Aulis Junttila ja Teknillisen korkeakoulun professori Martti Levón.

TEOLLISUUSLEHTI JA SUOMEN TYÖNANTAJAIN KESKUSLIITTO

Työnantajain Keskusliiton varsinainen tarina alkaa vuodesta 1907, jolloin Suomen Yleinen Työnajaliitto perustettiin. Jo liiton ensimmäisessä kokouksessa yhtenä aiheena oli aikakauslehden perustaminen liiton äänenkannattajaksi. Lehti nähtiin olennaisena työkaluna liiton tavoitteiden saavuttamisessa sekä merkittävänä vastapainona työväen omille lehdille. Jo saman vuoden kesällä ilmestyi ensimmäistä kertaa *Työnantaja – Arbetsgifvaren*. Lehden alkutaipale ei kuitenkaan ollut helppo, ja keskusliiton historiateokset kirjoittaneen Markku Mansnerin mukaan lehdestä ja sen sisällöstä keskusteltiin useaan otteeseen liiton päättävissä elimissä. Vuoteen 1917 mennessä tekstiiliteollisuuden työnantajien ja Yleisen Työnantajaliiton välit olivat kovin tulehtuneet, ja liittoa oli muutenkin muuttuneiden olosuhteiden takia uudistettava. Vuoden 1918 alusta liitto toimi nimellä Suomen Työnantajain Keskusliitto.²⁰ *Työnantajan* julkaiseminen oli ollut sotaolojenkin takia hankalaa, ja koska lehteen ei muu-

¹⁸ Painosmääriä ei *Tehostajan* vuosikerroista 1944, 1946 ja 1948–1952 ole tiedossa, mutta vuoden 1943 näytenumeroita painettiin kutakin 12 000 kpl, vuoden 1945 vuosikerran painosmäärät olivat yhtä erikoisnumeroa (38 000 kpl) lukuun ottamatta 5 500-5 600 kpl/numero ja vuoden 1947 vuosikertaa painettiin kutakin numeroa 8 500-9 000 kpl. Varsinaista leipätekstiä kussakin numerossa oli noin 30–60 sivua, mainokset pois lukien.

¹⁹ *TH* 5/1946, 124.

²⁰ Liitto sai sittemmin nimekseen Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto TT, nykyisin Elinkeinoelämän Keskusliitto EK (yhdessä Palvelutyönantajien PT kanssa). Jatkossa käytän tässä työssä liitoista lyhenteitä STK ja SAK (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö).

toinkaan oltu tyytyväisiä, tehtiin siihen perusteellisia muutoksia. Uudistettu lehti ilmestyi ensimmäisen kerran vuonna 1919 nimellä *Teollisuuslehti – Industritidningen*. Sotien välisenä aikana suuri osa lehden artikkeleista käsitteli sosiaalipoliittisia kysymyksiä ja Markku Mansnerin mukaan STK pyrki vaikuttamaan kirjoitusten avulla paitsi lainsäädäntöön, myös yleiseen mielipiteeseen.²¹

Mansner luokittelee *Teollisuuslehden* erikoisaikakauslehtien alle, kuten muutenkin työmarkkinalehdet. Työnantajalehdet olivat hänen mukaansa nimenomaan tiedotuslehtiä ja työnantajien näkemysten esittäjiä. Mansner näkee myös *Teollisuuslehden* olleen tiukasti työnantajien asialla.²² Vuosina 1943–1952 *Teollisuuslehti* ilmestyi yleensä 12 kertaa vuodessa, sekä suomen- että ruotsinkielisenä. Päätoimittajana vuosina 1945–1956 toimi filosofian tohtori Esa Kaitila, joka toimitti lehteä myös vuonna 1946 perustetun Taloudellisen Tutkimuskeskuksen (nykyisin ETLA) toimitusjohtajana ja kansantaloustieteen professorina.

Teollisuuslehden vuoden 1944 ensimmäisessä numerossa pohdittiin lehden 25-vuotista taivalta seuraavasti:

Teollisuuslehti on mahdollisuuksiensa mukaan koettanut seurata tapahtumain vaikutuksia elinmellisenä kokonaisuutena, ei ainoastaan elinkeinoelämän ja työnantajain etujen kannalta vaan ennen kaikkea ottaen huomioon tapahtumien ja aloitteiden merkityksen koko yhteiskunnallemme. Ilmiöt työmarkkinoilla, joilla aikaisempi rikkinäisyys on vaihtunut keskinäiseksi ymmärtämykseksi voimia vaativien kysymysten ratkaisemisen hyväksi, sosiaalipoliittinen kehitys ja tuotannollisen toiminnan muovautuminen yhä monipuolisemmaksi ja kohti yhä suurempaa täydellisyyttä ovat olleet erityisen huomionamme kohteina, ja meidän katseemme kulkeutuu eteenpäin sitä aikaa kohti, jolloin jälleenrakentaminen on antava näille käsitteille uuden sisällön.²³

Mansner toteaa, että *Teollisuuslehden* päätarkoituksena nähtiin informaation levittäminen jäsenille, ja tästä syystä siinä esimerkiksi julkaistiin keskusliiton tärkeimmät lausunnot ja uudet lait ja asetukset yleensä kokonaisuudessaan. STK:n hallitus piti lehteä myös tärkeänä ulospäin suuntautuvana viestimenä, vaikkei kyseessä ollutkaan yleisölehti – lehteä kuitenkin uskottiin luettavan myös esimerkiksi sosiaaliministeriössä ja ammattiyhdistysliikkeessä, eli *Teollisuuslehti* oli yksi yleisemmänkin keskustelun väline.²⁴ 1940- ja 1950-lukujen STK:n julkaisua on mielenkiintoista tutkia senkin takia, että toinen maailmansota muutti suomalaisia työmarkkinasuhteita merkittävästi, ja maailmansotien jälkeen Suomessa alkoi etujärjestöjen aikakausi. Vuosina 1944–1947 sai alkunsa nykyinen suomalainen

²¹ Vuonna 1921 *Teollisuuslehti* ja *Suomen Paperi- ja Puutavaralehti* yhdistettiin *Suomen Paperi-, Puutavara- ja Teollisuuslehdiksi*, mutta yhteistyö oli hyvin lyhytaikaista ja vuoden lopussa palattiin takaisin pelkkään *Teollisuuslehteen*. Mansner 1981, 75–77, 175, 259–261; Mansner 1991, 444–445.

²² Mansner 1991, 447.

²³ *Teollisuuslehti* 1/1944, 5. Käytän jatkossa alaviitteissä *Teollisuuslehdestä* lyhennettä TL.

²⁴ Mansner 1981, 262. *Teollisuuslehden* painosmäärät eivät ole tiedossa, mutta levikki ei muutenkaan kertoisin lehden lukemisesta samalla tavalla. STK:n lehteä tilattiin usein juuri työpaikoille, ja kahvihuoneissa ja kirjastoissa yksittäiset numerot saivat paljon enemmän lukijoita. Mansner näki *Teollisuuslehden* yleisen keskustelun välineenä, joten sel-laiseksi julkaisu voidaan tässäkin tutkielmassa ajatella.

nelikantamalli, jossa valtakunnallisista työsopimuksista neuvottelevat työnantajat (STK), työntekijät (SAK), Maatalouden Keskusliitto (MTK) sekä valtiovalta. Sekä STK:n että SAK:n jäsenmäärät kasvoivat merkittävästi sotien aikana ja etenkin niiden jälkeen, kun vaikeat yhteiskunnalliset kysymykset ja taloudellinen tilanne ajoivat työntekijät ja työnantajat hakemaan turvaa liitoista.²⁵ Uusi tilanne näkyy eittävästi myös *Teollisuuslehdessä*.

Sotien jälkeen *Teollisuuslehdessä* käsiteltiin paljon yritysten vapaaehtoista sosiaalitoimintaa. Henkilöstöhallinnolliset kysymykset kuten johtaminen, koulutus, työvoiman saanti ja tiedotus nousivat sen sijaan Mansnerin mukaan etualalle 1950-luvulla, ja samaan aikaan lakkojen ja muiden työväenliikkeen tapahtumien seuraaminen jäi aikaisempaa vähemmälle. Myös ulkomaista aineistoa käännettiin lehdessä julkaistavaksi. 1950-luvulla teollisuuden suuntautuminen aiempaa enemmän vientimarkkinoille näkyi lehdessä kasvaneena kiinnostuksena kansainvälistä talouskehitystä kohtaan.²⁶

Molempien julkaisujen artikkelit olivat useiden eri kirjoittajien (useimmiten) omilla nimillään kirjoittamia, ja tuon analyysissäni ilmi käsittelemieni artikkeleiden kirjoittajien henkilöllisyydet. Käsitellen kuitenkin kutakin aineistoa yhtenä kokonaisuutena enkä pelkästään yksittäisten kirjoittajien henkilökohtaisia mielipiteitä etsien. Tähän on kaksi syytä; kummatkin lehdet olivat julkaisijoidensa virallisia äänenkannattajia, joten oletan päätoimittajien ja toimituskuntien valikoineen julkaistavat artikkelit ainakin osittain sen mukaan, millaisena he näkivät Työteholiiton ja STK:n yleisemmänkin linjan. Organisaatioviestinnän tutkijat sijoittavat aikakauslehdet teollisuuden operatiivisen viestinnän osaksi, mikä tarkoittaa sitä, että niiden sisältö on tarkkaan mietittyä ja tavoitteellista.²⁷ Myös Mansnerin mukaan työnantajalehtien funktio oli nimenomaan tiedottaminen ja työnantajien näkemyksen levittäminen.²⁸ Toisekseen yksittäisiä kirjoittajia on lukuisia, joilta osalta lehdissä oli vain muutamia kirjoituksia, osalta taas useampia artikkeleita eri vuosikerroissa, ja muutamat kirjoittajat, kuten esimerkiksi Erkki Mielonen, Leo Noro ja Keijo Keravuori kirjoittivat kumpaankin julkaisuun. Koska

²⁵ Bergholm 2005b, 12; Bergholm 2005a, 111, 114; Mansner 1981, 474; Mansner 1984, 27. STK:n jäsenluku miltei kaksinkertaistui sotavuosina: liiton jäsenten palveluksessa oli vuoden 1944 lopulla 120 000 työntekijää eli lähes 14 % maan kaikista työntekijöistä, suurin osa teollisuudenalalta. 1940–1950-lukujen vaihteessa neljännes kaikista palkansaa- jista oli STK:n jäsenten palveluksessa. Ennen sotia 1930-luvun lopulla työntekijöiden järjestäytymisaste taas oli ollut alle 10 % ja vuonna 1947 lähes 40 %. Työmarkkinajärjestelmän muotoutumisesta myös esim. Urponen 1994, 216–219.

²⁶ Mansner 1991, 445–447. Jatkosodan jälkeen myös maaseudun työnantajat ryhtyivät julkaisemaan omiakin lehtiään, jotka olivat Mansnerin määritelmän mukaan useimmiten elinkeinopoliittisia tai teknis-taloudellisia, joista kuitenkin muutamissa painottui myös työnantaja-teema. Sotien jälkeen ruotsienkielisen *Industritidningenin* julkaiseminen ei enää kannattanut, ja vuodesta 1954 asti se ilmestyi enää kuudesti vuodessa. Työnantajalehtien karsiminen alkoi laajemmassa mittakaavassa vuonna 1978 *Teollisuuslehdessä* ja *Teollisuussanomien* yhdistämisellä *Teollisuus*-nimiseksi julkaisuksi, jonka julkaiseminen kuitenkin lopetettiin jo vuoden 1980 lopussa.

²⁷ Michelsen 1991, 319. Analyysilukujen alaviitteissä ilmoitetaan artikkelin kirjoittajan nimi, artikkelin otsikko, lehden nimi, vuosikerta ja numero sekä artikkelin sivunumerot. Jos tieto kirjoittajasta puuttui myös julkaisusta, puuttuu tieto luonnollisesti myös tämän tutkielman alaviitteestä.

²⁸ Mansner 1981, 262; Mansner 1991, 445–447.

kirjoittajat myös edustivat useita erilaisia tahoja – heidän joukossaan oli lääkäreitä, ammattiyhdistysmiehiä, insinöörejä, tehtaanjohtajia ja jopa kirkon edustajia – ei eri kirjoittajien äänten ja mielipiteiden erittely ja kattava vertailu ole tässä tutkielmassa tutkimuskysymyksen kannalta mielekästä kuin muutamassa tapauksessa.²⁹

Niin *Tehostajaan* kuin *Teollisuuslehteenkin* tulee lähteinä suhtautua myös kriittisesti, sillä edellä mainitusti lehdet olivat julkaisijansa virallisia äänenkannattajia, eivätkä ne näin ollen anna puolueetonta kuvaa suomalaisen teollisuuden tilasta, työntekijöistä tai sosiaalitoiminnan tavoitteista ja tuloksista. En kuitenkaan koe tarvetta sen suurempaan lähdekritiikin erittelyyn tässä työssä, sillä kysymyksenasettelussani selvitän, että tutkimuskohteena on juuri lehtien artikkeleillaan luoma kuva, ei niinkään todellisuus. Analyysissäni huomioin eri teemojen kohdalla mahdollisen ajallisen muutoksen vajaan 10 vuoden aikana – etenkin muutokset sota-ajasta rauhaan siirryttäessä ovat mielenkiintoisia.

1.3 Tutkimuksen teoreettinen ote ja tutkimuskirjallisuuden esittely

TUTKIMUSOTE

Metodologisesti tutkimusnäkökulmani olisi helppo luokitella sosiaalishistorialliseksi. Suomen historian professorin Pertti Haapalan määrittelyn mukaan sosiaalishistoria on yhteiskunnan historiallista tutkimusta, jolle on ominaista paitsi pyrkimys kokonaisuuksiin (holismi), myös yleistyksien ja poikkitieteellisyys.³⁰ Kanadalais-amerikkalainen sosiaalishistorioitsija Natalie Zemon Davis näkee, että sosiaalishistoriassa eri ryhmien väliset keskinäiset suhteet käsitteellistetään usein yhteistoiminnaksi, jossa on kyse vallasta ja arvostuksesta. Usein klassisen sosiaalishistorian kertomus kuvaa vallankumouksen tai sodan kaltaisten suurten mullistusten vaikutusta näihin suhteisiin ja niiden vuorovaikutukseen.³¹ Kuten klassisessa sosiaalishistoriassa yleensä, tarkastelen tässä työssäni yhteiskuntaa ja työelämän voimasuhteita systeeminä, ja STK:n sekä Työteholiiton nimissä esitettyjä pyrkimyksiä ja näkemyksiä systeemin osina ja toimintamekanismeina. Tutkin kahta aineistokokonaisuutta esimerkkitapauksina käyttäen sodan aiheuttaman erityistilanteen vaikutusta työnantajien ja työn rationalisoijien käsityksiin työhuollosta ja työhyvinvoinnista, ja samalla pyrin myös hahmottamaan laajemman kuvan yleistämällä. Poikkitieteellisyys näkyy siinä, että hallintotieteen puolelta liikkeenjohto-oppeihin pe-

²⁹ Useat tiheään tahtiin kirjoittaneista olivat myös muutoin rationalisointitoiminnassa ja sosiaalipolitiikassa aktiivisesti toimivia. Esimerkiksi päätoimittaja Esa Kaitila oli Taloudellisen Tutkimustoimiston johtaja, opetusneuvos Ohto Oksala tuli vuonna 1952 ensimmäinen työpsykologian ja työnjohto-opin professori Suomessa, Erkki Mielonen oli Teollisuuden Työnjohto-opiston vararehtori ja Antero Rautavaara opiston rehtori. Lainaukset aineiston artikkeleista noudatetaan alkuperäistä kieliasua, ja mahdolliset virheelliset tai vanhanaikaiset sanamuodot ovat siis alkuperäisestä tekstistä tarkoituksella jätetty kuvastamaan ajan kirjoitustyyliä.

³⁰ Haapala 1989, 15.

³¹ Davis 1996, 9.

rehtyminen on ollut välttämätöntä tutkimuksen keskeisten käsitteiden ymmärtämisen kannalta. Apunani olen tarvinnut kirjallisuutta myös sosiaalitieteiden, psykologian ja sukupuolentutkimuksen saralta. Teollisuuden ja teollistumisen historia on yksi sosiaal historian tutkituimpia alueita, Haapalan mukaan siksi, että maailmansotien jälkeinen länsieurooppalainen yhteiskunta käsitetään teollistuneeksi, ja siis nyky-yhteiskunnan juuria etsitään teollistumisesta tutkimalla.³² Niin ikään osa minun tutkimukseni relevanssia on nykyisen työkuulttuurin ja työhyvinvoinnin juurien löytäminen tutkimalla sodanjälkeistä teollisuuden työelämää.

Toisaalta tutkimukseni keskiössä ei kuitenkaan ole työntekijöiden hyvinvointi itsessään, vaan työsuojelun ja työhyvinvoinnin diskurssit osana rationalisointikeskustelua. Pertti Haapala määrittelee teoreettisen työväen historian tutkimuksen näkökulman sosiologiseksi historian tutkimukseksi, jossa lähtökohtana on teoreettinen keskustelu ja kannanotto siihen, ei niinkään varsinaiset todelliset tapahtumat.³³ Tutkielmassani tämä teoreettinen keskustelu on kahdessa aikalaisjulkaisussa esiintynyt keskustelu siitä, mitä teollisuusyritysten sosiaalitoiminta on, miten sen tarpeellisuus perusteltiin ja miten se tähtää pitämään työntekijöistä huolta. En siis tutki sitä, millaista toimintaa yritysten sosiaalitoiminta todellisuudessa piti eri laitoksissa sisällään ja millainen työntekijöiden hyvinvoinnin todellinen taso oli.

Tutkimusotteeni on näin ollen diskursiivinen ja tutkimustapani tekstianalyysi. Tekstianalyysin viitekehykseen kuuluu perusajatus siitä, että kieli ja kielen luomat merkitysjärjestelmät tuottavat sosiaalista todellisuutta. Aineistolähtöinen tekstianalyysi on luonteeltaan laadullista, ja tutkimuskohteina ovat tutkitun tekstin luomat merkitykset. Aineistolähtöisessä analyysissä tutkimusaineistosta luodaan teoreettinen kokonaisuus valikoimalla aineistoista tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävänasettelun mukaisesti analyysiyksiköjä, kuten tässä tutkielmassa olen valinnut alkuperäisaineistosta tutkielman aihepiiriin kuuluvia artikkeleita.³⁴ Koska tutkimustehtävänäni on tarkastella, millaisin argumentein työturvallisuudesta, työhuollosta ja työhyvinvoinnista aineistoissa kirjoitetaan suhteessa rationalisointikeskusteluun, on kyse nimenomaan lähdemateriaalin diskurssista ja siitä, millaisia merkityksiä *Tehostajassa* ja *Teollisuuslehdessä* pyrittiin rakentamaan. Aineiston kuvaus ja merkityskokonaisuuk-

³² Haapala 1989, 39.

³³ Haapala 1985, 60–67. Davisin (1996, 9) mukaan myös klassinen sosiaalhistoria on usein kiinnostunut ideologioista ja merkityksistä.

³⁴ Pietikäinen 2009, 13, 139–140; Tuomi & Sarajärvi 2002, 97. Koska keskityn tutkimuksessani lehtien diskursiiviseen sisältöön, ei minun tutkimuskysymykseni kannalta tarvitse ottaa huomioon reseptionäkökulmaa eli sitä, miten lukijat kokivat lehden kirjoitukset ja sanoman.

sien jäsentäminen sekä niiden tulkinta ovat aineistolähtöisen analyysin työkaluja, ja tässäkin tutkielmassa aineistosta esiin nousseet aiheet olen temaattisesti jäsennellyt ja tutkimuskirjallisuuden avulla arvioinut ja käsitteellistänyt.³⁵

Muutamassa alaluvussa huomioin myös yksittäisten teemojen kohdalla aineistossa esiin nousseen sukupuolidiskurssin. Sukupuolidiskurssia voi kutsua sukupuolen tekemiseksi. Sukupuolen tekeminen tarkoittaa sellaisten mielikuvien ja merkityksien luomista, jotka järjestävät naisten ja miesten välisiä yhteiskunnallisia suhteita.³⁶ Työni tarkoituksena on siis ollut myös selvittää, löytyykö *Tehostajasta* ja *Teollisuuslehestä* työnteon sukupuolisten merkitysten luomista – puhutaanko työntekijöistä yhtenä ryhmänä vai erotetaanko sieltä nais- ja miestyöntekijät erikseen. Sukupuoliroolin käsitettä käytän tässä tutkielmassa kuvaamaan miehiin ja naisiin työntekijöinä kohdistettuja odotuksia ja olettamuksia.³⁷

TUTKIMUSKIRJALLISUUS

Tutkimuskirjallisuutta teollisuuden rationalisoinnista ja suomalaisen työsuojelun vaiheista ja muodoista on saatavilla runsaasti ja useiden eri tieteenalojen asiantuntijoiden näkökulmista. Tärkeäintä osaa analyysiluvuissani näyttelevät Pauli Kettusen lukuisat artikkelit ja teokset. Kettunen on Helsingin yliopiston poliittisen historian professori, ja hän on tutkinut paljon suomalaisen työelämän kehittymistä ja muuttumista sekä työntekijän asemaa työmaailmassa. Lähimpänä tämän tutkielman aihetta on Kettusen teos *Suojelu, suoritus, subjekti* (1994), joka käsittelee työsuojelua ohjanneita ajattelutapoja teollistuvassa Suomessa varsin syvällisesti. Kettunen nivoo yhteen sosiaalipolitiikan, taloudellisen rationalisoinnin ja työntekijöiden kurinalaisuuden juuri työsuojelun käsitteessä. Teoksessa tutkijan huomion kohteena ovat nimenomaan yhteiskunnalliset ajattelu- ja toimintatavat, ja tätä kuvaa on olennaisesti täydentänyt etenkin sosiologian dosentti Anu-Hanna Anttilan ja Suomen historian professori Kari Teräksen tutkimuksilla. Materiaalia käsitteelliseen pohdintaan teollisuusyritysten työntantajapolitiikasta olen saanut myös esimerkiksi Inkeri Ahveniston väitöskirjasta (2008). Työväen hyvinvointia ja elinoloja on tutkittu niin ikään kattavasti, ja kaikki käyttämäni kirjallisuus on listattuna tutkielman lopussa kirjallisuusluettelossa.

Johtamisteorioiden suhteen Kettusen lisäksi tärkeän lisän työhöni olen saanut tekniikan historian tutkimukseen erikoistuneelta Karl-Erik Michelseniltä, joka on teoksissaan keskittynyt pitkälti suomalaisten insinöörien osuuteen rationalisoimisprosessissa. Michelsen viittaa itsekin teoksissaan usein Pauli Kettusen tutkimuksiin, ja hänen kirjoittamansa *Työ, tuottavuus, tehokkuus* (2001) nivoo hyvin

³⁵ Kuten Jouni Tuomi ja Anneli Sarajärvi (2002, 102–103) huomauttavat, sisällönanalyysissä etsitään nimenomaan tekstin merkityksiä ja diskursseja, kun taas diskurssianalyysissä analysoidaan, *miten* näitä merkityksiä tuotetaan.

³⁶ Kinnunen & Korvajärvi 1996, 19.

³⁷ Lempiäinen 2003, 125.

yhteen suomalaisen teollisuuden rationalisoinnin vaiheita. Johtamis- ja organisaatioteorioihin erikoistuneen filosofian tohtori Hannele Seeckin teos *Johtamisopit Suomessa* (2012)³⁸ taas hahmottaa 1900- ja 2000-lukujen tärkeimpien johtamisoppien synnyn ja leviämisen suomalaisessa yritysmaailmassa, ja Seeckin teoksen luku tieteellisestä liikkeenjohdosta yhdessä Michelsenin ja Kettusen tutkimusten kanssa muodostavat taustan johtamisoppien ja -teorioiden esittelylle tutkielmassani. Varsinaisissa käsitteilyluvuissani lähestyn *Tehostajan* ja *Teollisuuslehden* tekstejä muun muassa edellä esitellyn tutkimuskirjallisuuden kautta, ja käytän aiempaa tutkimusta apunani selittäessäni lehdissä esiinnoitteita diskursseja.

³⁸ 1. painos julkaistu vuonna 2008, tässä tutkielmassa on käytetty 3., uudistettua painosta vuodelta 2012.

2. Suomalaisen teollisuuden rationalisointi ja työsuojelun kehitys

2.1 Rationalisointi rantautuu Suomeen

RATIONALISOINNIN TEORIAM

Michelsenin mukaan *rationalisointi* on vaikeasti määriteltävä ilmiö, mutta teollisuuden rationalisointina on yleisesti nähty sarja toimenpiteitä, joilla työsuoritus pyritään tekemään tehokkaammaksi. Termi juontaa juurensa kreikankielisestä sanasta ”ratio”, joka tarkoittaa järkeä. Rationalisointia onkin kokeiltu suomentaa ”järkeistämiseksi” tai ”järkiperaistämiseksi”. Rationalisointia on kutsuttu myös ”työn tieteksi”, eli siihen kuuluu olennaisena osana tutkimus ja tiedon keruu. Rationalisoinnista puhuttaessa esiin nousee usein myös käsite *standardisointi*, joka lyhyesti selitettynä tarkoittaa systemaattista yhdenmukaistamista – oli sitten kyseessä toimintatavat, käytetyt työvälineet tai vaikkapa itse työsuoritukset. Rationalisointi ei koske yksinomaan teollisuuden alaa, vaan sitä voidaan soveltaa esimerkiksi talouteen, kotitalouksiin ja koko yhteiskuntaan.³⁹ Tässä tutkielmassa kuitenkin keskitytään nimenomaan suomalaisen teollisuuden rationalisointiin.

Taylorismi eli *tieteellinen liikkeenjohto* taas perustui yhdysvaltalaisen Frederick Winslow Taylorin (1856–1916) käsityksiin työn rationalisoimisesta. Tieteellisen liikkeenjohdon periaatteisiin kuului olennaisesti, että työ tuli jakaa yksinkertaisiin tehtäviin, ja että erilaiset suunnitteluosastot olivat vastuussa yksittäisen työtehtävien ja -vaiheiden suunnittelusta, eikä työntekijä itse. Taylor uskoi, että kullekin työsuoritukselle oli olemassa ”se paras tapa”, joka taas oli määriteltävissä huolellisen työntutkimuksen avulla. Työvälineiden ja työskentelytapojen valikoiminen ja vakiinnuttaminen tapahtuivat työntutkimuksen ja ammatinvalinnanohjauksen avulla. Työntutkimusta tehtiin myös esimerkiksi urakkatavoitteen määräämiseksi, laite- ja henkilötarpeen selvittämiseksi tai työntekoon kuluvan ajan määrittämiseksi. Oikeanlaisella palkkausjärjestelmällä (urakka- tai kappalepalkkaus) työntekijä saatiin ymmärtämään tekemänsä työsuorituksen ja saavuttamansa voiton suhde. Taylor kuvaili järjestelmänsä vuonna 1911 ilmestyneessä kirjassaan *The Principles of Scientific Management*, ja hänen ajatuksensa saivat osakseen suurta huomiota.⁴⁰ Tieteellisen liikkeenjohdon voi Seeckin mukaan katsoa vaikuttaneen Yhdysvalloissa pääasiassa vuosina 1900–1922, ja koulukunnan oppien vastaanottoa

³⁹ Michelsen 2001, 11–12, 19–21; Michelsen 1999, 213, 217. *Tehostajassa* järjestettiin kilpailu rationalisointi-sanalla suomentamisesta. Lehdessä ehdotettiin käyttökelpoisiksi ilmaisuiksi ”järjentämistä”, ”järjen järkevää käyttämistä” ja ”järkiperaistämistä”. Kotitalouksien rationalisoimisessa tärkeässä roolissa olivat erilaiset naisjärjestöt ja -jaostot – esimerkiksi uutuuskeksintö astiankuivauskaappi tähtäsi nimenomaan keittiön rationalisointiin.

⁴⁰ Kettunen 1994, 101–103; Michelsen 2001, 12–13.

muualla maailmassa muokkasivat aina kussakin maassa vallitsevat ajatustavat sekä poliittinen tilanne. Yhdysvalloissa tieteellisen liikkeenjohdon tekniikat omaksuttiin nopeasti, mutta sen ideologinen puoli jäi pitkälti huomiotta.⁴¹

Autoilija Henry Ford (1863–1947) vaikutti merkittävästi liukuhihnatuotannon kehittämiseen ja myös hän kirjoitti johtamisopillisia teoksia. Liukuhihnamallia pidettiin suvereenina, mutta *fordismia* oppina sekä ihannoitiin että kritisoitiin. Siinä missä taylorismissa tehoa lisättiin tutkimalla, suunnittelemalla ja valvomalla työprosessin osasia ja työntekijöitä tarkemmin, fordismissa tehon lisäys perustui tuotannon standardisoimiseen sekä pitkälle vietyyn työnjakoon.⁴²

Frank Bunker Gilbrethin (1868–1924) kehittämällä työaikatutkimuksella pyrittiin lisäämään tehokkuutta entisestään karsimalla työprosessista tarpeettomat liikkeet ja liikeradat, ja hänen tutkimusmenetelmiään sovellettiin myös tieteellisen liikkeenjohdon nimissä. Taylorismissa olennaiseen työnteon tutkimiseen liittyviä tunnetuimpia työvälineitä 1900-luvun alkupuolella olivat Gantt-kaaviot (työn edistyminen suhteessa aikaan) sekä Bedaux-järjestelmä (työsuoritusten mittaus ja vertailu). Frankin vaimo Lillian Moller Gilbreth (1878–1972) puolestaan vaati tehostamistoimissa ja tutkimuksissa huomioimaan niin kutsutun *inhimillisen tekijän* (human factor). Inhimillisyyden muistamista työprosessissa on myös kutsuttu *ihmistaloudelliseksi rationalisoinniksi*. Pelkkää palkannousua ei nähty riittävänä korvauksena työntekijälle kiristyneestä työtahdista, ja työolot oli myös otettava huomioon. Yhdysvaltalaisen George Elton Mayon (1880–1949) Hawthorne-tutkimukset olivat niin ikään yhtenä suunnannäyttäjänä inhimillisen tekijän paremmin huomioineen *ihmissuhdekoulukunnan* synnyssä, josta lisää myöhemmin.⁴³

KÄYNNISTYSVAIKEUKSIEN JÄLKEEN KANSALLISEKSI HANKKEEKSI

Tieteellisen liikkeenjohdon opit eivät käytännön tasolla rantautuneet Suomeen suoraan Yhdysvalloista, vaikka järjestelmää esitteleviä teoksia käännettiin ja julkaistiin suomeksi jo muutama vuosi ilmestymisensä jälkeen, ja suomalaiset insinöörit kävivät koulutusmatkoilla Yhdysvalloissa 1910-luvun alkupuolella. Insinöörien lisäksi myös esimerkiksi konepajat seurasivat tarkasti keskustelua taylorismista ulkomaisissa julkaisussa, mutta oppien soveltaminen Suomessa oli hyvin vähäistä. Suu-

⁴¹ Seeck 2012, 55–58, 69. Vaikka rationalisointia ja taylorismia pidettiin yleisesti kapitalistisen talousjärjestelmän keinoina, myös Neuvostoliitossa sovellettiin niiden menetelmiä niin sanotulla New Economic Policy (NEP) -kaudella.

⁴² Michelsen 2001, 62–65; Seeck 2012, 58–59. Fordin teoksista suomennettiin viisi.

⁴³ Kettunen 1994, 146–148; Michelsen 2001, 62–65. Mayon Hawthorne-tutkimuksissa tutkittiin muuan muassa työolojen kuten valaistuksen, työpäivän pituuden ja palkkauksen suhdetta työntekijän tehokkuuteen sekä ryhmädynamiikan merkitystä yritysten työväen keskuudessa. Gilbrethien tuloksiin ja ideoihin taas pohjautuivat 1940-luvulla kehitetyt erilaiset liikeaikajärjestelmät, kuten esimerkiksi Methods-Time-Measurement (MTM), ja heidän teorioistaan on ollut hyötyä myös sodassa vammautuneiden kuntoutuksessa.

rille massatuotantoerille ei oikeastaan ollut edes kysyntää, puhumattakaan soveltuvasta tuotantojärjestelmästä.⁴⁴ Sen sijaan sisällissodan jälkeiseen kahtia jakautuneeseen yhteiskuntaan ja pysähtyneeseen teollisuuteen Taylorin opit olisivat tarjonneet osittaista ratkaisua: taylorismin mukainen ammattikasvatus tuottaisi uuden, poliittisesti sitoutumattoman ja siten vaarattoman työväestön. Tieteellisen liikkeenjohdon kannatus ja toteutus ei tuolloinkaan lähtenyt välittömästi nousuun, ja erilaisten varovaisesti toteutettujen uudistusten tulokset olivat korkeintaan kohtuullisia. Etenkin ammattikasvatuksen uudistamisen ongelmat ja hitaus ilmensivät sitä, kuinka vaikeaa oli lyhyessä ajassa kouluttaa uusi ja poliittisesti ”puhdas” työntekijäsukupolvi. 1920-luvun suurimpia rationalisoinnin puolestapuhujia Suomessa oli insinööri ja Teknillisen korkeakoulun professori Bernard Wuolle, joka teki opintomatkoja Saksaan ja luennoi rationalisoinnin hyödyistä.⁴⁵

Suomalaisten insinöörien opintomatkat suuntautuivat myös 1930-luvulla lähinnä Ruotsiin ja Saksaan, ja etenkin Saksan talousjärjestelmä näytti onnistuneen tekemään mahdottomasta mahdollisen. Hitlerin Saksassa taylorismin mukaista rationalisointia oli sovellettu erittäin hyvin tuloksin. Vuonna 1930 Suomessa perustettiin Rationalisointityön Edistämisyhdistys, tärkeimpänä johtohahmonaan insinööri Urho Peltonen. Useita rationalisoimisoppaita kirjoittanut Peltonen ihaili Saksan ja Ruotsin matkoillaan rationalisoinnin hienoja tuloksia, mutta joutui valitettavasti toteamaan, etteivät näkymät Suomen teollisuudessa olleet yhtä kannustavat nousussa olevien kustannusten ja tulehtuneen työilmapiirin takia.⁴⁶

Vaikka alan asiantuntijat olivat siis olleet tietoisia johtamisoppien uusista tuulista jo vuosisadan alussa, rationalisoinnin katsotaan toteutuneen Suomessa vasta 1940-luvulta alkaen. Pauli Kettusen mukaan yhteiskunnan ja teollisuuden rationalisointipyrkimysten ideologiset sävytteet riippuivat aina siitä, millaisessa tilanteessa rationalisointidiskurssi kussakin maassa kehittyi. Suomessa vasta toisen

⁴⁴ Taylorin pääteoksen (edellä mainittu *The Principles of Scientific Management*, 1911) julkaisi suomeksi Karisto jo vuonna 1914. Ruotsiksi teos julkaistiin vuotta aikaisemmin. Esimerkiksi valtioneologi Jakob Johannes Sederholm kirjoitti referaatteja Taylorin kirjoista ja muista julkaisuista ja pohti taylorismin soveltamista suomalaisen teollisuuden sekä maa- ja metsätalouteen. Kettunen 1994, 101–107, 210–215; Michelsen 2001, 24–31, 34–42. Koulutusmatkoista Yhdysvaltoihin ks. myös esim. Seeck 2012, 75. Myös Kari Teräs (1995, 266–267) huomauttaa, että varsinaisesti taylorismin soveltamisesta ei ollut vielä 1910-luvulla kyse kuin muutamissa poikkeustapauksissa, vaikka useissa suuremmissa organisaatioissa tehtiin työn johtamiseen liittyviä uudistuksia, joissa taylorismin ideat työn jaottelusta jollain tavalla toteutuivat.

⁴⁵ Harvoja toteutuneita virstanpylväitä olivat vuonna 1923 toteutunut oppisopimuslainsäädäntö sekä vuonna 1924 teollisuuden aloitteesta perustettu Suomen Standardisoimislautakunta, jonka standardisoimistyön tavoitteena oli säästää aikaa, rahaa ja raaka-aineita ja luoda mahdollisuudet teollisuuden suurtuotantoon. Nykyisin lautakunta on yksi Suomen Standardisoimisliitto SFS ry:n toimielimistä. Kettunen 1994, 213–214, 219–222; Michelsen 2001, 44–46, 53–54; Teräs 1995, 267.

⁴⁶ Kettunen 1994, 213–222, 261–262; Michelsen 2001, 49–25, 57–69, 103–106; Seeck 2012, 75. Useista yrityksistä huolimatta rationalisointiaate ei siis saavuttanut pysyvää jalansijaa suomalaisessa yritysmailmassa ennen toista maailmansotaa. Kettusen mielestä kangertelu johtui elinkeinoelämän vanhoillisuudesta ja turhan jäykistä rakenteista, Michelsen lisää vielä heikon standardisoinnin yhdeksi osatekijäksi.

maailmansodan teollisuudelle mukanaan tuomat haasteet saivat aikaan laajamittaista rationalisointitoimintaa, kun työ oli pystyttävä järjestämään mahdollisimman tehokkaasti vanhoilla koneilla, niukoilla raaka-aineilla ja energialla sekä tottumattomalla, vajaalukuisella työvoimalla. Rationalisoinnista tulikin Michelsenin lainaten talvisodassa ”yksi valtakunnan elämän ja kuoleman kysymyksistä”. Sodan aikana suurin osa työikäisistä miehistä oli rintamalla, ja vastuu tehtaissa jäi naisten ja vanhusien harteille, eikä työtehoa voinut juuri muilla keinoin entisestään kohottaa kuin vetoamalla työntekijöiden omaan moraaliin ja ahkeruuteen sekä parantamalla työn johtamista. Koulutuksia ei ehditty uusille työntekijöille järjestää, ja myös työntutkimuksiin perustuvat toimenpiteet olivat tilanteeseen nähden turhia. Moni teollisuushistorian tutkija onkin pohtinut, voiko talvisodan aikaisia toimenpiteitä kutsua ainakaan taylorismiksi, jos edes rationalisoinniksi. Michelseninkin mukaan talvisodan aikainen rationalisointi oli enemmän säästämistä ja säännöstelyä kuin voimavarojen systemaattista järjestyä käyttöä.⁴⁷

Talvisodan jälkeisessä Suomessa teollisuuden rationalisointi oli kuitenkin viipymättä saatava käyntiin, jos yhteiskunta aikoi selvitä sodan aiheuttamista haasteista. Rationalisointi nähtiin sotateollisuuden vauhdittamisen lisäksi myös eräänlaisena sijoituksena tulevaisuuteen, sillä sen ajateltiin hyödyttävän rauhanaikaakin. Rationalisoinnin harkittu ja ammattimainen toteutus oli kuitenkin vaikeaa, sillä maassa ei ollut rationalisointikoulutuksen saaneita ihmisiä. Rationalisoinnista Edistämisyhdistyksellä ei ollut resursseja järjestää rationalisointikoulutusta, ja Suomen Teollisuusliiton ja Päämajan yhteisestä päätöksestä tehtävissään aiemmin epäonnistuneet Edistämisyhdistys sekä Suomen Standardisoimislautakunta sulautettiin yhteen huhtikuussa 1942. Uusi organisaatio sai nimekseen Teollisuuden Työteholiitto, joka toimi katto-organisaationa Suomen Standardisoimislautakunnalle ja Suomen Teollisuuden Rationalisoimislautakunnalle.⁴⁸

Teollisuuden Työteholiitto määritteli tehtäväkseen rationalisoinnin tunnetuksi tekemisen ja edistämisen, ja liiton toiminta oli aluksi voimakkaasti aatteellista ja propagandistista. Liiton toiminnan näkyvimpiä osia olivat Työtehopäivät, joissa muun muassa pohdittiin ammatinvalintaa ja osaajien pikakoulutusta, aloitetoimintaa, työnjohtajien koulutusta sekä ajankohtaisia rationalisoinnin tavoitteita. Työtehopäivillä oli yleensä läsnä poliittista johtoa sekä elinkeinoelämän edustajia. Teollisuuden

⁴⁷ Kettunen 1994, 261–264; Michelsen 2001, 108–112. Kari Teräksen (1995, 248–254, 262–263) mukaan ensimmäinen maailmansota ei vielä ollut Suomessa vauhdittanut rationalisointia suurin harppauksin, koska miehet olivat pysyneet mukana tuotannossa rintamalla lähdön sijaan ja sotatarviketeollisuus oli tuolloin mielletty vielä yksityiseksi liiketoiminnaksi kansallisen sijaan. Tilanne oli siis hyvin erilainen kuin monessa muussa maassa.

⁴⁸ Teollisuusliiton osastopäälliköstä professori Eino Niinestä tuli liiton ensimmäinen toimitusjohtaja. Puheenjohtajalla, professori Martti Levónilla oli henkilökohtaisia suhteita Teknilliseen korkeakouluun (myös Teollisuusliittoon, Valtion teknilliseen tutkimuslaitokseen sekä Valtion lentokoneetehtäseen). Sodan jälkeen jäsenistöön tuli muitakin teollisuuden ja kaupan järjestöjä, muun muassa Puunjalostusteollisuuden Keskusliitto. Rastorin tarina. <http://www.rastor.fi/fi/rastoroy/rastorin-tarina>, luettu 22.3.2015; Michelsen 2001, 118–120; Kettunen 1994, 267–268.

Työteholiitto järjesti myös työntutkijakoulutuksia teollisuuden tarpeisiin. Siinä missä Työteholiitto vastasi teollisuuden rationalisoinnista ja standardisoinnista, maa- ja metsätalouden tehostaminen oli Maaseudun Työteholiiton vastuulla.⁴⁹

Suomessa nimenomaan teollinen rationalismi oli suosittua, ei niinkään taylorismi ideologisine oppeineen. Toisaalta myös sodanaikainen rationalisointi oli varsinkin teollisuuslaitoksissa kovin epämääräistä toimintaa; ongelmiin kyllä tartuttiin hanakasti kiinni, vaikka niitä harvemmin pystyttiin ratkaisemaan.⁵⁰ Yhdeksi syyksi sodan jälkeiseenkin työn organisoinnin ja yritysjohdon sekä koulutuksen kehittämisen hitauteen (verrattuna moneen muuhun länsimaahan) on esitetty sitä, että Suomi kieltäytyi Yhdysvaltain tarjoamasta Marshall-avusta. Osana Marshall-ohjelmaa Yhdysvallat nimittäin lähetti apuohjelmaan kuuluviin maihin myös konsultteja neuvomaan ja levittämään uusimpia johtamis- ja organisaatio-oppeja. Esimerkiksi Keski-Euroopassa yrityselämän konsultaatioalalla on paljon pidemmät perinteet kuin Suomessa.⁵¹

2.2 ”Hoputusjärjestelmän” kritiikki ja ihminen koneen ääressä

FORDISMIN JA TAYLORISMIN KRITIIKKI JA ”OIKEANLAINEN” RATIONALISOINTI

Taylorismia ja fordismia vastustettiin Suomessa niin työläisten kuin sosiaalipoliitikkojen piirissä jo 1910-luvulla ensimmäisten kokeilujen aikaan, sillä menetelmiä pidettiin fyysisesti ja henkisesti kovin raskaina. Työväenliike pohti huolestuneena uutta amerikkalaista tehokkuusjärjestelmää, sillä vaikka sen myönnettiin tuovan tiettyjä etuja – lähinnä palkan suhteen – nähtiin järjestelmän kuitenkin kokonaisuudessaan huonontavan työväenluokan oloja. Pauli Kettunen näkee 1910-luvun taylorismin kritiikin ennen kaikkea työnantajapolitiikan kritisointina, kun ammattiyhdistysliike pyrki vastustamaan työnantajien pyrkimyksiä lujittaa työsuhteiden kollektiivista sääntelyä torjuvaa järjestelmää teollisuusyrityksissä.⁵²

Rationalisoitua massatuotantoa pidettiin myös aikanaan Yhdysvalloissa ja Euroopassa yhtenä syyllisenä 1930-luvun lamaan. Lamaa edeltänyt nopea taloudellinen kehitys ja tuotannon volyymin rajua kasvu eivät kohdanneet kulutustottumusten kanssa. Tuotantojärjestelmät tuottivat liian paljon tavaraa, vaikka erilaisilla raha- ja talouspoliittisilla keinoilla kysynnän ja tarjonnan tasapainoa pyrittiinkin

⁴⁹ Teollisuuden Työteholiitto järjesti ensimmäiset työntutkimuskurssit kesällä 1942, ja 1940-luvun loppuun mennessä Suomessa oli koulutettu yli tuhat työntutkijaa, eli lähes kaikki maassa työskentelevät työntutkijat olivat saaneet yhdenmukaisen koulutuksen. Jatkosodan aikana työntutkijakoulutukset olivat kuitenkin vain muutaman viikon pika-kursseja, koska tutkijoita oli saatava nopeasti ja paljon kerralla. Pidempiä ja syvällisempiä kursseja alettiin järjestää vasta vuonna 1944, jolloin Suomessa oli edelleen huomattavasti vähemmän työntutkijoita kuin monissa muissa maissa. Sodan loppuvaiheessa teollisuuden arveltiin tarjonneen töitä yhteensä 5 000 työntutkijalle. Michelsen 2001, 123–124, 129–131; Seeck 2012, 95.

⁵⁰ Michelsen 2001, 134–135; Seeck 2012, 83.

⁵¹ af Ursin 2007, 25. Ks. myös Teräs 1995, 251, 253.

⁵² Kettunen 1997, 50, 104, 111. Ks. myös Anttila 2005, 53; Michelsen 2001, 35.

vakauttamaan. Mutta vaikka rationalisointi nähtiinkin yhtenä laman aiheuttajana, ei työn tehostamisen tarvetta kuitenkaan myöhemminkään kiistetty, vaan järjestelmien virheet pyrittiin korjaamaan tuomalla niihin inhimillisyyttä. Rationalisoinnin suhdetta talouteen ei pohdittu vastaavalla tavalla lama-Suomen yleisessä keskustelussa, vaan syyllistä taantumaa etsittiin ennemminkin yhteiskunnan rakenteista ja julkisen vallan käytöstä.⁵³

Lama ja joukkotyöttömyys vaikuttivat myös pyrkimykseen kehittää työoloja, ja ensimmäisen maailmansodan jälkeen muun muassa Yhdysvalloissa heräsi kiinnostus työpsykologiaa kohtaan. Kun organisaatiot kasvoivat ja byrokratisoituivat, niiden sisäinen hierarkia lisääntyi, ja koska kaikki työntekijät eivät uudessa mallissa voineet enää yletä, tuli miettiä uusia motivointikeinoja. Uusi ihmishuhdekoulukunta kyseenalaisti tieteellisen liikkeenjohdon harjoittaman työprosessin paloittelun osiin, ja halusi sen sijaan monipuolistaa työntekijöiden työnkuvaa ja työtehtäviä. Erityisen ongelmallisina ihmishuhdekoulukunnan näkökulmasta näyttäytyivät työn yksitoikkoisuus ja työntekijöiden heikko moraalit, joiden katsottiin johtuvan työprosessin sirpaleisuudesta, työnteon teknistymisestä ja yksilöllisyyden puutteesta. Ihmishuhdekoulukunta siis näki rationalisoinnin ja tehostamisen aiemmat toimenpiteet uhkana työntekijöiden hyvinvoinnille, mutta samanaikaisesti ihmishuhdekoulukunnan tavoitteet olivat kuitenkin osittain samat kuin tieteellisen liikkeenjohdon: tuottavuuden lisääminen, yhteistyön parantaminen sekä johtajan auktoriteettiaseman vahvistaminen. Työmotivaation lisäämisen keinoina ihmishuhdekoulukunta näki työyhteisön ilmapiirin parantamisen ohella riittävän palkan, työsuhteen vakauden, työn tyydyttävyyden sekä onnistumisista saadut tunnustukset.⁵⁴ Työssä viihtyvyyden tai pikemmin viihtymättömyyden tutkimiseen ehkä suurin vaikutus 1900-luvun ensimmäisellä puolikalla oli siis ihmishuhdekoulukunnalla, Mayolla ja Hawthorne-kokeilla. Uudet tutkimukset tähtäsivät selvittämään, millä taylorismin mukanaan tuomia ongelmia – kuten kasvanutta vaihtuvuutta, lisääntyneitä poissaoloja, lakkoalttiutta ja muita häiriöitä – olisi voitu tehokkaimmin ehkäistä.⁵⁵

⁵³ Michelsen 2001, 64–74. Henry Ford itse jaksoi pitää yllä positiivista henkeä, vaikka liukuhihnatuotanto nähtiin syynä massatyöttömyyteen. Hänen mukaansa lama johtui ennemminkin vanhanaikaisen ja rajoittavan talouspolitiikan aiheuttamasta ostovoiman heikentymisestä. Ford jopa julkaisi laman syvyyksissä teoksen *Eteenpäin – kaikesta huolimatta* yrittäen valaa uskoa massatuotantojärjestelmään.

⁵⁴ Seeck 2012, 107–111; Kirjonen 1984, 57. Englannin sotatarviketeollisuuden työntekijöiden aloitteesta alettiin tieteellisesti tutkia väsymysilmiötä. Alan tutkimusta edistämään perustettiin erityinen tutkimusorganisaatio Industrial Fatigue Research Board. Aloite kaiki johtui työntekijöiden kielteisistä kokemuksista (rasittuneisuus, lisääntyneet tapaturmat) tuotannon voimaperäistämisen seurauksista. Myös Vartiainen (1994, 26–27) mukaan jo 1910-luvun loppupuolella tehtiin työväsymykseen liittyviä tutkimuksia, joissa tutkittiin muun muassa työvuoron pituuden, lepotaukoja ja työpisteen valaistuksen suhdetta työntekijän väsymykseen ja työsuoritukseen.

⁵⁵ Kirjonen 1984, 60; Kämäräinen 1999, 48–49, 51; Kasvio 1994, 138.

Ennen sotia suomalaisessa ammattiyhdistysliikkeessä kritisoitiin etenkin urakkapalkkausta, ja taylorismia pidettiin ”hoputusjärjestelmänä”.⁵⁶ 1930-luvun lopulta alkaen pyrkiessään esimerkiksi työso-
pimusten, palkkojen, lisien ja työnhuollollisten toimien myötä vaikuttamaan työnteon normeihin, ay-
liike kuitenkin sitoutui rationalisointiin. Sitoutumisessa oli Pauli Kettusen arvion mukaan kaksi
puolta, aktiivinen ja reaktiivinen. Aktiivisissa argumenteissa ay-liike yhdisti työn tehokkuuden ja tur-
vallisuuden toisiinsa, reaktiivisissa taas vaadittiin rationalisoinnin haittojen rajoittamista ja korvaa-
mista. Aktiivinen sitoutuminen heikkeni 1940-luvun lopulla. Ay-liike halusi suojella työvoimaa lii-
kakulutukselta ja vaati lisää palkkaa erilaisista terveystriskeistä, sekä korvausta työkyvyn menettämi-
sestä. Kettusen mukaan SAK omaksuikin sota-aikana ”oikeanlaisen” ja ”vääränlaisen” rationalisoin-
nin valvojan roolin. Oikeaa rationalisointia SAK:n mukaan oli se, että työtehon lisääntymisestä seu-
rasi työntekijöiden tulotason, elintason, turvallisuuden ja terveyden nousu. Silloin taas kun vapaat
pääomaintressit saivat hallita, harjoitettiin väärää rationalisointia, joka heikensi työntekijöiden ase-
maa, huononsi heidän työolojaan ja vaaransi heidän terveytensä. Jotta suoritettava rationalisointi olisi
oikeanlaista, valtion ja yhdistysten tuli pitää yritysten pääomaan liittyvät intressit kurissa.⁵⁷

Fordismi ja taylorismi muuttivat myös työnteon kollektiivisuutta, ja esimerkiksi Anu-Hanna Anttilan
mukaan rationalisointi itsessään jo vaati työntekijöiltä järjestäytymistä.⁵⁸ Uudessa fordistisessa tu-
tantomallissa työ jaettiin osiin, ja yksi työntekijä ei valmistanutkaan enää tuotetta alusta loppuun,
vaan hän saattoi tehdä koko prosessissa vain yhden työvaiheen. Työn yksilöllisyyden häviämisen
kanssa samaan aikaan työntekijöiden kollektiivisuus kasvoi ja järjestäytyminen lisääntyi. Etujärjes-
töjen ja erityisesti SAK:n asema lujittui merkittävästi juuri sota-aikana ja heti sotien jälkeen, kun sen
jäsenmäärä kasvoi nopeasti. Ammattiliittojen perusjärjestöjen lukumäärä lisääntyi ja järjestäytymis-
aste nousi selvästi kaikilla aloilla. Syynä jäsenmäärän kasvuun ammattiyhdistysliikkeen historiaa tut-
kinut Tapio Bergholm näkee etenkin sodan jälkeisen palkkaepävarmuuden sekä elintarvikesäännös-
telyn aiheuttaman tyytymättömyyden.⁵⁹

⁵⁶ Teräs 1995, 267.

⁵⁷ Kettunen 2001a, 112–113.

⁵⁸ Anttila 2005, 56–57; Kettunen 2001a, 108–109.

⁵⁹ Bergholm 2005a, 111, 114; Bergholm 2005b, 12; Suoranta 2009, 13. Ennen sotia 1930-luvun lopulla järjestäytymis-
aste oli ollut alle 10 % ja vuonna 1947 se oli lähes 40 %. Suomalaisen sopimustyhteiskunnan juurien nähdään olevan
vuosien 1944–1945 sopimuksissa. Sopimustyhteiskunta tarkoittaa työelämän tahtotilaa, jossa työntekijäjärjestöjen ja
työnantajajärjestöjen kesken sovitaan joko alakohtaisesti tai kokonaisvaltaisesti työehdoista, kuten palkoista, työajoista
ja lomista. Sotien jälkeen sai siis alkunsa nykyinen suomalainen nelikantamalli, jossa valtakunnallisista työso-
pimuksista neuvottelevat työnantajat eli STK, työntekijät eli SAK, Maatalouden Keskusliitto MTK sekä valtiovalta. MTK on nyky-
ään Maa- ja Metsätaloustuottajain Keskusliitto. Ns. ”kolmen suuren” kaudesta ks. myös esim. Paavonen 1987, 105, 111
ja Kalela 1981, 206–207, 211, 217.

2.3 Hyvinvointikapitalismi ja työntekijä subjektina

PATERNALISMIN PERINTÖ JA RATIONALISOINNIN KOKONAISVALTAISUUS

Anu-Hanna Anttila on arvioinut sosiologi Alan Huntin ja marxilaisen teorian kehittelijän Antonio Gramscin väittämiä taylorismin ja rationalisoinnin kokonaisvaltaisuudesta. Anttila ei ole samaa mieltä Gramscin väitteen kanssa, jonka mukaan teollisuusjohtajat menivät rationalisoinnissa niin pitkälle, että he kiinnostuivat jopa työntekijöidensä sukupuolielämästä ja perheasioista ja pyrkivät vaikuttamaan näihin valistustoiminnalla. Tällaiset hankkeet Gramscin mukaan tähtäsivät ylläpitämään työntekijöiden psyykkisfyysistä kuntoa, joka takaisi maksimaalisen työtehon ja panostuksen. Gramsci näki teollisuusjohtajien taloudelliset intressit välittömässä suhteessa kaikki työntekijän elämän osa-alueet kattavan moraalisaatelyn tapoihin. Sen sijaan Alan Huntin mukaan fordismen ja taylorismin logiikka on edellyttänyt työnantajia ja johtajia pikemminkin pidättäytymään kuin osallistumaan aktiivisesti työntekijöidensä työn ulkopuoliseen elämään.⁶⁰ Myös Kari Teräs näkee ainakin suomalaisten yritysten sosiaalitoiminnan tavoitteiden ja perustelujen kumpuavan pikemminkin työteho- ja työrauhataavoitteista pelkän työväestön kontrolloinnin halun sijaan. Pauli Kettunen on niin ikään pohtinut rationalisointia sekä työn että elämisen hallintana. Työn kontrolloinnin suhteen kysymykset liittyivät esimerkiksi tuotannon kontrolliin, ja elämisen hallinta taas muun muassa työajan ja sitä kautta myös vapaa-ajan hallintaan. Työn terveydellisten riskien kartoittaminen ja niiltä suojautuminen olivat myös olennainen osa työnteon tehostamista. Työn oikeanlainen johtaminen ja oikean työtehtävän löytäminen kullekin työntekijälle luonnollisesti paransivat myös työtehoa.⁶¹

Kontrollin suhteen eräs tärkeä käsite työnantajapolitiikan historiallisen kehityksen tarkastelussa on *paternalismi*. Esimerkiksi Inkeri Ahvenisto selittää paternalismin eräänlaiseksi vaihtojärjestelmäksi, jossa työnantajat tarjoavat sosiaalisia etuuksia vaikkapa sairauskassan ja tehtaan koulun muodossa, ja työntekijöiltä odotetaan vastavuoroisesti kuria ja uskollisuutta. Ahvenisto muistuttaa myös ruotsalaistutkija Tommy Svenssonin määritelmästä, jonka mukaan paternalismi oli sosiaalis-emotionaalisesti rakentunut työnantajapolitiikan muoto. Määritelmässä nähdään, että paternalismissa ei ollut olennaista pelkästään erilaisten sosiaalisten palvelujen rakentaminen ja tarjoaminen työntekijöille sekä heidän yhtiöön kohdistuvan emotionaalisen kiintymyksen kasvattaminen, vaan myös työsuhteiden jatkuvuuden kautta työntekijöille tarjottu sosiaalinen turvallisuus.⁶²

⁶⁰ Gramscin ja Huntin ajatuksia vertaillen, Anttila 2005, 54–55.

⁶¹ Teräs 2009, 298; Kettunen 1994, 137–149.

⁶² Ahvenisto 2008, 22–25; Koivuniemi 2000, 78. Sosiaalis-emotionaalisia toimenpiteitä Hannele Seeck (2012, 122) selittää sillä, ettei ihmisiä motivoi niinkään tosiasiat ja logiikka, vaan ennen kaikkea tunteet ja sosiaaliset arvostukset. Myös Anu Suoranta (2009, 42) puhuu tehdasteollisuuden perinteisistä työsuhteista *stabiilin* paternalistisen järjestyksen kontekstissa, johon kuului paitsi työnantajan huoltovelvollisuuden korostaminen, myös työsuhteiden kiinteyden ja jatkuvuuden tärkeys.

Paternalismia on perinteisesti pidetty eräänlaisena menneen aikakauden jäänteinä, joka kuului lähinnä maatalousyhteiskuntaan. Muun muassa Pauli Kettunen on kuitenkin sitä mieltä, ettei modernien teollisuusyritysten sosiaalitoiminnassa ollut niinkään kyse paternalismin vähenemisestä vaan sen uudenaikaistumisesta. Kettunen itse käyttää *modernin paternalismin* käsitettä. Termiä on käyttänyt uudemmassa tutkimuksessa myös esimerkiksi Kari Teräs.⁶³ Ahvenisto taas käyttää väitöskirjassaan konseptia *welfare capitalism* kuvaamaan yleisesti modernin tehdasteollisuuden sosiaalipainotteista työntantajapolitiikkaa ja sen piirteitä. Termi on aikaisemmin suomennettu *moderniksi kapitalismiksi*, mutta Ahvenisto suosii käännoästä *hyvinvointikapitalismi*. Hyvinvointikapitalismin Ahvenisto määrittelee sosiaalis-emotionaalisia seikkoja painottavaksi työntantajapolitiikaksi, jonka tavoitteena oli hyvän työilmapiirin ja lojaaliuden kautta saavutettu hyvinvointi ja taloudellinen menestys. Tavoitteen saavuttaakseen yritykset tarjosivat työntekijöilleen sosiaalisia etuuksia, pyrkivät synnyttämään yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä luomaan työntekijöille taloudellista turvallisuutta. Ahvenisto näkee myös, että pohjoismaisessa tutkimuksessa paternalistinen tai hyvinvointikapitalistinen työntantajapolitiikka on perinteisesti nähty kahdenlaisten yritysten toimintamallina; joko kaupunkien tehtaissa, sillä ne joutuivat kilpailemaan osaavasta työväestä muiden yritysten kanssa ennen kaikkea sosiaalisten etuuksien avulla, tai maaseudun tehdasyhdyskunnissa, joissa työntajat olivat käytännössä pakotettuja kantamaan vastuu esimerkiksi asuttamisesta ja muiden palveluiden tarjoamisesta havittellessaan työvoimaa ”keskelle ei mitään”.⁶⁴ Niin Ahvenisto kuin Koivuniemi ovat soveltaneet edellä esiteltyjä käsitteitä yksittäisten, syrjässä sijaitsevien maaseudun tehdasyhdyskuntien tutkimuksessa (Verla, Nokia). Tässä työssä tutkimuksen kohteena ei ole yksittäisen tehtaan työntantajapolitiikka tai tietyn tehdasyhteisön sosiaalinen järjestys, mutta hyvinvointikapitalismin ideoita ja paternalismin perintöä sosiaalitoiminnassa voi etsiä myös yleisemmältä keskustelun tasolta, esimerkiksi juuri työntajien lehdestä.

Perinteiseen paternalismiin on olennaisena osana kuulunut suojelu, joka jalostui 1900-luvulla uudenaikaisen yhteiskunnan kehukseen sopivaksi. Pauli Kettunen käsittelee yritysten vapaaehtoista sosiaalista

⁶³ Kettunen 1994, 26, 250, 258–260; Teräs 2009, 293; Ahvenisto 2008, 23, 26. Myös Koivuniemi (2000, 98) toteaa, ettei tehdaspatalismin ”puhtaimman” vaiheen päätyminen 1900-luvun alussa merkinnyt suinkaan sitä, että koko paternalistinen hallintamalli olisi haudattu, vaan sen monet piirteet leimasivat tehdashierarkiaa ja työväenhuoltoa vielä pitkään.

⁶⁴ Ahvenisto 2008, 23–29. Ahvenisto huomauttaa, että hän ei tarkoita termillä *welfare capitalism* sitä 1900-luvun alun Yhdysvalloissa syntyneitä työntantajapolitiikkaa, jolla oli tarkoituksenaan kilpailla kehittyneillä olevan työoloja ja -suhteita käsittelevän lainsäädännön kanssa. Tämä politiikka oli ikään kuin sekoitus paternalismista ja modernista toiminnasta, mutta muuttui jo 1920- ja 1930-luvuilla vähemmän systemaattiseksi – Ahvenisto käyttää hyvinvointikapitalismin käsitettä nimenomaan uudemman työntantajapolitiikan kuvaajana. Suomalaista käännoästä hän pitää englanninkielistä termiä osuvampana, sillä suomenkielen sanalla *hyvinvointi* ei ole samanlaista negatiivista latausta kuin *welfare*-sanalla. Ks. myös Teräs 2009, 287.

toimintaa eräänlaisena paternalismin ja funktionalismin⁶⁵ leikkauskohtana. Leikkauskohdassa yhdistyivät paternalistis-funktionalistinen työväenhuolto ja käsitykset siitä, kuinka paljon työntekijän tulisi itse osallistua oman hyvinvointinsa edistämiseen. Perinteistä paternalistista ajattelutapaa mukaillen yrityksen ja työntekijän välisessä suhteessa alemmalla osapuolella eli työntekijällä oli sellaisia ”todellisia” intressejä, joita hän itse syystä tai toisesta oli kyvytön ajamaan tai edes ymmärtämään, ja siksi vastuu näiden intressien toteutumisesta kuului ylemmälle osapuolelle eli yritykselle. Samaan aikaan alemman osapuolen vastuulle jäi velvollisuus totella ylempää osapuolta. Näitä ”todellisia” intressejä saattoivat olla esimerkiksi terveellisten elämäntapojen noudattaminen tai järkevä taloudenhoito. Samaan aikaan työntekijää kuitenkin kasvatettiin itsekontrolliin esimerkiksi aloitetoiminnan ja säästämisohjeiden kautta, sillä itsekontrolli kuului funktionalismin mukaiseen yksilöllisen vastuun ajatukseen. Työntekijän itsekontrolli oli työvoiman tehokkaamman käytön ja työvoiman uusiutumisen kannalta olennaista, ja sitä edellytti myös modernin yhteiskunnan järjestys.⁶⁶ Itsekontrolli ja siihen kasvattaminen erottuivat selkeinä teemoina myös lähdemateriaalissa, ja tätä paternalismin ja funktionalismin yhteyttä käsitelläänkin analyysiluvuissa tarkemmin.

Hyvinvointikapitalismi paternalismin seuraajana on nähty läheisesti kytköksissä rationalisointiin, jopa merkittävämmiin kuin maatalousyhteiskunnasta periytyvään isäntävaltaisuuteen. Uudessa, muuttuneessa paternalismin strategiassa erittäin olennaista osaa näytteli tehokkuus. Isoja muutoksia oli tapahtunut myös lainsäädännön saralla, sillä modernit teollisuusyritykset joutuivat toimimaan ympäristössä, jossa valtiolliset toimijat ja laki yhä enenevässä määrin sanelivat myös yritysten toimintamahdollisuuksia ja velvollisuuksia.⁶⁷ Analyysiluvuissani käsitellenkin juuri sitä, miten paternalismin ajatukset näkyvät keskustelussa sosiaalitoiminnassa, ja miten sosiaalitoiminnan tärkeys kytkeytyy tehostamiskeskusteluihin.

SUOJELU, SUORITUS JA SUBJEKTI – RISKIENHALLINNAN PERINNE

Funktionalismin ja paternalismin periaatteet yritysten toiminnassa näyttäytyvät Kettusen mukaan mielenkiintoisina juuri turvallisuustyössä. Työsuojelussa niin yrityksen kuin työntekijänkin tarpeet ja intressit saivat sisältönsä suhteessa *riskeihin*. Tunnetuimpana ja laajalti levittäytyneenä riskienhallinnan liikkeenä levisi 1920-luvulta alkaen niin kutsuttu *Safety First* -liike. Safety First -opin keskeisin tavoite oli tapaturmien aiheuttamien kustannusten eli pääasiassa korvauskustannusten alentaminen. Samaan aikaan oppi esitti Taylorin uskomuksen siitä, että tehokkain työtapo oli myös turvallisin.

⁶⁵ Kettunen 1994, 247–250. Funktionalistisen tulkinnan Kettunen (1994, 25–27) selittää osaksi tieteellisen liikkeenjohdon näkemystä erilaisten funktioiden ja tarpeiden toteuttamisesta. Funktionalismissa saman asian eri puolia selittivät subjektiivisuuden ja kurin käsite niin, että työntekijöiden ja yritysten intressiristiriidat jäivät taka-alalle.

⁶⁶ Kettunen 1994, 250–254.

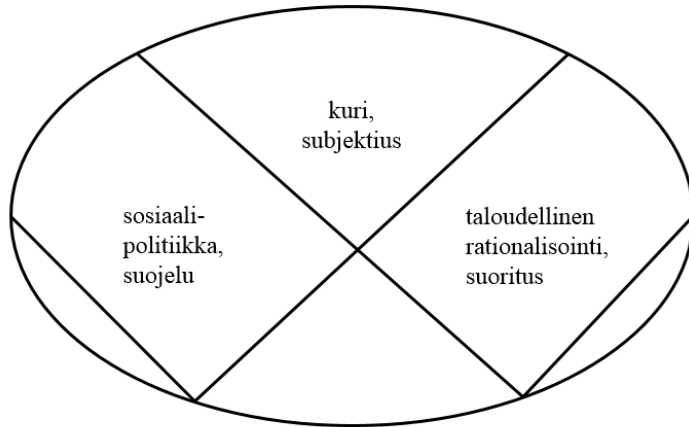
⁶⁷ Ahvenisto 2008, 26–29.

Suomeen tämän amerikkalaisen aatteen toi Kettusen mukaan erityisesti Gösta Serlachius 1920-luvun alkupuolella, ja Safety Firstin mukainen turvallisuusideologia ilmeni ennen sotaa erityisesti erilaisissa valistuslehdissä. Oppia kannattavien keskuudessa vallitsi selkeä käsitys siitä, että ainakin 80 prosenttia työtapaturmista aiheutui työntekijän virheen takia. Safety First -liikkeen ytimenä olikin työntekijän kasvatustapaturmien välttämiseen ja sitä kautta tuotantoprosessin häiriöttömyyden turvaaminen. Periaatteella on ollut suuri merkitys työnsuojelujattelun historiassa.⁶⁸

Riskienhallinta perustui tiedolle, ja uutta tietoa keräsivät ammattientarkastajat tutkimalla töitä ja työpaikkoja tunnistuen niiden puutteita. Kunnilla tuli olla omia ammattientarkastajiaan jo vuodesta 1917 lähtien, 1920-luvun alussa valtiolla oli parisen kymmentä ammattientarkastajaa ja 1940-luvun lopulla viisikymmentä. Ammattientarkastajilla oli tärkeä osuus yritysten huoltokonttoreiden ja Safety First -liikkeen leviämässä Suomessa. Safety First -toiminnassa sidottiin ensimmäistä kertaa yhteen työturvallisuuden, työtehon ja työrauhan tavoitteet.⁶⁹ Kettusen mukaan juuri työsuojelun historiassa hahmottuukin mielenkiintoisella tavalla kolme eri näkökulmaa: sosiaalipolitiikan historian ja taloudellisen rationalisoinnin historian näkökulmat, joiden leikkauskohdassa avautuu vielä kurin ja subjektuuden historian näkökulma. Viimeisessä näkökulmassa työntekijöitä tarkastellaan tuotannon subjekteina. Artikkelissaan *Työsuojelun tieto ja valta* (1999) Kettunen esittää Franz Kafkan ajatuksien pohjalta havainnollistavan kuvion rationalisoinnin, suojelun ja työntekijän välisestä suhteesta:

⁶⁸ Kettunen 1994, 232–236, 242; Kettunen 1999, 227; Kettunen 2001a, 97. Valistuslehtiä olivat esim. *Tapaturmasuojelu* (Teollisuudenharjoittajain Keskinäinen Tapaturmavakuutusyhtiö) sekä *Varokeino* (Tapaturmantorjuntayhdistys). Lehtikirjoituksissa korostettiin tarkkuutta, huolellisuutta ja valppautta tärkeimpinä työntekijän ominaisuuksina – kun mielessä olisi työaikana vain ja ainoastaan työ, ei huolimattomuudesta johtuvia tapaturmia pääse sattumaan. Kettusen mukaan tapaturmatilastoista voi päätellä turvallisuustyön myös kantaneen jonkinlaista hedelmää, vaikka työtapaturmien määrällinen väheneminen onkin useamman osatekijän summa.

⁶⁹ Kettunen 1999, 238–240; Kettunen 2001a, 97–100. Keskeisimpiä Safety First -liikkeen toimintamuotoja olivat työpaikkojen turvallisuustoimikunnat, eikä valistustyö kohdistunut pelkästään työntekijöihin, vaan myös työnjohtajiin ja työnantajiin, joiden piti osata käsitellä työntekijöitä kasvatuksellisesti oikein ja ymmärtää turvallisuustyön edut. Kettusen mukaan yritysten turvallisuustyö sai Suomessa (esimerkiksi Ruotsista poiketen) ideologisen sisällön, joka suuntautui ay-toimintaa vastaan ja pyrki vahvistamaan yksityisen työnantajan ja yksityisen työntekijän kahdenkeskistä suhdetta. Kuitenkin myös SAK oli mukana perustamassa Tapaturmantorjuntayhdistystä vuonna 1935, joka oli Safety First -liikkeen kansallinen keskusjärjestö.



Kuvio 1. Suojelun, suorituksen ja subjektin näkökulmat. Lähde: Kettunen 1999, 226.

Kuviossa sosiaalipolitiikka eli suojelu ja taloudellinen rationalisointi eli suoritus leikkaavat toisensa, jolloin leikkauskohdassa avautuu kurin eli subjektin näkökulma. Kettunen tarkoittaaakin työntekijöiden subjektuudella ajattelutapaa, jossa työntekijöiden kasvattamisella vastuullisuuteen ja aloitteellisuuteen heistä tehtiin organisaation tavoitteita palvelevia subjekteja osana työsuojelun historiaa. Subjektius kytkeytyy myös kollektiiviseen toimintaan, sillä työsuojelu sosiaalisena luokitteluna, esimerkiksi iän ja sukupuolen mukaan, oli merkityksiä muovaavaa.⁷⁰ Subjektius kasvatuksellisessa mielessä näkyi myös yritysten vapaaehtoisessa sosiaalitoiminnassa, ja työsuojelu laajempaan käsitteenä kattoi paljon muutakin kuin pelkän työntekijöiden fyysisestä terveydestä huolehtimisen. Yrityksillä oli esimerkiksi erillisiä huoltokonttoreita, joiden tehtävänä oli muun muassa hoitaa työntekijöiden puolesta asunnon järjestämisen ja sen konkreettiset huoltotoimet, polttopuiden hankinnan sekä verojen ja vuokrien maksut. Taustalla oli ajatus siitä, että kun työntekijän ei työpäivän jälkeen tarvinnut rasittaa itseään tällaisten hankalien asioiden hoitamisella, heidän työtehonsa pysyi hyvänä.⁷¹

Anu-Hanna Anttilan mukaan teollisuusjohdon harjoittama työväenhuolto oli taloudellis-moraalista sääteleyä. Taloudellista siksi, että työntekijän korkeampi työteho olisi yritykselle taloudellisesti edullisempaa. Moraalista siksi, että lainsäädäntö velvoitti työnantajan kantamaan vastuun työntekijöistään.⁷² Esimerkiksi taloustieteilijä Leo Harmaja pohdiskeli vuonna 1943, että sosiaalisia kysymyksiä ei voinut tarkastella yksinomaan taloudellisesta näkökulmasta, vaan esimerkiksi työoloja kehittäessä

⁷⁰ Kettunen 1999, 226–228; Kettunen 1994, 30–31. Myös Leena Enbom (2014, 227, 230) puhuu kurin ja paternalismin yhteydestä. Enbomin mielestä tehdasyhtiöiden valta ei ollut ennen toista maailmansotaa aivan niin totaalista kuin usein on annettu ymmärtää. Enbomin mukaan tehdasyhdyskunnissa kyllä tanssittiin tehdasyhtiön pillin tahtiin, mutta vallankäyttö perustui enemmänkin kuriin kuin suostumukseen.

⁷¹ Esim. Anttila 2005, 51; Teräs 2009, 297.

⁷² Anttila 2005, 51.

oli pidettävä silmällä myös yhteiskuntaelämän muita puolia.⁷³ Toiset yritysjohtajat veivät huolehtimisen tematiikan vielä pidemmälle: Heikki Huhtamäen verkostosuhteita tutkinut Kari Teräs kuvailee Huhtamäen ajatuksia niin kutsutusta ”yhteiskunnallisesta yrittäjästä”, jonka tuli pyrkiä huolehtimaan alaistensa hyvinvoinnin kaikista osa-alueista. Huhtamäen näkemys mukaili sosiaalisen vastuun ideaa, sillä hänen mielestään yrityksillä oli suuri taloudellinen ja moraalinen vastuu ympäröivää yhteiskuntaa kohtaan, ja yhteiskuntavastuun tuli olla kiinteä osa yrityksen strategiaa. Sotavuosina useat yritykset ottivatkin osaa suureen kansalliseen tehtävään huolehtimalla työväkensä hyvinvoinnista valtion ollessa siihen kykenemätön.⁷⁴ Työsuojelu ei ole Kettusenkaan mukaan missään vaiheessa ollut pelkästään lakien ja työehtosopimusten kautta tapahtuvaa julkista tai kollektiivista sääntelyä, vaan siinä on ollut edes osittain kyse myös suojelusta.⁷⁵

Anttila näkee työhuollon huomioimisen taustalla myös kolmannen syyn työtehon kohottamisen ja lainsäädännön lisäksi. Hänen mukaansa rationalisointi ja työn osittaminen vieraannutti työntekijän työprosessista kokonaisuutena sekä myös valmiista lopputuotteesta, sillä työntekijä suoritti vain yhtä ainutta työprosessin osasta. Vieraantuminen taas aiheutti sen, että työntekijän mieli jäi ”vapauden tilaan”. Kun aika- ja työtapatutkimukset olivat hioneet työprosessista kaikki turhat liikkeet ja toiminnot pois, työntekijä pystyi suoriutumaan tehtävästään konemaisesti ja hänen ajatuksensa saivat vapaasti harhailla. Tämä oli työnantajan näkökulmasta uhka, sillä työläiset saattoivat vapaan ajattelunsa myötä politisoitua ja aktivoitua ajamaan liiaksi omia etujaan. Uhan välttämiseksi tuli harjoittaa modernia työväenhuoltoa, joka ulottui myös työajan ulkopuolelle.⁷⁶

2.4 Suomalaisen työsuojelulainsäädännön vaiheet pähkinänkuoressa

Vaikka tämän tutkielman aiheena on nimenomaan yritysten vapaaehtoinen sosiaalinen toiminta, on myös lainsäädännöllisen kehityksen pikainen tarkasteleminen sikäli tutkimuskysymyksen kannalta olennaista, ettei työnantajien ja rationalisoidijien vapaaehtoistakaan toimintaa voi tarkastella täysin erillään lainsäädännöstä. Olihan vapaaehtoisen sosiaalitoiminnan tarkoitus nimenomaan täydentää lakisääteistä suojelutoimintaa. Tässä luvussa esittelen lyhyesti lainsäädännön suuria kehityslinjoja, ja keskeisimmät työelämään ja työsuojeluun liittyvät säännökset vuodesta 1917 vuoteen 1958 olen listannut liitteeseen 2.

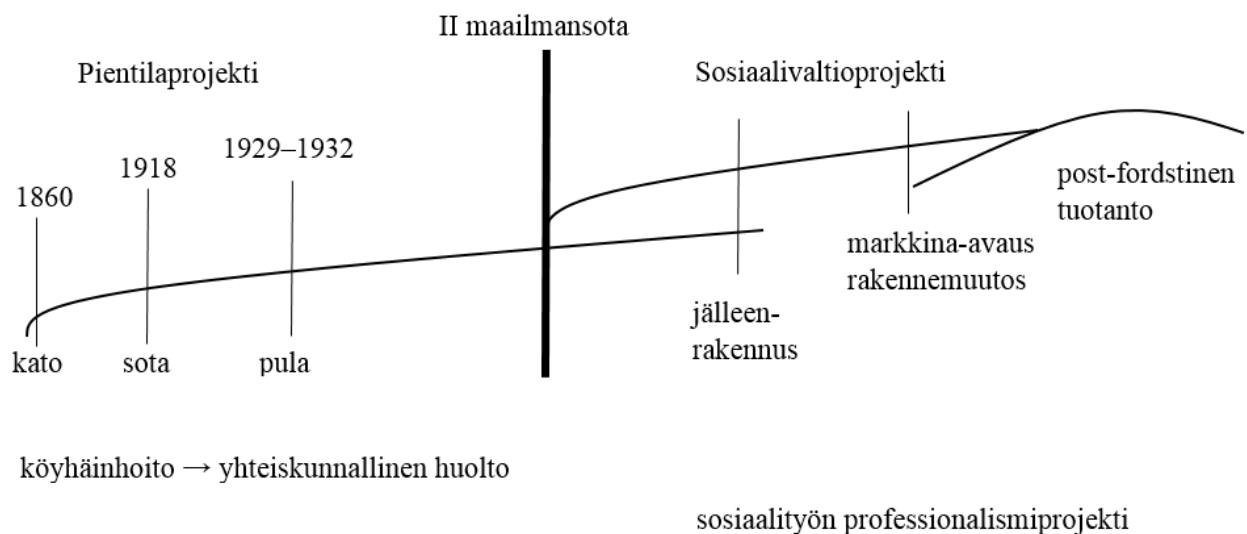
⁷³ Harmaja 1943, 251. Harmaja toimi myös mm. Sosialipoliittisen yhdistyksen esimiehenä ja johtokunnan jäsenenä 1930- ja 1940-luvuilla sekä sosiaaliministeriön sosiaalisen tutkimustoimiston johtajana.

⁷⁴ Teräs 2009, 275–277, 286.

⁷⁵ Kettunen 1999, 227.

⁷⁶ Anttila 2005, 54. Myös Kari Teräs (2009, 286, 290) selvittää huoltotyön kehittyneen juuri sotavuosina aiempaa järjestelmällisemmäksi, kun työnantajat pyrkivät yhdenmukaistamaan toimintaa ja samalla luomaan luottamuksellista ilmapiiiriä työpaikoilla, jotta ay-liikkeen ajamat työehtosopimukset eivät näyttäytyisi työntekijöille niin tarpeellisina. Ks. myös Kettunen 1994, 145.

Matti Heikkilä on jaotellut suomalaisen sosiaalipolitiikan kaudet toista maailmansotaa edeltäneeseen ”köyhäinhoitokauteen” ja sodanjälkeiseen hyvinvointivaltiolliseen kauteen:



Kuvio 2. Maaseutukysymyksestä hyvinvointivaltion sosiaalipolitiikkaan. Lähde: Heikkilä 1993, 112.

Kuviossa Heikkilä esittää, kuinka ennen toista maailmansotaa yhteiskunnallinen huolto rajoittui lähinnä köyhäinhoitoon ja keskeinen toimija olikin kunnallinen köyhäinhoitotoimi. Köyhäinhoitokaudella nimensä mukaisesti fokus oli yhteiskunnan huono-osaisissa eli köyhissä ja poikkeavissa.⁷⁷ Ensimmäiset, 1800-luvun loppupuoliskolla säädetyt työsuojelulaitkin kohdistuivat yleensä vain tiettyihin erityisryhmiin, kuten esimerkiksi erikseen määrätyille aloille sekä nais- ja lapsityöntekijöihin. Katriina Perkan mukaan ensimmäisten työsuojelulakien noudattamista ei kuitenkaan valvottu, ja niiden todellisen vaikutuksen työelämään hän näkee vähäisenä. 1800-luvun lopulla liberaalit vastustivat ajatusta täysivaltaisen aikuisen miehen ja hänen työnantajansa välisen sopimuksen kontrolloinnista, mutta vuosisadan vaihteen lähestyessä myös aikuinen mies alettiin nähdä työsuhteen heikompana, suojelua tarvitsevana osapuolena.⁷⁸

1900-luvun ensimmäisten vuosikymmenten lait säätelivät lähinnä työsuhdetta, työoloja sekä työpäivän pituutta.⁷⁹ Sotia edeltäneestä 1930-luvun sosiaalipoliittisen lainsäädännön henkeä hyvin kuvaavia esimerkkejä ovat lastensuojelulaki (1935), alkoholilaki (1936) ja irtolaislaki (1936), jotka

⁷⁷ Heikkilä 1993, 111–113.

⁷⁸ Kettunen 1999, 229–230; Perka 1984, 120–121, 130, 140. Laki kahdeksan tunnin työajasta 1917. Lakia kuitenkin muutettiin jo seuraavana vuonna niin, että siihen lisättiin ylityön teettämistä mahdollistavia pykäläiä, ja hallitus valtuutettiin myöntämään poikkeuslupia vuodeksi kerrallaan. Vuosien 1917 ja 1919 asetuksiin liittyi myös vain naisiin kohdistuvia rajoituksia, jotka useimmiten käytännössä merkitsivät palkatonta lepoa työstä.

⁷⁹ Mm. laki kauppa-, konttori- ja varastoliikkeiden työoloista 1919, työsopimuslaki 1922, ammattientarkistuslaki 1927, laki lasten ja nuorten käyttämisestä ammattityössä 1929. Ks. myös Perka 1984, 140.

edelleen kohdistuivat helposti rajattavissa oleviin, eniten apua tarvitseviin ryhmiin. Sota-aika vei työsuojelulainsäädäntöä monella tapaa taaksepäin. Sodan mukanaan tuoman poikkeustilanteen myötä hallitus kumosi useita työaikaan, ylitöihin sekä lasten ja nuorten työssäkäymiseen liittyviä rajoituksia. Työsuojelun valvontaakin oli vaikea sodan aikana järjestää.⁸⁰ Sota toi mukanaan kuitenkin uusia isoja kysymyksiä, jotka liittyivät esimerkiksi sotainvalideihin ja siihen, miten sodassa vammautuneet saatiin takaisin työelämään. Sotainvalidien työhuoltovirasto sekä invalidien työhuoltolaki (1942, 1946) säätelivät kuntoutusta. Myös sotaleskien ja -orpojen työhönsijoituksesta ja ammattikoulutuksesta säädettiin laissa (1943, 1944).⁸¹

Toisen maailmansodan jälkeen käynnistyneessä hyvinvointivaltioprojektissa ideana oli se, että sosiaalivakuutukseen oikeutettuja olivat tasa-arvoisesti kaikki kansalaiset. Seuraavien vuosikymmenten reformipolitiikan kaudella palattiin kuitenkin myös sotaa edeltäneisiin kysymyksiin muun muassa vuosilomista (1946) ja työajoista (1946)⁸² sekä yleisestä työterveydestä ja työturvallisuudesta. Erityisen merkittävänä uudistuksena Katriina Perkka pitää vuoden 1958 työturvallisuuslakia, jossa annetut säädökset koskevat muun muassa työhuoneen tilavuutta, kosteutta ja lämpötilaa, henkilökohtaisia suojavälineitä ja paloturvallisuutta. Lain suurpiirteisyyttä tosin arvosteltiin jo sen tultua voimaan, sillä laki antoi työnantajille paljon liikkuma- ja tulkintavaraa.⁸³

Sosiaalipolitiikan fokuksen muutosta sodan jälkeen on myös kuvattu siirtymisenä *residuaalisesta* mallista *institutionaaliseen* malliin. Residuaalisessa mallissa taloudelliset markkinat nähdään hyvinvoinnin tärkeimpänä lähteenä, kun työstä saatu palkka tarjoaa ihmiselle mahdollisuuden tiettyyn elintasoon, ja tällöin sosiaalipolitiikan kautta tapahtunut hyvinvoinnin jako on ollut toissijaista ja siihen on turvauduttu vain erityisissä tilanteissa kuten vajaavaltaiten kohdalla. Institutionaalisisessa mallissa sosiaalipolitiikan merkitys on keskeisempi, sillä markkinoilla itsestään tapahtuva jako nähdään epäoikeudenmukaisena ja riittämättömänä. Julkisen vallan toimeenpanevat, ihmisten tarpeisiin perustuvat sosiaalipoliittiset järjestelmät ovat tässä mallissa olennainen osatekijä elintason ja toimeentulon

⁸⁰ Perkka 1984, 141–142. Poliittisesti jännittyneen 1930-luvun lainsäädännöstä ja työväen vaikeasta asemasta, ks. Koiniemi 2000, 199–200.

⁸¹ Urponen 1994, 208–209.

⁸² Työaikalaisissa 1946 tehtiin paluu kahdeksan tunnin työpäivään, mutta lain ulkopuolelle jätettiin kuitenkin edelleen esimerkiksi maataloustyö ja kotona suoritettu kotitaloustyö. Naisten pitäminen yötyössä klo 21–06 välisenä aikana kiellettiin lukuun ottamatta kaksivuorotyötä. Siinä missä 1930-luvulla työajan lyhentämistä oli perusteltu terveystieteellisten lisäksi työttömyydellä (lyhyiden työpäivien ajateltiin osittain auttavan vaikeaan työttömyystilanteeseen), sodan jälkeen painavimmaksi perusteeksi työajan lyhentämiselle tuli kuitenkin työn tuottavuuden kasvu. Työajan lyhentämisaikavaatimukset ovat sodan jälkeen liittyneet lähinnä viikkotyöaikaan sekä vuosilomaan päivittäisen työajan sijasta. Ks. myös Perkka 1984, 147–148.

⁸³ Heikkilä 1993, 111–113; Perkka 1984, 148–149. Myös esimerkiksi Heikki Lehtonen (1983, 188) näkee toisen maailmansodan eräänlaisena taitekohtana hyvinvointivaltiokehityksen alkamisen suhteen. Sotaa edeltänyt 1930-luvun väestönkasvun hidastuminen, sotatalouden organisaatio ja sodanjälkeinen taloudellinen noususuhdanne johtivat osaltaan Lehtosen mielestä erilaisiin sosiaalipoliittisiin uudistusohjelmiin. Sota-ajan tuomista muutoksista sosiaalipoliittisen keskustelun aiheisiin ks. myös Jaakkola 2009, 70–72.

kannalta. Näiden kahden mallin, eräänlaisten ääripäiden, väliin jää niin sanottu *ansioperusteisen* sosiaalipolitiikan malli, jossa taas peruseriaatteena on se, että sosiaaliset etuudet määräytyvät yksilön suoritusten eli pääasiassa työansioden mukaan. 1940-luku erottuu tässäkin kuvailutavassa näiden kahden mallin välisen kehityksen taitekohtana, jolloin sosiaalipoliittisten tavoitteiden painopisteet muuttuivat ja valtion laajaa vastuuta alettiin tähdentää.⁸⁴

⁸⁴ Karisto et al 1997, 283–285, 302–303. Institutionaalinen malli oli myös residuaalista huomattavasti kalliimpi, ja muutos näkyy selkeästi myös tarkasteltaessa sosiaalimenojen osuutta bruttokansantuotteesta. Johanna Rainio-Niemi (2009, 76) taas käyttää *transitioyhteiskunnan* käsitettä tarkasteltaessa 1950-luvun Suomea, jolloin sosiaalipoliittista keskustelua leimasi kansallisen hyvinvoinnin kasvattaminen sekä taloudellisen edistyksen ja modernisaation tavoitteet.

3. Työntekijöiden taloudellisesta hyvinvoinnista huolehtiminen

3.1 Työntekijöiden ongelmalliset asunto-olot

Vaasalaista tehdasasumista tutkineen Tuija Mikkosen mukaan työsuhteeseen sidottujen asuntojen tarjoaminen yritysten toimesta työntekijöille oli ollut yleistä jo teollistumisen alkua ajoilta, ja tehtaan tarjoamat asunnot säilyttivät suuren sosiaalisen merkityksen myös 1900-luvun ensimmäisellä puolikaalla. Asuntojen avulla työnantajat pyrkivät turvaamaan ammattitaitoisen työväen saannin ja pysymisen tehtaalla, ja asuntojen sekä asuntoalueiden avulla työnantaja pystyi myös valvomaan työntekijöiden vapaa-ajan viettoa. Asuntojen tarjoaminen työntekijöille alkoi muodostua yrityksille kuitenkin merkittäväksi taloudelliseksi rasitteeksi jo 1930-luvulta alkaen. Mikkosen mukaan toinen maailmansota merkitsi silti muutosta myös asuntoasiassa, koska suhtautuminen henkilöstöön muuttui ja henkilökunnan pysyvyys pyrittiin varmistamaan viihtyvyydellä ja muilla sosiaalisilla eduilla, kuten esimerkiksi asuntotarjonnalla, vaikka se tulikin yrityksille kalliiksi. Mikkonen myös arvioi, että suuremmissa kaupungeissa kuten esimerkiksi Helsingissä asunnon tarjoaminen oli todella merkittävä etu silloin, kun kilpailtiin ammattitaitoisista työntekijöistä.⁸⁵

Työväen asuntokysymys oli 1940- ja 1950-luvuilla laajempikin poliittinen keskustelunaihe, johon otettiin usein kantaa myös *Tehostajassa* ja *Teollisuuslehdessä*. Sodan aikana *Teollisuuslehdessä* esimerkiksi pohdittiin sosiaaliministeriön STK:lle lähettämää kirjettä, joka oli tulkittu niin, että ministeriö katsoi teollisuuden työnantajien olevan osaltaan vastuussa asuntopulan kiristymisestä. *Teollisuuslehdessä* kirjoituksessa todettiin, että sijaistyövoiman käyttö oli voinutkin lisätä asuntojen kysyntää, mutta asuntoasia oli silti tärkeysjärjestyksessä vasta toisena; tärkeimpänä pidettiin teollisuuden tuotannon turvaamista. Vallitseva vaikea asuntopula nähtiin ennen kaikkea sota-ajan välittömänä ja väistämättömänä seurauksena. Kirjoituksessa myös valiteltiin, että työvoimapulan takia teollisuusyrityksillä ei ollut resursseja kiinnittää huomiota asuntokysymykseen, ja ylipäänsä työnantajien toiminta sen suhteen oli rajattua, kun uudisrakentaminen raaka-ainepulan takia oli poissuljettu.⁸⁶ Monet yritykset kuitenkin pyrkivät kantamaan sodan aikana kortensa kekoon, ja esimerkiksi puunjalostusyhtiöiden kerrottiin avustavan rintamalle lähteneiden perheitä tarjoamalla heille asunnon, lämmityksen ja sähkön.⁸⁷ Myös seuraavina vuosina julkaistuissa artikkeleissa pahoiteltiin, etteivät teollisuuden työnantajat hyvästä tahdostaan huolimatta kyenneet aikaansaamaan asuntoasiassa suurempaa ratkai-

⁸⁵ Mikkonen 1999, 38–41.

⁸⁶ T.V., Työnantajat ja asuntopula. Pääkirjoitus. *TL* 10/1943, 243–244.

⁸⁷ Akseli Kaskela, Sota-ajan huoltotyö puunjalostustehtaissa. *TL* 3/1943, 51–53.

sua vaikeana aikana ja kuinka maailmansota oli merkinnyt taka-askelia työväen asunto-olojen suhteen. Asunto-olojen parantaminen nähtiin kuitenkin näissäkin kirjoituksissa tärkeänä sosiaalisen työn kohteena.⁸⁸

Vaikka edellä lainatussa artikkelissa vuodelta 1943 kirjoitettiin, ettei asuntorakentaminen ollut pääprioriteetti teollisuusyrityksille, jälleenrakennuksen kaudesta väitelleen Antti Palomäen mukaan heti välirauhan solmimisen jälkeen moni muu sosiaalipoliittinen tema jäi kuitenkin asuttamisen takia taka-alalle. Kaupungit olivat pommitusten tuhoamia ja siirtoväelle oli löydettävä asuinpaikat. Edellä viitattujen artikkeleiden mukaan paine asuntotilanteen parantamiseksi ei koskenut pelkästään julkista valtaa vaan myös yrityksiä. Sotien jälkeinen tilanne oli Suomessa hankala, sillä puutavaraa lukuun ottamatta maa oli pitkälti riippuvainen ulkomaisista rakennustarvikkeista. Niiden saanti oli tietenkin hankalaa ja riittämätöntä, sillä lähestulkoon koko Eurooppa oli samaan aikaan jälleenrakennusprojektien parissa.⁸⁹ Myös Tuija Mikkosen mukaan teollisuustyönantajien oli rakennettava työntekijöilleen asuntoja, koska yhteiskunta ei pystynyt huolehtimaan jatkuvasti kasvavan asunnontarpeen täyttämisestä, ja sotienjälkeinen asuntopula johti työnantajienkin keskuudessa varsinaiseen rakennusbuumiin. Yritykset laskeskelivat, että pitkällä tähtäimellä työntekijöille tarjotut asunnot maksaisivat itsensä takaisin esimerkiksi työpaikkauskollisuutena ja työrauhana.⁹⁰ Samat argumentit näkyivät myös *Tehostajassa* ja *Teollisuuslehdessä*.

Työnantajan näkökulmasta asuntoasia määriteltiin lehdissä ensiksikin taloudelliseksi kysymykseksi. Artikkeleissa muistutettiin, että jos työntekijän asunto-olot olivat huonot ja hän sen vuoksi sairasteli ja hänen mielialansa laski, tuloksena oli heikentynyt työteho ja häiriintynyt työrauha. Nämä häiriötekijät taas johtivat tuotannon laskuun ja aiheuttivat taloudellisia tappioita. Toisekseen teollisuuden johdon tehtäväksi nähtiin työntekijöiden luottamuksen herättäminen ja vaaliminen, ja siihen kuului omalta osaltaan myös työntekijöiden asunto-oloista huolehtiminen.⁹¹ Eikä ”ammattitaitoinen ja tehokas työntekijä pysy sellaisen työnantajan luona, joka ei hänestä huolehdi”, ja kunnan asunnon tulikin vastata elämisen perustarpeisiin:

Ollakseen viihtyisä tulee asunnossa olla mahdollisuus lepoon ja virkistykseen sekä mahdollisuus henkisiin harrastuksiin. Siedettävien asunto-olojen saaminen on useimmiten perheen perustamisen edellytys. Tarpeeksi tilavan ja tyydyttävän asunnon saanti

⁸⁸ Esim. E. V. Saks., Tehtaiden johtamisesta sodan aikana. *TL* 8/1944, 160–162; Sosiaalipääalliköt neuvottelemassa. *TL* 11/1944, 225–226.

⁸⁹ Palomäki 2011, 267–271. Rakennustoiminnan valtiollinen sääntely oli tiukimmillaan vuosina 1946–1947 ja sääntely vaikeutti eniten kaupunkirakentamista, vaikka juuri kaupungeissa asuntopula oli kaikkein suurin.

⁹⁰ Mikkonen 1999, 51.

⁹¹ E. H. Liljeroosin esitelmaa selostava artikkeli Perheettömien työntekijäin asunto-olojen järjestämisestä. *TL* 11/1945, 120; Erkki W. Mohell, Sosiaalisen työn suuntaviivoja pienehkössä ja keskikokoisessa teollisuudessa. *TL* 12/1945, 264–266; A. Junttila, Teollisuuden työvoima- ja asuntokysymyksiä. *TH* 3/1947, 85–86.

on myös monilapsiselle perheelle perhe-elämän ensimmäisiä edellytyksiä. [...] Asunnon kunto vaikuttaa puolestaan siinä asuvien terveyteen. Jotta asunto täyttäisi tässä suhteessa tarkoituksensa, tulee siinä olla riittävä ilmatila ja lattiapinta-ala sekä tehokas ilmanvaihto. Sen tulee saada suoranaista auringon valoa ja olla vapaa kosteudesta sekä vedosta. Lisäksi sen tulee olla sopivan lämpöinen. Hyvin tärkeä merkitys on sillä, että asunto suo tarpeeksi eristyneisyyttä.⁹²

Kunnollinen asunto nähtiin siis tärkeänä levon, terveyden ja fyysisen jaksamisen kannalta. Teollisuuden parissa arveltiin asuntotoiminnan merkitys hyvin tärkeäksi, sillä eräässä *Tehostajan* kirjoituksessa arvioitiin, että joidenkin teollisuusyritysten työntekijöistä jopa 90 % asui teollisuuslaitoksen avustuksilla rakennetuissa taloissa. Myös kysymys asumismuodosta, lähinnä asunnon omistamisesta tai vuokralla-asumisesta, sai lehdissä palstatilaa. Omistusasunnon esitettiin paitsi tuovan työntekijälle onnistumisen iloa ja yhteiskunnallisen vastuun ja merkittävyyden tunnetta, myös sitouttavan työntekijää paikkakunnalle ja täten mahdollisesti myös työpaikkaansa. Oman asunnon ostaminen tai rakentaminen oli kuitenkin taloudellisesti kovin haastavaa kenelle tahansa työläiselle.⁹³

Työväen asunto-oloissa ei ollut kyse pelkästään taloudellisesta ja terveydellisestä näkökulmasta. Asunto-olojen todettiin useassa artikkelissa vaikuttavan merkittävästi työntekijän terveydentilan lisäksi myös hänen mielialaansa:

Asuntokysymyksen merkityksestä saa käsityksen, kun muistaa, että työntekijä käyttää vuorokaudesta tavallisimmin 8 tuntia siihen työhön, josta hän ja hänen perheensä saavat elatuksensa. Loppuajan vuorokaudestaan hän viettää pääasiassa asunnossaan – hänen perheestään puhumattakaan. Työväen asuntokysymyksellä on senvuoksi sekä yksilölle että yhteiskunnalle ratkaiseva merkitys. Ja koska työntekijän harrastukset sattuvat hänen vapaa-ajalleen, kietoutuu työväen asuntokysymys hyvin läheisesti muihinkin työväenhuollollisiin kysymyksiin.⁹⁴

Samassa kirjoituksessa selitettiin, miten ahdas ja huono asunto saattoi aiheuttaa perheenisän ja lasten vieraantumisen kodistaan, ”joka voi käydä hyvinkin kohtalokkaaksi perheen hyvinvoinnille ja koossa pysymiselle.” Myös lääketieteen tohtori Erkki Jokivartion kirjoituksen mukaan ahtaat asunto-olot oli-

⁹² Arvo Laukas, Työväen asuntohuolto Suomen suurteollisuudessa. *TL* 2/1947, 46. Ks. myös esim. Helmer Lehti, Työväen asunto-olot ja niiden kehittäminen. *TH* 10/1948, 342–346.

⁹³ Arvo Laukas, Työväen asuntohuolto Suomen suurteollisuudessa. *TL* 2/1947, 46; Vapaaehtoinen sosiaalitoiminta. *TH* 9/1948, 288–289. Pirkkoliisa Ahposen (1983, 79, 83–85) mukaan asumistasoa voi pitää hyvänä yleisen toimeentulon ja sen muutoksen indikaattorina, myös työväestön asemaa tarkasteltaessa. Vuokra-asunnon ahtaudesta ja epävarmuudesta tulee pidemmän päälle hyvinkin tukalaa, mutta oman asunnon hankkimiseksi työväki joutuu näkemään todella paljon vaivaa ja tekemään lujasti töitä. Etenkin perheen perustamisen kannalta omistusasunto on näyttäytynyt tärkeänä, sillä markkinoilta on ollut vaikea saada sopivia asuntoja perheille.

⁹⁴ Arvo Laukas, Työväen asuntohuolto Suomen suurteollisuudessa. *TL* 2/1947, 46.

vat omiaan aiheuttamaan yksityiselämän vaikeuksia, jotka taas kuluttivat työntekijät henkisesti loppuun.⁹⁵ Huonot asunto-olot esitettiin myös niin työtapaturmille kuin alkoholismillekin altistavana tekijänä.⁹⁶ Asumisen olot ja taso liittyivät olennaisesti siis työntekijän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja jaksamiseen.

Anu-Hanna Anttilan mukaan asunto-olot yhdistettiin myös työntekijöiden vapaa-ajan käytön problematiikkaan, sillä sivistyneiden, henkisten harrastusten edellytyksenä pidettiin riittävän tilavaa ja viihtyisää kotia. Tällaisesta kodista kun ei tarvinnut lähteä viettämään vapaa-aikaa kaduille tai ravintoloihin. Tästä syystä myös puutarhanhoito ja sisustaminen nähtiin hyvinä, työntekijöille sopivina harrastuksina.⁹⁷ Pauli Kettunen taas liittää asutuskysymyksen ja ennen kaikkea työntekijöiden omakotiasumisen itsekontrolliin ja funktionalistiseen yksilön vastuuseen. Kun työväki muutti omiin kohteihinsa ja heitä innostettiin oikeanlaiseen kodin- ja pihanhoitoon erilaisilla kilpailuilla, pyrittiin siirtämään hiljalleen vastuuta ja kontrollia perheille itselleen, erityisesti perheenäideille.⁹⁸

Kuten jo taylorismin ja fordismin kritiikkiä käsitelleessä luvussa esitin, sosiaalinen toiminta nähtiin tarpeelliseksi johtuen siitä, että teollistuminen ja rationalisointi olivat tehneet työnteosta ja elämän ehdoista yleensäkin työväestölle haasteellisemmat. Myös asunto-olot olivat muuttuneet haasteellisiksi juuri teollistumisen ja kaupungistumisen myötä, kuten piispa Eino Sormunen kirjoituksessaan lähestulkoon runollisesti ilmaisi:

Suurteollisuus on synnyttänyt suurkaupungit talohirviöineen, pimeine pihoineen, joilla leikkivät lapset eivät milloinkaan näe aurinkoa, liikennepulmineen ja sosiaalisine vaikeuksineen.⁹⁹

Antti Karisto, Pentti Takala ja Ilkka Haapola muistuttavatkin suomalaisten elintason muutosta käsittelevässä tutkimuksessaan, että teollistumiskehitystä ei voi yhdistää suoraviivaisesti elintason paranemiseen. Teollisuustyön fyysisen raskauden lisäksi teollisuuden ja sitä myötä työväen keskittymisellä tietyille alueille oli omat lieveilmiönsä, kuten edellä lainatussa artikkelissakin todettiin. Karisto,

⁹⁵ Erkki Jokivartio, Näkökohtia teollisuuslaitosten psykiatrisesta huollosta. *TL* 7-8/1948, 203–206. Myös Jussi Koivuniemen (2000, 214) mukaan jo sotienvälisenä aikana asunnot olivat olleet suurtyönantajille tärkeä osa tehdasjärjestystä, ja asuntorakentamista ja -avustamista käytettiin myös vakauttavana elementtinä työväen kasvatuksessa, kun pyrittiin ohjailemaan työväen vapaa-ajanviettoa ja asenteita haluttuun suuntaan.

⁹⁶ Mikko Hytönen, Alkoholismi teollisuudessa. *TL* 12/1948, 368–369; E. Seppälä, Teollisuuden tapaturmista. *TH* 1/1949, 39–46. Pertti Haapalan (1986, 164–165) mukaan alkoholinkäytöstä tuli oikeastaan ongelma vasta 1800-luvulla, jolloin työväen alkoholinkäytöstä alettiin kirjoitella lehdissä ja yleinen mielipide muuttui siihen suuntaan, että viina oli kaiken pahan alku ja juuri. Ongelma alkoholinkäytöstä tuli siksi, että käyttäjissä oli aiempaa enemmän köyhää ja nuorta väkeä, eikä tehdastyöläisten muutenkaan mielletty sopivan yhteen alkoholin kanssa, sillä samaan aikaan työnantajapolitiikka vaati ns. ”kunnollista työntekijää”. Haapalan mukaan alkoholinkäyttö ei sopinut yhteen kapitalistisen yhteiskunnan edellyttämän rationaalisen ihmiskäsityksen kanssa.

⁹⁷ Anttila 2005, 136–137.

⁹⁸ Kettunen 1994, 250–251.

⁹⁹ Eino Sormunen, Tekniikka ja ihminen. *TH* 10/1951, 6–8.

Takala ja Haapola puhuvat ”kaupungistumisen kaksikasvoisuudesta” eli siitä, miten kaupunki ja modernisaatio merkitsivät paitsi mahdollisuuksia, myös uhkia. ”Suomalaisten sielunmaisemana” on perinteisesti pidetty maaseutua, ja siksi kaupungistuminen ja samalla tapahtunut luonnosta irtaantuminen on nähty kielteisinä asioina.¹⁰⁰ Todennäköisesti juuri pimeiden kaupunkipihojen ja talohirviöiden takia työväkeä kannustettiin viettämään lomansa maaseudun helmassa. Loma-asioita ja muuta vapaa-aikaa pohditaan tarkemmin luvussa 5.4.

Asuntokysymys ei ratkennut 1940-luvun aikana ja asunto-oloista keskustelu jatkui seuraavankin vuosikymmenen puolelle. Vuonna 1950 *Tehostajassa* esimerkiksi esiteltiin, miten Amerikassa oli saatu työntekijöille rakennettujen talojen hinta kovinkin alhaiseksi käyttämällä ”Amerikalle niin tyyppilistä” sarjatuotantomenetelmää.¹⁰¹ Eräässä toisessa *Tehostajan* artikkelissa asunto-oloista huolehtiminen nähtiin edelleen jopa olennaisimpana vapaaehtoisen sosiaalitoiminnan osana:

Vapaaehtoisessa sosiaalitoiminnassa on tärkeimmällä sijalla eri muodoissa tapahtuva asuntoavustus. [...] Asuntoavustukset ovat yleisiä ennen kaikkea maaseutupaikkakunnilla, joissa ei ole varsinaista vapaata rakennustoimintaa, vaan joissa yritysten itsensä on vastattava asuntojen rakentamisesta ja kunnossapidosta.¹⁰²

Tuija Mikkosen mukaan 1950-luvulla perinteinen tehtaanasunto alkoi kuitenkin menettää merkitystään. Työsuhdeasuntojen tilalle tulivat liikeloudellisin periaattein toimivat asunto-osakeyhtiöt, eikä työnantajien ei tarvinnut enää harjoittaa liikeloudelliselta kannalta katsoen tappiollista asuntotoimintaa, sillä yhteiskunnan tarjoamat palvelut huolehtivat nyt työväestön tyytyväisyydestä.¹⁰³ 1950-luvulla asuntopoliittikka jäi niin sosiaalipoliittisissa kuin yritystenkin toimintaa koskevissa keskusteluissa eläkepolitiikan varjoon.¹⁰⁴ Aineistossa ajallista eroa ei kuitenkaan huomannut, joten ehkä muutos olisi havaittavissa pidemmälle 1950-luvulle menevistä julkaisuista.

¹⁰⁰ Karisto et al 1997, 196–197. Maaseudusta suomalaisena sielunmaisemana ks. esim. Alasuutari 1996, 39. Tuija Mikkonen (1999, 45) esittelee Alvar Aallon suunnittelemaa, Vaasan työläisille tarkoitettuja rivitaloja, joissa yksi peruste rivitalorakentamiselle kerrostalojen sijaan oli juuri jokaisen perheen oma piha ja näin ollen helppo pääsy luontoon. Anna-Maria Åström (1999, 85–87) on tutkinut työläiskaupunginosien rakentamista Helsingissä 1950- ja 1960-luvuilla, ja myös hänen näkemyksensä mukaan asukkaat haluttiin viedä lähelle luontoa tarjoamalla rakentamiskaisujen avulla aurinkoa, avaruutta ja vihreyttä. Useat Helsingin työläisalueet kuten Käpylä tai Vallila eivät täyttäneetkään täysin ns. kaupunkilaisasumisen merkistöä ja olivat luonnonläheisempiä alueita. Åströmin tutkimuksessa mainitaan näiden esimerkkien kohdalla käsite *semi-urbaani*.

¹⁰¹ Teuvo Lehti, Sarjatuotantona omakoteja USA:n rintamamiehille. *TH* 10/1950, 755–757.

¹⁰² K. G. Paulson, Sosiaalitoiminnan kustannuksista. *TH* 10/1952, 69–71. Asunto-olojen kiistattomasta merkityksestä 1950-luvun lehdissä ks. myös esim. H. Kaskela, Mihin suuntaan teollisuuden sosiaalitoimintaa olisi kehitettävä. *TH* 5/1950, 362–363; P. Jakonen, Miten voimme lisätä viihtyisyyttä töissä. *TL* 9/1950, 398–400; V. Hirvelä, Työväen asunnot. *TH* 3/1952, 22–29.

¹⁰³ Mikkonen 1999, 52. Päivi Uljas (2014, 92–93) on määritellyt sodanjälkeisen asutustoiminnan luonteeltaan sosiaalipoliittiseksi ja yhteiskunnallisia eroja tasoittavaksi. Valtiollisella tasolla asutustoimintaa toteutti esimerkiksi vuonna 1949 perustettu asuntotuotantotoimikunta ja Asuntorakennustuotannon valtuuskunta Arava, joka myönsi halpakorkoisia lainoja. Uusia asuntoja rakennettiin koko 1950-luvun ajan jopa 30 000 kappaletta vuodessa. Työsuhdeasunnoista ks. myös Ahponen 1983, 83–85.

¹⁰⁴ Karisto et al 1997, 297. Eläkekysymyksen nousemista asunto-asian ohi, ks. myös Uljas 2014, 87–89.

3.2 Huoltokonttorit ja huollon ja holhoamisen tematiikka

Teollisuusyritysten huoltokonttorit huolehtivat usein esimerkiksi työntekijöiden vuokran- ja veronmaksusta sekä vaikkapa asunnon ja polttopuiden hankinnasta. Ajatuksena huoltokonttoreiden taustalla oli, että työntekijät pystyisivät paremmin keskittymään omaan työhönsä, kun arjen käytännön asiat olivat jonkun muun hoidettavana.¹⁰⁵ Sodan aikana osa yrityksistä pyrki artikkeleiden mukaan avustamaan sotapalvelukseen kutsuttujen työntekijöiden perheitä asunnon lisäksi esimerkiksi korvaamalla sotaleskille miehen ansionmenetystä ennen kuin leski pääsi nauttimaan valtion avustuksista.¹⁰⁶ Orpo- ja leskiavustukset mainittiin vielä *Tehostajassa* esimerkiksi vuoden 1948 lehdissäkin, joten sodassa kaatuneiden työntekijöiden perheiden avustaminen ilmeisesti jatkui vielä silloinkin.¹⁰⁷

Pelkän taloudellisen avustamisen lisäksi myös huoltokonttoreiden suhteen artikkeleissa näkyi hyvin 1940-luvulla tapahtunut muutos sosiaalisen toiminnan merkityksessä: Sosiaali- tai työväenhuollon käsitettä pidettiin vuosikymmenen vaihteeseen tultaessa useassa kirjoituksessa vanhanaikaisena terminä, joka viittasi paitsi taloudelliseen, myös henkiseen patriarkaaliseen holhoukseen. Esimerkiksi Erkki Salomaa kirjoitti vuonna 1947 *Tehostajaan*, kuinka vanha käsite *huollosta* pitäisi siirtää historiaan, sillä se tarkoitti ylhäältäpäin tulevaa holhousa.¹⁰⁸ Niin myös huoltokonttoreiden tarkoituksena oli *Tehostajassa* julkaistun toisen artikkelin mukaan edistää työntekijöiden säästäväisyyttä ja auttaa sekä opastaa henkilökunnan jäseniä heidän taloudellisissa pyrkimyksissään. Vaikka henkilökunnan raha-asioista siis huolehdittiin huoltokonttoreiden välityksillä ja henkilökohtaisten huoltotilien kautta, tarkoitus oli myös opettaa rahankäyttöä. Huoltokonttoreihin saattoi useissa tehtaissa avata esimerkiksi säästötilejä. Oikein järjestetty huoltokonttori oli ”verrattain halpa ja varsinkin hyödyllinen sosiaalinen toimintamuoto sekä teollisuuslaitokselle itselleen että sen henkilökunnalle.” Se opetti työntekijöille säästäväisyyttä ja herätti heissä vastuuntuntoa oman taloudellisen hyvinvointinsa eteen ponnistelemiseksi.¹⁰⁹ Säännöstelyvuosia tutkineen Satu Jaatisen mukaan säästäminen olikin suosittu teema jälleenrakennuksen kaudella, jolloin kulutusta leimasi ajatus kohtuullisuudesta – järkevän rahankäytön tuloksena säästetyt varat sijoitettiin pankkitilille, josta ne myöhemmin voitiin nostaa perheen hyvinvoinnin eteen tehtyä kannattavaa hankintaa, kuten vaikkapa pesukonetta varten.¹¹⁰

¹⁰⁵ Esim. Teräs 2009, 297; Anttila 2005, 51.

¹⁰⁶ Akseli Kaskela, Sota-ajan huoltotyö puunjalostustehtaissa. *TL* 3/1943, 51–53; A. Hackzell, Mietteitä Keskusliiton tehtävistä sodan aikana ja sen jälkeen. *TL* 6-7/1944, 118–120.

¹⁰⁷ Vapaaehtoinen sosiaalitoiminta. *TH* 9/1948, 288–289.

¹⁰⁸ Erkki Salomaa, Sosiaalitoiminta ja työväestö. *TH* 9/1947, 309–310. Ks. huolto-käsitteestä myös Keijo Keravuori, Sosiaalityö ja sen merkitys työntekijöille. *TH* 9/1949, 563–566.

¹⁰⁹ Martti Kallio, Huoltokonttori. *TH* 2/1949, 89–91.

¹¹⁰ Jaatinen 2004, 89.

Johdantoluvussa käsittelin lyhyesti työsuojelun muuttunutta käsitteistöä, ja Pauli Kettusen mukaan käsitteiden muutokset kuvaavatkin pitkälti lainsäädännössä ja työsuojelun kentällä tapahtuneita suurempia muutoksia. Tutkimusaineistossa erottuu selkeästi pohdinta sosiaalitoimintaa ja sen tavoitteita parhaiten kuvaavasta käsitteistöstä. Sosiaalipäällikkö Keijo Keravuori pohti vuonna 1949 taloudellisen avustamisen käsitteitä:

Valtion, kuntien ja ainakin suurimmalta osalta myös yleisluontoisten järjestöjen sosiaalitoimintaa voitaneen perusteellusti nimittää yhteiskunnalliseksi huoltotyöksi tai *sosiaalihuolloksi*. Sen tehtävän kohdistuvat etupäässä vähävaraisiin, jotka ovat yhteiskunnan avun tarpeessa ikänsä tai ruumiillisen tai henkisen sairautensa vuoksi. Sen tarkoituksena on yhteiskunnan vähäväkisten jäsenten taloudellisen, terveydellisen ja siveellisen hädän torjuminen. *Sosiaalityö* teollisuus- ja liikelaitoksissa kohdistuu sensijaan etupäässä kaikkiin asianomaisessa laitoksessa työskenteleviin, varallisuussuhteista riippumatta. Sen piiriin kuuluvat kaiken ikäiset, terveet ja sairaat, rikkaat ja köyhät, laitosten johtajat, virkailijat ja muut työntekijät. – Tästä työstä puhuttaessa käytetään yleisimmin nimityksiä sosiaalinen toiminta, sosiaalitoimikunta ja sosiaalityö. Nimitykset huoltotyö ja henkilöstöhuolto tässä yhteydessä ovat jo siirtymässä pois käytöstä.¹¹¹

Keravuori teki kirjoituksessaan siis selkeä eron *sosiaalihuollon* ja *sosiaalityön* välillä, jolloin sosiaalihuolto oli perinteisen kaltaista, huono-osaisiin kohdistuvaa huoltotyötä, ja sosiaalityö taas kaikkiin laitoksessa toimiviin henkilöihin tasaisesti kohdistuvaa. Sosiaalityön tai sosiaalisen toiminnan kentän nähtiin monipuolistuneen niin merkittävästi, ettei huolto ollut enää sitä parhaiten kuvaava termi. Huoltotyön nähtiin olevan valtion tai kunnan yhteiskunnan vähävaraisimpiin kohdistamaa avustustyötä.¹¹² Jos pidetään mielessä aiemmin esitelty Matti Heikkilän jaottelu sosiaalipolitiikan köyhäinhoidolliseen ja hyvinvointivaltiolliseen kauteen, keskustelu huolto-sanankäytöstä ja sen vähävaraisiin kohdistuvasta konnotaatiosta liittyvät tuohon taitekohtaan, jolloin köyhäinhoidollisesta vaiheesta oltiin jo siirtymässä kohti hyvinvointivaltiollista aikaa, jossa kaikki asemasta ja varallisuudesta riippumatta ovat sosiaalisenkin toiminnan kohteita.

Huoltokonttori- ja avustuskassatoimintakin suuntautui tasapuolisesti kaikille työntekijöille, ei vain taloudellisesti heikoimmille. Sen sijaan ajatus siitä, missä määrin sosiaalinen toiminta oli edelleen holhoavaa, näyttäytyi lehdissä hieman ristiriitaisena. Vaikka vanhat termit hylättiin siksi, että niiden koettiin kuvastavan vanhanaikaista holhoamista, kuitenkin pidettiin myös hyvin todennäköisenä sitä, etteivät työntekijät pystyisi omin päin säästämään tarpeeksi rahaa taatakseen itselleen samanlaisen sosiaalisen turvan kuin mitä esimerkiksi huoltokonttorit, avustuskassat ja muu sosiaalinen toiminta

¹¹¹ Keijo Keravuori, Sosiaalityön ongelmia. *TH* 8/1949, 497–502.

¹¹² Kettunen (1999, 255) selittää käsitteiden muutoksesta seuraavasti: *työväensuojelu* oli 1930-luvulle saakka tarkoittanut valtiollista sääntelyä työntekijöiden suojelun suhteen, esimerkkinä Kettunen käyttää sosiaalivakuutusta. Työväensuojelun käsitteen korvasi 1930-luvulla kuitenkin *sosiaalipolitiikka*, joka taas tarkoitti työntekijän henkeä, terveyttä, työkykyä, henkistä ja siveellistä kehitystä vaarantavien seikkojen torjumista.

heille tarjosivat.¹¹³ Eräänkin *Tehostajan* artikkelin mukaan huoltokonttoreiden tai sosiaalitoiminnan muutenkaan ei ollut tarkoitus olla holhousta, vaan niiden avulla yritettiin luoda mahdollisuus alaisten omaan kiinnostukseen perustuvalla toiminnalla ja tukea sitä, sekä pyrittiin herättämään työntekijöissä aloitteellisuutta oman taloudellisen asemansa parantamiseksi:

Sana ”huolto” tuo tässä yhteydessä kuitenkin mieleen lähinnä sentapaiset sanat kuin ”avustus” ja ”holhous”. Näitä kumpaakaan ei teollisuuslaitoksen sosiaalityö tarkoita. Eihän ole oikein, että henkilö, joka elättää itsensä ja perheensä omalla työllään, olisi sen lisäksi vielä avustuksen tarpeessa. Sosiaalityö ei ole myöskään henkilöstön holhousta, vaan sen tarkoituksena on lähinnä antaa mahdollisuuksia ja herätteitä oma-aloitteiselle toiminnalle kuten esim. omakotirakentamiselle, itseopiskelulle, vapaa-aikoina harrastettavalle urheilulle yms.¹¹⁴

Pauli Kettunen käsittelee huoltokonttoreita paternalismin ja funktionalismin yhdistymisen aiheuttaman itsekontrollin ilmentymänä. Paternalistisista, holhoavista avustuskassoista oli siirrytty opettavaisiin ja kasvattaviin huoltokonttoreihin, joiden tehtäviä olivat nimenomaan työntekijöiden talouden järkipäistäminen ja edistäminen sekä rahankäyttöön ja säästämiseen opettaminen, ei niinkään enää heidän taloutensa ylläpitäminen. Kuitenkin huoltokonttorit samaan aikaan puuttuivat työntekijöiden itsemääräämisoikeuteen, sillä konttorit useimmiten pidättivät työntekijöiden palkasta tai heidän huoltotililtään automaattisesti edellä mainitun kaltaiset pakolliset ja säännölliset menot, mikä myös tarkoitti sitä, ettei työntekijä voinut käyttää rahaa niin sanotusti huonoihin tarkoituksiin.¹¹⁵ Konkreettinen vastuu taloudenhoidosta oli siis pitkälti huoltokonttoreilla, mutta samaan aikaan huoltokonttorin oli tarkoitus edistää säästäväisyyttä ja herättää työntekijöissä vastuuta.

3.3 Palstaviljelyllä ja ruokaloilla apua hankalaan elintarviketilanteeseen

Useissa *Teollisuuslehden* ja *Tehostajan* artikkeleissa esiteltiin teollisuuslaitosten työntekijöilleen tarjoamaa palstaviljelytoimintaa, jonka merkitystä hyvinvoinnin lisääjänä erityisesti sodan aikana sekä sen jälkeisinä säännöstelyn vuosina korostettiin. Sosiaalineuvos Akseli Kaskela kuvasi *Teollisuuslehdessä* vuonna 1943 palstaviljelytoimintaa erääksi sota-ajan tärkeimmistä sosiaalisen toiminnan aloista:

Sota-ajan tärkeimpiä huoltomuotoja on myös toiminta, joka kohdistuu yhtiöiden palveluksessa olevan väestön elintarviketilanteen kohottamiseen. Tässä suhteessa on ennen kaikkea mainittava palstaviljely, joka viime kesänä saavutti aikaisempia laajemmat mitasuhteet. Pelkästään puunjalostustehtaissa työntekijäin omakohtaisella palstaviljelyllä

¹¹³ Esim. Keijo Keravuori, Sosiaalityö ja sen merkitys työntekijöille. *TH* 9/1949, 563–566; Sosiaalipoliittinen kehitys maailmassa v.1947 – 48. *TL* 3/1949, 88–89; E. Seppälä, Teollisuuden tapaturmista. *TH* 1/1949, 39–46; Y. W. Puhakka, Työnantajan köyhäinhoidollinen elatusvelvollisuus. *TL* 1/1949, 10–11.

¹¹⁴ Vähentääkö rationalisointi työntekijöiden sosiaalista turvallisuutta? *TH* 9/1951, 72–74.

¹¹⁵ Kettunen 1994, 250; Anttila 2005, 51.

koottiin viime syksynä yli 10 miljoonaa kiloa perunaa ja vastaavassa suhteessa juurikasveja.¹¹⁶

Kaskela selvitti yritysten auttavan palstaviljelytoimintaa alkuun suorittamalla keväisin palsta-alueiden perusmuokkauksen ja hankkivan halpaan hintaan siemenet. Useimmat tehtaat tarjosivat myös kotitalousneuvoja, joihin sisältyi esimerkiksi opastusta viljeltyjen tuotteiden säilömisestä. Artikkeleissa kerrottiin myös useiden yritysten järjestävän kala-, marja- ja sieniretkiä yrityksen kustantamalla, työntekijöille ilmaisilla kulkuneuvoilla, sekä perustaneen kala- ja kauppahalleja helpottamaan elintarvikkeiden saantia ja jakelua. Työpaikkaruokaloiden tarkoitus taas oli mahdollistaa edes yhden lämpimän päivittäisen aterian saanti, ja vieläpä edulliseen hintaan. Ruokalat eivät artikkelin mukaan saaneet olla liikeyrityksellistä toimintaa, vaan pääasia oli ravitsevan ruoan tarjoilu markalla tai kahdella, vaikka toiminta olisikin ollut yritykselle tappiollista.¹¹⁷

Satu Jaatinen muistuttaa, että vaikka monet olivat odottaneet elintarvikesäännöstelyn loppumista sodan päätöksen lähestyessä, oli elintarviketilanne itseasiassa pahimmillaan juuri sodan loputtua vuonna 1945. Maatalouden tuotanto oli tuolloin jos mahdollista vielä sotavuosiakin huonommalla tolalla ja korttikaupasta pystyttiin vapauttamaan vain muutamia kotimaisia tuotteita. Elintarvikkeiden säännöstely jatkui useiden tuotteiden (suola, sianliha, naudanliha, peruna) kohdalla vuoteen 1947 asti, ja esimerkiksi maito vapautui säännöstelyn alta vasta huhtikuussa 1949. Virallisesti säännöstelyn katsotaan kokonaan päättyneen alkutalvesta 1954, jolloin kahvia ei tarvinnut enää ostaa ”kortilla”.¹¹⁸

Toisaalta palstaviljelytoiminnalla oli muitakin tavoitteita työntekijöiden elintarvikesaatavuuden parantamisen lisäksi. Kaskela kirjoitti samassa artikkelissa, että palstaviljelytoiminnalla oli tarkoituksena saada työntekijä ymmärtämään, että hän voi itsekin parantaa taloudentilaansa:

Palstaviljelytoiminta on siinä suhteessa erinomaista sosiaalista huoltoa, että se saa työntekijän itse yrittämään parantaakseen taloudellista asemaansa. Työn tulos on siinä myös helposti nähtävissä, osoittaen siten lyhytnäköisemmällekin ihmiselle, mitä merkitsee omakohtainen yritteliäisyys ja ahkeruus.¹¹⁹

Elintarviketilanne jatkui hankalana melko pitkään, ja epäilemättä osittain siitä syystä palstaviljelytoiminnan sekä muutoinkin elintarvikkeiden hankinnasta työntekijöitä varten kirjoiteltiin lehdissä myös 1940-luvun loppupuolella ja 1950-luvun alussa.¹²⁰ Myös vastuuntunnon kehittämisen tematiikkaa

¹¹⁶ Akseli Kaskela, Sota-ajan huoltotyö puunjalostustehtaissa. *TL* 3/1943, 51–53. Vaikeasta elintarviketilanteesta ja palstaviljelytoiminnasta myös esim. Puunjalostusteollisuuden sosiaalipäivät, *TL* 8/1943, 193–194.

¹¹⁷ Akseli Kaskela, Sota-ajan huoltotyö puunjalostustehtaissa. *TL* 3/1943, 51–53. Ks. myös Erkki W. Mohell, Sosiaalisen työn suuntaviivoja pienehkössä ja keskikokoisessa teollisuudessa. *TL* 12/1945, 266.

¹¹⁸ Jaatinen 2004, 57–59. Maaseudulla elintarvikkeita oli usein paremmin saatavilla kuin kaupungeissa. Pulavuosista, säännöstelystä ja kotitalouksien auttamisesta ks. myös Heinonen et al 2005, 52–54.

¹¹⁹ Akseli Kaskela, Sota-ajan huoltotyö puunjalostustehtaissa. *TL* 3/1943, 51–53. Vastuuntunnosta myös esim. Saksittua, Työtehokysymyksen sosiaalinen puoli. *TH* 2/1943, 57.

¹²⁰ Esim. O. Lindblom, Ajatuksia sosiaalitoiminnasta. *TL* 8/1947, 231; Akseli Kaskela, Vapaa-ajan vietto. *TH* 3/1948, 78–80; Vapaaehtoinen sosiaalitoiminta. *TH* 9/1948, 288–289.

pohdittiin myöhemmissäkin kirjoituksissa. Sosiaalipäällikkö Keijo Keravuori useampiakin artikkeleita *Tehostajaan* ja *Teollisuuslehteen*. Keravuori kuvaili, miten ”Palstaviljelytoiminnassa yhtyvät huvi ja hyöty sekä ruumiin että sielun terveyttä edistävinä”.¹²¹ Toisessa kirjoituksessaan Keravuori myös esitti, että yksi sosiaalisen toiminnan tärkeimpiä tehtäviä oli työntekijöiden omatoimisuuden kehittäminen ja heidän vastuuntuntonsa herättäminen:

Vastuuntunnon kehittämistä on vaalittava. Kun saadaan jokin henkilö oppimaan tuntemaan vastuunsa jossakin asiassa, on hän itse onnellinen ja hän oppii silloin myös helpommin hoitamaan kaikkia asioitaan ja töitään sääntillisesti.¹²²

Keravuoren pohdinnassa kiteytyykin mielenkiintoisesti artikkeleissa laajemminkin näkynyt sosiaalisen toiminnan kasvatuksellisuuden pyrkimys. Sosiaalisen toiminnan eri muotojen tavoitteet olivat usein moninaisia ja limittäisiä. Yksittäiset toimintamallit, kuten vaikkapa juuri palstaviljelytoiminta tai asunto-oloista huolehtiminen, tähtäsivät useampaan eri tavoitteeseen – tässä tapauksessa sekä taloudellisen aseman parantamiseen että vastuuntunnon ja omatoimisuuden herättämiseen. Myös monien muiden teemojen alla tullaan tässä työssä käsittelemään tavoitteiden moninaisuutta, ja sosiaalisten toimintamallien useat eri tavoitteet ovatkin itsessään merkittävä tutkimustulos, sillä ne kuvastavat hyvin rationalisoinnin kokonaisvaltaisuutta.

3.4 Armopalojen jakamista vai yhteiskunnallista vastuuta?

Anu-Hanna Anttilan mukaan 1930-luvulla yritysten harjoittamaan huoltotoimintaan suhtauduttiin työntekijöiden keskuudessa jopa vihamielisesti, sillä se koettiin armopalojen antamisena ja holhoamisena. Tilanne ei varsinaisesti helpottanut sotien jälkeenkään, jolloin työväenjärjestöjen ja työnantajien poliittisesti latautuneet käsitykset sosiaalisesta toiminnasta olivat edelleen sen verran kaukana toisistaan, että vuonna 1944 ensimmäiseen yleissopimukseen oli kirjattava kompromissi: työnantajilla oli oikeus harjoittaa huoltotoimintaa, mutta sillä varauksella, että minkäänlaisia esteitä ei asetettu työntekijöiden omatoimisuudelle asian suhteen. Teollisuuden oli siis sopeuduttava ajatukseen, etteivät työntekijät olleet enää vain passiivisia huoltotoimen kohteita. Yritysten sosiaalinen toiminta yleistyi ja monipuolistui 1940-luvun alussa, jolloin monet teollisuuslaitokset perustivat sosiaalitoimistoja tai -osastoja suunnittelemaan toimintaa. Tehtaiden sosiaalipäälliköiksi tai -johtajiksi palkattiin usein entisiä upseereja, jotka olivat sodassa johtaneet miehiä rintamalla – tällä yritettiin lisätä yhteenkuuluvuuden tunnetta ja samalla voittaa miespuolisten työntekijöiden suosio sosiaalitoiminnan puolelle.¹²³

¹²¹ Keijo Keravuori, Sosiaalityö ja sen merkitys työntekijöille. *TH* 9/1949, 563–566.

¹²² Keijo Keravuori, Sosiaalityö vastuuntunnon kehittäjänä. *TL* 9/1950, 386, 388.

¹²³ Anttila 2005, 182–184. Ks. myös Mansner 1984, 80.

Sota-aika ei tuonut haasteita pelkästään valtiolliselle sosiaalipolitiikalle, vaan se hankaloitti myös yritysten sosiaalitoimintaa, kuten jo edeltävissä alaluvuissa on pohdittu. Sotavuosina julkaistuissa kirjoituksissa nousi usein esiin se, miten sodan aiheuttama poikkeusaika teki sosiaalitoiminnan samaan aikaan kuitenkin myös entistä tärkeämmäksi:

Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliiton toimitusjohtaja, eversti V. A. M. Karikoski merkille pantavalla tavalla korosti sosiaalisen toiminnan sodanaikaista merkitystä. Hän huomautti siitä, että kaikki tuotantoon vaikuttavat tekijät kärsivät sodan rasituksista ja että kaikkein suurimpien vaikeuksien ja rasitusten alaisena on tärkein ja arvokkain tuotannon edellytyksistä, nimittäin elävä ihminen; työnjohto ja työntekijät. Siitä syystä on tämän puolen hoitamiseen kiinnitettävä aivan erikoista huomiota, hän lausui, ja ponnistettava kaikki voimat sellaisten olosuhteitten luomiseksi, että työntekijät ruumiillisesti ja henkisesti mahdollisimman virkeinä ja tyytyväisinä voisivat suorittaa tärkeitä tehtäviään yhteiskunnassa. Tämän asian hoitaminen muodostaa kaikkein tärkeimmän ja herkimmän osan koko tuotantoprosessista.¹²⁴

Ihmisen erottuminen tuotantoprosessin tärkeänä osana oli ihmishuokoukunnan oppien mukaista rationalisointia. Tuotantoprosessia ei voinut tehostaa, ellei huomiota kiinnitetty koneen ääressä töitä tekevään ihmiseen. Koko sosiaalinen toiminta tähtäsi nimenomaan niin sanotun inhimillisen tekijän huomioimiseen. Artikkeleissa esitettiin eriäviä mielipiteitä siitä, oliko sosiaalisen toiminnan merkitys ymmärretty jo ennen sotaa, vai avasiko vasta sota lopullisesti silmät työntekijöiden huomioimisen tärkeyden suhteen.¹²⁵ Myös rintamalta palaavista huolehtiminen näkyi selkeästi vuosien 1943–1945 julkaisuissa. Niissä kirjoitettiin paljon kotiuttamisrahasta, kuukausipalkan maksun jatkamisesta niille perheille, joiden miehet kotiutuvat myöhemmin, asemiesten työhön sijoittamisesta, odotusrahasta, pikakursseista uudelleen kouluttamiseksi ja kodinperustamislainoista.¹²⁶

Sodan jälkeisessä aineistossa Anttilan kuvailemat jännitteet näkyvät kirjoittajien tavoissa määritellä oikeanlaisen sosiaalitoiminnan harjoittaminen. Edellä esitin jo, miten palstaviljelyn ja huoltokontto-
reiden tavoitteena oli taloudellisen tukemisen lisäksi myös kasvattaa työntekijöitä sekä herättää heissä vastuuntuntoa. Sosiaalisessa toiminnassa ei ollut kysymys pelkästään rahasta, sillä ”vaikka työntekijän huolto nielee suuria summia, se luo aikaa myöten arvoja, jotka eivät ole eduksi ainoastaan omalle liikelaitokselle, vaan myös koko maalle ja kansalle.”¹²⁷ Eräessä *Teollisuuslehden* pääkirjoituksessa selitettiin yritysten sosiaalitoiminnan olevan nimenomaan yhteiseen etuun tähtäävää toimintaa, jonka merkitys sosiaalipolitiikan kokonaisjärjestelmässä usein unohdettiin:

¹²⁴ Teollisuuden sosiaalinen toiminta sodan aikana. Pääkirjoitus. *TL* 8/1943, 189–190, 193.

¹²⁵ Ks. esim. Sota-ajan huoltotyö puunjalostustehtaissa. *TL* 3/1943, 51–53; Teollisuuden sosiaalinen toiminta sodan aikana. Pääkirjoitus. *TL* 8/1943, 189–190, 193.

¹²⁶ Ks. esim. Työtehopäivien johdosta. Pääkirjoitus. *TL* 9/1943, 215–217; Kotiutettujen asemiesten etuudet. *TL* 12/1944, 249–250; A. Hackzell, Mietteitä Keskusliiton tehtävistä sodan aikana ja sen jälkeen. *TL* 6-7/1944, 118–120.

¹²⁷ Seija Karilas, Tehdashuoltotyökin kaipaa tehostusta. *TH* 8/1944, 232–233.

Sen sijaan yleensä unohdetaan tai vain eräin lyhyin, pintapuolisin maininnoin sivuutetaan se monipuolinen, laaja ja syvälle luotaava toiminta, jota yksityinen vapaa talouselämä, lähinnä teollisuus, harjoittaa suorittaessaan ns. sosiaalityötä työntekijäkuntansa hyväksi.¹²⁸

Pääkirjoituksessa nähtiin yritysten sosiaalitoimintaan kohdistamat panostukset varsin merkittävinä, ja siinä kuvailtiin Suomessa olevan ”erikoislaatuinen sosiaalipoliittinen kokonaisjärjestelmä”.

Myös historiantutkijoiden keskuudessa yleisen käsityksen mukaan tehdasyhteisöjen paternalistisista huoltojärjestelmistä siirryttiin hiljalleen 1900-luvun puolessa välissä kokonaisvaltaisempaan suuntaan. Esimerkiksi Mirja Satkan mukaan sodan jälkeen suomalaisiin iskostui ajatus jaetusta sosiaalisesta vastuusta, joka korvasi entisen järjestöjen ja teollisuuslaitosten harjoittaman huoltotyön. Hyvinvoinnin lisäämisestä tuli kansallinen projekti ja niin valtion kuin koko kansakunnankin lävistänyt, kaikkien yhteinen tavoite. Sosiaalinen työ ammatillistui, kun esimerkiksi kuntiin palkattiin huoltotyöntekijöitä.¹²⁹ Myös lähdemateriaalissa on havaittavissa tämä muutos, sillä vaikka lehdissä edelleen esitettiin kattavasti teollisuuslaitosten sosiaalitoimintaa ja sen merkitystä korostettiin, samaan aikaan kuvattiin valtion vastuuta kansalaisistaan ja heistä huolehtimisesta.

Useissa *Tehostajan* ja *Teollisuuslehden* artikkeleissa myös vertailtiin teollisuuden ja valtion sosiaalitoimintaan käyttämiä kuluja: eräässä artikkelissa arvioitiin teollisuuden käyttäneen vuonna 1943 sosiaalipoliittiseen toimintaan noin 850 miljoonaa markkaa, mutta ”sosiaaliministeriön ja siihen liittyvien hallinnonhaarojen menot, jotka sentään ilmoittavat huomattavan osan valtion *koko maata* silmällä pitäen suorittaman sosiaalipolitiikan kustannuksista, nousivat valtion tilinpäätöksen mukaan vain 787 milj. markkaan.” Toisessa kirjoituksessa teollisuuden sosiaalikulujen selvitettiin muodostavan lähes kolmasosan kaikista maan sosiaalipoliittisiin tarkoituksiin käytetyistä varoista.¹³⁰ Teollisuuden sosiaalitoiminta esitettiin siis mittavana ja merkittävänä panoksena julkisen vallan harjoittaman sosiaalipolitiikan rinnalla.

Keijo Keravuori arvioi *Tehostaja*-lehdessä sosiaalisen toiminnan merkitystä myös työntekijän näkökulmasta, ja toiminnan tärkeyttä hän piti melko itsestään selvänä. Keravuori vertasi, miten työnantajan näkökulmasta oli rahallisesti laskettuna yhdentekevää, maksoiko hän työstä koko palkan rahana, vai osan rahana ja osan sosiaalietuuksina esimerkiksi huoltokonttoreiden ja asunto-avustamisen muo-

¹²⁸ Sosiaalitoiminta ja sosiaalikulut. Pääkirjoitus. *TL* 11/1946, 249. Sosiaalisesta toiminnasta kaikille yrityksen palveluksessa oleville tasa-arvoisesti kuuluvana, ks. myös esim. Erkki Salomaa, Sosiaalitoiminta ja työväestö. *TH* 9/1947, 309–310; O. Lindblom, Ajatuksia sosiaalitoiminnasta. *TL* 8/1947, 231.

¹²⁹ Satka 1999, 308–309. Ks. huoltotyön systemaattisuudesta myös Teräs 2009, 286–287 ja yhteisen hyvän tematiikasta esim. Anttila 2005, 211–213.

¹³⁰ Suora lainaus Esa Kaitila, Sosiaalitoiminta ja sosiaalikulut. Pääkirjoitus. *TL* 11/1946, 249. Ks. myös Teollisuuden sosiaalitoiminnan merkitys työntekijöille ja teollisuuslaitoksille. *TH* 9/1947, 298–299. Teollisuuden sosiaalikulusta ks. myös esim. Anttila 2005, 203–206.

dossa. Työntekijän näkökulmasta ero oli suuri, sillä jos sosiaalietuudet ”siirrettiin” maksettavaksi rahana, työntekijän asema ja olosuhteet huononivat, sillä samalla rahalla hän ei pystynyt omin päin hankkimaan itselleen yhtä kattavaa turvaa tai edes asuntoa. Hyvin epätodennäköisenä Keravuori piti myös sitä, että työntekijä pystyisi omin päin säästämään ja käyttämään ylimääräistä rahaa hankkiakseen itselle niitä etuja, mitä yritykset sosiaalisella toiminnallaan tarjosivat. Keravuoren arvion mukaan työntekijät rahat kuluisivat muihin päivittäisiin ja kuukausittaisiin elämän tarpeisiin.¹³¹ Edellä esitin Pauli Kettusen näkemyksen paternalismiin kuuluvasta ajatuksesta, jonka mukaan työntekijä itse oli syystä tai toisesta kykenemätön edistämään hänen hyvinvointinsa kannalta ”todellisia” intressejä, ja Keravuoren kirjoituksessa tällaisina intresseinä näyttäytyivät säästäminen sekä asunnon ja terveydenhuollon hankkiminen. Itsenäisesti näihin tavoitteisiin pääseminen olisi työntekijälle valtava taakka, joten toimivampi systeemi oli, että työnantaja huolehti näiden intressien toteuttamisesta.

Keravuoren kirjoituksissa oli siis havaittavissa yhteiskunnallisen yritys vastuun ideoita. Edellä lainatussa artikkelissa hän kiteytti ajatuksensa siitä, kuinka ”Teollisuuden sosiaalityön tehtävänä voitaisiin sanoa olevan yhteiskunnallisten olojen kehittämisen erityisesti yhdistämällä teollisuuden palveluksessa olevien työntekijöiden ja heidän perheittensä jäsenten elinehtojen suotuisaa kehitystä.”¹³² Jyväskylän yliopiston johtamisen professori Tuomo Takala selittää yrityksen yhteiskunnallisen vastuun tarkoittavan ajatusta siitä, että yrityksen tulee kantaa vastuuta ympäristöstään ja ainakin lähiyhteisöstään. Vaikka yritys vastuu yleensä mielletään globaalin markkinatalouden ja 1900-luvun jälkipuolella heränneeksi ilmiöksi, Takalan mukaan tällaista vastuun käsitystä on näkynyt esimerkiksi 1930-luvulla ja jo aiemminkin, etenkin patriarkaalisissa maaseudun tehdasyhteisöissä, joissa tehdas huolehti niin kouluista, palokunnista kuin terveydenhuollostakin.¹³³ Yhteiskuntavastuun ajatuksia näkyi aineistossa ajoittain lähinnä Keravuoren ja Huhtamäen kirjoituksissa, mutta ei merkittävässä mittakaavassa.¹³⁴ Sen sijaan *Tehostajassa* ja *Teollisuuslehdessä* käytiin samaan aikaan keskustelua myös siitä,

¹³¹ Keijo Keravuori, Sosiaalityö ja sen merkitys työntekijöille. *TH* 9/1949, 563–566. Verrattuna aiempaan lainaukseen arvoista, myös Keravuori näki, että sosiaalisen toiminnan avulla saavutettiin ”paljon sellaisia arvoja, joita ei voida mitata rahalla”. Aloitteellisuus, vastuuntunto ja itsestään huolehtimisen periaatteet kuuluivat Keravuoren kirjoitusten mukaan näihin arvoihin, siinä missä myös esimerkiksi siveellisyys, raittius ja muutenkin terveelliset elämäntavat, joista lisää tuonnempana.

¹³² Keijo Keravuori, Sosiaalityö ja sen merkitys työntekijöille. *TH* 9/1949, 563–566. Tuomo Takala (2004, 212, 219–220)

¹³³ Takala (2004, 212, 218–220) puhuu 1900-luvun uudesta liike-elämän ideologiasta (*modern business ideology*), jolloin yrityksen asema yhteiskunnassa muuttui. Yritykselle ja yritysjohdolle haluttiin antaa laajempi sosiaalinen vastuu perustuen siihen, että yrityksellä oli velvollisuus huolehtia ympäristöstään. Näin johto yleisen hyvinvoinnin luojana (*public steward*) oli velvoitettu ylläpitämään ja kehittämään sosiaalisia tavoitteita, ja voiton lyhyen tähtäimen maksimoinnin sijaan yritykset alkoivat tavoitella pidemmän päälle edullista toimintaa. Siltaojan ja Takalan (2003, 19–20, 22) mukaan yrityksen yhteiskuntavastuu rakentuu neljästä eri osa-alueesta: taloudellisesta, lainsäädännöllisestä, eettisestä ja vapaaehtoisesta toiminnasta.

¹³⁴ Yhteiskunnallinen vastuu terminä mainittiin kuitenkin myös Leo Paukkusen artikkelissa *Teollisuus ja yhteiskunta*, *TL* 3/1952, 311–312.

miten sosiaalitoiminnasta ei saanut tulla itsetarkoitus, vaan sen piti olla alisteinen tai vähintään tasa-vertainen yritysten varsinaiselle, ensisijaiselle päämäärälle eli tuotannolle, ja yritysten sosiaalityöhön sijoittamat ”miljarit” olisi pyrittävä käyttämään tarkoituksenmukaisesti. *Tehostajassa* esitettiin vertailukohdaksi esimerkiksi Ruotsin mallia, jossa oli pidetty kiinni sosiaalisesta huollosta kansalaisoi-keutena ja ennemminkin yhteiskunnan kuin yritysten vastuualueena.¹³⁵ Sosiaalisen toiminnan olisi lehtien mukaan myös hyvä päästä eroon ”itsestäänlankeavan, ansiottoman palkanlisän” leimasta.¹³⁶ Tätä pohdittiin sekä *Tehostajassa* että *Teollisuuslehdessä*, esimerkiksi seuraavasti:

*Millä tavoin sosiaalityötä olisi sitten tehtävä, jotta se mahdollisimman tehokkaasti kehittäisi työntekijöiden omatoimisuutta ja vastuuntuntoa tämän työn muitten tarkoituserien silti joutumatta varjoon? – Tärkeänä ehtona on se, että mitään ei saisi antaa aivan ilmaiseksi. Sanonta ”mikä laulaen tulee, se viheltäen menee” pätee tässäkin. [...] Sama yleisemmin sanottuna: mitään etuja ei saisi tarjota liian valmiina nautittavaksi, ne menettävät silloin suuren osan siitä tehosta, jonka vuoksi niitä on järjestetty.*¹³⁷

Aiemmissa alaluvuissa käsitelty säästäväisen ja vastuullisen työntekijän kasvattaminen on Inkeri Ahveniston mukaan paternalismin perintöä modernimmassa työnantajapolitiikassa. Paternalismissa olennaista oli nimittäin hierarkia, ja hierarkiaan liittyi isällisen auktoriteetin lisäksi myös jalo pyrkimys ”kasvattaa” työntekijöitä. Kasvatuksellisilla toimenpiteillä tähdättiin paitsi vallitsevan yhteiskuntajärjestyksen pönkittämiseen, myös esimerkiksi juuri säästäväisyyden, ahkeruuden, uskonnollisuuden, raittiuden ja tavoitteellisuuden edistämiseen työntekijöiden elämässä. Kaikki nämä tekijät tähtäsivät samalla myös tehtaan menestykseen, sillä etenkin 1900-luvun alkupuoliskolla uskottiin luonteeltaan ja tavoiltaan ”kunnollisen” työntekijän olevan kunnollinen myös työnteossa ja työpai-kalla. Myös toisen maailmansodan jälkeen työntekijät nähtiin Ahveniston mukaan vielä jossain mää-rin irrationaalisina ja kykenemättöminä huolehtimaan itse itsestään, minkä takia työnantajat pyrkivät edistämään terveiden elämäntapojen, suunnitelmallisuuden ja taloudellisuuden periaatteiden leviämistä työntekijöiden keskuudessa.¹³⁸ Nämä pyrkimykset näkyivät selvästi myös tutkimusaineistossa.

¹³⁵ Keijo Keravuori, Sosiaalityö vastuuntunnon kehittäjänä. *TL* 9/1950, 386, 388; K. G. Paulson, Sosiaalitoiminnan kustannuksista. *TH* 10/1952, 69–71. Suomalaisten yritysten sosiaalitoimintaan sijoittamia summia myös vertailtiin naapurimaihin: esimerkiksi Leo Paukkunen laskeskeli, että Suomessa sosiaalimenot olivat suhteellisesti korkeammat kuin muissa Pohjoismaissa. Leo Paukkunen, Sosiaalimenojen rahoitus Pohjoismaissa v. 1948. *TL* 3/1952, 95–96. Vertailua myös esim. Englantiin, ks. Erkki Luutola, Invalidihuolto uusilla urilla. *TL* 3/1951, 83–84, 95.

¹³⁶ Pekka Mannio, Rationalisointityön kansainväliseltä rintamalta. *TH* 5/1949, 288–292.

¹³⁷ Keijo Keravuori, Sosiaalityö vastuuntunnon kehittäjänä. *TL* 9/1950, 386, 388.

¹³⁸ Ahvenisto 2008, 24–25.

4. Työntekijöiden fyysisestä kunnosta huolehtiminen

4.1 Työtapaturmien tehokas torjunta

Pauli Kettusen mukaan sodanjälkeisessä työturvallisuuspropagandassa yhdistyivät rationalisointi ja työntekijän psykologinen käsittely. Sodan päätyttyä työtapaturmien määrä oli nousussa, sillä uusi tottumaton työvoima joutui uusien vaarallisten työtehtävien ääreen. Markku Kämäräisen mukaan myös sodanaikaiset tutkimukset esimerkiksi räjähdysaineteollisuudesta sekä häikäilyhäiriöiden terveys- haitoista saivat aikaan uudenlaisen suhtautumisen työtapaturmiin ja työntekijöiden työstä johtuviin sairauspoissaoloihin. Tapaturmantorjunnan tärkeimpiä keinoja olivat ammatinvalinnan ohjaus, työnopetus sekä propaganda. Turvallisuustyön uusia muotoja olivat yritys- tai tehdaskohtaiset turvallisuus säännöt sekä turvallisuustoimikunnat. Kettusen mukaan aiempaan verrattuna turvallisuustyössä näkyi uusi ideologia, jota hän kuvailee tammikuun kihlauksen hengeksi. Turvallisuustoiminnan oli tarkoitus yhdistää ay-liikkeen ja työnantajien intressit ja palvella yhteistä hyvää.¹³⁹

Tapaturmien seurauksista ja etenkin niiden kustannuksista kirjoitettiin paljon, ja etenkin tappiolaskelmien kautta viimeistään pystyttiin perustelemaan torjuntatyön välttämättömyys:

Mitä sitten tulee *tapaturmien seurauksiin*, voidaan todeta, että ne vaikuttavat välittömästi tai välillisesti moneen eri suuntaan ja usein sangen kauas. Välittömimmin joutuu jokaisesta tapaturmasta kärsimään vahingoittunut *työntekijä*. Vamman aiheuttamia ruumiillisia tai henkisiä kärsimyksiä on mahdottomuus mitata, mutta se tappio, joka joutuu työntekijäin kannettavaksi hänen menetettyä normaalin työansionsa joko lyhyeksi tai pitkäksi ajaksi, ohimenevästi tai pysyvästi, on suuri. *Työnjohtaja* puolestaan saa tuntea työmaallaan sattuneiden tapaturmien vaikutuksen monella eri tavalla, lähinnä työn häiriytymisen ja sen aiheuttamien järjestelyjen muodossa. *Työnantajan* osalta saattavat menetykset olla tuntuvat. Tuotantoprosessin häiriytyminen, materiaali- ja konevahingot, tapaturmista aiheutuvat välilliset ja välittömät kustannukset saattavat olla huomattavan suuria. Koko tuotannon kannalta ei suinkaan ole yhdentekevää se, että maasamme vuosittain menetetään n. 4 miljoonaa täyttä työpäivää tapaturmien takia.¹⁴⁰

Työnantajien taloudelliset intressit eivät siis olleet suinkaan ainoa syy, jolla tapaturmantorjuntatyötä perusteltiin. Työntekijän henkilökohtaiset rahalliset tappiot ja mahdolliset syntyneet henkiset tai fyysiset vammat esitettiin myös hyvänä syynä tehostaa tapaturmantorjuntaa. Torjuntatyössä taas tapaturmien syiden tunteminen nähtiin avaimena onnistuneeseen toimintaan. Artikkeleissa listattuja syitä olivat muun muassa väsymys, ammattitaidon puute, riittämätön perehdytys ja opetus tehtäviin.¹⁴¹ Myös alkoholin liiallisen käytön todettiin aiheuttavan häiriöitä työpaikoilla ja johtavan työtuntien menetykseen, erityisesti maanantaisin. Eräässä *Teollisuuslehden* artikkelissa esitettiin laskelma,

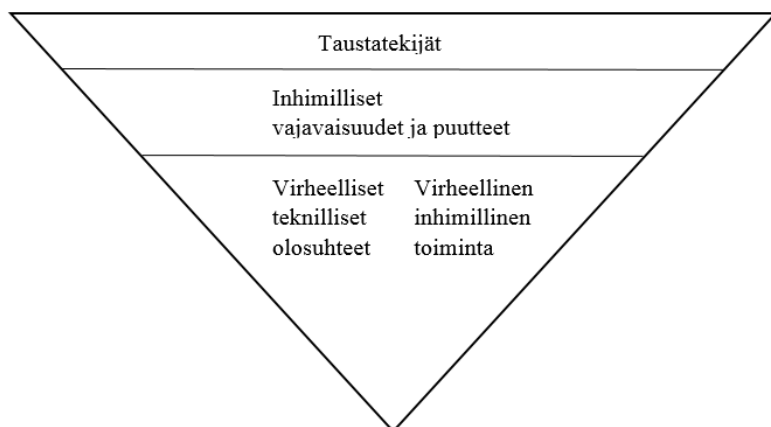
¹³⁹ Kettunen 1994, 371–376, 404; Kämäräinen 1999, 51–52. Kämäräinen esittää, että vuonna 1940 teollisuuden parissa tilastoitiin n. 30 000 työtapaturmaa ja seuraavina vuosina n. 32 000 vuosittain.

¹⁴⁰ Pasi Lehmusluoto, Yhteistyö tapaturmantorjunnassa. *TL* 5/1948, 145.

¹⁴¹ Esim. E. Seppälä, Teollisuuden tapaturmista. *TH* 1/1949, 39–46; Pasi Lehmusluoto, Kaikki olemme vastuussa työssä sattuvista tapaturmista. *TL* 6-7/1949, 258–259.

jonka mukaan teollisuudessa menetettiin jopa 6 miljoonaa työtuntia vuosittain työpaikkajuopottelun takia. Alkoholismin torjunnassa ennaltaehkäisy nähtiin tärkeimpänä, ja sen toimintamuotoina artikkelissa esitettiin paitsi mielekästä työhön sijoittamista, ennen kaikkea oikein järjestettyä vapaa-ajan viettoa sekä kunnollisten asuntojen hankkimista työvälle.¹⁴² Työntekijän asunto-oloihin ja vapaa-ajan viettoon liittyvät seuraukset nähtiin joissain artikkeleissa siis hyvinkin moniulotteisina.

Syistä tapaturmien taustalla esitettiin *Tehostajassa* havainnollistava piirros:



Kuvio 3. Tapaturmien syykerrostumat. Lähde: E. Seppälä, Teollisuuden tapaturmista. *Tehostaja* 1/1949, 39–46.

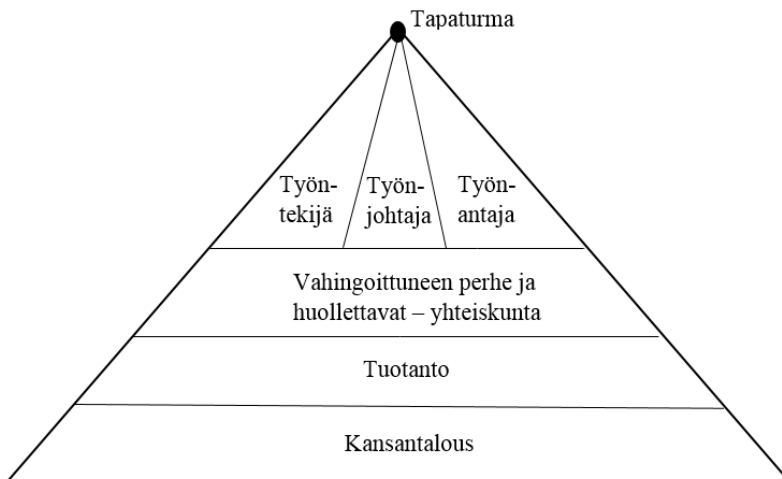
Kolmion kärjen osiossa ovat esitettyinä tapaturmaa ”lähinnä” ilmenevät syyt eli inhimilliset virheet kuten hajamielisyys, ärsyyntyminen ja puutteellinen työnopetus, sekä tekniikassa tapahtuvat virheet. Artikkelissa kuvataan, kuinka tapaturmantorjuntatyö useimmiten kohdistuu tuohon alimpaan kerrostumaan, sillä siihen on helpointa käydä käsiksi. Kuitenkin olisi panostettava kahteen ylempään kerrostumaan, jotta torjuntatyö olisi kattavampaa ja tehokkaampaa. Inhimillisiin vajavaisuuksiin ja puutteisiin voi vaikuttaa esimerkiksi koulutuksella ja ammatinvalinnan tehostamisella. Kokonaisvaltaisella huoltotyöllä olisi helppo puuttua häiritseviin taustatekijöihin eli esimerkiksi huonoihin asunto-oloihin, taloudellisiin vaikeuksiin, perheenjäsenten sairauksiin, raskaisiin kotitöihin, liialliseen alkoholinkäyttöön sekä virheelliseen vapaa-ajan käyttöön.¹⁴³ Huoltotyön eri osa-alueet kytkeytyvätkin hyvin näkyvästi toisiinsa juuri tapaturmantorjunnan tehostamispyrkimyksissä. Vain yhden osa-alueen, kuten esimerkiksi asunto-olojen korjaaminen ei suinkaan aina riittänyt, vaan työntekijää ja hänen elämäänsä oli tarkasteltava kokonaisuutena. Edellä esitetyn kaltaisella syy-seuraussuhteella pystyi

¹⁴² Mikko Hytönen, Alkoholismi teollisuudessa. *TL* 12/1948, 368–369; Erkki Jokivartio, Näkökohtia teollisuuslaitosten psykiatrisesta huollosta. *TL* 7-8/1948, 203–206. Tosin Hytönen julkaisi kaksi vuotta myöhemmin artikkelin, jossa oikaisi näkemystään maanantain tapaturmatiheydestä. Hänen aikaisempi väittämänsä oli perustunut ruotsalaisiin ja saksalaisiin tilastoihin, joissa maanantai erottuu tapaturmamäärältään esimerkiksi tiistaita huomattavasti selvemmin – suomalaisesta tilastosta vastaavaa huomiota ei voinut tehdä. Mikko Hytönen, Alkoholismi, tapaturmat ja viikonpäivät. *TL* 1/1950, 15. Työmaajuopottelun ja työtapaturmien yhteydestä ks. myös Kettunen 1994, 373.

¹⁴³ E. Seppälä, Teollisuuden tapaturmista. *TH* 1/1949, 39–46.

helposti perustelemaan työntekijän koko elämän ohjailun, oli sitten kyse vapaa-ajasta tai työvaate-
tuksesta.

Myös edellä mainitut tapaturmien laajat vaikutukset eri tahoihin esitettiin myös havainnollistavana
pyramidikuviona:



Kuvio 4. Tapaturmien seurausten vaikutusalueet. Lähde: E. Seppälä, Teollisuuden tapaturmista. *Te-
hostaja* 1/1949, 39–46.

Tappiot esitettiin artikkelissa siis laajimmillaan kansantaloudellisina, mistä löytyi viimeistään peruste
tapaturmantorjunnalle ja sen tärkeänä apuvälineenä toimivalle kokonaisvaltaiselle sosiaaliselle huol-
lolle. Tehokas tapaturmantorjuntatyö oli siis kansallinen hanke siinä missä koko tuotannon rationali-
sointikin, eikä se hyödyttänyt ainoastaan teollisuustyönantajia.

Tapaturmantorjunta ja palosuojelu työpaikoilla näyttäytyivät artikkeleissa siis myös itsessään tehos-
tamistoimenpiteitä kaipaavina järjestelminä. Useassa kirjoituksessa lähtökohtana esitettiin se, että ta-
paturmantorjunnan ja esimerkiksi palosuojelun tärkeys oli unohtunut rationalisoinnin ensimmäisinä
vuosina, kun keskityttiin yksinomaan ja suoraan varsinaisen tuotannon tehostamiseen työprosessien
tehostamisen kautta.¹⁴⁴ Useammassakin artikkelissa todettiin, että yksinmaan lakien noudattaminen
ja lakisääteisten velvollisuuksien noudattaminen ei riittänyt työturvallisuuden ylläpitämiseen, vaan
niiden lisäksi tarvittiin työnantajan, työnjohdon ja työntekijän väliseen rakentavaan yhteistoimintaan
perustuvaa vapaaehtoista työtä tapaturmien luvun vähentämiseksi ja turvallisuuden sekä viihtyisyy-
den lisäämiseksi.¹⁴⁵ Tapaturmien ja tulipalojen onnistunut torjunta työpaikoilla nähtiin juuri työnjoh-
tajan ja työnantajan velvollisuutena. Eräänkin *Teollisuuslehd*en artikkelin mukaan työnjohtaja ”vas-
taa sekä osastonsa elävän työvoiman että sen kuolleen materiaalin paloturvallisuudesta siinä määrin
kuin työnjohtajalta kohtuudella voidaan varsinaista palosuojelukoulutusta saamattomana esimiehenä

¹⁴⁴ Voitto Virtala, Teollisuuden palosuojelu tehokkaammaksi. *TH* 3/1950, 173–174.

¹⁴⁵ Esim. E. Seppälä, Teollisuuden tapaturmista. *TH* 1/1949, 39–46.

vaatia”. Työnjohdon tuli myös kouluttaa ja opastaa alaisiaan palosuojeluasioissa, noudattaa paloturvallisuusmääräyksiä, suorittaa säännöllisin väliajoin palotarkastuksia ja huolehtia sammutuskaluston hoidosta.¹⁴⁶ Tästä huolimatta osassa kirjoituksista vastuuta haluttiin jakaa myös työntekijöille esimerkiksi aloitetoiminnan kautta. Aloitetoimintaa käsittelem seuraavassa luvussa.

NAISET JA TEHDASHYGIENIA

Valtiotieteiden tohtori ja työelämän tutkija Anu Suorannan mukaan tehdasteollisuuden rationalisointi muutti paitsi työprosesseja, myös naisten suhteellista määrää työntekijöissä sekä työtä tekevältä naiselta vaadittavia ominaisuuksia. Yhä useampi tehdastyössä oleva nainen oli perheellinen. Rationalisointi lisäsi naistyöntekijöitä jo ennen sotaa esimerkiksi puuteollisuudessa sekä kumi- ja nahkateollisuudessa. Suoranta selvittää, miten naisten työsuhteiden järjestäminen erosi tehdastyössä usein myös miesten työsuhteista, ja naisten työnteon monimuotoisuutta ei siksi voikaan täydellisesti hahmottaa soveltamalla palkkatyöyhteiskunnan normaalityön ja työssäkäynnin käsitteitä tai käytäntöjä.¹⁴⁷ Naisten suojelukysymys oli noussut esille jo 1800-luvulla koneistumisen ja naispuolisten teollisuustyöntekijöiden määrän kasvun takia. Sukupuoli huomioitiin myös lainsäädännöllisellä tasolla, ja ensimmäinen varsinainen työsuojelulakikin vuodelta 1889 sisälsi erillismääräyksiä naisten työstä.¹⁴⁸

Muutamassa *Teollisuuslehden* artikkelissa pohdittiin myös työntekijän sukupuolta suhteessa työtapaturmien määrään ja torjuntaan. Erään artikkelin yhteydessä esiteltiin tilastoja, jotka osoittivat naisille sattuvan suhteessa vähemmän työtapaturmia kuin miehille. Tekstin mukaan tilastoista ei kuitenkaan voinut päätellä, että naiset olisivat vähemmän alttiita tapaturmille, miehet vain yleisesti ottaen olivat vaikeammassa ja vaarallisemmassa tehtävässä. Naisten tapaturmien syihin kirjoituksessa kuitenkin kiinnitettiin tarkkaa huomiota, ja kehoitettiin erityisesti tarkkailemaan taustatekijöitä:

Kotiolot, vapaa-ajan käyttö, erilaiset henkilökohtaiset tavat ja harrastukset, ympäristötekijät, työn laatu ja työpaikalla esiintyvät häiriöt jne. saattavat vaikuttaa hyvinkin ratkaisevasti tapaturman sattumiseen asianomaiselle henkilölle. Varsinkin naistyöntekijöiden kohdalla on syytä kiinnittää huomiota näihin tekijöihin, joista heidän osaltaan usein enemmän kuin miehillä työn onnistuminen riippuu.¹⁴⁹

Myös Pauli Kettusen mukaan sodanjälkeisessä tapaturmatorjunnassa pohjattiin paljon niin sanottuun arkipäivän psykologiaan, ja yksi tyypillinen piirre oli se, että erityisesti naisten kohdalla pelättiin ajatusten eksymistä kotioloihin ja tämän tarkkaamattomuuden aiheuttavan tapaturmia.¹⁵⁰ Naisten

¹⁴⁶ Tehdaspalokunta ja sen koulutus. *TL* 11/1950, 556; Otto T. Holm, Työnjohtajien osuus tehtaan palosuojelussa. *TL* 4/1952, 164–166.

¹⁴⁷ Suoranta 2001, 147, 150; Suoranta 2009, 45, 55–56. Millainen kuva naisista annetaan eli miten naiseutta luodaan, ks. Koivunen 1995, 25, 29–30, 230, 240.

¹⁴⁸ Lähteenmäki 1995, 270.

¹⁴⁹ Irja Noponen, Naiset ja tapaturmat teollisuudessa. *TL* 10/1950, 430–431. Pauli Kettunen (1994, 239) muistuttaa, että tilastot olivat tärkeä tuki myös tapaturmatorjunnan propagandassa.

¹⁵⁰ Kettunen 1994, 376.

kohdalla ”inhimillisen virheen” mahdollisuus oli siis suurempi, ja edellä esitettyihin taustatekijöihin kuten kotioloihin piti kiinnittää vielä enemmän huomiota.

Toisessa artikkelissa huomautettiin siitä, että naisten työasut tuntuvat tehtaissa olevan usein tapaturma-alttiimpia ja asiattomampia kuin miesten asut. Naistyöntekijät olivat kirjoituksen mukaan laiskempia käyttämään hiuksia suojaavia päähineitä ja työhön sopivia jalkineita, ja tekstissä annettiin useita varoittavia esimerkkejä erilaisista ruumiillisista vammoista, joihin puutteellinen suojavarustus saattoi johtaa. Kirjoittaja, nainen itsekin, epäili suojapukujen käytön laiskuuden johtuvan ennemminkin totutusta tavasta kuin turhamaisuudesta. Silti kirjoittaja ehdotti, että naisille pitäisi valmistaa käyttökelpoisia ja ulkoisesti ”naisellisen maun” vaatimukset täyttäviä suojapukuja, jotta naiset saataisiin niitä käyttämään.¹⁵¹ Muissa tapaturmia ja niiden torjuntaa käsittelevissä artikkeleissa sukupuolia ei juuri erikseen mainittu, joten voi olettaa, että kun tapaturmista yleisesti puhuttiin, tarkoitettiin koko työväkeä yhtenäisenä massana eikä useimmiten katsottu erillisten, sukupuolen mukaan eriteltyjen toimenpiteiden olevan tarpeellisia.

4.2 Terveystenhoito, tehdashygienia ja väsymyksen ongelma

Sakari Saaritsan mukaan maksuton työnantajien tarjoama terveydenhoito oli ollut maailmansotien välisenä aikana hyvin tärkeä luontaisetu etenkin maaseudulla. Kaupunkien ja kuntien tarjoamat palvelut kun olivat ilmaisia vain köyhille, ja työntekijöiden kannalta työnantajapaternalismin järjestelmään kuuluva terveyshuolto oli toimivampi ja edullisempi vaihtoehto. Vaikka ennen toista maailmansotaa poliittinen tahto ei riittänytkaan kansalliseen kokonaisvastuuseen työvoiman terveydestä huolehtimisesta, etenkin maaseudun tehdassaarekkeiden väestön terveydestä pitkälti yksin vastanneet yrityksen näkivät panostuksensa työväen terveyteen niin pitkällä kuin lyhyelläkin tähtämellä omien etujensa mukaisiksi.¹⁵²

Myös väsymyksen problematiikka alkoi Pauli Kettusen mukaan saada erityishuomiota jo ensimmäisen maailmansodan ja sotatalouden myötä, ja väsymys nähtiin sekä fysiologisena että psykologisena ongelmana. Niin kutsutun *teollisen uupumuksen tematiikka* oli ollut Suomessakin esillä jo vuosisadan kahdella ensimmäisellä vuosikymmenellä, ja *väsymykseen* (fatigue) sekä *mentaalihygieniaan* (mental hygiene) liittyvät ongelmat kytkettiin suoraan tehokkuuden laskuun. Samaan aikaan sairauksille alettiin ensimmäistä kertaa etsiä *psykososiaalisia* selityksiä, esimerkiksi henkisesti ja fyysisesti raskaan työnteon yhteydestä työpaineisiin ja työväsymykseen. Väsymyksen havaittiin alentavan työtehon lisäksi myös työturvallisuutta, ja koska väsymyksen taustalla taas saattoi olla lukuisia erilaisia syitä,

¹⁵¹ Irja Noponen, Vaaralliset vaatteet ja kohtalokkaat kiharat – Naisten työasusta ja tapaturmista teollisuudessa. *TL* 11–12/1951, 556–558.

¹⁵² Saaritsa 2014, 121, 131.

toi väsymyksen tematiikka näin yhteen työteho-, työturvallisuus- ja työaikakäsymykset. Samalla taloudellinen rationalisointi, työpaikan riskien kartoittaminen ja työntekijän oman ajan- ja elämänhallinnan tukeminen näyttäytyivät myös toisiinsa liittyviltä ja samaa tavoitetta ajavilta asioilta. 1910-luvulla esimerkiksi Gilbrethien ja Charles E. Bedauxin tutkimukset osoittivat yhteyden muun muassa ilmanvaihdon, ravitsemuksen, valaistuksen sekä levon oikean rytmittämisen ja väsymyksen välillä. Kettunen näkee myös, että väsymyksen kohdalla sukupuolikin nousi eri tavalla esiin, sillä naispuolisten työntekijöiden tapaturmien todettiin liittyvän useimmin pitkään työpäivään ja väsymykseen.¹⁵³

Väsymyksen tematiikka sai paljon palstatilaa sodanaikaisissa *Tehostajassa* ja *Teollisuuslehdessä*. Työnjohtoa ja työpaikan olosuhteita parantamalla ajateltiin suojeltavan työntekijöitä turhalta väsymykseltä, mikä puolestaan parantaisi työtehoa ja työn tuloksia, ja näin ollen hyödyttäisi kaikkia osapuolia. Vastuu työntekijän väsymykseltä säästämisestä ja työolojen kunnollisuudesta oli työnantajalla ja työnjohdolla:

Parantamalla työnjohtoa ja olosuhteita itse työssä opitaan suojelemaan työntekijöitä turhalta väsymykseltä ja siten kohotetaan työtehoa ja työn tuloksia. Tämä on sekä työnantajain että työntekijäin yhteinen etu.¹⁵⁴

Väsymyksen saattoivat aiheuttaa työntekijän huonon fyysisen kunnon lisäksi myös esimerkiksi työpisteen olosuhteet kuten valaistus, lämpötila ja ilmanlaatu. Joissain artikkelissa yhdistettiin myös väärä työasento väsymyksen aiheutumiseen.¹⁵⁵ Lukuisia terveysoppaitakin kirjoittanut lääkäri Artturi Salokannel neuvoi *Tehostajassa* työntekijöitä hyvin konkreettisella tasolla, ja esimerkiksi istumatyötä tekeville hän suositteli tietynlaisia venyttelyliikkeitä estämään työväsymystä ja selän kipeytymistä.¹⁵⁶

Sota-aika oli tärkeää vaihetta työsuojelussa myös ammattitautien eli työstä aiheutuneiden sairauksien suhteen. Häkäkaasun runsaus teki autonkuljettajien häkämyrkytyksistä ehdottomasti sodan aikana yleisimmän ammattitaudin. Häkämyrkytysten yleisyys ja työvoiman niukkuus johtivatkin Pauli Kettusen mukaan siihen, että ammattitautikysymys alettiin tiedostaa paremmin. Ay-liikkeen suuntaan vedottiin ammattilääketieteen edustavan edistysellisyyttä, ja työnantajille taas muistutettiin tautien aiheuttamista kustannuksista. Tavoitteena oli terve työntekijä, jonka työteho oli korkeampi kuin sairaalloisella työntekijällä.¹⁵⁷ Ammattitaudit ja niihin puuttuminen olivat kuitenkin sellaisia työntekijöiden huoltoon liittyviä asioita, joihin yritystasolla loppujen lopuksi puututtiin melko vähän. Tautien tutkimus tapahtui toisaalla, samoin esimerkiksi suositukset erilaisten tautien ennaltaehkäisystä tulivat

¹⁵³ Kettunen 1994, 150–151.

¹⁵⁴ A.L., Työ ja väsymys teollisuudessa. *TL* 3/1943, 60. Ks. myös esim. Oikeata ja väärää rationalisointia. Pääkirjoitus. *TH* 3/1943, 61–63; J. Sallamo, Työntekijän asema teollisuuslaitoksissa. *TH* 10/1944, 295–297.

¹⁵⁵ Esim. R. Saarnio, Teollisuustyön rationalisointi ja tapaturmasuojelu. *TH* 4/1945, 91–97; Väinö Valkolan radioesitelmästä Työ ja väsymys. *TH* 6/1945, 182–184.

¹⁵⁶ Artturi Salokannel, Istumatyö ja väsymys. *TH* 9/1944, 265.

¹⁵⁷ Kettunen 1994, 381–387; Kettunen 1999, 246–247, 250. Ks. myös Kämäräinen 1999, 52.

ulkopuolelta. Ammattitaudeista olikin *Tehostajassa* ja *Teollisuuslehdessä* melko vähän kirjoituksia, ja julkaistut artikkelit käsitelivät lähinnä lääkärin merkitystä työolojen parantajana. Yrityksillä saattoi olla myös omia terveydenhoitajia ja erillisiä ”terveyssiipiä” työpaikan yhteydessä. Useassa kirjoituksessa esitettiin huoli siitä, ettei yritysten palvelukseen ollut saatavilla tarpeeksi osaavia lääkäreitä, vaikka heitä todellisuudessa kannattaisi hyödyntää laajemminkin, kuten esimerkiksi alkutarkastuksissa ja ammatinvalinnan tehostamisessa.¹⁵⁸

Teollisuuslehdessä esiteltiin myös työnantajille Suomen Teollisuuslääketieteellisen yhdistyksen laatima henkilökohtainen Työntekijäin terveyskortti, johon oli tarkoitus merkitä lääkärin suorittamat alku- ja määräaikaistarkastukset, mahdolliset työsuhteen aikana sattuneet sairastapaukset, lopputarkastus sekä lääkärin arvio työntekijän työkelpoisuudesta terveydellisestä näkökulmasta. Alkutarkastus nähtiin tärkeänä tekijänä ammattitautien ehkäisyssä. Yksilöllinen ammatinvalinnan ohjaus yhdessä lääkärin kanssa suoritettuna estäisi yksilön päätyamisen alalle, joka olisi juuri hänen terveytensä tai jo sairastamansa taudin kannalta vaarallinen. Erityisen tärkeitä alkutarkastukset olivat ammattitaudeille alttiissa työtehtävissä sekä kolmivuorotyössä.¹⁵⁹ Työssäkäyville suositeltiin myös silmälääkärin säännöllisiä tarkastuksia.¹⁶⁰

Teollisuuslehdessä varoiteltiin erityisesti vuorotyön vaaroista, sillä sen ajateltiin aiheuttavan työntekijälle muun muassa unettomuutta, hermostollisia ongelmia sekä ruoansulatushäiriöitä, mahdollisesti päänsärkyä, huimausta, tasapainohäiriöitä, ruokahaluttomuutta, laihtumista ja niin edelleen. Kolmi- vuorotyöhön otettaessa lääkärintarkastuksen piti olla hyvin tarkka, ja yövuoroissa työskenteleville tuli tarjota lämmin yöateria sekä riittävä lepotauko sen jälkeen, jos haluttiin lisätä työtehoa ja ylläpitävää työntekijän terveyttä.¹⁶¹

Yhtenä merkittävänä työolosuhteisiin liittyvänä ongelmana nousi useassa artikkelissa esiin melusaaste ja sen aiheuttama kuulon huonontuminen. Huonokuuloiset työntekijät saattoivat monessa työpaikassa olla tapaturma-alttiimpia kuin ne, jotka kuuluivat normaalisti. *Tehostajassa* vuonna 1947 kerrottiin esimerkki eräästä tuotantolaitoksesta Yhdysvalloista, jossa huonokuuloisille työntekijöille annettiin kirkkaanpunaiset baskerit, jotta muut työntekijät, kuten vaikkapa isojen vaarallisen koneiden käyttäjät tai tavaroiden siirtäjät ja kuljettajat osaisivat varoa ja huomioida näitä huonokuuloisempia, jotka eivät välttämättä havainnoi ympäristöönsä yhtä tarkasti kuin hyvin kuulevat.¹⁶²

¹⁵⁸ Esim. Paavo Aro, Työfysiologisista tutkimuksista metsätoissa. *TH* 2/1945, 39–40; Pertti Sumari, Lääkäri teollisuuden tehostajana. *TH* 7/1946, 191–192; Leo Kaprio, Ammatinvalinnan lääketieteellisistä lähtökohdista. *TH* 8/1946, 224; Teollisuuden sosiaalityö kuvin. *TL* 8/1947, 232–233.

¹⁵⁹ Teollisuustyöntekijäin terveyskortti. *TL* 8/1947, 242.

¹⁶⁰ T. Helminen, Silmälääkäri työn tehostajana. *TH* 3/1947, 77.

¹⁶¹ Lyhennelmä tohtori H. Fockin pitämästä esitelmästä, Näkökohtia vuorotyöstä. *TL* 11/1947, 336.

¹⁶² Baskerilakit huonokuuloisille työläisille. *TH* 8/1947.

Vaikka melun arveltiin vaikuttavan turvallisuuteen ja työnteon suorittamiseen, huonokuuloisuuden vaikutus työntekijän henkilökohtaiseen elämään ja vapaa-aikaan liittyen otettiin myös huomioon:

Mutta sitä suurempi on kuulon huonontumisen vaikutus työläisen vapaa-aikoihin ja kotielämään. Kuulo on erityisesti henkisen kehityksen ja henkisen vireyden kannalta tärkein aisti. Jos se huononee, on syytä pelätä henkistä lamaantumista ja tylsistymistä.¹⁶³

Sotien jälkeen terveydenhoidollista näkemystä oli siis laajennettu teollisuuden terveydenhoidon järjestelyissä esimerkiksi työn fysiologiaan ja työn psykologiaan liittyen. Teollisuus- tai tehdashygienia määriteltiin *Tehostajassa* työn tieteenksi, jonka ”tutkimuskohteena ovat etupäässä fysikaalisbiologiset tekijät, kuten maaperä, ilmasto, valo, asunto-olot, ravinto, eri ikäkaudet jne.” Teollisuushygieniaan kuului myös työntekijöille annettavat ohjeet oman terveytensä sekä perheensä terveyden ylläpitämiseksi.¹⁶⁴ Tehdashygienian moniulotteisuus näkyy hyvin tässä *Teollisuuslehdessä* julkaistussa listassa, jossa lueteltiin kanadalaisessa teollisuushygienian julkaisussa esitetyt tavallisimmat syyt teollisuustyöläisillä esiintyvään väsymykseen:

1. Huono henkinen tai ruumiillinen terveys.
2. Liian korkea lämpötila työhuoneessa.
3. Huono valaistus.
4. Voimakas työpaikkamelu.
5. Liian pitkä työpäivä.
6. Väärät työmenetelmät ja sopimaton työasento.
7. Monotoninen työ.
8. Huono moraali.
9. Väsyvä ihmistyyppi.¹⁶⁵

Useihin listattuihin ongelmiin saattoi vaikuttaa oikein järjestetyllä tehdashygienialla, mutta osa vaati puuttumista myös työntekijöiden vapaa-aikaan ja kotioloihin. Useammassakin artikkelissa näkyi, että juuri työn tehostamisen ja koneellistumisen mukanaan tuomat erilaiset väsymys- ja yksitoikkoisuusongelmat vaativat paljon huomiota. Teollistuminen oli tuonut mukanaan pitkät työpäivät ja hankalat työasennot, ja rationalisointi oli tehnyt työtehtävistä yksitoikkoisia. Näissä kirjoituksissa ihmistä tarkasteltiin tuotannon tekijänä niin yksilönä kuin ryhmän jäsenenä.¹⁶⁶ Kettunen tiivistää väsymyksen problematiikan yhdistävän suorituksen, suojelun ja subjektin näkökulmat. Suorituksen eli rationalisoinnin ja suojelun eli sosiaalipolitiikan kohtauspisteessä on työntekijä eli subjekti, jonka fysiologia,

¹⁶³ Urpo Siirala, Kuuloaisti ja teollisuustyö. *TH* 3/1948, 89–90.

¹⁶⁴ Sven Erkkilä, Teollisuushygienian opetuksen tehostamisesta teknillisissä kouluissa ja opistoissa. *TH* 2/1948, 65–66.

¹⁶⁵ L.N., 9 syytä väsymykseen. *TL* 3-4/1949, 111.

¹⁶⁶ Esim. ”G.” Tämänhetkisiä työpsykologisia probleemoja. *TL* 1/1949, 41; Erkki Mielonen, Työn tarkoituksen selvittäminen työntekijälle. *TL* 5/1949, 148–152; Erkki Lampén, Johdon ongelmia. *TH* 6/1950, 427–429.

psykologia ja sosiaalipsykologia on huomioitava, sillä väsynyt subjekti ei suoriudu tehtävistään odotetulla tavalla.¹⁶⁷ Anu-Hanna Anttilan mukaan terveyden ja jaksamisen ylläpitämisen retoriikkaa tuettiin lääketieteellisillä esityksillä, ja jaksamisen tärkeyttä perusteltiin sillä, että koneistuminen ja rationalisointi olivat paitsi lisänneet työtahtia, myös vaativat työntekijältä aiempaa enemmän valppautta.¹⁶⁸

Ulkomailta käytiin hakemassa mallia ja vertailukohtaa myös työterveydellisten asioiden suhteen. Pauli Kettunen kutsuu tätä opin ja esimerkin etsimistä ulkomailta, edistyneemmistä kohteista *perifeerisen maan oppineen eliitin valikoivaksi avantgardismiksi*. Edistyneempiä maita tarkkailemalla pyrittiin välttämään ja ennakoimaan esimerkiksi sosiaalisia ongelmia ja näin oppimaan muiden tekemistä virheistä.¹⁶⁹ Usein nämä maat olivat juuri niitä maita, joissa rationalisoijat kävivät oppimatkoilakin: Ruotsi, Saksa ja Yhdysvallat. Esimerkiksi eräässä *Tehostajan* artikkelissa esiteltiin yhdysvaltalaisen teollisuuslaitoksen tehdashygienian osastoa, jonka tehtävänä oli tutkia terveydelle vahingollisia aineita ja ehkäistä niiden aiheuttamia ammattisairauksia. Samaisella tehtaalla oli myös oma poliklinikka, jossa artikkelin mukaan työskenteli useita lääkäreitä ja sairaanhoitajia.¹⁷⁰ Lehdissä kerrottiin myös lääketieteen uusista tuulista ja kokeiluista, esimerkiksi valohoidon antamisesta lääkintähuollollisena toimenpiteenä.¹⁷¹

Tehdashygieniaan kuului myös työntekijöiden valistus ja kasvatus terveellisten elämäntapojen pariin, ja tämä valistus oli ajoittain varsin yksityiskohtaista. Eräässäkin *Tehostajan* artikkelissa esiteltiin kattava tietopaketti ihmiselimistön vaatimista kaloreista, rasvoista ja vitamiineista, ja artikkeliin oli koottu myös ruokaryhmätaulukot päivittäiseen ruokailuun niin työmiehelle, perheen äidille kuin lapsillekin.¹⁷² Pauli Kettusen mukaan naistyöntekijöille ja työläisvaimoille oli ammatintarkastajien toimesta kehoitettu järjestämään ravitsemuksellista kurssiopetusta itse asiassa jo 1900-luvun alussa, jolloin huolta herätti ruokailutottumuksissa esimerkiksi ylenmääräinen kahvinjuonti. Ravinto-asiat liittyvät myös olennaisesti työväen asuntokysymykseen, sillä kotoa oli löydyttävä hygieeniset tilat ruoanvalmistukseen ja ruokien säilytykseen.¹⁷³ Terveellisestä ravinnosta tiedon levittäminen oli siis osa työntekijöiden ja heidän perheidensä kokonaisvaltaisen terveyden ja hyvinvoinnin huolehtimista ja työntekijöiden kasvattamista terveellisempään elämään.

¹⁶⁷ Kettunen 1994, 152.

¹⁶⁸ Anttila 2005, 132.

¹⁶⁹ Kettunen 2001a, 81–82. Opintomatoista ks. myös esim. Teräs 2009, 104, 115.

¹⁷⁰ Urpo M. Hilska, Miten työmiehen terveydestä ja turvallisuudesta huolehditaan nykypäivien Amerikassa. *TH* 9/1949, 590–596. Ulkomaista toimintaa esitteli myös mm. Leo Noro, joka kirjoitti artikkelit Kuinka Yhdysvaltain teollisuuslaitokset huolehtivat työntekijäin terveydestä. *TH* 9/1947, 291–295 ja Teollisuuslääketiede Ranskassa. *TL* 1/1949, 41.

¹⁷¹ Terveys ja turvallisuus teollisuudessa. *TL* 6/1948, 176–177.

¹⁷² Tellervo Hakkarainen, Oikea ravinto – ruumiillisen hyvinvoinnin paras tae. *TH* 9/1949, 597–599.

¹⁷³ Kettunen 1994, 83–84.

Yritysten taloudellisten intressien kannalta terve työntekijä oli yksinkertaisesti tehokkaampi työntekijä kuin sairas, ja siksi työntekijöiden terveydestä huolehtimiseen tuli panostaa. Vaikka tämä panostus olisikin vaatinut yritykseltä rahallisia ponnisteluja, kohonnut tuottavuus korvasi aiheutuneet kustannukset pitkällä tähtäimellä. Jos terveydenhoito ja tautien ennaltaehkäisy laiminlyötiin, tulokset olivat rahallisesti mitattavissa tappiollisia. 1950-luvun alussa sairauksien tai tapaturmien aiheuttamia tappioita kansantaloudelle laskeskeltiin seuraavasti:

Joka vuosi menetetään maassamme sairauksien ja tapaturmien takia kuolemantapauksina noin 20.000 työkäistä ja -kuntoista kansalaista, joilla olisi vielä ollut aikaa rakentaa yhteiskuntaamme jokaisella keskimäärin 6.000 työpäivää. Kuolemantapausten aiheuttama kansantaloudellinen tappio on siis noin 120 miljoonaa työpäivää. [...] Ohimenevät sairaudet ja tapaturmat aiheuttavat keskimäärin 8–10 työpäivän menetyksen jokaista työkäistä kansalaistamme kohti.¹⁷⁴

Kustannustekijöihin huomion kiinnittäminen oli Pauli Kettusenkin mukaan paras keino saada työnantajat kiinnostumaan työntekijöiden fyysisestä terveydestä, sillä sairauspoissaolot tulivat kalliiksi ja ne vähensivät työtehoa. Ammattitaitoisista ja osaavista työntekijöistä käytiin kilpailua, ja sosiaalis-hygieeniset olot saivat aiempaa huomattavasti suuremman merkityksen. Myös uusiin työehtosopimuksiin kirjatut säännökset sairausajan palkan maksusta pakottivat työnantajat kiinnittämään huomionsa tautien ennaltaehkäisyyn. Säädös sairausajan palkan maksamisesta on hyvä esimerkki siitä, miten vapaaehtoinenkin sosiaalinen toiminta usein kuitenkin liittyi jollain tapaa lainsäädäntöön. Laki velvoitti työnantajan maksamaan määrättyltä ajalta myös sairaalle työntekijälle palkkaa, joten luonnollisesti työnantajalle tuli kustannustehokkaammaksi ennaltaehkäistä työntekijöiden sairastamista sosiaalisen toiminnan avulla.¹⁷⁵

Sairauksien suhteen isoimpina riesoina 1950-luvun kirjoituksissa mainittiin verenkiertoelinten taudit, tuberkuloosi ja syöpä. Muun muassa näitä vitsauksia vastaan taisteltiin uusien aseiden, joista yksi oli vastaperustettu Työterveyslaitos. Työterveyslaitosta esiteltiin *Teollisuuslehdessä* aukeaman verran, ja uudella laitoksella kerrottiin olevan neljä osastoa: lääketieteellinen, teknillishygieeninen, psykologinen ja fysiologinen. Työterveyslaitoksen tarkoituksena kirjoitettiin olevan terveydenhoitotyöhön

¹⁷⁴ Vastavalmistuneeseen Työterveyslaitokseen tutustumassa. *TL* 4/1951, 152–155. Laskelmia ks. myös Runar Urbans, Pöly tehtaiden terveydenhoidollisena ongelmana. *TH* 4/1950, 245: Suomessa taas arvioitiin ammattitautien johdosta menetettyjen työpäivien olleen vuosina 1936–1945 yhteensä 375 000 työpäivää, joista suurimman osan ajateltiin johtuneen kivipölystä.

¹⁷⁵ Kettunen 1994, 388–389. Myös Markku Kämäräisen (1999, 51–52) mukaan erityisesti tapaturmantorjuntatyötä perusteltiin juuri työvoiman säästöllä niin sodan aikana kuin sen jälkeenkin, sillä eihän pienellä kansakunnalla ollut varaa tuhata muutenkin niukkaa työvoimaansa. Myös työnantajan korvausvelvollisuuden kiristyminen pakotti työnantajat huolehtimaan tapaturmantorjunnasta aiempaa tarkemmin. Esimerkiksi paperiteollisuudessa työehtosopimuksen mukaan työntekijälle piti maksaa täysi palkka jopa kahdelta sairausviikolta.

liittyvän avun tarjoaminen yrityksille, yhteisöille ja yksityisille. Kansantaloudellisten miljarditappioiden välttämiseksi laitos tuki ja järjesti tutkimus-, valistus-, opetus- ja kenttätöitä.¹⁷⁶ Työterveyslaitoksen perustamista oli edeltänyt vuonna 1945 alkunsa saanut Helsingin yleisen sairaalan ammattitautien osasto, joka erikoistui ammattitautien tutkimukseen ja hoitoon. Alan tutkimuksen rahoittamiseksi oli perustettu yksityinen Ammattilääketieteen säätiö, joka sitten vuonna 1950 perusti Työterveyslaitoksen valtion taloudellisesti tukemana ja avustamana. Laitoksen johtajana vuosina 1950–1970 toimi *Tehostajaan* ja *Teollisuuslehteenkin* kirjoittanut Leo Noro. Työterveyslaitosta ylläpitäneen Ammattilääketieteen säätiön hallinnossa oli niin työnantajilla kuin ammattiyhdistysliikkeelläkin edustajansa.¹⁷⁷ Pauli Kettunen näkee Työterveyslaitoksen perustamisen omalla tavallaan konkretisoineen toisen maailmansodan jälkeistä kehityskulkua, jossa ihmistä systemaattisesti tutkivat eri tieteenalat tuottivat tietoa hyödynnettäväksi työnjaossa ja erikoistumisessa. Työsuojelun alalla pohjoismaista kehitystä kuvasti jo aikaisemmin, vuonna 1946 sosiaaliministeriön alaisuuteen perustettu työneuvosto, joka antoi lausuntoja työturvallisuuteen ja työaikaan liittyen.¹⁷⁸

Yksittäisenä työolosuhdetekijänä kummassakin lehdessä nousi vuosikymmenten vaihteessa selkeästi esiin käsitellyimpänä teemana melusaaste, ja sen parempaa huomioimista jo lainsäädännönkin tasolla vaadittiin useaan otteeseen. Esimerkiksi *Teollisuuslehdessä* kirjoitettiin melun moniulotteisista seuraavasti:

Kaikki työtehoon heikentävästi vaikuttavat tekijät – sekä ihmisen sisä- että ulkopuoliset – pyritään mahdollisuuksien mukaan poistamaan. Siitä riippuu osaltaan kilpailukykyisyys maailmanmarkkinoilla. On laskettu esim. työtehon paranevan 2–8% kun melun haitalliset vaikutukset on saatu poistetuiksi. [...] Normaali-ihmisessä melun psykologiset vaikutukset ilmenevät pienentyneenä keskittymiskyynä, väsymyksenä työssä ja työn jälkeen sekä unettomuutena. Sitä paitsi saattaa voimakas melu ilmetä puhtaasti fysiologisesti kuten esim. vatsasairauksina (jollaista on todettu mm. peltisepänpölylailla), kuuroutena ja kroonillisena päänsärkynä.”¹⁷⁹

Katkelmassa näkyi hyvin työturvallisuuteen liittynyt argumentaatio. Tärkeimpänä syynä työturvallisuuden ja työolojen parantamiseen esitettiin työtehon paraneminen, josta taas kansallisen teollisuuden kilpailukyky nähtiin riippuvaisena. Väittämän tueksi väläyteltiin tutkimustuloksia ja laskelmia, seuraavaksi perusteltiin häiriötekijän vaikutus myös työntekijän henkilökohtaiseen hyvinvointiin, niin henkiseen kuin fyysiseenkin. Useissa artikkeleissa esiteltiin myös tuloksia esimerkiksi Yhdysval-

¹⁷⁶ Vastavalmistuneeseen Työterveyslaitokseen tutustumassa. *TL* 4/1951, 152–155. Ks. myös esim. Erkki Luutola, Invalidihoito uusilla urilla. *TL* 3/1951, 83–84, 95.

¹⁷⁷ Kettunen 1994, 384–387, 396.

¹⁷⁸ Kettunen 1994, 384–387, 396.

¹⁷⁹ Meluntorjunnasta teollisuuslaitoksessa. *TL* 6-7/1949, 255. Ks. myös esim. Ilmari Alho, Meluntorjunta lakisääteiseksi. *TH* 10/1950, 766, 768–769.

loissa ja Saksassa tehdyistä tutkimuksista, joiden mukaan melun vaimentamistoimenpiteet olivat tuotantolaitoksissa suorastaan välttämättömiä.¹⁸⁰ Tehokkuuteen kietoutuneet perustelut tapaturmantorjuntatyön ja terveydenhuollon sekä tehdashygieneiasta huolehtimisen takana voisikin kiteyttää erään *Teollisuuslehd*en artikkelin otsikon mukaisesti: ”Hyvä terveys, hyvä ’business’”.¹⁸¹

4.3 Aloitetoiminta kasvattajana ja vastuun herättäjänä

Pauli Kettusen mukaan itsekontrolli ja vastuu uudenaikaisen paternalismin funktionalistisina ilmenytminä liittyvät olennaisesti rationalisoinnin rinnalla käynnissä olleeseen tapaturmantorjuntaan. Olihan vielä vuosisadan alussa yleisesti ajateltu, että suurin osa tapaturmista johtui nimenomaan työntekijän tekemistä virheistä, ja tämä käsitys kuului myös Safety First -oppiin. Toisaalta Kettunen näkee 1940- ja 1950-luvut aikana, jolloin hahmoteltiin uusiksi työsuojeluideologiaa, ja yksi olennainen osatekijä oli työntekijöiden osallistuminen. Vaikka edelleen ajateltiin usean onnettomuuden taustalla olevan erilaisista häiriötekijöistä johtuvat inhimilliset virheet, haluttiin työntekijät ottaa mukaan tapaturmantorjuntatyöhön muutoinkin kuin passiivisina suojelutyön kohteina. Omatoimisuutta yritettiin houkutella työntekijöistä esiin aloitetoiminnalla, jossa hyvästä aloitteesta tarjottiin työntekijälle palkinto. Työntekijöitä kuultiin jo lain edellyttämällä tavalla luottamusmiesten kautta, mutta aloitetoiminnan voikin nähdä työntekijöiden *osallistamisena*. Aloitetoiminnan taustalla oli ajatus siitä, että työntekijä, joka päivittäin teki samaa työtä samojen koneiden äärellä, keksi parannuksia mahdollisesti jopa helpommin kuin ulkopuoliset tutkijat – toki hänellä täytyi olla siihen sopiva kiihoke eli palkkio tiedossa. Aloitetoimintaan kannustaminen oli tietenkin työnjohtajan vastuulla.¹⁸²

Aloitetoimintaan turvallisuustyössä kannustettiin useissa aineiston artikkeleissa.¹⁸³ Pappi ja lakimies Erkki Mohell esitti *Teollisuuslehd*en artikkelissaan aloitetoiminnan erittäin olennaisena osana sosiaalista toimintaa:

Aloitetoimintaa ei aina käsitetä sosiaalisen työn muodoksi. Kuitenkin se jos mikään mielestäni on sosiaalista työtä, sillä antaahan se työntekijälle tilaisuuden esittää aloitteita terveydenhuollon, tehdashygieenian ja tapaturmantorjunnan jne. alalta.¹⁸⁴

¹⁸⁰ Melun yleinen vaikutus organismiin. *TL* 6-7/1949, 289; Voidaanko työsalin melua vähentää? *TL* 6-7/1949, 256–257.

¹⁸¹ Hyvä terveys, hyvä ”business”. *TL* 8/1951, 372–373.

¹⁸² Kettunen 1994, 251, 412–413. Safety First -ideologian perinne erottuu selkeimmin ehkä juuri aloitetoimintaan kannustamisessa tapaturmantorjunnassa. Safety First -oppia ei nimeltä mainittu kuin aivan muutamissa kirjoituksissa tapaturmantorjunnan yhteydessä. Todennäköisesti opin ideat ja käsitykset olivat jo ehtineet 1920-luvulta alkaen juurtua niin itsestäänselvyyksiksi torjuntatyöhön, ettei sen nimeä enää erikseen tullut mainittua.

¹⁸³ 1940-luvun puolen välin paikkeilla esim. Työtehopäivien johdosta. Pääkirjoitus. *TL* 9/1943, 215–217; B. Gardberg, Aloitetoiminta – joka miehen rationalisointia. *TH* 7/1944, 182–193; E. Carlborg, Propagandaa tarvitaan – mutta oikeaa ja tehokasta. *TL* 5/1946, 132–133.

¹⁸⁴ Erkki W. Mohell, Sosiaalisen työn suuntaviivoja pienehkössä ja keskikokoisessa teollisuudessa. *TL* 12/1945, 266.

Aloitetoiminnalla jaettiin velvollisuutta ja vastuuta työnjohdolta ja työnantajalta työntekijöiden suuntaan:

On selvää, että työnantajan velvollisuutena ensikädessä on ryhtyä suojelutoimenpiteisiin, mutta tällä on vähän merkitystä, jos työntekijäin myötävaikutus puuttuu, koska on kyseessä järjestelyn hyväksikäyttäminen ja annettujen määräysten kunnioittaminen. Suojelutoiminta ja lopullinen onnistuminen riippuu kaikkien yrityksessä työskentelevien ymmärryksestä.¹⁸⁵

Aloitetoimintaa saattoi hyödyntää muillakin tehdashygienian ja terveydenhoidon aloilla kuin vain tapaturmantorjunnassa. Samaan aikaan aloitetoiminnan yhteys rationalisoinnin teorioihin on erittäin mielenkiintoinen. Pauli Kettunen pohtii, miten taylorismissa aloitteellisuus nimenomaan haluttiin viedä pois työntekijältä suunnittelemalla koko työprosessi ulkoistetusti. Jo 1920-luvulta lähtien turvallisuustoimintaan, etenkin Safety First -liikkeeseen kuitenkin kuului aloitetoiminta. Kettunen esittääkin, ettei aloitetoiminnassa ollut kyse niinkään uusista keksinnöistä vaan työntekijöiden kasvattamisesta itsekuriin ja vastuuseen. Aloitetoiminnalla työntekijät myös koetettiin houkutella taistelemaan ”yhteistä vihollista” eli esimerkiksi tapaturmia vastaan, ja näin toiminta tuki myös funktionalistista ajatusta yhtenäisestä työntekijäryhmästä.¹⁸⁶

Aloitetoiminnalla tähdättiin erityisesti edellä esitettyjen ”inhimillisten virheiden” minimointiin, kuten myös *Teollisuuslehdessä* esitettiin:

Tarkastustoiminta keskittyi alkuvuosina teknillisluontoiseen tapaturmantorjuntaan. Työssä sattuvia tapaturmia ja sairauksia ehkäisevää toimintaa ei voida kuitenkaan perustaa yksinomaan teknilliselle tarkastukselle ja työnantajan määräämille toimenpiteille. Myöskin se osapuoli, jota asia lähinnä koskee, nimittäin työntekijät, on saatava mukaan, sillä suurin osa tapaturmista johtuu sittenkin ihmisestä itsestään. Jotta tämä ”inhimillinen tekijä” tapaturmien aiheuttajana saataisiin turvallisuustyön vaikutuspiiriin on tärkeitä saada työntekijät omatoimisesti mukaan tapaturmantorjuntatyöhön.¹⁸⁷

Yhtenä esimerkkinä turvallisuuteen liittyneestä hyväksytystä aloitteesta esitettiin tehtaan kaasulaitoksen ullakolle työntekijän idean perusteella asennettu paloluukku.¹⁸⁸

Aloitetoiminnan lisäksi myös kuvallista ja sanallista propagandaa, lyhytelokuvia sekä erilaisten kilpailuiden järjestämistä ehdotettiin keinoksi tehostaa työturvallisuutta nimenomaan työntekijöitä aktiivisella. Yhdysvalloissakin kerrottiin tapaturmien vähentyneen esimerkiksi humorististen varoitus-

¹⁸⁵ Gunnar Hultmanin esitelmää mukailten, Vapaaehtoinen suojelutyö. *TL* 1/1946, 11–12, 26. Ks. myös esim. Pasi Lehmusluoto, Yhteistyö tapaturmantorjunnassa. *TL* 5/1948, 145; Arvo Pukkila, Mistä tekisin aloitteen? *TH* 9/1948, 311–312.

¹⁸⁶ Kettunen 1994, 252–255.

¹⁸⁷ 25 vuotta tapaturmantorjuntaa teollisuuden hyväksi. *TL* 5/1948, 149, 151.

¹⁸⁸ Aloitetoiminnan puntarointia. *TH* 9/1949, 600–604.

julisteiden, luentojen, filmien ja kilpailuiden avulla. Vähimmillä tapaturmilla selvinneille voittajaosastoille annettiin palkinnoiksi esimerkiksi leivänpaahtimia tai lippuja baseball-otteluihin, ja kilpailut olivat johtaneet hyviin tuloksiin:

Tuloksena tästä Mr. Cain'in innolla johtamasta työstä on ollut, että tässä suuressa tehtaassa, jossa on noin 13 000 työntekijää ja jossa vielä 10 vuotta sitten sattui kuukaudessa keskimäärin 100 erilaista poissaoloja aiheuttanutta tapaturmaa, ei esimerkiksi viime toukokuussa sattunut kuin yksi tapaturma ja kesäkuun 20 päivään mennessä ei ollut vielä yhtään.¹⁸⁹

Teollisuuslehdessä esiteltiin myös ruotsalaisten kehittämä kilpailumuoto, jossa kuukausittain annettiin palkintoja ryhmille, joille ei ollut sattunut kalenterikuukauden aikana yhtään työtapaturmaa. Myös esimerkiksi Lahti Osakeyhtiössä kilpailuja oli kokeiltu:

Poissaolot vähentyneet puoleen, kiinnostus tapaturmantorjuntatyöhön lisääntynyt, yhtiön johto päättänyt jatkaa kilpailutoimintaa. [...] Kaikkien poissaolojen lukumäärä alentunut enemmän kuin puoleen aikaisemmasta.¹⁹⁰

Työturvallisuuden parantamisessa tarvittiin siis myös työntekijöiden panosta, ja onkin mielenkiintoista huomata, että tehdashygienian ja työturvallisuuden parantamisen puolesta puhuneet argumentit olivat pitkälti samanlaisia, joilla perusteltiin myös rationalisoinnin tärkeyttä: kyseessä oli yhteinen, kansallinen hanke, joka ei tähdännyt vain työnantajien vaan työntekijöiden ja koko kansakunnan etuun. Aloitetoiminta mainittiin myös eräässä kirjoituksessa työilmapiirin parantamisen keinona, sillä siinä työntekijä osallistuu omalla positiivisella panoksellaan työolojen tai vaikka työturvallisuuden parantamiseen.¹⁹¹ Aloitetoimintaa hyödynnettiin rationalisoinnissa muutenkin paljon, mutta tässä työssä huomioitiin aloitetoiminnan vain yhteydessä vapaaehtoiseen sosiaaliseen toimintaan.

4.4 Päiväkodeilla ja lastenseimillä äitien hyvinvointia parantamaan

Työssäkäyvät perheelliset esiintyivät lehtien kirjoituksissa ajoittain omana ryhmänään, johon kohdistuva sosiaalitoiminta vaati erityispiirteitä. Kuten edeltävissä luvuissa on kuvailtu, artikkeleiden mukaan yritykset pyrkivät sodan aikana avustamaan sotapalvelukseen kutsuttujen työntekijöiden perheitä esimerkiksi asuntojen ja rahallisten korvausten muodossa, ja kaatuneiden työntekijöiden lapsia pyrittiin auttamaan myös esimerkiksi päiväkotitoiminnan ja koulujen kautta. Samaan aikaan työssäkävien äitien huoltaminen nousi muutamissa artikkeleissa esiin omana aiheenaan. Esimerkiksi *Teollisuuslehdessä* pohdittiin Saksan näyttämää erinomaista esimerkkiä sosiaalisesta toiminnasta sodan

¹⁸⁹ Urpo M. Hilska, Miten työmiehen terveydestä ja turvallisuudesta huolehditaan nykypäivien Amerikassa. *TH* 9/1949, 590–596. Aloitetoiminnasta ks. myös esim. Yhteistyötä työtapaturmien torjunnassa Ruotsissa. *TL* 5/1948, 148, 150; Urpo M. Hilska, Aloittekilpailu turvallisuuden takaamiseksi. *TH* 9/1950, 686; Tee työsi helpommaksi. *TH* 8/1952, 71.

¹⁹⁰ Pasi Lehmusluoto, Tapaturmantorjunta kilpailun kohteena. *TL* 2/1952, 51–52; Tapaturmantorjuntakilpailusta saatuja kokemuksia. *TL* 2/1952, 52–53.

¹⁹¹ Alpo Sinkko, Aloitetoiminnan psykologinen tausta. *TL* 3/1952, 97.

aikanakin, kuinka äitejä onnistuttiin erikoistilanteesta huolimatta suojelemaan ja kuinka työehdot sovitettiin naisten työhön, sen sijaan että naiset olisi sovitettu työehtoihin ja työoloihin.¹⁹² Neuvolat, lastenseimet, lastentarhat ja päiväkodit nähtiin erityisen tärkeinä sodan ajan ”naistyövoiman valtakautena”.¹⁹³ *Teollisuuslehdessä* arvioitiin myös vuonna 1944, että naiset tulevat todennäköisesti sodan päätyttyäkin jäämään aktiivisemmin työelämään, ja sen takia lasten hoitoon ja kasvatukseen olisi jatkossa kiinnitettävä aivan erityisesti huomiota.¹⁹⁴

Todellisuudessa naisten, naimisissa olevienkin, työssäkäynti oli lisääntynyt jo maailmansotien välisenä aikana eikä toinen maailmansota merkinnyt suurta tilastollista muutosta suomalaisten naisten työntekijämäärissä, toisin kuin esimerkiksi taylorismin synnyinseuduilla Yhdysvalloissa.¹⁹⁵ Suomessa teollisuuden työntekijöistä naisia oli ennen sotaa noin 40 % ja enimmillään sodan loppuessa noin 50 %. Edellä lainatussa *Teollisuuslehdessä* artikkelissa ennustettiin myös sinänsä virheellisesti, että vuoteen 1950 mennessä naisten osuus oli jo laskenut sotaa edeltävälle tasolle eli noin 40 prosenttiin.¹⁹⁶ Sodan jälkeen yksi iso syy naisten työllisyyden laskemiseen sotaa edeltäneelle tasolle oli korkea syntyvyys, mikä piti naiset kotona synnyttämässä ja hoitamassa lapsia.¹⁹⁷ Todellinen pysyvä murros suomalaisten, etenkin naimisissa olevien naisten työnteossa tapahtui vasta 1960-luvulla.¹⁹⁸

Vaikka naiset astuivatkin sota-aikana teollisuuden palvelukseen korvaamaan rintamalla lähteneiden miesten jäljiltä jäänyttä työvoimavajetta, he olivat silti edelleen naisia, vaimoja ja äitejä, joista monilla oli koti lapsineen huollettavana. Maria Lähteenmäen mukaan asennoituminen naimisissa olevien naisten ansiotyöhön on ollut hyvin suhdanne- ja alapidonnaista, ja työvoimapulan aikana, kuten sota-aikana, suhtautuminen on yleensä ollut myönteistä. Sotakorvausvaiheessa lehdistössä ja eduskunnassa asti keskusteltiin siitä, kykenisivätkö naiset keskittymään samanaikaisesti kahteen ”vaikeaan ja vastuunalaan tehtävään” eli äitiyteen ja palkkatyöhön. Lähteenmäki tulkitsee myös taylorismin sinänsä kannustaneen naisia töihin, sillä järjestelmä korosti tehokkuuden lisäämistä ja helppojen työ-

¹⁹² Saksan työpotentiaali. *TL* 10/1943, 252–254.

¹⁹³ Akseli Kaskela, Sota-ajan huoltotyö puunjalostustehtaissa. *TL* 3/1943, 51–53.

¹⁹⁴ Kuukausikatsaus. *TL* 8/1944, 164.

¹⁹⁵ Suoranta 2009, 54; Suoranta 2001, 146–150. Ks. myös Hytönen & Koskinen-Koivisto 2009, 138–141 ja Jallinoja 1985, 205, 247. Jo 1930-luvun laman aikana yhä useampi suomalainen äiti ja naimisissa oleva nainen palkattiin ansiotyöhön kodin ulkopuolelle. Ruth Milkmanin (1987, 100) mukaan kuitenkin Yhdysvalloissa naistyöntekijöiden määrän kasvun näkökulmasta sota-aika oli vedenjakaja, ja sota jätti pysyvän muutoksen myös asenteeseen naisten työssäkäyntiä kohtaan. Vertailukohta myös Englannista, ks. Lewis 1986, 163–164, 191.

¹⁹⁶ Ala-Kapee et al 1979, 68; Suoranta 2009, 54. Liitteessä 3 ilmenee tarkemmat naistyöntekijöiden määrät. Kodin ulkopuolisen ansiotyön lisääntyminen naisten keskuudessa oli kuitenkin pitkälti tehdasteollisuuden ilmiö; Matti Peltonen (1999, 34, 42, 45–48) muistuttaa, että maataloudessa sukupuolten välinen työnjako oli huomattavasti sitkeämpi ilmiö.

¹⁹⁷ Ala-Kapee et al 1979, 7–8; Hytönen & Koskinen-Koivisto 2009, 141.

¹⁹⁸ Julkunen 1994, 184.

suoritusten sopivuutta näppärille naisille. Kotitalouksien rationalisointi ja esimerkiksi elintarviketeollisuuden kehittäminen tähtäsi myös osaltaan siihen, että palkkatyön parissa vietetyn päivän jälkeen aterian valmistaminen nälkäiselle perheelle kävisi äidiltä vaivattomasti ja nopeasti.¹⁹⁹

Suomalaisen naiseuden historiaa tutkineen Ilpo Helénin mukaan samaan aikaan huoli naisten jaksamisesta liittyi olennaisesti ajan väestöpolitiikkaan. Tietoisuus laskeneesta syntyvyydestä oli herättänyt keskustelua jo 1900-luvun alussa, ja erityisesti sota-aikana korostui se, että syntyvyys oli saatava uudestaan nousuun. Naistyöntekijöitä tuli suojella, jotta väestön kasvu ja terveet jälkeläiset saataisiin turvattu.²⁰⁰ Naisen ensisijaisena tehtävänä nähtiin työelämän vaatimuksista huolimatta äiteys.²⁰¹ Toisaalta esimerkiksi Jaana Kuusipalo muistuttaa, että sodan jälkeisessä vasemmistosuhdanteessa eli 1940-luvun loppupuolella myös palkkatyötä tekevien naisten ongelmat, kuten yötyökielto ja lasten päivähoito, oli helpompi nostaa esille, ja keskustelun herättäjänä toimi SAK:n naisjaosto.²⁰² Mirja Satka taas puhuu 1940-luvun *kotikultista*, jolloin kotiin ja perheelliseen, kotona työtä tekevään äitiin ja koko perhettä elättävään, palkkatyötä tekevään isään kiteytyi uuden, paremman ja onnellisemman yhteiskuntajärjestyksen ideologinen ydin.²⁰³ Naisten kohdalla työväenhuolto liittyi siis vielä suurempiin sosiaalisiin ja yhteiskunnallisiin kysymyksiin.

Työntekijäin suojelussa sukupuolella näytti olevan merkitystä myös sodan päätyttyä. Tuolloin alettiin kiinnittää aiempaa enemmän huomiota naisten uupumukseen, jota lisäsivät suurten ikäluokkien syntyminen, säännöstelystä johtunut puutteellinen ravinto ja mahdollisen ansiotyön lisäksi hoidetut rasakat kotityöt.²⁰⁴ Rakel Jalaksen *Tehostajaan* kirjoittamassa artikkelissa 1940-luvun lopulla pohdittiin

¹⁹⁹ Lähtenmäki 1994, 67–68, 76, 79. Kirsi-Maria Hytösen ja Erika Koskinen-Koiviston (2009, 149–150, 155) mukaan suomalaista yhteiskuntaa leimaa eräänlainen pärjäämisen mentaliteetti, joka naisen kohdalla tarkoittaa nimenomaan toisten puolesta uhrautumista. Kortteinen (1992, 67–69) taas jaottelee kunniaa koskevat aprioriteetit naisten kohdalla niin, että ensimmäiseen luokkaan kuuluu etenkin itsensä uhraaminen, ja itseä katsotaan muiden kautta. On peräti itsensä selvyys, että nainen uhraa itsensä ja luopuu omista toiveistaan muiden ja yhteiskunnan hyväksi, ja tämä korostuu erityisesti sota-aikana. Aprioriteetit ovat selvästi erilaiset kuin miesten kunniakäsityksessä. Sota-ajan tuomista muutoksista asenteissa naisten työssäkäyntiin ks. myös esim. Lempiäinen 2002, 27; Nevala 2002, 97; Satka 1994, 79; Suoranta 2009, 53–56.

²⁰⁰ Helén 1997, 38–40; Satka 1994, 73–74, 83. Maria Lähtenmäki (1994, 69) selittää 1930 tehdystä väestönlaskennasta, joka johti vuosina 1933–1934 järjestelmälliseen vaimot kotiin -kampanjaan, sillä laskenta oli osoittanut väestönkasvun hidastumista.

²⁰¹ Satka 1993, 58–59, 61; Satka 1994, 79. Ns. yhteiskunnallisen äitiyden diskurssista ks. myös esim. Koivunen 1995, 25, 230, 238.

²⁰² Kuusipalo 1994, 170–171. Ks. myös Valkonen 1989, 225, 227; Henriksson 1994, 170. Kun sotien jälkeen, vuosina 1944–1947, SAK:n jäsenmäärä lähes kolminkertaistui, naisten suhteellinen osuus pysyi suunnilleen samana. SAK:n nousu vahvaksi yhteiskunnalliseksi tekijäksi lisäksi odotuksia sen suhteen, että naisten asemaa työelämässä parannettaisiin.

²⁰³ Satka 1999, 313. Satu Jaatinen (2004, 70, 87) on tutkinut 1940-luvun lopun kodinkone- ja elintarvikemainoksia, joissa naiset kuvattiin puhtaasti kotiäiteinä verrattuna sota-ajan aktiivisen työläisnaisen kuvauksiin. Mainosten naiset eivät käyneet töissä kodin ulkopuolella eivätkä pukeutuneet housuasuihin. Jaatinen kuitenkin muistuttaa, ettei mainosten kuva vastannut todellisuutta, sillä iso osa naisista kävi edelleen, kuten edellä on esitetty, ansiotyössä kodin ulkopuolella.

²⁰⁴ Lastenhuollosta ja lastenhoitotarjonnasta sosiaalisina toimenpiteinä sodan jälkeisissä numeroissa ks. esim. Erkki Häyrynen, Tekstiiliteollisuuden tuotannon tehostamismahdollisuuksista. *TH* 9/1946, 287–289. Äideistä huolehtiminen

naisten työssäjaksamista siitä näkökulmasta, ettei perheellinen nainen ilman järeitä järjestelmän uudistuksia kykene fyysisesti ja henkisesti täyteen työtehoon. Töissä käyvä perheellinen nainen joutui Jalaksen mukaan työaikana huolehtimaan, miten lapset pärjäävät, eikä hän saa hetkeäkään lepoaikaa ennen tai jälkeen töiden rientäessään ruokakaupan kautta kotiin valmistamaan illallista perheelleen. Tähän ongelmaan kirjoittajan mukaan tuli teollisuuslaitosten puuttua siinä määrin, että ne tarjoaisivat työssäkäyville äideille laadukasta lastenhoitopalvelua, joko suoraan kotiin tai järjestäisivät työpaikan välittömään läheisyyteen seimen tai vastaavaan lastenhoitopaikan. Myös ruokakauppojen sijoittaminen työpaikan lähelle olisi keino vähentää naisten työajan jälkeistä taakkaa, jolloin he jaksaisivat töissä paremmin ja olisivat näin myös tehokkaampia.²⁰⁵

Samansuuntaista argumentointia lasten päivähoiton järjestämisen puolesta esitti työnantajaliittoaktiivi Eero Rusama:

Työssä käyvien vanhempien lasten päivähoiton järjestäminen on viime vuosina ollut erittäin suuren mielenkiinnon kohteena teollisuuden piirissä. [---] työssä käyvillä äideillä on varmasti työstä johtuvia henkilökohtaisia vaikeuksia huomattavasti suuremmassa määrin kuin muilla työntekijöillä ja nämä vaikeudet senlaatuaisia, että he eivät voi selviytyä niistä omin avuin.²⁰⁶

Samaisessa kirjoituksessa annettiin esimerkki elintarvikeyritys Huhtamäki-yhtymästä, jossa ei ollut perustettu ajan trendin mukaista laitosta lastenhoidolle, vaan hoitoa tarvitsevat lapset oli sijoitettu yksityiskoteihin vanhempien työpäivien ajaksi. Käytäntö esiteltiin artikkelissa hätäratkaisun sijaan tietoisena valintana, joka nähtiin paljon parempana ja toimivampana kuin lasten laitoshuolto esimerkiksi lastenseimissä tai -tarhoissa.²⁰⁷ Kysymys naisista ja etenkin äideistä oli siis yhteiskunnallisestikin moniulotteinen, ja naisten työnteon, työsuhteiden ja työsuojelun kattava käsittely ansaitsisikin oman kokonaisen tutkielmansa.

4.5 Liikuntaharrastuksen ja urheilutoiminnan agendat

Työväen liikkumista tutkineen Seppo Hentilän mukaan osa työnantajista järjesti aktiivisesti urheilutoimintaa työntekijöilleen jo 1920-luvulla. Työväen urheiluliiton TUL:n toiminta oli alkanut jo aikaisemmin, ja uusi tilanne oli liiton kannalta hankala. Joillain paikkakunnilla työnantajien järjestämä

näkyi sodan jälkeen myös lainsäädännössä: jokaisessa kunnassa oli oltava äitiysneuvola viimeistään vuonna 1949 ja samana vuonna alettiin maksaa lapsilisiä. Ks. Bergholm 2003, 81, 87–88, 92; Jaatinen 2004, 87; Satka 1994, 83, 87.

²⁰⁵ Raket Jalas, Naisten työvoiman oikea hyväksikäyttö teollisuudessa. *TH* 9/1948, 283–285. Lääkäri, psykiatri ja sosiaaliministeriössä useita vuosia työskennellyt Jalas oli yksi niistä harvoista naisista, jonka kirjoituksia julkaistiin tutkimuksen aineistona käytetyissä lehdissä. Muutamia kirjoituksia julkaistiin molemmissa lehdissä myös kotitalouksien rationalisoijana tutuksi tulleelta ja keittiön tehostamisvälineen, kuivauskaapin keksineeltä Maiju Gebhardilta.

²⁰⁶ Eero Rusama, Millainen päivähoito lapsille? *TH* 9/1949, 569–570.

²⁰⁷ Eero Rusama, Millainen päivähoito lapsille? *TH* 9/1949, 569–570.

työpaikkaurheilu nähtiin nimittäin suojeluskuntien toimintaa suoraan jatkavana, kun entiset suojeluskunta-aktiivit siirtyivät työnantajien palkkaamiksi urheiluohjaajiksi.²⁰⁸ Valkeakosken tehdasyhdyskunnan vapaa-aikaa tarkastellut Leena Enbom selvittääkin, että liikuntaharrastuksilla oli 1930-luvulle tultaessa hyvin kahtia jakautuneet rakenteet, ja vapaa-ajantoiminta liikuntajärjestöineen voidaan nähdä sosiaaliryhmien välisen vastakkainasettelun ilmentäjänä ja luokkamuodostuksen osatekijänä. Valkoista ideologiaa pyrittiin levittämään etenkin nuorten pariin myös urheilutoiminnan kautta.²⁰⁹ Työväen liikuntaseurojen ja työnantajan liikuntamahdollisuuksien yhteensovittaminen oli ajoittain hankalaa, ja TUL yritti aluksi kieltäkin liiton jäseniä osallistumasta niin sanottuun puulaakikilpailuun eli työnantajien järjestämiin urheilutapahtumiin. Kieltäminen oli kuitenkin turhaa, ja varsinkin sotien jälkeiset vuosikymmenet olivat Suomessa puulaakiurheilun kulta-aikaa varsinkin teollisuuspaikkakunnilla. Samanaikaisesti myös TUL:n jäsenmäärä kasvoi sodan jälkeen ja se pyrki Suomen johtavaksi urheilujärjestöksi.²¹⁰

Lauri Keskinen on tutkinut urheilun kasvatuksellista roolia Valkeakosken tehdasyhteisössä, ja hän selvittää urheilukasvatuksella olleen selkeä rooli 1930-luvulla niin sanotun valkoisen aatteen levittämiseksi myös työväestön joukkoon. Urheilun uskottiin myös ehkäisevän nuorison toimetttömyyden vaarallisia ja arvaamattomia seurauksia, kuten esimerkiksi kommunististen aatteiden leviämistä.²¹¹ Myös sodanaikaisessa *Teollisuuslehdessä* aiheena oli juuri nuorison ”henkinen huoltaminen”, mitä harjoitettiin pitkälti liikuntakasvatuksen kautta. Urheilun ideologioita ei sen tarkemmin tekstissä määritelty, mutta nuorten kasvatus nähtiin yritysten nuorisojärjestöjen ja urheilujaostojen tehtävänä, kun isät olivat rintamalla ja äidit jatkuvasti töissä.²¹²

Keskisen mukaan työläiset saatiin vaihtamaan TUL:n seuroista työnantajien puulaakiryhmiin jopa irtisanomisen uhalla. Sotien jälkeen vastakkainasettelua oli purettava ja valkoisen suojeluskunta-aatteen levittäminen lopetettava. Yleissopimukseenkin vuonna 1944 kirjattiin kompromissi siitä, että

²⁰⁸ Hentilä 2013, 122, 131–134; Hentilä 1992, 125–126; Koivuniemi 2000, 220–223.

²⁰⁹ Enbom 2014, 51, 225. Samaan tulokseen on päätyneet myös Kyröskosken tehdasyhdyskuntaa 1930-luvulla tutkinut Pia Leminen (1996, 167–168, 174), jonka mukaan juuri urheiluseurojen kohdalla tehdasyhdyskuntien asukkaiden kah-tijakautuneisuus näkyi kaikista korostuneimmin suoranaisen politiikan ulkopuolella. Oli hyvin tärkeää kuulua ”oikeaan” seuraan eli asemasta riippuen joko työväen tai yrityksen seuraan. Erityistä katkeruutta työväen seuran ”Kiskoijen” keskuudessa herätti se, etteivät he saaneet käyttää yhtiön urheilukenttää. Leminen harmittelee, kuinka sekä sosiaalishi-torialisessa että kansatieteellisessä tutkimuksessa on usein nähty tehdasyhdyskunta vain työläisyhteisönä, jolloin tutki-muskohteeksi on todellisuudessa rajattu vain yksi väestöryhmä. Yrityshistorioissa taas tehdasyhdyskuntaa on usein tar-kasteltu juuri yrityksen toimikenttänä ja paikallisten organisaatioiden toiminnan kautta. Lemisen mukaan tehdasyhdys-kunta ei ollut kuitenkaan erikseen kumpaakaan edellä mainituista, vaan se edusti koko yhteiskuntaa kaikkine kerrostu-mineen. Yhteiskuntaluokat eivät myöskään voineet etenkään pienessä tehdaskylässä elää täysin erillään toisistaan, vaan joutuivat jollain tapaa toistensa kanssa tekemisiin jopa päivittäin.

²¹⁰ Hentilä 2013, 25–27; Hentilä 1992, 123. Myös Jussi Koivuniemi (2000, 217) näkee urheilun tärkeänä osana tehtai-den harjoittamaa kasvatusyötä jo 1930-luvulla, ja erityisen tärkeää oli se, että toiminnassa oli mukana nimenomaan paljon nuoria ihmisiä. Urheilun varjolla oli helppo tehdä yhteiskunnallista valistus- ja kasvatusyötä.

²¹¹ Keskinen 2013, 122, 132.

²¹² Puunjalostusteollisuuden sosiaalipäivät. *TL* 8/1943, 193–194.

työnantaja ei saanut tukahduttaa alueen työväen omaa toimintaa, ja kirjaus vaikutti myös urheiluseuratoimintaan. Esimerkiksi Valkeakoskella yhtiön oma urheilukenttä avattiin TUL:n seuroille vuonna 1946.²¹³ Kompromissi näkyi myös *Tehostajassa* ja *Teollisuuslehdessä*; eräässäkin sodan jälkeisessä *Tehostajan* artikkelissa selvennettiin, että jos paikkakunnalla oli TUL:n urheiluseura, ei työnantaja saanut järjestää urheilutapahtumiaan sillä tavoitteella, että työväenliikkeen oma toiminta ei saisi enää yhtä paljoa kannatusta.²¹⁴

Liikuntakasvatus ja kannustus urheiluun näyttäytyivät aineistossa olennaisena osana henkilöstön fyysisestä kunnosta huolehtimisen toimintaa. Hyväkuntoiset työntekijät nähtiin niin yritystä, yksilöä kuin yhteiskuntaakin eniten hyödyttävinä:

Huonokuntoinen mies ei kelpaa vaativaan tehtävään. Hän ei kykene tehokkaasti opiskelemaan eikä omaksumaan uusia asioita. Fyysisen kuntosaa säilyttävät hengenjättäjäiset pääsevät saavutuksissaan pisimmälle ja hyödyttävät eniten yhteiskuntaa.²¹⁵

Ruumiillinen hyvinvointi oli siis tärkeää paitsi raskasta työtä tekeville, myös ajatustyötä tekeville. Fyysisesti hyvässä kunnossa oleva ihminen jaksoi sivistää itseään ja oppia uusia asioita. Hyvä fyysinen kunto yhdistettiin artikkeleissa myös hyvään yleisterveyteen ja sairastelun vähyyteen, mikä taas luonnollisestikin esitettiin kustannustehokkaampana teollisuusyrityksille – huonokuntoiset ihmiset sairastelivat usein ja olivat siksi paljon poissa töistä, mikä taas tietenkin aiheutti häiriöitä työntekoon sekä lisäkustannuksia yritykselle. Hyvä fyysinen kunto myös piti yllä huomiokykyä, valppautta ja huolellisuutta, jotka tietenkin olivat hyvän ja tehokkaan työntekijän tärkeitä ominaisuuksia.²¹⁶

Lasten ja nuorten kohdalla liikunnan harrastaminen oli kirjoitusten perusteella aivan yhtä tärkeää. Lapset aloittivat liikunnan leikin muodossa, ja nuorison nähtiin mielellään harrastavan urheilua liikunnan ja kisailun ilosta. Nuoria ei ajateltu kiinnostavan työtehon kohottaminen tai oman terveyden edistäminen, ja siksi heille suunnatun urheilutoiminnan tulikin tarjota tarpeeksi kohderyhmää kiinnostavia virikkeitä ja herättää nuorissa kilpailuviettä ja kisailun iloa. Yritys, joka ei järjestänyt ja tukenut lasten ja nuorten urheilutoimintaa, ei ollut ymmärtänyt ihmisen ”tarkoituksenmukaisen kehittämisen välttämättömyyttä”. Urheilukasvatukseen kuuluivat siveelliset arvot, ja fyysisen kehityksen rinnalla urheilu nähtiin myös merkittävänä nuorison henkisen luonteen kasvatukseen. Samalla urheilun todettiin olevan harrastajilleen ”miltei rajattoman ilon ja mielihyvän lähde”. Urheilutoimintaan oli siis useita syitä panostaa:

²¹³ Keskinen 2013, 131–134.

²¹⁴ Erkki Salomaa, Sosiaalitoiminta ja työväestö. *TH* 9/1947, 309–310.

²¹⁵ Akseli Kaskela, Miksi teollisuuslaitokset ylläpitävät urheilutoimintaa, *TH* 9/1948, 295–296. Liikuntaharrastuksia esiteltiin myös esim. Teollisuuden sosiaalityö kuvin. *TL* 8/1947, 232–233.

²¹⁶ Akseli Kaskela, Miksi teollisuuslaitokset ylläpitävät urheilutoimintaa, *TH* 9/1948, 295–296. Ks. myös esim. *TL* 6-7/1949, 277–278.

Teollisuuslaitosten ylläpitämällä urheilutoiminnalla on selvä tarkoituksenmukaisuus. Samalla kun se palvelee nuorten ja aikuisten terveyttä ja myönteistä kehitystä, se myös hyödyttää välillisesti itse tuotantolaitosta. Sen vuoksi järkiperaiset uhraukset urheilulaitosten aikaansaamiseksi ja ylläpitämiseksi eivät ole hukkaanheitettyjä. Ne ovat investoitua pääomaa, joka kasvaa korkoa työvoiman kunnan muodossa.²¹⁷

Työväen ohjaaminen vapaa-ajallaan liikuntaharrastusten pariin liittyi myös vapaa-ajan käyttöön ja sen ohjaamiseen, jota käsitellään tarkemmin luvussa 5.4. Maria Lähteenmäen mukaan viimeistään sotien jälkeiseen työväelle suunnattuun urheilutoimintaan kuului myös se, että tietyt urheilulajit olivat hyväksyttäviä myös naisille sopivina harrastuksina.²¹⁸ Lähdeaineistossa urheilun yhteydessä ei kuitenkaan puhuttu sukupuolesta vaan ainoastaan työväestä yhtenä ryhmänä.

Urheilutematikassa näkyi ehkä selvimmin työntekijän tarkasteleminen psyykkis-fyysisenä kokonaisuutena. Vaikka ensisijainen tavoite urheiluharrastuksiin kannustamisessa olisikin fyysisesti terve ja jaksava työntekijä, olivat urheilun kasvatukselliset tavoitteet myös tärkeitä. Nuoriso oli tärkeä ohjata ”oikeanlaisten” harrastusten pariin jo varhaisella iällä, ja aikuisillekin teki hyvää saada raitista ilmaa ja mielekästä tekemistä vapaa-ajallaan. Kenties urheilukenttä oli myös se paikka, jossa kisailut ja kamppailut työväen ja työnantajien leiriin kuuluvien välillä olivat hyväksyttävämpiä ja vaarattomampia kuin muualla.

4.6 Sosiaalitoiminta porkkanana

Sosiaalisen toiminnan taustalla näyttäytyi lehtiartikkeleita tarkemmin tarkasteltaessa useita muitakin perusteluja ja motiiveja kuin tämän tutkielman rakenteessa näkyvät kolme pääteemaa. Esimerkiksi työterveydelliset toimenpiteet, työviihtyvyyden varmistaminen ja työväen asunto-olojen järjestäminen kaikki osaltaan vaikuttivat tietenkin työntekijän hyvinvointiin, mutta niiden nähtiin samalla lisäävän työtehoa ja tuotantolaitoksen tuottavuutta. Esimerkiksi *Teollisuuslehden* eräässä sodanaikaisessa pääkirjoituksessa todettiin, että yrityksissä ”on luotava olosuhteet, joissa työntekijät ruumiillisesti ja henkisesti mahdollisimman virkeinä ja tyytyväisinä voisivat suorittaa tärkeitä tehtäviään yhteiskunnassa”.²¹⁹ Tehokkuusdiskurssi näkyi siis myös sosiaalisen toiminnan perusteluna ja työtehon kohottaminen sosiaalista toimintaa harjoittamalla olikin useissa artikkeleissa esiintynyt yrityksen kannalta tärkein peruste. Näin ollen rationalisointi nivoutui oleellisesti yhteen sosiaalisen toiminnan kanssa:

²¹⁷ Myös edeltävät lyhyet lainaukset, Akseli Kaskela, Miksi teollisuuslaitokset ylläpitävät urheilutoimintaa, *TH* 9/1948, 295–296. Nuorten harrastustoiminnan tärkeydestä kasvatuksellisenä menetelmänä sekä ylipäänsä nuorten viihtyvyyteen investoimisesta, ks. myös esim. V. Ryyttäri, Yrityksen vastuu nuorisotyövoimasta. *TH* 6/1952, 72–79.

²¹⁸ Lähteenmäki 1995, 306.

²¹⁹ Teollisuuden sosiaalinen toiminta sodan aikana. Pääkirjoitus. *TL* 8/1943, 189–190. Ks. myös esim. A.L., Työ ja väsymys teollisuudessa. *TL* 3/1943, 60; Työtehopäivien johdosta. Pääkirjoitus. *TL* 9/1943, 215–217.

Kysymyksen ydin on työtehoiminnan sosiaalisessa pohjassa. [---] Jotta työn tehostaminen saataisiin todella suurten joukkojen omaksi asiaksi, olisi työolojen sosiaalinen pohja saatava toisenlaiseksi.²²⁰

Sosiaalitoiminta nähtiin samalla eräänlaisena ”porkkanana” jos työtahdin nousu oli samaan aikaan ”keppinä” – sosiaalisten olojen parantaminen oli ikään kuin kompensatiota rationalisoinnin mukanaan tuomista mahdollisista työntekijälle aiheutuvista haitoista. Koneistuminen ja rationalisointi eivät olleetkaan vähentäneet työntekijöiden rasituksia, vaan johtaneet ainoastaan uudelleen tilanteeseen, jossa itse työ oli keventynyt, mutta työtahhti kiihtynyt. Vapaa-ajan lisääminen nähtiin myös joillain tahoilla rationalisoinnin hyötyjen tuomana kompensationsa eli vastapainona työn mahdolliselle aiheuttamalle tylsistymiselle ja yksitoikkoistumiselle. Tässä työssä en kuitenkaan käsittele työpäivän pituuteen tai lomaoikeuteen liittyvää keskustelua, sillä ne eivät olleet osa yritysten vapaaehtoista sosiaalista toimintaa. Lainsäädännöllisellä tasolla vuosilomien ja vapaapäivien merkitystä ja lakien kehitystä on selvittänyt muun muassa Anu-Hanna Anttila.²²¹

Sosiaalinen toiminta oli myös yksi keino saada työntekijätkin seisomaan rationalisointipyrkimysten takana. Huoli tehostamistoimenpiteiden vastustamisesta oli täysin relevantti, sillä rationalisointijärjestelmät olivat alkuun kohdanneet työntekijöiden vastustusta myös muualla. Työpaikoilla törmättiin ennakkoluuloihin ja vastustukseen, kun esimerkiksi työsuoritusten ja liikeratojen tutkiminen koettiin työntekijöiden keskuudessa usein epäilyttäväksi. Erimielisyyksiä saattoi työpaikoilla syntyä esimerkiksi uusien työvälineiden käyttöönotossa tai työntutkijoiden eli ”kellokallejen” läsnäolon ollessa työntekijöiden mielestä epämiellyttävää. Työntulosten arviointiakin kyseenalaistettiin, sillä arviointi näkyi selvimmin palkassa. Työn tehostamista kutsuttiin sota-ajallakin silloin tällöin kriittisesti termillä ”voimaperäistäminen”, jolla on varsin negatiivinen konnotaatio ja joka liittyy erityisesti kapitalismin arvosteluun kokonaisuudessaan.²²²

Vastustusta pohdittiin myös aineiston artikkeleissa, joissa esitettiin esimerkiksi miten työajan tarkkailu saatettiin työntekijöiden keskuudessa kokea yrityksenä puristaa ”henkilökunnasta työteho viimeiseen rippeeseen asti.”²²³ Ennakkoluulot olivat ongelmallisia, sillä kaikki tuotantoon kohdistetut rationalisointitoimenpiteet olivat hyvin pitkälti riippuvaisia työvoimasta.²²⁴ Mielenkiintoista on, että useassa artikkelissa niin *Tehostajassa* kuin *Teollisuuslehdessäkin* epäluulo uudistuksia kohtaan kuvattiin nimenomaan suomalaisena mentaliteettina:

²²⁰ Saksittua, Työtehokysymyksen sosiaalinen puoli. *TH* 2/1943, 57. Sosiaalitoiminta mainittiin tärkeänä rationalisointitoimenpiteenä myös esim. Br. Suviranta, Rationalisointi ja rauhan kriisi. *TH* 1/1943, 2–3.

²²¹ Anttila 2005, 91, 101–102, 131. Ks. myös Kettunen 1994, 130–131, 144–145.

²²² Anttila 2005, 53; Kettunen 1997, 50, 104, 111; Michelsen 2001, 64–74; Tuomisto 1986, 82; Seck 2012, 134–135, 138; Pöysä 1999, 170–173.

²²³ P. O. Wahlberg, Työajan tarkkailu toimistotyössä. *TH* 5/1944, 133–134.

²²⁴ Michelsen 2001, 110.

[...] ihminen yleensäkin ja varsinkin suomalainen erikseen on perusolemukseltaan sangen konservatiivinen, totuttuihin tapoihin piintynyt, joka epäillen suhtautuu kaikkeen uuteen ja outoon.²²⁵

On toki tiedossa, että etenkin taylorismia ja fordismia vastustettiin ja epäiltiin niin suomalaisten työläisten kuin sosiaalipoliitikkojenkin piirissä, mutta samoin oppeja oli vastustettu muuallakin maailmalla. Työsuhteen kahden osapuolen eli työntekijän ja työnantajan intressejä ohjailivat usein hyvin erilaiset päämäärät, ja rationalisoinnin ja sosiaalitoiminnan yksi tavoite olikin tehdä näistä päämääristä yhteisiä.²²⁶ Osa *Tehostajan* ja *Teollisuuslehden* artikkeleista käsitteli nimenomaan rationalisoinnin vastustamista ja tämän vastustuksen ylitsepääsemiseen tähtääviä toimenpiteitä, ja rationalisointi pyrittiin esittämään elintason kohottajana ja koko yhteiskuntaa hyödyttävänä. Rationalisoinnin ajateltiin onnistuvan tuloksellisesti vasta kun siinä olivat mukana johdon ja esimiesten lisäksi työntekijät ja siviilitkin.²²⁷

Työntekijöiden taas esitettiin parhaiten innostuvan rationalisoinnista kun samalla panostettiin juuri sosiaaliseen toimintaan. Heikki Huhtamäki pohdiskeli myös rationalisoinnin ja sosiaalitoiminnan suhdetta *Tehostajassa*:

Saatetaan ehkä sanoa, että tämä ei kuulu rationalisoimistoimintaan, mutta mielestäni ainakin elintarviketeollisuudessa sosiaalisen huoltotoiminnan ja rationalisoinninyön kesken on niin paljon kosketuskohtia, että täydellistä rationalisoimista ei koskaan voida suorittaa, ellei samanaikaisesti myös kiinnitetä riittävää huomiota työntekijäkunnan sosiaaliseen huoltoon. [...] Sosiaalisen huoltotyön liittäminen rationalisoimistoimintaan

²²⁵ Aloitetoiminta – joka miehen rationalisointia. Pääkirjoitus. *TH* 7/1944, 181. Epäluulosta suomalaisena luonteenpiirteenä ks. myös esim. P. Eg. Gummeson, Teollisuuslaitoksen johto ja työntutkimukset. *TH* 6/1944, 160–163; J. Sallamo, Työntekijän asema teollisuuslaitoksessa. *TH* 10/1944, 295–296. Epäluuloja ei selvästikään voitettu hetkessä, sillä vielä myöhemminkin suomalaisia työntekijöitä kuvattiin eräissäkin artikkelissa patavanhoilliseksi, sillä ”[...] epäluuloisuus on eräs tyypillisimmistä suomalaisen kansanluonteen erikoispiirteistä.” Erkki Mielonen, Työn tarkoituksen selvittäminen työntekijälle. *TL* 5/1949, 148–152. Ks. myös Kettunen 1994, 376.

²²⁶ Perkka 1984, 117. Antti Kasvio ja Leena Piispa (1985, 29–30) ovat tutkineet 1980-luvun tekstiilitehtaiden työntekijöitä ja heidän asenteitaan tehtaassa tapahtuneita muutoksia kohtaan. Heidän tulostensa mukaan työntekijät arvioivat esimerkiksi sitä, millä tavoin tehdyt muutokset vaikuttivat työpaikkojen säilymiseen, tulevaan palkkakehitykseen ja työn yksitoikkoisuuteen. Yrityksen mielenkiinnon kohteissa keskeisillä sijoilla olivat tietenkin työn tuottavuuden, tuotteiden laadun ja toiminnan kannattavuuden muutos. Vaikka kyseisen tutkimuksen kohteena ovat teollisuustyöntekijät muutamia vuosikymmeniä myöhemmin kuin tässä tutkielmassa, antaa tutkimus hyvin osviittaa siitä, ettei työsuhteen kahden osapuolen intressien yhdistäminen ollut kovin helposti ja nopeasti toteutettavissa.

²²⁷ Rationalisointitoimenpiteiden esitettiin esimerkiksi pienentävän yksittäisen tuotteen tuotantokustannuksia, mikä taas laski tuotteen hintaa. Samaan aikaan oikeanlainen rationalisointi ei ainakaan laskenut työntekijän palkkaa, päinvastoin. Kun elintarvikkeiden hinnat laskivat, työntekijä kuluttajana saattoi ostaa enemmän halvempia tuotteita. Tehokkuuden nousumisen perusteltiin siis yksinkertaisesti kohottavan elintason yrityksen tuotannon nousun aiheuttamalla hintojen laskulla, jolloin myös kuluttajat hyötyivät. Ks. esim. Rationalisointi – yhteistoimintaa. Pääkirjoitus. *TH* 1/1946, 1–2; Gunnar Hultmanin esitelmaa mukailen, Vapaaehtoinen suojelutyö. *TL* 1/1946, 11–12, 26; Rationalisoinnissuunnitelmat. Pääkirjoitus. *TH* 3/1946, 61.

on välttämätöntä myöskin sen vuoksi, että siten työntekijätkin huomaavat rationalisoinnin tarkoittavan todella heidänkin parastaan, jolloin heidän suhtautumisensa tulee olemaan myönteinen, mikä on välttämätöntä rationalisoimistyön menestymiselle.²²⁸

Huhtamäki ja muutama muukin kirjoittaja näkivät siis sosiaalitoiminnan yhtenä keinona muuttaa työntekijöiden asenne rationalisointitoimenpiteitä kohtaan myönteiseksi. Sosiaalisen toiminnan kautta pyrittiin huomioimaan myös työntekijöiden tarpeet ja odotukset, niin palkansaajina kuin yhteiskunnan kansalaisinakin. Myös Kari Teräs on todennut, että yritysten sosiaalinen toiminta tavoitteli taloudellista tehokkuutta juuri ”ihmisen rationalisoinnin” kautta, ja sen yksi tarkoitus oli vakiinnuttaa myös työntekijöiden taloudellinen asema.²²⁹

Teollisuuslaitosten ja työnantajien näkökulmasta taloudelliset tekijät olivat luonnollisesti painavimmat perusteet uudistusten taustalla. Sosiaalityön tärkeyttä tuotannollisesta näkökulmasta korostettiin artikkeleissa myös erilaisilla tulosesimerkeillä, kuten edeltävissä luvuissa on jo esitetty työtapaturmien ja sairauspoissaolojen suhteen. Sosiaalityö kokonaisuudessaankin esitettiin tärkeänä, ja esimerkiksi *Tehostajan* eräessä artikkelissa kerrottiin, kuinka erilaisten sosiaalisten toimenpiteiden katsottiin nostaneen työntekijöiden työtehoa esimerkkiyrityksissä jopa 40 prosenttia. Työtehon nousun syynä ei nähty kuitenkaan varsinaisesti työolosuhteiden parantamista. Sosiaalisen toiminnan myötä työntekijät kokivat, että heidän työhönsä kiinnitettiin huomiota:

[...] he tämän huomion kohteina tunsivat »tärkeyttä» ja yhteenkuuluvaisuutta. Työntekijät ystävystyivät keskenään, viettivät vapaa-aikojaankin yhdessä jne. Sosiaalinen vietti oli antanut oman panoksensa työntekoon. Tällaisella »oikean» hengen luomisella ja henkilöihin kohdistuvilla tutkimuksilla, kuulukoot ne sitten nimellisesti rationalisoinnin tai sosiaalityön piiriin, saavutetaan ilmeisesti usein paljon enemmän työtehoa ja täten yleistä hyvinvointia kohottavia tuloksia kuin joillakin, mahdollisesti vähemmän merkityillä, suurilla rahamääriä vaativilla sijoituksilla.²³⁰

Myös rationalisoinnin ja tekniikan kehityksen aiheuttama vapaa-ajan lisääntyminen nähtiin yhtenä sosiaalisen toiminnan syynä, sillä monessa artikkelissa ilmaistiin huoli työläisten vapaa-ajan vieton tavoista ja vapaa-ajan virkistäväyydestä.²³¹ Vapaa-ajan viettoä käsitellään tarkemmin luvussa 5.4.

²²⁸ Heikki Huhtamäki, Elintarviketeollisuuden laajemman rationalisoinnin edellytykset ja keinot. *TH* 5/1947, 161–165. Ks. myös esim. R. Lindroos, Kuka hyötyy rationalisoinnista? *TH* 9/1947, 281. Pauli Kettusen (1994, 277) mukaan sotavuosina rationalisointipropagandassa alkoikin esiintyä ajatus siitä, että työntekijät ja ammattiyhdistysliike oli saatava mukaan rationalisointiin.

²²⁹ Teräs 2009, 297.

²³⁰ Keijo Keravuori, Sosiaalityön ongelmia. *TH* 8/1949, 497–502.

²³¹ Esim. Otto-I. Meurman: Asemakaava viihdytystekijänä. *TH* 4/1946, 114–116.

5. Työntekijöiden henkisen vireyden ylläpitäminen

5.1 ”Enemmän viihtyisyyttä työpaikoille!”

Työolosuhteita tarkasteltiin aineistossa paitsi työn turvallisuuden kannalta, myös työn viihtyisyyden näkökulmasta. Tehdashygieniaan kuului turvallisten työolojen takaamisen lisäksi myös muun muassa työsalien siisteydestä, valaistuksesta, lämpötilasta ja ilmanvaihdosta huolehtimista sekä käymälöiden ja pesu- sekä pukeutumistilojen asianmukaisuuden varmistamista. Viihtyisällä työpisteellä tähdättiin kohonneen työtehon lisäksi myös työntekijän sitoutumiseen, sillä paikassaan tyytyväinen työntekijä ei niin helposti vaihtaisi työpaikkaa. Musiikinkuuntelun ajateltiin piristävän ja virkistävän tylsänkin työtehtävän suorittamista.²³² Virkistyksen tunnetta pyrittiin siis lisäämään työpisteen olosuhteilla:

Tehdastyöläinen viettää useimmat tunnit päivästä työhuoneessaan. On kohtuullista, että hänen työpaikkansa on ulkonaisestikin viihtyisä ja virkistävä. [---] Oikein maalatut seinät, katto ja koneet ovat yksi keino yleisen mielialan kohentamiseksi.²³³

Työssä viihtyminen oli siis monen tekijän summa, ja työntekijän mielialaan ja työtehoon vaikuttivat niin työpaikan ilmapiiri kuin ulkoiset puitteetkin. Eräässä *Tehostajan* numerossa julkaistiin myös viihtyisyyttä peräänkuuluttava piirros:



Kuva 1. Enemmän viihtyisyyttä työpaikoille! Lähde: *Tehostaja* 3/1947, 81.

²³² Viihtyvyyden ja työvoiman pysyvyyden suhdetta pohdittiin sodanaikaisessa lehdessä julkaistussa radiokeskustelun kirjallisessa tiivistelmässä, *TH* 1/1943, 6–7. Valaistuksesta ja musiikista ks. esim. Erkki W. Mohell, Sosiaalisen työn suuntaviivoja pienehkössä ja keskikokoisessa teollisuudessa. *TL* 12/1945, 264–266; Väinö Valkola, Työ ja väsymys. Radioesitelämä. *TH* 6/1945, 182–184; A. Saraste, Ajatuksia rationalisoinnista. *TH* 9/1946, 266–268; J. Sarvas, Valaistuksen merkitys työtehon kohottajana. *TH* 10/1946, 312–315. Sarvaksen artikkelissa oli huomioitu erityisesti myös päivänvalon ”psykyllinen vaikutus” työntekijöihin.

²³³ Valaistuksen ja värien vaikutus työtehoon. *TH* 6/1947, 178.

Vaikka tässä tutkielmassa keskityn tekstin- ja sisällönanalyysiin, on tätä kuvaa vaikea ohittaa. Kuvan sanoma tuntuu kovin ristiriitaiselta, kun otetaan huomioon miten monta kertaa *Tehostajassakin* työpisteen viihtyisyyttä ja työssä viihtymisen tärkeyttä korostettiin. Tässä piirroksessa, joka on otsikoitu ”Enemmän viihtyisyyttä työpaikoille!” on nimittäin hieman sarkastinen sävy. Kuvassa istuu työmies mukavannäköisessä selkä- ja käsinojallisessa tuolissa, savuketta tuprutellen ja mukavassa asennossa. Hänen apunaan on pieni poika, jotta mies saisi tehtyä tarvitun työn eli poraamisen – ja tuolin takana naishenkilö asettelee tyynyä mukavammin miehen niskan taakse. Tuolin vieressä lattialla on myös pullo, joka näyttää epäilyttävästi olutpullolta tai muulta vastaavalta virvokkeelta. Kuvasta siis saa sen vaikutelman, että ”Enemmän viihtyisyyttä työpaikoille!” -frasilla haetaan jo kohtuutonta, työntekoon kuulumatonta mukavuutta ja lekottelua. Kuva on toki näin yksinäisenä esimerkkinä irrallinen, mutta se ehkä havainnollistaa sitä, että työn viihtyisyydelläkin tuli jossain vaiheessa raja vastaan – missä kohti viihtyminen muuttui jo laiskotteluksi? Mielenkiintoisen kuvasta tekee myös se, ettei se ole työnantajien lehdestä vaan rationalisointilehdestä.

Valaistuksen ja työpisteen värimaailman lisäksi myös ilmaston ja hyvän järjestyksen vaikutusta työntekijän työtehoon korostettiin ja samalla erilaisten kuvasarjojen avulla havainnollistettiin, miten esimerkiksi uusien laitteiden avulla työntekijöiden työ on muuttunut paitsi helpommaksi, myös siistimmäksi ja kevyemmäksi.²³⁴ Matti Vartiainen selvittääkin, että juuri toisen maailmansodan aikana *ergonomia* kehittyi suurin harppauksin – ergonomian avulla työvälineitä, -oloja ja -menetelmiä pyrittiin muokkaamaan työntekijän fyysisiä ja psyykkisiä ominaisuuksia vastaaviksi, jolloin siis teknologia, psykologia ja työn fysiologia yhdistettiin.²³⁵

Myös esimerkiksi musiikin soittamisesta työpaikalla tärkeänä viihtyvyyden lisääjänä annettiin esimerkki Yhdysvalloista:

Varsinkin sotavuosina, jolloin ihmisten hermot olivat ainaisessa jännitystilassa, työaikamusiikki osoittautui erinomaiseksi hermojen "laukaisijaksi" ja mielen keventäjäksi, ja niin asenti teollisuuslaitos toisensa jälkeen tarvittavat laitteet työsaleihinsa ja työmaaruokaloihinsa. [...] Tutkimukset ovat osoittaneet mm., että musiikki lisää työntekijäin työhalua ja niin ollen myös tuotantoa. Niin ikään se lisää aineenvaihduntaa ja saattaa vaikuttaa verenpaineeseen sekä valtimon toimintaan, lievittää väsymystä jne.²³⁶

²³⁴ Esim. Valaistuksen ja värien vaikutus työtehoon. *TH* 6/1947, 178; H. Sysimetsä, Tehdaslaitosten maalauksesta. *TH* 4/1948, 111–112; Työpaikkaympäristön merkitys. *TL* 1/1948, 24; Heikki Pero, Ilmastoinnista ja ilmastointijärjestelmistä. *TH* 6/1950, 403–414; Pentti Vaarna, Ilman ennakkoluulottomia tutkimuksia ja uudistuksia emme pysy kilpailukykyisinä. *TH* 1/1951, 51.

²³⁵ Vartiainen 1994, 27. Vartiainen mukaan Suomessa ergonomiasta käytettiin aluksi *bioteknologian* termiä.

²³⁶ Työaikamusiikki Amerikassa. *TH* 10/1949, 652, 655.

Tieteellisen liikkeenjohdon idea siitä, miten kaikki oli tutkittavissa ja kaikkien uudistusten tulisi pohjautua tutkittuun tietoon, näkyi mielenkiintoisesti siis jopa silloin, kun musiikinkuuntelun kerrottiin piristävän työilmapiiriä.

Tyytymättömyys työhön ja työolosuhteisiin nähtiin myös useassa myöhemmässä artikkelissa yhtenä suurena syynä työvoiman liikkumiseen, mikä oli niin työtehoa kuin työvoiman tehokasta käyttöäkin heikentävä tekijä.²³⁷ Työvoiman pysyvyyden varmistamiseksi kaikki edellä mainitut ”työvoiman ylläpitotehtävät” olivat tärkeitä. Pauli Kettusen mukaan työpaikan sosiaalis-hygieniset olot ovat olleet ainakin jossain määrin merkityksellisiä myös pysyvistä työvoimasta kilpailtaessa.²³⁸ Myös esimerkiksi asuntotoiminnan ja tehdashygienian kohdalla useassa artikkelissa perusteina esitettiin pysyvän työvoiman houkuttelemisen, kuten olen jo aiemmin todennut. Useat keinot työvoimasta kilpailtaessa kohdistuivat myös työntekijän henkisiin tarpeisiin, kuten työn arvostuksen ja mielekkyyden kokemuksiin, joita seuraavissa luvuissa käsitelen.

5.2 Kyllästyminen ja työn arvostuksen tärkeys

Työssä viihtymistä lähestyttiin aineistossa kahdesta eri näkökulmasta. Kuten edellisessä luvussa kävi ilmi, lehdissä kirjoitettiin työpaikan ja työpisteen fyysisestä miljööstä ja kuinka työpaikan fyysiset olosuhteet vaikuttivat työntekijän mielialaan ja sitä kautta työtehoon. Toinen näkökulma oli työpaikan ilmapiiri sekä etenkin työntekijän ja esimiehen välisen suhteen toimivuus. Tämä näkökulma näyttäytyi muun muassa työn arvostuksen tärkeyden pohtimisena sekä keskustelussa hyvän työnjohtajan eli esimiehen ominaisuuksista.²³⁹

Saksassa oli sovellettu jo 1920-luvulla niin sanottua *psykotekniikkaa*, taylorismin ”lempeämpää” versiota, jonka avulla pyrittiin lisäämään työssä viihtymistä muun muassa tutkimalla työntekijän henkistä kapasiteettia. Myös Suomessa Rautateiden psykoteknillinen laboratorio oli aloittanut toimintansa jo 1920-luvun alussa. Pauli Kettusen mukaan myös 1940-luvulle tultaessa, vielä ennen varsinaisen työpsykologian trendin nousua Suomessakin käsiteltiin paljon erilaisuuden ja motivaation tematiikkaa. Työntekijöiden erilaisuus oli yksi merkittävä tekijä heidän työtehonsa taustalla, sillä erilaisille työntekijöille sopi erilainen työ. Myös motivaatio eli se, mitä työntekijät työltään odottivat saavansa, vaikutti suuresti työtehoon. Yksilöiden erilaisuuden ja motivaation eli työntekijöiden tar-

²³⁷ Esim. P. Jakonen, Miten voimme lisätä viihtyisyyttä työssä. *TL* 9/1950, 398–400; Erkki Mielonen, Työvoiman liikkumisen syiden selvittäminen. *TH* 10/1951, 9.

²³⁸ Kettunen 2001a, 110.

²³⁹ Esim. Seija Karilas, Tehdasheduoltoyökin kaipaa tehostusta. *TH* 8/1944, 232–233: ”Avarakatseinen johtaja näkee kuitenkin, että vaikka työntekijäin huolto nielee suuria summia, se luo aikaa myöten arvoja, jotka eivät ole eduksi ainoastaan omalle liikelaitokselle, vaan myös koko maalle ja kansalle.”

peiden hallinta olivat keskustelun keskipisteessä. Toisaalta yksilöllisyyden erilaisuuden hallinta tähtäsi samaan aikaan myös työläisten kollektiivisuuden hallintaan. Erityisesti sota-ajan Kettunen näkee vaikuttaneen suuresti yksilön erilaisuuden hallinnan tärkeyden ymmärtämisessä.²⁴⁰

Motivaatio ja työssä viihtyminen olivat näkyvästi esillä jo sodan aikana sekä sen jälkeen julkaistuissa lehdissä. Esimerkiksi *Teollisuuslehdessä* vedottiin kansallissosialistisen Saksan malliin, jossa myös työntekijät saivat tunnustusta työstään ja kokivat työnsä arvostetuksi.²⁴¹ Sodan jälkeen työväen keskuudessa oli joidenkin kirjoitusten mukaan havaittu levottomuutta ja herpaantumista, joka nähtiin eräänlaisena ”sielullisena vastavaikutuksena” pitkään kestäneelle sota-ajalle. Sosiaalinen toiminta, rauhallinen työilmapiiri ja työntekijän henkisiin tarpeisiin vastaava työ nähtiin tärkeänä tämän ”sielullisen levottomuuden rauhoittamiseksi” ja koko yhteiskuntarauhan säilyttämiseksi.²⁴² Toisen maailmansodan aikana psykologiakin sai jalansijaa tieteenä, ja ihmismielen toiminta eräänlaisena ”henkisenä pääomana” korostui, kun nähtiin, että tehokkuus ei ollut yksin ruumiista kiinni. Sodan aikana niin Suomessa kuin ulkomaillakin kehitettiin stressitutkimusta ja stressi käsitteenä levisikin niin psykologiatieteeseen kuin arkikieleenkin 1950-luvun kuluessa. 1950-luvulla työpsykologin saattoi tavata myös työsuojeluun – työtempo, tauot, työympäristötekijät – liittyvissä asioissa.²⁴³ Liitteessä 4 on luettavissa Työterveyslaitoksen tutkijan Ari Väänänen kiteytys työntekijän henkisten tarpeiden huomioimisen ajallisesta kehityksestä.

Työn arvostaminen mainittiinkin useammassa artikkelissa yhdeksi erittäin olennaiseksi tekijäksi työntekijän motivaation ja työssään viihtymisen suhteen.²⁴⁴ *Tehostajassa* julkaistiin sotien jälkeen myös ”Työsuhteen kaksitoista käskyä” -otsikoitu muistilista, jossa korostettiin työntekijälle tärkeitä

²⁴⁰ Psykoteknikka jaettiin sittemmin *objektipsykotekniikkaan* ja *subjektipsykotekniikkaan*. Subjektipsykoteknikka keskittyy ihmisen sopeuttamiseen työoloihin sopivaksi esimerkiksi ammatinvalinnanohjauksen, työhön valinnan ja koulutuksen avulla, ja objektipsykoteknikka taas työolojen ja työvälineiden sopeuttamiseen ihmislunnonle sopiviksi. Toisen maailmansodan aikana kehittyneet ergonomia ja ihmiskeskeinen työnsuunnittelu pohjautuvatkin juuri objektipsykotekniikkaan. Näin ollen siis myös työpsykologian ja työterveyspsykologian juuret juontavat 1900-luvun alkuun, jolloin luotiin pohjaa monelle myöhemmälle ja nykyisellekin käsitykselle työpsykologiasta. 1920-luvun alusta alkaen myös Suomessa luennoitiin psykotekniikan soveltamisesta: ehkä eniten psykotekniikan puolesta puhui ja luennoi jo aiemmin mainittu professori Bernhard Wuolle. Kettunen (1994, 361–363) käyttää myös termiä *psykologinen rationalisointi*. Ks. myös liitteet 4 ja 5. Kettunen 1994, 366–369; Kivistö 2006, 30–31; Väänänen 2006b, 24, 26.

²⁴¹ ”T. V:nen”, Työnantaja ja työntekijä kansallissosialistisessa Saksassa. *TL* 6-7/1944, 126–127, 130.

²⁴² Alentunut työteho. Pääkirjoitus. *TH* 7/1945, 185–187. Ks. myös esim. Sauli Koskiniemi, Työnarvostus oikean työvoiman käytön ja oikeudenmukaisen palkan perustana. *TH* 6/1946, 171–172; Tauno A. Laitinen, Millainen työmaahenki? *TH* 9/1946, 279–280.

²⁴³ Seeck 2012, 134–135, 138; Kivistö 2006, 30–31; Väänänen 2006a, 15–17; Väänänen 2006b, 19–20; Ahola & Kivistö 2006, 13. Suomalaiset työntekijät oli itseasiassa asetettu ensimmäistä kertaa psykologin eteen jo 1920-luvulla henkilövalintatilanteissa. Tuoreeseen Työterveyslaitokseen perustettiin psykologian osasto vuonna 1951, ja sen alaisuudessa tehtiin lähinnä soveltuvuuskokeisiin ja ammatinvalintaan liittyvää toimintaa. Henkilövalinnoissa tavoitteena oli yhteiskunnallisen työn tuottavuus sekä työntekijän hyvinvoinnin yhteiskunnalle tuomat hyödyt. Ensimmäisiksi työterveyspsykologeiksi kutsutut psykologit aloittavat kuitenkin toimintansa vasta 1970-luvulla. Psykologitoiminnan kehityksestä ks. myös liite 5.

²⁴⁴ Esim. Niilo Mäki, Itsetunto työtehon estona tai edistäjänä. *TH* 3/1947, 65–68; Antero Rautavaara, Ruumiillisen työn arvopula. *TH* 9/1947, 260–261.

asioita, jotka esimiehen ja työnjohdon tulisi muistaa. Listalla mainittiin työn arvostus, oikeudenmukainen palkkaus, työpaikkojen varmuus, yksilön merkitys ja tarpeellisuus, tiedon välitys, työympäristön viihtyisyys, kiinnostus työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia kohtaan, työntekijöiden henkisen ja ammattitaidollisen kehityksen mahdollistaminen ja me-hengen juurruttaminen työntekijöihin. Työn arvostus, työtoverit ja työn oikeudenmukainen palkkaus vaikuttavat osaltaan työssä viihtymiseen, kuten seuraavista ohjeista työnjohtajalle kävi ilmi: ”Tähdennä yksilön merkitystä ja anna oikea ihmisarvo kullekin. Anna jokaisen työntekijän ymmärtää, että hän on tarpeellinen ja välttämätön.” Listan viimeinen kohta, ”Tee työntekijän etu samaksi kuin yrityksen etu” kiteytti hyvin työntekijän sitouttamisen työpaikkaan.²⁴⁵ ”Työsuhteen kaksitoista käskyä” -muistilista havainnollistaa myös rationalisoinnin mukanaan tuoman esimiesten koulutustarpeen. Työnjohtajien kouluttaminen ei kuitenkaan varsinaisesti kuulu vapaaehtoiseen sosiaalitoimintaan, ja se on aiheena myös niin laaja, että sitä olisi hyvä käsitellä aivan erillisessä tutkimuksessa.²⁴⁶

Kyllästyminen oli yksi työntekijän motivaatiota ja työtehoa uhkaava tekijä. Yksi tärkeä keino kyllästymisen torjuntaan ja oman taitamattomuuden pelon voittamiseen oli päätyminen oikealle alalle, joka joissain kirjoituksissa nostettiin jopa tärkeimmäksi työtehon kohottamisen ja samalla työntekijän viihtyvyyden lisäämisen välineeksi.²⁴⁷ Ammatinvalinnan ohjausta käsitellen tarkemmin seuraavassa alaluvussa. Kyllästymisen muiksi syiksi esitettiin *Teollisuuslehdessä* seuraavia:

1. Työ ei vastaa tekijänsä perustarpeita (harrastuksia, mielenkiintoa, ammattitaitoa).
2. Pettyneet toiveet työn laadun suhteen (tärkeä ilmiö varsinkin nuorison piirissä, joka yleensä on asennoitunut työhönsä romanttisin ennakkokuvitelmin).
3. Työn yksitoikkoisuus.
4. Paikallaanpolkemiselämys, joka erityisen helposti syntyy vaihetöissä. Työssä ei ole ”alkua eikä loppua”, mitään työkokonaisuutta ei synny, työn päätyminen ei ole kannustavana tavoitteena.
5. Työ ei vastaa tekijän kykyä, on jatkuvasti liian vaikea tai helppo.
6. Huono palkka suhteessa toisiin, samaa vaatimustasoa oleviin töihin verraten.
7. Tunne (usein: luulo) työn merkityksettömyydestä, vähäpätöisyydestä.
8. Tekijät, jotka esitettiin jo edellä osittain epäluuloisuudesta johtuviksi, ja näistä ennenkaikkea tunne (luulo) *työn tarkoituksettomuudesta*, mielettömyydestä.²⁴⁸

²⁴⁵ Työsuhteen kaksitoista käskyä. *TH* 8/1947, 243. Lista on luettavissa kokonaisuudessaan liitteessä 7.

²⁴⁶ Rationalisointi, sodanjälkeiset voimasuhteiden muutokset työmarkkinoilla sekä uudet turvallisuus- sekä työsuojeluajattelut tarkoittivat tarvetta työnjohtajakoulutukselle, sillä työnjohtajan perinteinen asema organisaatioissa oli muutoksen alla. Pauli Kettusen (1994, 231, 356–357) mukaan työnjohtajan auktoriteetti suhteessa työntekijöihin piti varmistaa. Työnjohtajan tehtävät ja niiden oikeutus oli kytkettävä rationalisoinnin välttämättömyyteen. Vuonna 1946 STK, Suomen Teollisuusliitto ja Suomen Puunjalostusteollisuuden keskusliitto perustivatkin Teollisuuden Työnjohto-opiston kouluttamaan työnjohtajia rationalisoinnissa ja työntekijöiden psykologisessa käsittelyssä. Ks. johtamiskoulutuksesta myös esim. Kettunen 2001a, 109; Tuomisto 1986, 109, 228–229, 263–267 ja Seeck 2012, 56–58.

²⁴⁷ Ohto Oksala, Työhönotto ja työhönottaja. *TL* 4/1948, 100; Erkki Mielonen, Työpsykologisia pulmia. *TH* 9/1949, 587–589.

²⁴⁸ Erkki Mielonen, Työn tarkoituksen selvittäminen työntekijälle. *TL* 5/1949, 148–152.

Edellä mainittujen lisäksi kyllästymisen ja tyytymättömyyden aiheuttajiksi listattiin esimerkiksi huonot ylenemisen mahdollisuudet, yhteyden puute esimiehiin, kateellisuus ja oman taitamattomuuden pelko.²⁴⁹ Palkkauksen ja työehtosuhteiden problematiikka 1940- ja 1950-luvuilla jäävät tämän tutkielman aiheajauksen ulkopuolelle, sillä ne olivat enemmänkin sosiaalipoliittisia kysymyksiä. Kyllästymisen aiheuttaman ”tyhjiön” täyttäminen nähtiin kuitenkin niin työntekijän kuin työnantajankin kannalta tärkeänä ja edullisena. Työn arvostusta saattoi lisätä esimerkiksi näyttämällä työntekijälle hänen työnsä paikan ja tärkeyden tuotannon kokonaisprosessissa, sillä ”hämmästyttävän usein” työntekijät eivät olleet tietoisia siitä, mihin esimerkiksi heidän päivittäin valmistamansa koneen osat menivät käyttöön. Työntekijät katsoivat työtään sammakkoperspektiivistä eivätkä siksi näe omaa osuuttaan mukana kokonaiskuvassa. Työnjohtaja katsoi tuotantoa lintuperspektiivistä ja hahmottaa kokonaisuuden paremmin. Tilannetta saattoi koittaa parantaa esimerkiksi painattamalla ohjekirjasia, joissa tuotantoprosessit esitellään, sekä järjestämällä kiertokäyntejä eri osastoille ja havainnollistamalla tuotantoprosesseja videoilla ja esitelmillä. Työn tarkoituksien ymmärtämättömyys helposti johti kyllästymisen lisäksi myös epäluuloisuuteen yrityksen johtoa kohtaan.²⁵⁰ Myös erinomaisista työsuorituksista hyvä työnjohtaja osasi antaa perusteltua ja asiallista tunnustusta.²⁵¹

Ihmisen sielullisen tasapainon ylläpitämistä kutsuttiin *mentaalihygieniaksi*, joka olikin saanut enemmän huomiota inhimillisen tekijän vallatessa alaa. Henkisen ilmapiirin kannalta merkityksellisiä ovat esimerkiksi työhön sopeutuminen, soveltuvuuskokeet ja työn yksitoikkoisuus.²⁵² Kyllästymisen ja työn yksitoikkoisuuden problematiikkaa pohdittiin lehdissä myös teollistumisen aiheuttamana ongelmana:

[...] teollistuneen yhteiskuntamme suuri tragiikka piilee siinä että monet työntekijät joutuvat suorittamaan jatkuvasti liian helppoja töitä. Näin hänen elämästään puuttuu se jännitysmomentti, jota me kaikki tunnemme riittävän vaikeitten tehtävien aiheuttamain ponnistusten seurauksena. Tämänlaatuisten töiden aiheuttaman tyhjiön täyttäminen onkin teollistuneen yhteiskuntamme suurimpia probleemeja.”²⁵³

Lainattu artikkeli sisälsi ajatuksen siitä, että ihminen jo lähtökohtaisesti tarvitsi mielekkään työn. Tämän kaltaisia ajatuksia esitettiin sekä työnantajien lehdessä että *Tehostajassa*. Juhani Kirjonen esittääkin, etteivät taloudellisen liberalismiin ja protestanttisuuden samansuuntaiset käsitykset työn teosta ja työn arvostuksesta olleet suinkaan sattumalta samansuuntaisia. Myös esimerkiksi Max Weberin

²⁴⁹ Tämänhetkisiä työpsykologisia probleemoja. *TL* 1/1949, 41.

²⁵⁰ Erkki Mielonen, Työn tarkoituksen selvittäminen työntekijälle. *TL* 5/1949, 148–152.

²⁵¹ Jouko Koljonen, TWI-menetelmä työpaikan hengen sekä esimiehen ja alaisten suhteiden parantajana. *TL* 11/1949, 470.

²⁵² Niilo Mäki, Teollisuuden mentaalihygieniasta. Lontoon kansainvälisen kongressin näkymiä. *TH* 1/1949, 7–11.

²⁵³ Erkki Mielonen, Työpsykologisia pulmia. *TH* 9/1949, 587–589.

mukaan protestanttisuuden esiinmarssi oli tärkeä tekijä nykyaikaisen kapitalismin synnyn mahdollistajana. Protestanttisen käsityksen mukaan työ on kuitenkin elämän perusta ja osa Jumalan palvelemista, ja jokainen ammatti on kutsumusammatti.²⁵⁴ Rationalisointitoimenpiteiden alla elettiin kuitenkin Kirjosen mukaan merkittävää muutosvaihetta, jolloin työnjaon muuttuminen aiheutti pikkuhiljaa vallan kasaantumista yhä harvemmille, ja koneellistunut, osittunut työprosessi vieraannutti työntekijät hiljalleen työtehtävistään. Työn arvostus muuttui ja työ oli yhä useammille ihmisille arkielämään kuuluva välttämättömyys, ei enää elämän pääasiallinen sisältö.²⁵⁵ Toisaalta taas esimerkiksi Jari Heinonen kuvaa niin sanotun jälleenrakennuksen sukupolven mentaliteettia raadantaa arvostavana – työtä tekevänä mies löysi ja täytti tarkoituksensa miehenä.²⁵⁶ Muutokset eivät siis tapahtuneet hetkessä. Ihmisen suhde työntekoon – missä määrin työnteko nähdään sisäisenä, ihmisessä luonnostaan kumpuavana tarpeena – olisi myös mielenkiintoinen aihe tutkia pidemmältä, mutta koska siinä mennään pitkälle jo filosofiseen ja suurempien yhteiskunnallisten rakennekysymysten ääreen, ei pohdinta ole tässä tutkielmassa mielekästä.

Keijo Keravuori muistutti myös ryhmäytymisen merkityksestä, jonka hän näki tärkeänä työssä viihtymisen kannalta:

Työntekijät ystävystyivät keskenään, viettivät vapaa-aikojaankin yhdessä jne. Sosiaalinen vietti oli antanut oman panoksensa työntekoon. Tällaisella ”oikean” hengen luomisella ja henkilöihin kohdistuvilla tutkimuksilla, kuulukoot ne sitten nimellisesti rationalisoinnin tai sosiaalityön piiriin, saavutetaan ilmeisesti usein paljon enemmän työtehoa ja täten yleistä hyvinvointia kohottavia tuloksia kuin joillakin, mahdollisesti vähemmän merkityillä, suuria rahamääriä vaativilla sijoituksilla.²⁵⁷

Ryhmäytymisellä ja me-hengellä pyrittiin siis ikään kuin paikkaamaan työntekijän irtaantumista työn kokonaisprosessista ja esimerkiksi valmiin lopputuotteen näkemisestä. Positiivisen mielialan herättämiseksi ja nimenomaan me-hengen kasvattamiseksi suositeltiin julkaistavan esimerkiksi henkilökuntalehtiä ja opaskirjoja:

Oikealla tavalla toimitettu tehdaslehti herättää lukijakunnassaan oikeata ”me-henkeä”, tunnetta siitä, että jokainen työ yrityksen piirissä on tärkeätä ja että päämäärä, johon pyritään, on yhteinen. Samaan päämäärään johtaa toista tietä opaskirjanen, jonka tarkoituksena on perehdyttää uusi tulokas taloon.²⁵⁸

Pauli Kettusen mukaan rationalisoijien sekä työnantajien kiinnostus ryhmänmuodostukseen heräsi juuri sotavuosina. Yhteisöllinen ryhmäkontrolli nähtiin tärkeänä asennevaikuttajana, sillä mikään ei

²⁵⁴ Kirjonen 1984, 35–36; Weber 1980, 38, 60–61.

²⁵⁵ Kirjonen (1984, 37–38) myös huomauttaa Karl Marxin ennustaneen jo sata vuotta ennen tieteellisen liikkeenjohdon järjestelmän läpimurtoa kapitalistisen tuotantojärjestelmän mukanaan tuovan muutoksen, jossa ihminen irtaantuu ja etääntyy työprosessistaan.

²⁵⁶ Heinonen 2006, 73, 77–78; Heinonen 2007, 84.

²⁵⁷ Keijo Keravuori, Sosiaalityön ongelmia. *TH* 8/1949, 497–502.

²⁵⁸ Yrjö W. R. Lehmus, Henkilökuntalehdet ja opaskirjat. *TL* 9/1950, 403.

ollut vaarallisempi kuin huonosti asennoitunut, kontrollin ulottumattomissa oleva yksilö, joka onnistui levittämään epäedullisia huhuja työympäristöönsä. Ryhmänmuodostuksen ja ryhmädynamiikan tärkeys oli korostunut armeijassa, jonka toimintakyvyn perusehtoja ovat yksilön ja ryhmän toimivat suhteet. Kettunen näkee tämän myös yhdeksi syyksi siihen, miksi monet upseerit saivatkin johtajanvirkoja teollisuusyrityksissä sodan päätyttyä.²⁵⁹ Myös Tuija Mikkonen toteaa, että toisen maailmansodan myötä työntekijöiden ja yrityksen yhteenkuuluvaisuuden tunteen nostaminen tuli tärkeäksi osaksi yritysten henkilöstöpolitiikkaa.²⁶⁰

Eräässä artikkelissa Teollisuuden Työnjohto-opiston rehtori Antero Rautavaara esitteli sveitsiläisen työpsykologin Carradin näkemystä, jonka mukaan työntekijän tyytyväisyys riippui lähinnä toimeentulosta, turvallisuuden tunteesta (työpaikan säilyminen, vanhuuden turva), mahdollisuudesta saada tunnustusta työstään, työn tarkoituksenmukaisuudesta ja ”jännittävydestä”.²⁶¹ Yksitoikkoiset työt eivät erään toisen kirjoituksen mukaan olleet tulossa teollisuudessa myöskään häviämään, joten työntekijät oli vain osattava motivoida niiden suorittamiseen ja työnjohtajat oli koulutettava tehtäviinsä, joissa oli uusia haasteita.²⁶² Useassa artikkelissa neuvottiinkin suoraan työnjohtajia. Esimerkiksi eräässä *Tehostajan* kirjoituksessa esiteltiin ”Liikkeenjohtajan huoneentaulu”, jossa annettiin tärkeitä neuvoja esimiehelle. Taulun kuudes kohta tähtää työntekijöiden viihtymiseen: ”Muista, että alaisesi tarvitsevat: Turvallisuutta, edistymistä ja itsetehostusta sekä yhteenliittymistä (Security, opportunity, recognition, inclusion)”.²⁶³ Turvallisuus työpaikan säilymisen näkökulmasta olikin mielenkiintoinen seikka suhteessa rationalisointiin. Rationalisointiahan vastustettiin osittain myös siksi, että sen pelättiin aiheuttavan työttömyyttä koneellistumisen ja tehostumisen vähentäessä työntekijöiden tarvetta. Tätä problemaa pohdittiinkin muutamissa kirjoituksissa.²⁶⁴

²⁵⁹ Kettunen 1994, 370–371. Juuso Marttilan (2004, 111–116) mukaan työ ja ammatti olivat arkea ja identiteettiä olennaisesti määrittäneitä tekijöitä teollisuuspaikkakunnilla ja -yhteisöissä. Yhteisön sisäiset rajat ja ryhmät eivät syntyneet ylhäältä päin annettuina vaan ne olivat tulosta paikallisista olosuhteista ja ennen kaikkea työhön ja toimintaan perustuvia. Ihmiset myös hahmottivat yhteisön sosiaalisia rakenteita tuotantoprosessin hierarkialla, ja nämä työssä syntyneet yhteisöt määräsivät rakennetta ja ryhmiä myös työpaikkojen ulkopuolella.

²⁶⁰ Mikkonen 1999, 39.

²⁶¹ Antero Rautavaara, Ihminen ja tehostaminen. *TH* 9/1949, 542–544. Ks. myös P. Jakonen, Miten voimme lisätä viihtyisyyttä työssä. *TL* 9/1950, 398–400.

²⁶² O. Lindblom, Teollisuuden tuottavuus ja työntekijäin työteho. *TH* 9/1950, 640: ”Työsuorituksen oikea arvostus saattaa olla työtehon ratkaiseva avain.”

²⁶³ Liikkeenjohtajan huoneentaulu. *TH* 6/1950, 431. Huoneentaulu on luettavissa kokonaisuudessaan liitteessä 6. Myös artikkelissa Vähentääkö rationalisointi työntekijöiden sosiaalista turvallisuutta? *TH* 9/1951, 72–74 listataan hyvä palkka, työn tarpeeksi vähäinen rasittavuus, työn jatkuvuus ja viihtyisät olosuhteet niin työssä kuin vapaa-ajalla hyvän työpaikan kriteereiksi ja muistutetaan, että ”Yhtenä tärkeimmistä viihtyisyyttä luovista tekijöistä pitäisin työnjohdon ja työntekijöitten välistä suhdetta.” Ks. myös esim. Urpo Ratia, Henkilönarvostus. *TH* 1/1951, 5–12.

²⁶⁴ Vähentääkö rationalisointi työntekijöiden sosiaalista turvallisuutta? *TH* 9/1951, 72–74; Inhimilliset suhteet metalliteollisuudessa. *TL* 5/1952, 254.

5.3 Ammatinvalinnan ohjauksella ja huolellisella työhönsijoituksella oikea mies oikealle paikalle

Pauli Kettunen näkee, että eräänlainen ”oikea mies oikealle paikalle” -ajattelu vahvistui juuri sota-ajalla, ja teema oli yksi osa rationalisoimisliikkeen ohjelmaa. Sodanaikaisilla työmailla työvelvollisuuden tai asevelvollisuuden perusteella kootuissa työjoukoissa oli ilmennyt selviä sopeutumisoongelmia, ja näistä ongelmista pyrittiin oppimaan rauhanajan työntekoa järjestettäessä.²⁶⁵ Sodanaikaisissa *Tehostajissa* ammatinvalinnan ohjaus näyttäytyikin tärkeänä työvoimankäytön rationalisoimiskeinona. Sodan aikana jouduttiin myös turvautumaan pikakoulutuksiin.²⁶⁶ Aiheesta kirjoitti useampaankin otteeseen niin *Tehostajaan* kuin *Teollisuuslehteenkin* Suomen ensimmäinen työpsykologian ja työnjohto-opin professori, opetusneuvos Ohto Oksala. Oksalan artikkelit korostivat työntekijöiden soveltuvuustutkimuksien ja psykologisten seikkojen merkitystä työhönotossa. Oksala näki työtehon kohottamisen suoraan verrannollisena työntekijän viihtyvyyteen, jonka takana taas tärkeimpänä tekijänä oli oikein järjestetty ja suoritettu työhönotto. ”Oikea mies oikealle paikalle” -periaatteella pyrittiin myös hillitsemään työpaikan vaihtoa. Oksalan mukaan työhön soveltumisen tutkimisen tärkeys näkyi siinä, että työntekijöiden välillä oli selviä eroja tehokkuudessa ja työn laadussa. Tämä taas kertoi siitä, että tehottomammat ja epätarkemmat työntekijät olivat todennäköisesti väärässä työssä tai kokonaan väärällä alalla.²⁶⁷

Sodan aikana myös nopea koulutus ja uudelleen koulutus esitettiin *Teollisuuslehdessä* tärkeänä työvoiman tehokkaan käytön muotona. Ihailtavana esimerkkinä esitettiin Saksan uudelleen kouluttama työpotentiaali, ja kehuja annettiin myös suomalaisille naisille, jotka olivat sodan viedessä miehet rintamalla osoittaneet ihailtavaa kykyä oppia uusia ammatteja.²⁶⁸ Pauli Kettusen mukaan sotainvalidien runsas määrä oli yksi erityinen syy siihen, miksi sodan aikana ja sen jälkeen ammatinvalinnanohjaus ja työhön soveltuvuus olivat rationalisoinnin tärkeitä teemoja. Yhtäkkiä yhteiskunnassa oli suuri ihmisryhmä, jonka kohdalla täytyi ajatella entistä enemmän paitsi heidän toimeentuloaan, myös sopivan työn löytämistä.²⁶⁹ Jokaisen yksilön toimeentulohan oli myös tehostamista, sillä silloin jokainen samalla tuotti jotain hyötyä yhteiskuntaan, eikä myöskään tarvinnut valtion rahallista apua elämiseen. Sotapalveluksesta kotiutuvien asevelvollisten oikeanlainen työhönsijoitus olikin sodan loppupuolella tärkeä aihe myös *Tehostajassa* ja *Teollisuuslehdessä*.²⁷⁰

²⁶⁵ Kettunen 1994, 365, 370; Kettunen 1997, 95.

²⁶⁶ Esim. Työtehopäivät Helsingissä 4.–5.10.43. *TH* 2/1943, 43–44, 46; Ammattikasvatuksen tämän hetken näköaloja. Pääkirjoitus. *TH* 1/1944, 1.

²⁶⁷ Esim. Ohto Oksala, Teollisuus ja työntekijäin valinta. *TH* 2/1943, 34.

²⁶⁸ Saksan työpotentiaali. *TL* 10/1943, 252–254; Kuukausikatsaus. *TL* 8/1944, 164.

²⁶⁹ Kettunen 1999, 249. Toki työvoiman tehokkaammasta soveltamisesta oli keskusteltu jo aiemmin; jo vuonna 1941 Suomen rationalisointityön edistämisyhdistyksen esityksessä pohdittiin miten työt pitäisi kaikkein tehokkaimmin järjestää. Kettunen 1997, 96.

²⁷⁰ Esim. Sotapalveluksesta kotiutuvien asevelvollisten työhönsijoittaminen. *TL* 11/1944, 235; Kotiinpaluu. Pääkirjoitus. *TH* 9/1944, 237.

Etenkin nuorison kohdalla ohjaus oli Ohto Oksalan mielestä erityisen tärkeää:

Yleinen ammatinvalinnan ohjaus pyrkii ensiksikin suorittamaan koko kansantalouden kannalta terveen ja tehokkaan nuoren työvoiman jaon eri tuotantoalojen kesken. [---] kullekin työalalle ohjataan ne nuoret, joilla todetaan olevan aito harrastus ja kiintymys tätä työtä kohtaan sekä riittävät edellytykset, so. ruumiilliset ja henkiset kyvyt (äly, kätevyys, tarkkaavaisuustyyppi, reaktio-ominaisuudet jne.), sekä työn vaatimuksia vastaava työskentelytyyppi.²⁷¹

Ammatinvalinnassa näyttäytyi Oksalan kirjoitusten perusteella siis kolme eri näkökulmaa: yksilön, työnantajan ja yhteiskunnan näkökulmat. Yksilön näkökulmasta mielekkäin työ oli tietenkin sellainen, joka parhaiten antoi hänelle mahdollisuuden kehittää itseään henkisesti ja fyysisesti, ja samanaikaisesti takasi hänelle riittävän toimeentulon. Työnantajan puolelta tärkeää taas oli, että työntekijä oli työhönsä sopiva, työteholtaan korkeatasoinen ja työhönsä ja työolosuhteisiinsa tyytyväinen. Yhteiskuntaa ajatellen sen sijaan oli olennaista, että työvoiman tarve tuli ”tärkeillä” aloilla tyydytetyksi ja että samanaikaisesti jokainen yksilö oli hänelle sopivassa työssä, jolla hän pystyi myös elättämään itsensä ja perheensä. Jotta kaikkien kolmen eri tahon intressit saatiin tasapuolisesti huomioitua, oli ammatinvalinnanohjaustoimistojen järjestettävä tarpeeksi ohjausta.²⁷² Ammatinvalinnan ohjauksenkin suhteen sosiaalinen toiminta pyrki siis tasapainottelemaan eri osapuolten intressien toteuttamiseksi.

Ammatinvalinnan ohjauksen tärkeyttä perusteltiin myös työturvallisuudella. Jos työntekijä oli hänelle väärällä alalla, häneltä hävisi niin kutsuttu työn ilo. Tämän nähtiin johtavan tapaturma-alttiuteen sekä hukkatyön määrän nousuun. Teknillisen korkeakoulun teollisuustalouden professori Eino Niini näki ammatinvalinnan ohjauksen nimenomaan yhtenä tärkeänä keinona välttää koneellistumisen mukanaan tuomia haittoja, joista isoimpana näyttäytyivät erilaiset tapaturmariskit.²⁷³

Ammatinvalinnan ohjaus olikin *Tehostajan* mukaan yksi tärkeimmistä osa-alueista työtehon korottamisessa eli toisin sanoen yksi työvoimankäytön rationalisoimiskeinoista. Lehdessä otettiin esimerkiksi kantaa lakiehdotukseen, jonka mukaan jokainen kaupungissa asuva, kansakoulut päättävä tai keskikoulun suorittanut on velvoitettu käymään ammatinvalinnanohjaustoimistossa, jossa hänelle etsittäisiin sopivin ala. Aiheen pohjalta tehtyjen tutkimusten mukaan suomalainen nuoriso oli ammatinvalinnan ohjauksen tarpeessa, ja heille olisi erittäin tärkeää selvittää, mitä työtä heidän tulisi välttää

²⁷¹ Ohto Oksala, Teollisuus ja työntekijäin valinta. *TH* 2/1943, 34. Ks. nuorison ohjauksesta myös Työtehopäivien johdosta. Pääkirjoitus. *TL* 9/1943, 215–217.

²⁷² Esim. Ohto Oksala, Teollisuus ja työntekijäin valinta (*TH* 2/1943, 34) todetaan ammatinvalinnanohjauksen tärkeän päämäärän olevan tehokkaan nuoren työvoiman jako tasaisesti eri tuotantoalojen kesken. Ks. myös esim. Työtehopäivät Helsingissä 4.–5.10.43. *TH* 2/1943, 43–44, 46.

²⁷³ Eino M. Niini, Ihminen tuotantovälineiden haltijana. *TH* 1/1944, 11–14. Ks. myös esim. Ammattikasvatuksen tämän hetken näköaloja. Pääkirjoitus. *TH* 1/1944, 1–2; Ohto Oksala, Työntekijäin soveltuvaisuustutkimus teollisuudessa. *TH* 3/1945, 60–63

pysyäkseen terveenä (tai välttääkseen tautinsa pahenemista) sekä turvatakseen itselleen riittävän toimeentulon.²⁷⁴ Ammatinvalinnan ja onnistuneen työhönoton merkitys sota-ajalla oli siis vähäisen työvoiman käyttö mahdollisimman tehokkaasti, mutta sodan jälkeenkään, työvoimapulan hellitettyä ja kääntynyt ajoittain ja paikoittain jopa työvoiman ylitarjonnaksi, ei näitä seikkoja sopinut unohtaa.²⁷⁵

Sen lisäksi, että ammatinvalinnan ohjaus ja ammattikoulutus esitettiin useassa artikkelissa edellä mainitusti työpaikan kannalta tärkeänä, esimerkiksi Antero Rautavaara näki ohjauksen merkityksellisenä myös työntekijän kannalta:

*Lyhyesti sanoen koulutus lisää työn suomaa sisäistä tyydytystä. Se on sangen tehokas lääke yksitoikkoisuutta ja paikallaanpolkemisen tunnetta vastaan. Jo pinnallisestikin asioita tarkastellen voidaan todeta, että uuden oppiminen, monipuolistuminen ja jo omaksutunkin taidon syventäminen merkitsee ihmisen ”käyttöarvon” nousua. Kouliintuminen yhä uusiin taitoihin ryhdistää itsetuntoa.*²⁷⁶

Koulutus oli siis tärkeää myös työntekijän viihtyisyyden ja itsetunnon takia, ja se myös lisäsi käsitystä kunkin työtehtävän arvostamisesta. Rautavaara näki työntekijöiden luontaisesti kaipaavan mahdollisuutta kehittää ja lisätä taitojaan sekä uralla etenemiseen.

Hannu Hirvelän kirjoitus *Teollisuuslehdessä* vuonna 1948 kuvastaa hyvin keskustelua ammatinvalinnan ohjauksen ja koulutuksen suhteesta rationalisointiin. Hirvelä totesi, että ”hyvistä koneista saadaan täysi hyöty vain, jos koneita käyttävät miehet osaavat heille uskottuja koneita todella käyttää ja hoitaa”. Hirvelä näki koulutuksen alkavan jo työntekijöiden valinnasta, ja ohjauksen tuli olla keskitettyä ja systemaattista.²⁷⁷ Jukka Tuomiston mukaan koulutus alkoikin sotien jälkeen keskittyä yhä enenevässä määrin jo työssä olevien kouluttamiseen ja koulutuksen jatkuvuuteen. Tuolloin teollisuuden työvoiman tarve oli erityisen suuri ja aikaisempi ammattikoulutuksen puute kostautui nyt ammattilaisten puutteena. Koulutus- ja valmennustoiminnan lisääminen nähtiinkin tuotannon kehittämisen kannalta hyvin olennaisena tekijänä ja siksi työnantajien järjestämässä koulutuksessa tapahtui suuri määrällinen ja laadullinen muutos. Esimerkiksi rintamalta palanneita koulutettiin uusiin teollisuuden tehtäviin erilaisilla pikakursseilla.²⁷⁸

Sodan jälkeen myös sotainvalidien työn järjestämistä pohdittiin esimerkiksi *Tehostajassa*, jossa todettiin eri maissa tehtyjen lukuisten tutkimusten perusteella, että oikealla alalla, oikein koulutettuina

²⁷⁴ Leo Kaprio, Ammatinvalinnan lääketieteellisistä lähtökohdista. *TH* 8/1946, 224; K. Haikkola, *TH* 5/1947, 142. Myös Sauli Koskiniemi (Työnarvostus oikean työvoiman käytön ja oikeudenmukaisen palkan perustana. *TH* 9/1947, 296) kirjoitti näin: ”[...] on tehtaan jatkuvan toiminnan kannalta tärkeää, että jokainen työhön sijoitettu työntekijä tuntee olevansa oikealla paikalla.”

²⁷⁵ Myös Oksala kirjoitti ammatinohjauksen tärkeydestä vielä vuosikymmenen lopullakin, ks. Ohto Oksala, Työhönotto ja työhönottaja. *TL* 4/1948, 100.

²⁷⁶ Antero Rautavaara, Ihminen ja tehostaminen. *TH* 9/1949, 542–544.

²⁷⁷ Hannu Hirvelä, Ammattikoulutus ilman ammattikoulua. *TL* 4/1948, 106–107.

²⁷⁸ Tuomisto 1986, 108–109, 180–181, 397–398.

ja sopivaan työpaikkaan sijoitettuina invalidien työteho voi olla aivan yhtä korkea kuin terveidenkin työntekijöiden, jopa korkeampi. Tutkimusten mukaan invalidit ovat myös aivan yhtä kuuliaisia ja säännöllisesti työssä käyviä työntekijöitä kuin kuka tahansa muu, eikä heidän tekemänsä työn laatu tai määrä eroa keskimääräisestä.²⁷⁹ Ammatinvalinnan ohjaus ja oikean työn löytäminen kullekin oli siis lehden mukaan kaikkien hyöty, ja näin ollen siihen tuli panostaa entistä enemmän.

5.4 Vapaa-ajan virkistystoiminta

Kysymys vapaa-ajasta ja sen käytöstä liittyi olennaisesti kokonaisvaltaiseen työhuoltoon. Työväen vuosilomat olivat sen sijaan lainsäädännöllinen kysymys, ja etenkin heti sodan jälkeen lomaoikeus oli vahvasti poliittinen probleema, jota puolustettaessa vedottiin esimerkiksi terveydellisiin seikkoihin. Samantyylinen argumentaatio näkyi kuitenkin muussakin vapaa-aikaan liittyvässä keskustelussa: fyysisesti raskaan ja henkisesti stressaavan työn vastapainona virkistäytyminen oli työntekijän hyvinvoinnin kannalta olennaista, ja näin ollen myös työnantajan etu.

Lehdissä pohdittiin ensinnäkin vapaa-aikaa teollistumisen ja rationalisoinnin mukanaan tuomana ilmiönä. Arabian toimitusjohtaja ja vuorineuvos C. G. Herlitzin kirjaan viitaten *Teollisuuslehdessä* kuvailtiin teollistumista ihmisvoimien vapauttamiseksi tarpeettomasta raadannasta, kun koneet tekivät raskaimmat työt. Olihan jo Fordin tie kaikkeen hyvinvointiin ollut se, että keskivertoihminen kaipasi työtä, joka ei ollut ruumiillisesti taikka henkisesti liian raskasta. Tehokas vapaa-ajan käyttö taas kirjoituksen mukaan tarkoitti sitä, että työntekijä täytti tehtävänsä kuluttajana. Artikkelissa pohdittiinkin, saattoiko ihminen enää edes olla onnellinen, jos hänen ruumiillisen tai henkisen toimintansa painopiste oli jossain muualla kuin työnteossa.²⁸⁰ Myös *Tehostajassa* eräässä artikkelissa painotettiin, että ”työnteko on ihmisen olemukseen lähtemättömästi kuuluva tarve”.²⁸¹ Edellä jo työn arvostusta käsitellessäni esitinkin, että esimerkiksi Jari Heinosen mukaan työnteko olikin ”jälleenrakentajamiehille” heidän velvollisuutensa ja kunniansa.²⁸²

²⁷⁹ Esim. Kalevi Miettinen, Invalidien työteho. *TH* 1/1950, 61–63; Kokemuksia osatyökykyisen, lähinnä invalidityövoiman käytöstä teollisuudessa. *TL* 1/1950, 15–17; Antti Tamminen, Invalidien menestyminen teollisuustyössä. *TH* 7/1950, 477–482. Matti Vartiainen (1994, 17) muistuttaa, että jo aiemmin mainitun Gilbrethien pariskunnan tutkimuksista ja tutkimustuloksista oli paljon hyötyä erityisesti sotainvalidien kuntoutuksen järjestämisessä.

²⁸⁰ Herlitzin kirjan selonteko, *Teollisuus ja hyvinvointi*. *TL* 3/1945, 52–53.

²⁸¹ B. A. Winter, Mistä tuotantotappiot johtuvat? *TH* 2/1947, 51–56. Ajattelutavassa ei ollut mitään uutta. Anu-Hanna Anttila (2007, 50) toteaa, että jo 1600-luvun Englannissa ajateltiin, että työtä tekemättömien joutilaisuus koituisi pidemmän päälle haitalliseksi, sillä joutilaat kadottaisivat työkykynsä ja -taitonsa. Ks. myös esim. Kasvio 1994, 111.

²⁸² Heinonen (2007, 84; 2006, 78–79) puhuu myös työskultista ja jopa työhulluudesta tarkoittaessaan sitä, miten työnteko oli miehille selviytymisstrategia sodan traumaista. Mies saattoi kokea itsensä arvokkaaksi ja tärkeäksi, kun onnistui elättämään perheensä vaikeana aikana.

Anu-Hanna Anttila on tutkinut työväenjärjestöjen harjoittamaa työntekijöiden vapaa-ajan ohjailua ja eri järjestöjen tarjoamaa vapaa-ajan toimintaa. Työnantajan järjestämään vapaa-ajan ohjelmaan suhtauduttiinkin ennen sotia varsin varauksellisesti, sillä sen katsottiin edistävän vain ja ainoastaan työnantajan hyötyä eivätkä työntekijät halunneet viettää vapaa-aikaansa työnantajat valvovien silmien alla. Sekä työväenjärjestöjen että työnantajien järjestämä ohjattu vapaa-ajan toiminta kuitenkin nousi samoja arvoja eli virkistäytymistä, raittiutta ja aktiivista itsensä ja yhteisön kehittämistä pidettiin tärkeinä. Silti tahojen poliittiset lataukset olivat niin vastakkaiset, että huolto- ja sosiaalitoiminnastakin täytyi vuoden 1944 yleissopimukseen kirjata kompromissi: sopimuksessa todettiin, että työnantajillakin on oikeus harjoittaa huoltotoimintaa, mutta sillä varauksella, että se ei asettanut esteitä työntekijöiden omatoimisuudelle.²⁸³

Sota-ajan lehdissä vapaa-ajan käytöstä ei juuri keskusteltu – kenties työväen vapaa-ajanviettotapa oli työnantajien ja rationalisoidijien näkökulmasta suhteellisen pieni murhe verrattuna esimerkiksi asuntopulaan, työvoimapulaan ja vaikeaan elintarviketilanteeseen. Sen sijaan sodan jälkeen työnantajien järjestämää erilaista vapaa-ajan ohjelmaa esiteltiin *Tehostajassa* ja *Teollisuuslehdessä* runsaasti. Vapaita harrastuksia ohjaamaan esitettiin esimerkiksi erilaisia kerhoja, joissa olisi henkilökuntaa eri aloilta. Kerhotoiminta ei saanut kuitenkaan muodostua pelkäksi huvittelutoiminnaksi, niin kuin usein helposti kävi – sen sijaan sivistävät luentosarjat, palsta- ja puutarhaviljely sekä urheilu olivat ”sopivia” vapaa-ajan vieton muotoja, joita kerhojen tulisi järjestää.²⁸⁴ Lehdissä esitettiin näiden perinteisten muotojen lisäksi useita erilaisia, välillä hyvinkin mielikuvituksellisia ideoita siitä, miten työntekijöiden virkistäytymistä vapaa-ajalla voisi lisätä. Eräässäkin lyhyessä kirjoituksessa ehdotettiin Australian esimerkin seuraamista, siellä kun jalkakylvyt olivat osoittautuneet erinomaiseksi etenkin naispuolisten tehdastyöläisten fyysisen ja henkisen väsymyksen lievittäjäksi.²⁸⁵ Viihtyvyyden maksimointi tuli erään *Tehostajan* artikkelin mukaan huomioida jopa asemakaavoituksessa ja yhdyskuntien rakentamisessa, eli toisin sanoen pyrkiä ihmisten erilaisten tarpeiden tyydyttämiseen kaupunki- ja maaseudulla kyläsuunnittelussa. ”Tuleehan kaiken yhteiskunnallisen suunnittelun päämääränä olla terve ja onnellinen kansakunta”, artikkelissa todettiin.²⁸⁶

²⁸³ Anttila 2005, 177–178, 182–184. Tosin Pauli Kettunen (1994, 142) huomauttaa, että jo 1924 kansainvälinen työkonferenssi oli antanut suosituksen siitä, että vapaa-ajan pitäisi olla itsenäistä ja työntekijöiden omissa käsissä.

²⁸⁴ Esim. Erkki W. Mohell, Sosiaalisen työn suuntaviivoja pienehkössä ja keskikokoisessa teollisuudessa. *TL* 12/1945, 266; Herlitzin kirjaan viittaillen, *Teollisuus ja hyvinvointi*. *TL* 3/1945, 52–53.

²⁸⁵ Jalkakylpyjä tehdastyöläisille. *TH* 9/1946, 296.

²⁸⁶ Otto-I. Meurman, Asemakaava viihdytystekijänä. *TH* 4/1946, 114–116. Vapaa-ajan viettoon liittyvät ehdotukset olivat hyvin moninaisia. Esimerkiksi Ilmari Niemeläinen peräänkuulutti *Teollisuuslehdessä* uimaloiden rakentamista uudeksi virkistysmuodoksi ja uimataidon harjoittelupaikoiksi. Niemeläisen mukaan uimalat tarjoaisivat nimenomaan uinnin virkistävän mahdollisuuden, sillä ”Suomen tuhannet järvet eivät tässä mielessä toistaiseksi ole antaneet juuri muuta kuin hukkumisen mahdollisuuden.” Ilmari Niemeläinen, Uima-altaat liitettävä teollisuuden sosiaalitoiminnan muotoihin. *TL* 3/1948, 70.

Oikeanlainen vapaa-ajan vietto siis tähtäsi työntekijän parempaan fyysiseen ja henkiseen jaksamiseen. Se piti työntekijät pois alkoholinkäytön värittämistä harrastuksista ja takasi sen, että työntekijä pysyi töissä valppaana.²⁸⁷ Akseli Kaskela selvitti *Tehostajassa*, kuinka vapaa-ajan käytön tuli olla vastapainoa raskaalle työlle:

Vapaa-ajan vieton järjestelyllä pyritään yleensä työajan ulkopuolelle jäävän ajan *tarkoituksenmukaiseen* käyttöön. Suuressa määrin tarkoituksenmukaiseksi tämä pyrkimys muodostuu silloin, kun siinä otetaan huomioon nimenomaan *terveydelliset ja työkuntoa edistävät näkökohdat*. Vapaa-aikahan on vastapainona työajalle ja sen tuottamille rasituksille. Sen tulee menetelmillään ja toiminnallaan korvata fyysillisen kunnan menetys ja haitat, jotka ovat aiheutuneet ruumiillisesta tai istumatyöstä. Samaten sen avulla on koetettava vapauttaa ihminen siitä henkisen jännityksen tilasta, johon kiinteä ja rasittava henkinen työ on hänet saattanut.

Oikein vietetty vapaa-aika kompensoi työn fyysistä rasitusta. Kaskela jatkoi kuvailemalla, miten sosiaalisen toiminnan vastuulla oli ohjata työntekijät oikeanlaisen vapaa-ajantoiminnan pariin:

Elleivät oikeat olosuhteet ohjaa esimerkiksi nuoren ihmisen harrastuksia, ne voivat kehittyä epäterveeseen suuntaan, mistä saattaa olla ajan mittaan suurta vahinkoa asianomaiselle itselleen ja myös ympäristölle. Tämän vuoksi teollisuuslaitos on velvollinen huolehtimaan, että olosuhteet laitoksen piirissä luodaan otollisiksi työntekijöiden vapaa-ajan vieton oikeaan suuntautumiselle. [...] Vapaa-ajan vieton järjestelyyn kohdistuva sosiaalitoiminta on siis teollisuuslaitoksen omienkin etujen mukaista.²⁸⁸

Yritykset eivät kuitenkaan yksin olleet ohjaamassa työntekijöitään oikeanlaisen vapaa-ajankäytön suuntaan, sillä myös työväenjärjestöt kantoivat huolta oikein vietetystä vapaa-ajasta. Työväenjärjestöillä oli hyvin samanlainen käsitys esimerkiksi oikeanlaisesta lomavietosta kuin sosiaalipoliitikoilla ja yritysten sosiaalitoimijoilla, ja lomailijoita pyrittiin molempien toimesta ohjailemaan ”oikeiden” lomaviettotapojen kuten kulttuurin ja urheilun pariin. Esimerkiksi matkoja maaseudulle pidettiin kaupunkilomaa huomattavasti vapauttavampina ja virkistävämpinä. Loma-aika oli hyvä käyttää aktiivisesti luonnossa liikkuen tai vaikkapa maalla heinäpellolla raittiissa ilmassa. Lomankäytön Keskusliitto oli perustettu vuonna 1941 (vuodesta 1944 alkaen Lomaliitto), ja liiton toiminnassa olivat mukana niin SAK kuin STK:kin. Vaikka työväenjärjestöt pyrkivät lomatoiminnallaan eriyttämään vapaa- ja työajan yhteisöt, jotta lomailu olisi mahdollisimman vapaata ja virkistävää, Lomaliitonkin verkostot koostuivat lähinnä työyhteisöjen jäsenistä.²⁸⁹

²⁸⁷ Esim. Arvo Laukas, Työväen asuntohuolto Suomen suurteollisuudessa. *TL* 2/1947, 46; Mikko Hytönen, Alkoholismi teollisuudessa. *TL* 12/1948, 368–369.

²⁸⁸ Akseli Kaskela, Vapaa-ajan vietto. *TH* 3/1948, 78–80. Harrastustoiminnan suhteen lehdissä oli luettavissa myös toisenlaisia mielipiteitä: esimerkiksi H. Kaskela kirjoitti *Tehostajassa* vuonna 1950, miten vapaa-ajan harrastustoiminta oli ylimääräistä ja kasasi tehtaiden jo muutenkin kiireisille sosiaalitoimihenkilöille ylimääräisiä tehtäviä. H. Kaskela, Mihin suuntaan teollisuuden sosiaalitoimintaa olisi kehitettävä. *TH* 5/1950, 362–363. Oikeanlaisen vapaa-ajan vieton tärkeydestä ks. myös esim. Irja Noponen, Naiset ja tapaturmat teollisuudessa. *TL* 10/1950, 430–431.

²⁸⁹ Anttila 2005, 143, 150–155, 177–180. Myös Lauri Keskinen (2013, 123) kirjoittaa kaupungin ja maaseudun vastakkainasettelusta.

Myös Forssan tehdasyhteisön vapaa-ajan toimintaa sotaa seuranneina vuosikymmeninä tutkineen Maria Vanha-Similän mukaan vapaa-ajan toimintaa järjestettiin sekä työnantajan puolesta että työntekijöiden omista aloitteista. Työnantaja yleensä tuki työntekijöiden omaakin toimintaa esimerkiksi antamalla urheilutiloja näiden käyttöön, maksamalla joukkueiden salivuoroja ja järjestämällä ilmaisia linja-autokyytejä. Työnantajan järjestämässä vapaa-ajan toiminnassa keskeisellä sijalla olivat liikunta ja urheilu. Vanha-Similä haastatteli monia Forssan entisiä Finlaysonin tehtaan työntekijöitä, ja haastatteluiden perusteella monipuolisella vapaa-ajan toiminnalla oli tärkeä merkitys työntekijöille, vaikka kaikki eivät siihen välttämättä aina osallistuneetkaan. Vapaa-ajan toiminnan nähtiin yhdistävän työntekijöitä eri yksiköiden välillä, ja se myös vahvisti niin sanottua ”finlaysonilaisuutta” ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Samaan aikaan kaikki työntekijät kuitenkin tiesivät oman paikkansa – 1950-luvun tehdas oli vielä hyvin hierarkkinen yhteisö, jossa muodollisemmatkin käytännöt olivat voimissaan. Vapaa-ajan toiminta oli joka tapauksessa virkistystä työstä, ja se tarjosi monille työntekijöille mahdollisuuksia sellaiseen vapaa-ajan viettoon, johon heillä ei todennäköisesti muuten olisi ollut mahdollisuutta. Muualta Forssaan muuttaneet työntekijät kokivat myös vapaa-ajan toiminnan ja sen yhteydessä tapahtuneen ryhmäytymisen juurruttaneen heitä paikkakunnalle.²⁹⁰

Myös piispa Eino Sormusen kirjoittamassa artikkelissa *Tehostajassa* pohdittiin laajemminkin ajan merkitystä sekä teollisuuden ja teknistymisen tuomaa muutosta aikaan:

Ajan ja energian säästö, työtehon lisääntyminen luo melun, kiireen, kiihkeän työtahdin ja elämäntahdin. Ennen vuoden ja vuorokauden rytmi määräsi myös työn ja elämän rytmin, nyt viimeksi mainitut keinotekoisesti huumaavat ja tempaavat mukaansa, tahdoimme tai emme. Hiljaisuuden katoaminen pinnallistaa sielut, sillä syviä, luovia sieluja kasvaa vain hiljaisuudessa ja rauhassa.²⁹¹

Pertti Haapala onkin kiteyttänyt ajan olevan järjestystä ja järjestyksen hallintaa, ja näin ollen työssä ja työajassa yksilöllinen elämänhallinta ja yhteiskunnallinen säätely kytkeytyvät toisiinsa.²⁹² Simo Ahon mukaan työn suhdetta aikaan voidaan tarkastella kahdesta eri näkökulmasta, materiaalisesta ja sosiaalisesta näkökulmasta. Mikä tahansa työ ja työtehtävä ovat materiaalisesti sidoksissa aikaan, sillä käytettävissä olevat materiaaliset työvälineet ja teknologia määräävät sen, miten nopeasti kyseinen työ voidaan tehdä. Ja kun työ tehdään jollekin toiselle eli niin sanotusti vieraille osapuolelle, kuten vaikkapa yritykselle, työaika on myös sosiaalisesti määritelty.²⁹³ Vapaa-aika ja lomakysymys

²⁹⁰ Vanha-Similä 2014, 243–244, 248, 256.

²⁹¹ Eino Sormunen, Tekniikka ja ihminen. *TH* 10/1951, 6–8. Ks. myös Matti Karjalainen, Ihmisen suhde työhönsä. *TL* 3/1950, 101.

²⁹² Haapala 1994, 8–10.

²⁹³ Aho 1988, 51–52. Myös Anu Suorannan (2009, 169, 189) mukaan työaikakontrolli oli erityisesti teollistuvassa Suomessa yksi keskeisimpiä työntekijöihin kohdistuneita kontrollin muotoja. Tehtaan portit suljettiin työajan alkamisen jälkeen ja sisään pääsi seuraavan kerran lounastauolla, joten vähäinkin myöhästyminen saattoi helposti johtaa jopa puolen päivän ansionmenetykseen. Kellolla säädellyn työajan myötä työsuhteeseen on Suorannan mukaan alettu myös liittää käsityksiä työurasta ja sen kehittymisestä.

kytkeytyvät myös olennaisesti työntekijän arkeen, kuten Maria Vanha-Similä on todennut. Työntekijän arkea rytmitti vapaa-aika, ja vapaa-aika oli työvuoroista riippuvaista. Vuotuista rytmiä taas sääntelivät vuosilomat, jotka määräytyivät vuosilomalakien mukaan.²⁹⁴

Myös yhdysvaltalainen John R. Kelly on pohtinut vapaa-ajan ja työn suhdetta. Kellyn kiteytyksen mukaan työ määrittää vapaa-ajan. Vapaa-aikaa ei määritellä sen nautittavuuden ja mukavuuden mukaan, vaan sen perusteella, että se ei ole taloudellisesti tuottavaa aikaa, toisin kuin työaika. Myös Kelly huomauttaa teollistumisen mukanaan tuomasta uudesta ajan ymmärtämisestä ja ajan materialisuudesta. Kelly pohtii myös vapaa-ajan vapautta ja sitä, milloin ihmisillä on todella oikeus valita, miten he vapaa-aikansa käyttävät. Tällaisen yritystasolta tapahtuvan säätelyn lisäksi vapaa-ajan käyttöön liittyy muitakin ympäristön odotuksia sekä esimerkiksi oman identiteetin vahvistamisen tarve vapaa-ajalla.²⁹⁵ Filosofisempiin pohdintoihin intouduttiin ajoittain myös tutkimusaineistossa. 1950-luvun alussa eräässä *Tehostajan* artikkelissa siteerattiin nimettömäksi jääneen neuvostoliittolaisen tutkijan näkemystä ajasta, vapaa-ajasta ja työntekijän hyvinvoinnista: ”Mitä enemmän koneita, sitä enemmän vapaa-aikaa; mitä enemmän vapaa-aikaa, sitä onnellisemmiksi ihmiset tulevat.” Artikkelissa tosin todettiin, ettei pelkkä vapaa-ajan lisääntyminen välttämättä tehnyt ketään onnelliseksi, sillä vapaa-ajan lisääntyminen herätti uusia tarpeita, joiden tyydyttäminen todennäköisesti vaati yhä enemmän rahaa eli palkkatyötä. Samassa artikkelissa myös kuvattiin, miten ihmiset ovat oikeasti vapaita vain vapaa-ajallaan:

Me teemme työtä vain saadaksemme vapaa-aikaa. Me olemme työn ”orjia”; vain vapaa-aikoina me olemme ”vapaita” ihmisiä. Eritoten kreikkalaiset korostivat, kuinka elämän arvo sisältyy vapaa-aikaan. Aristoteles opetti, että ”kasvatuksen koko päämäärä ja tavoite on harjaannuttaminen oikeaan vapaa-ajan käyttöön”. Itse asiassa ei kuitenkaan pelkkä vapaa-ajan omistaminen merkitse elämän tuleamista onnellisemmaksi ja sisältörikkaammaksi, ja Aristoteleskin puhuu harjaannuttamisesta *oikeaan* vapaa-ajan käyttöön.²⁹⁶

Vapaa-ajan oikeanlaisen käytön suhteen esimerkkiä haettiin sodan jälkeen jälleen kerran Yhdysvalloista, jossa suosituimpia virkistystoimintamuotoja olivat kuulemma keilailu, koripallo, retkeily, kerho- ja juhlatoiminta, hevosenkengän heitto, baseball ja tanssi. Vaimoja ja lapsia unohtamatta tietenkin, eli heille oli tarjolla päiväleirejä, nuorten baseballia, uintia, tehdaskäyntejä, retkeilyä, tutustumista ympäristön nähtävyyksiin sekä lasten joulujuhlia. Virkistystoimintaa suunnittelivat päätoimiset ohjaajat, ja henkilökunta osallistui toiminnan kustannuksiin joko suoranaisilla maksuilla tai välillisesti esimerkiksi pääsymaksuilla. Artikkelissa painotettiin, että virkistystoiminnan kustannukset oli-

²⁹⁴ Vanha-Similä 2014, 242.

²⁹⁵ Kelly 1982, 91–92, 112–115, 157, 160.

²⁹⁶ Urpo Harva, tekniikka ja vapaa-aika. *TH* 1/1952, 59–61.

vat varsin vaatimattomat verrattuna terveystoimintoihin. Virkistystoimintaa ei tässä kukaan kirjoituksessa kuitenkaan nähty minkäänlaisena kaikki ongelmat ratkaisevana mallina, mutta sillä todettiin olevan paljon hyviä vaikutuksia; virkistystoiminnan selitettiin esimerkiksi lähentävän palveluksessa olevia, ja opettavan heitä antamaan arvoa yrityksille ja johdon vaikeuksille. Työntekijän näkökulmasta virkistystoiminta myös nimensä mukaisesti virkistää eli ”auttaa hermojännitykseen”.²⁹⁷ Toisaalla taas kirjoitettiin, ettei ohjatun vapaa-ajan virkistystoiminnan kuitenkaan tullut tähdätä yksinomaan suurempaan työtehoon, sillä ”Sehän merkitsisi sitä, että ihmisen katsotaan olevan tässä maailmassa vain sitä varten, että hän tekisi työtä.”²⁹⁸

Vapaa-ajan oikeanlainen käyttö oli siis hyvin moniulotteinen probleema, jossa työntekijä näyttäytyi jälleen kerran paitsi fyysisenä, myös psyykkisenä olentona jonka kokonaisvaltainen virkistäytyminen ja hyvinvointi olivat työnantajan näkökulmasta katsottuna tuotannon kannalta melkoisen tärkeitä asioita.

Äitien vapaa-aika ja virkistäytyminen

Kotiäitien virkistäytymismahdollisuuksiin oli Maria Lähteenmäen mukaan alettu kiinnittää huomiota jo 1930-luvulla, kun työläisten vapaa-aika oli lisääntynyt. Yleisesti ottaen hän myös näkee vapaa-ajan lisääntymisen kohentaneen työläisnaisten hyvinvointia. Vapaa-ajan runsaan toimintatarjonnan ja kulutuksen kasvun Lähteenmäki näkee ikään kuin tasanneen sitä epäsuhtaa, joka syntyi työelämässä tapahtuvien nopeiden muutosten ja kotioalojen huomattavasti hitaampien käytäntöjen välillä.²⁹⁹ Eräs merkittävä ongelma lakisääteisessä vuosilomaoikeudessa olikin se, että se koski vain kodin ulkopuolisessa työssä olevia. Kotiäidit jäivät siis lomaoikeuden ulkopuolelle, ja kun kotityöt jäivät usein myös teollisuustyössä olevien naisten harteille, oli naisten lomakysymys myös oma erillinen probleemansa.³⁰⁰ Osittain tästä syystä yritysten sosiaalinen toiminta pyrki keventämään äitien kuormitusta. Anu-Hanna Anttilan mukaan teollisuusyhtiöiden sosiaalitoimistojen järjestämät lasten- ja nuortenleirit olivatkin erittäin suosittuja, ja niitä järjestettiin osin juuri sen takia, että äitien taakka kotona helpottaisi hieman edes leirin ajaksi.³⁰¹

Lasten kesäleireistä kirjoitettiin muutamissa artikkeleissa ja kuten edellä mainittua, muutamaa otteeseen naisista puhuttiin myös omana kohderyhmänään erilaisia virkistysmuotoja pohdittaessa. Suurin osa vapaa-ajan käyttöön ja virkistymiseen kohdistuneesta keskustelusta käsitti kuitenkin koko

²⁹⁷ Virkistystoiminnasta Amerikan teollisuudessa ja meillä. *TH* 1/1952, 14–15.

²⁹⁸ Urpo Harva, tekniikka ja vapaa-aika. *TH* 1/1952, 59–61. Anu-Hanna Anttila (2005, 224–225) on tutkimuksessaan vertaillut työnantajien, sosiaalipoliitikkojen ja työväenliikkeen diskursseja vapaa-ajasta, ja hän kiteyttää eron niin, että työnantajien ja sosiaalipoliitikkojen diskurssi oli *virkistäytymisdiskurssia*, kun työväenliike käytti myös *vapautumisen diskurssia* ottaessaan kantaa vapaa-ajan viettoon.

²⁹⁹ Lähteenmäki 1995, 306.

³⁰⁰ Anttila 2005, 131, 145; Haapala 1994, 16–17.

³⁰¹ Anttila 2005, 195, 199.

työntekijäryhmän yhtenäisenä massana. Tämä johtunee siitä, että vielä 1950-luvullakin oli tapana käyttää parin viikon mittaiset kesälomat pääasiassa kotitöihin, ja virkistymisen rooli kasvoi vain vähitellen, kuten Maria Vanha-Similäkin toteaa.³⁰²

5.5 Sosiaalinen toiminta työväen luottamuksen herättäjänä ja työrauhan takeena

Anu-Hanna Anttila esittää, että eräiden tulkintojen mukaan taylorismi ja fordismi olisivat olleet ensimmäisiä tieteellisesti suunniteltuja yhteiskuntasopuun tähtääviä ohjelmia, joissa hyötyjinä olisivat olleet niin työnantajat, työntekijät kuin kuluttajatkin.³⁰³ Myös Anneli Anttonen ja Jorma Sipilän mukaan sosiaalipolitiikasta kokonaisuudessaankin tuli keino ”rauhottaa” yhteiskunnallista kuohuntaa.³⁰⁴ Tällaiset motiivit näkyvät myös *Tehostajassa* ja *Teollisuuslehdessä* niin sodan kuin rauhankin aikana. Esimerkiksi *Teollisuuslehden* pääkirjoituksessa sodan loppupuolella esitettiin, kuinka Keskusliitto piti sosiaalitoimintaa tärkeänä keinona vähentää työväen kiinnostusta ”ainakaan räikeämpään vasemmistopolitiikkaan”.³⁰⁵

Sosiaalisen toiminnan yksi tarkoitus oli myös antaa työntekijöille halu ponnistella ja sitoutua työtäteviinsä sekä työpaikkaansa:

On vain kysymys siitä, minkälaisin toimenpitein ja edellytyksin työteho saadaan kohoamaan. Näitä keinoja harkitessamme huomioikaamme sosiaalisten seikkojen merkitys, siis työntekijän aineellista ja henkistä tasoa kohottavan sosiaalipolitiikan välttämättömyys.³⁰⁶

Sitoutuneen työntekijän ajateltiin ponnistelevan työpaikkansa yhteisen hyvän ja yrityksen tuotannon suhteen, eikä hän myöskään vaihtaisi niin herkästi työpaikkaa, kuten jo aiemmissa luvuissa pohdin. Huhtamäki-yhtymän sosiaalista toimintaa tutkinut Kari Teräs on myös sitä mieltä, että sosiaalisella toiminnalla pyrittiin nimenomaan sitouttamaan työntekijät yritykseen.³⁰⁷

Yhtenä yksittäisenä, mutta mielenkiintoisena perusteena Heikki Huhtamäki esitti *Teollisuuslehdessä* julkaistussa kirjoituksessaan sen, että myös yleisö, toisin sanoen tuotteita ostavat kuluttajat, arvostavat tehtaiden harjoittamaa sosiaalihuoltoa:

Haluan erityisesti korostaa tätä seikkaa tässäkin yhteydessä, koska mielestäni sosiaalisen huollon tulisi olla erikoisesti elintarviketeollisuuden alalla korkealla tasolla. Tämä

³⁰² Vanha-Similä 2014, 251.

³⁰³ Anttila 2005, 56–57.

³⁰⁴ Anttonen & Sipilä 2000, 45.

³⁰⁵ A. Hackzell, Mietteitä Keskusliiton tehtävistä sodan aikana ja sen jälkeen. *TL* 6–7/1944, 118–120. 1940-luvun argumentteja on mielenkiintoista verrata 1930-luvun jännittyneeseen tilanteeseen: esimerkiksi Koivuniemi (2000, 205, 217–219) kirjoittaa, että 1930-luvulla ”valkoinen Suomi valtiona ja yhteiskuntana nähtiin työrauhan parhaaksi takeeksi.”

³⁰⁶ Erkki Salomaa, Sosiaaliset näkökohdat työtehon kohottajina. *TH* 9/1946, 277–279.

³⁰⁷ Teräs 2009, 286–287.

olisi tärkeätä jo senkin vuoksi, että yleisön luottamus elintarviketeollisuuteen voisi säilyä ja jotta yleisö voisi olla vakuuttunut siitä, että tuotteet valmistetaan sellaisissa olosuhteissa, joissa puhtaus ja hygieenisuus on taattu.³⁰⁸

Huhtamäki näki siis kuluttajienkin luottamuksen herättämisen yhtenä syy harjoittaa kattavaa ja toimivaa sosiaalitoimintaa. Anu-Hanna Anttilan mukaan yritysten sosiaalitoiminnan esittäminen yhteisten, kansakunnan etujen ajamisena olikin tehostamisen lisäksi nimenomaan teollisuusyritysten imagon rakentamista.³⁰⁹ Visa Heinonen, Minna Lammi ja Esko Varho ovat tutkineet kuluttajavalistusta 1950-luvun lyhytelokuvissa, ja he toteavat juuri Huhtamäki Yhtymän olleen elintarviketeollisuudessa yksi ahkerimmista propagandan hyödyntäjistä. Huhtamäki teki kovasti töitä yrityskuvan rakentamiseksi ja hyvän imagon kehittämiseksi, ja propagandaelokuvissa usein korostettiin juuri teollisuuslaitosten hygieenisyyttä ja tehokkuutta.³¹⁰

Huhtamäen verkosto- ja sidosryhmäsuhteita tutkineen Kari Teräksen mukaan Huhtamäki oli kuitenkin melko yksin sosiaalisen vastuun pitkälle vietyjen ideoidensa kanssa. Esimerkiksi sodan päätyttyä julkaistu Huhtamäen yrityksen sosiaalihuollon ohjesääntö oli todennäköisesti hyvin harvinainen suomalaisella yrityskentällä. Ohjesääntö käsitti lähestulkoon koko työntekijän elämänkaaren kehdestä hautaan, ja siinä sosiaalinen huoltotoiminta määriteltiin hyvin laajasti. Teräs näkee, että Huhtamäki ajatteli sosiaalisen toiminnan olevan osa yrityksen liiketoimintaa siinä missä myynti, markkinointi tai teknologiakin.³¹¹

Sosiaalitoiminta työrauhan säilyttäjänä oli kuitenkin usein esitetty argumentti lähdeaineistossa. Erkki Salomaa pohti sosiaalitoimintaa työntekijöihin vetoamisen keinona:

On vanha totuus: jos haluat rauhaa, viljele oikeudenmukaisuutta. Mielestäni tämä ajatus soveltuu sosiaalisen toiminnan tunnuksiksi mitä parhaiten. Tuotannon häiriintymätöntä käynnissä pysymistä ei turvata sillä, että vain vedotaan työntekijöiden velvollisuuksiin ja voitettavina oleviin jälleenrakennuskauden vaikeuksiin. Ellei käytännöllisellä toiminnalla arkielämässä osoiteta pyrittävän myöskin työntekijäin hyvinvoinnin lisäämiseen, tällaiset vetoamukset saavuttavat vähän vastakaikua. Hyvin järjestetty ja oikealla pohjalla oleva sosiaalinen toiminta on ennen kaikkea työskentelyä yhteiskunnallisen oikeudenmukaisuuden – koko sosiaalipolitiikan tavoitteen saavuttamiseksi.³¹²

Lauri Keskinen mukaan jo rationalisointia edeltäneelle pohjoismaiselle tehdaspatalismille tyypillinen piirre oli varsinkin sosiaalisen toiminnan käyttäminen ammattitaitoisen työvoiman houkuttelijana tehdaspaikkakunnille, jotka sijaitsivat usein syvällä maaseudulla, kaukana kaupunkien huvituk-

³⁰⁸ Heikki Huhtamäki, Elintarviketeollisuuden laajemman rationalisoinnin edellytykset ja keinot. *TH* 5/1947, 161–165.

³⁰⁹ Anttila 2005, 192.

³¹⁰ Heinonen et al 1996, 235–236.

³¹¹ Teräs 2009, 289–290, 295–296.

³¹² Erkki Salomaa, Sosiaalitoiminta ja työväestö. *TH* 9/1947, 309–310.

sista. Johto siis tarjosi erilaisia sosiaalisia etuuksia houkuttimena työntekijöille, mutta myös taatakseen tehtaan tuotannon jatkuvuuden ja työntekijöiden tyytyväisyyden. Vastavuoroisesti työnantaja odotti työntekijöiltä työrauhaa ja lojaaliutta.³¹³ Inkeri Ahveniston mukaan paternalismin perintö näkyykin uudemmassa työnantajapolitiikassa juuri siinä, miten sosiaalisella huollolla pyrittiin herättämään työntekijöissä luottamus tunnetason kiintymys yritykseen ja työnantajaan.³¹⁴ Kari Teräs käyttää Huhtamäkeä käsittelevässä tutkimuksessaan *modernin paternalismin* käsitettä, jolla hän tarkoittaa Huhtamäen näkemystä yrityksen ja työntekijän suhteesta, jossa keskiössä oli nimenomaan työntekijän emotionaalinen lojaalius yritystä kohtaan. Yleisemmälläkin tasolla suomalaiset työnantajat pyrkivät jo sotien aikana ja niiden jälkeen yhdenmukaistamaan ja laajentamaan teollisuusyritysten sosiaalista toimintaa luodakseen työpaikoille luottamuksellisen ilmapiirin, jolloin työntekijät eivät olisi niin alttiita kääntymään ammattiyhdistysliikkeen puoleen, joka puolestaan vaati työehtosopimusten solmimista.³¹⁵

Anu-Hanna Anttila näkee sitouttamisen ilmiön nimenomaan rationalisointiin liittyvänä; rationalisointi ja työn osittaminen vieraannuttivat työntekijän työprosessista kokonaisuutena sekä myös valmiista lopputuotteesta, sillä yksi työntekijä saattoi usein suorittaa vain yhtä ainutta työprosessin osasta. Vieraantuminen taas aiheutti sen, että työntekijä pystyi suoriutumaan työtehtävistään rutiininomaisesti ja hänen mielensä sai harhailta vapaasti. Tällainen henkinen joutilaisuus oli työnantajan näkökulmasta uhka, sillä työläiset saattoivat ajattelunsa myötä politisoitua ja aktivoitua ajamaan liiaksi omia etujaan. Uhan välttämiseksi tuli harjoittaa modernia työväenhuoltoa, joka ulottui myös työajan ulkopuolelle.³¹⁶

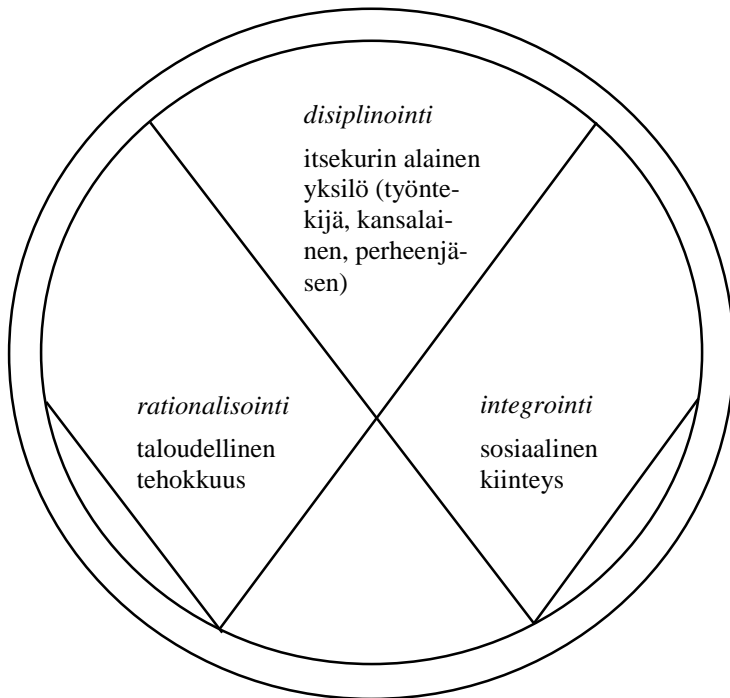
³¹³ Keskinen 2013, 128.

³¹⁴ Ahvenisto 2008, 26. Myös Koivuniemen (2000, 78) mukaan tehdaspatalialismissa olennaista oli työntekijöiden kiihtoisuus ja lojaalius työnantajia kohtaan.

³¹⁵ Teräs 2009, 286–287, 290–293.

³¹⁶ Anttila 2005, 54. Sosiaalitieteiden puolella tutkimuskirjallisuudessa sosiaalipolitiikan tarpeellisuuden perustelujen muutos sekä valtiollisella että yritystasolla on kuvattu niin, että aiemmin motiivit yritysten sosiaalitoiminnankin taustalla olivat olleet pelkästään poliittisia (luokkaristiriitojen säätely) ja eettisiä (yhteisvastuun tunne, oikeudenmukaisuus), mutta 1940-luvulla niiden rinnalle nousi kolmanneksi myös taloudellinen peruste – sosiaalipolitiikan taloudellista hyötyä yrityksille ja koko yhteiskunnalle ei käynyt kiistäminen, ks. Karisto et al 1997, 286. Esimerkiksi artikkelissa B. Garberg, Aloitetoiminta – joka miehen rationalisointia. *TH* 7/1944, 181–182 esitettiin erääksi keinoksi harhailevien ajatusten kurissa pitämiseksi aloitetoimintaa.

Kiintymystekijä on myös yksi olennainen osa Pauli Kettusen hahmotelmassa modernisoituvan teollisuusyrityksen suhteessa yhteiskuntaan ja työntekijään:



Kuvio 5. Modernisoituva kansallisvaltiollinen yhteiskunta ongelmanmäärittelyn viitekehystenä.

Lähde: Kettunen 2001b, 55.

Kuviossa siis ympyrä kuvaa modernisoituvan kansallisvaltion viitekehystä, jossa ongelmia määriteltiin kahdesta näkökulmasta. Toisaalta ongelmat nähtiin rationalisoimisen ja rationalisoitumisen probleemoiksi, kuten kuvion vasemmalla puolella näkyy. Toisaalta kyseessä oli myös sosiaalisen kiinteyden ja sitoutumisen ylläpitäminen ja luominen, kuten kuvion oikealla laidalla näkyy. Näiden kahden näkökulman leikkauspisteessä eli kuvion yläosassa avautuvat kysymykset, jotka koskevat ihmistä subjektina.³¹⁷ Nämä molemmat näkökulmat näkyivät sekä *Tehostajan* että *Teollisuuslehden* artikkeleissa, kuten edeltävissä luvuissa on käynyt ilmi.

³¹⁷ Kettunen 2001b, 55.

6. Lopuksi

Palaan vielä johdantoluvussa esittämiini tutkimuskysymyksiin. Tässä tutkielmassa lähdin selvittämään, millaisena työntekijöiden hyvinvointi kahdessa valitsemassani aikalaisjulkaisussa näyttäytyi, ja miten suojelun diskurssi sopi keskusteluun rationalisoinnin tavoitteista. Kuten edellä olen aineiston ja tutkimuskirjallisuuden tuella esittänyt, Suomessa sodan myötä toden teolla käynnistynyt teollisuuden rationalisointi huomioi myös ihmisen koneen ääressä ja edellä kuvailtu kokonaisvaltainen tehostamistoiminta mukaili ehkä enemmänkin ihmissuhdekoulukunnan kuin puhtaan taylorismin tai fordismen oppeja. Vaikka esimerkiksi Hannele Seeck on pohtinut, että ihmissuhdekoulukunnan sovellukset saapuivat Suomeen vasta 1950-luvulla taylorismin saatua sodan aikana ja sen jälkeen lisää tuulta purjeisiinsa, on merkkejä niin sanotusta ”inhimillisen tekijän” huomioimisesta selvästi nähtävissä jo edeltävän vuosikymmenen puolella.³¹⁸ Kritisoidut ”hoputusjärjestelmät” olivat ehtineet matkallaan jalostua inhimillisemmiksi ennen kuin ne todenteolla rantautuivat Suomeen. Työnantajien oli pidettävä huoli siitä, ettei työntekijä ositetun työprosessin myötä tylsistynyt liiaksi ja kokenut työtään merkityksettömäksi. Järjestäytynyt työväestö oli entistä vaikutusvaltaisempi osapuoli työsuhteasi-oista neuvoteltaessa, ja heidät yritettiin pitää tyytyväisenä tarjoamalla esimerkiksi kattavaa terveydenhuoltoa. Koska rationalisointia perusteltiin yhteiskunnallisena, yleistä etua ajavana toimintana, sen mukanaan tuomia haittoja kuten esimerkiksi työn intensiteetin kohoamista oli jollain tapaa korvattava työntekijöille. Näin ollen myös yritysten harjoittamaa vapaaehtoista sosiaalitoimintaa voi ja tuleekin pitää osana rationalisointitoimintaa, vaikka työväen suojelua ja huoltoa oli maassamme harjoitettu eri muodoissaan jo ennen rationalisointiakin. Tehokkuusdiskurssi näkyi jokaisen aineistossa esiin nousseen eri teeman taustalla.

Edeltävissä analyysiluvuissa olen näyttänyt, kuinka erilaisilla vapaaehtoisen sosiaalitoiminnan muodoilla oli useita, osin limittäisiäkin tavoitteita. Sen lisäksi että kaikilla toimenpiteillä tähdättiin ainakin jossain määrin oikeasti myös työntekijän henkisen ja ruumiillisen terveyden ja hyvinvoinnin takaamiseen, oli sosiaalitoiminnan yksi tärkeä tavoite saada työntekijät kiinnostumaan työstään ja työpai-kastaan, ja näin myös sitoutumaan yrityksen toimintaan ja menestykseen. Ajatus ”happy workers produce more goods” yhdisti työn mielekkyyden kokemuksen ja työpaikalla viihtymisen suoraan työ-tehoon ja sitä kautta rationalisoinnin päätavoitteisiin. Sosiaalisten etuuksien kehittäminen oli samalla myös yritysimgon rakentamista, työvoimasta kilpailua ja työvoiman uusintamista: paitsi perinteistä huolenpitoa, myös konkreettisempaa reproduktiota eli uusien työläissukupolvien kasvattamista, mikä näkyi perheisiin ja nuorisoon kohdistuvissa toiminnoissa.³¹⁹ Erilaiset kustannuslaskelmat tarjosivat

³¹⁸ Seeck 2012, esim. 134–135.

³¹⁹ Ks. esim. Anttila 2005, 192, 206–209.

tukea argumenteille, joiden mukaan terve ja onnellinen työntekijä oli yritykselle tehokkaampi ja siten myös edullisempi. Sosiaalisen toiminnan taustalla oli ensisijaisesti yritysten taloudelliset intressit, ja siksi oli luontevaa myös taloudellisilla perusteilla toiminnan tärkeyttä painottaa.

Vastauksena kysymykseeni työsuojelun ja hyvinvoinnin edistämisen syistä ei siis ole yhtä yksinkertaista vastausta, eikä tavoitteita voi perustella myöskään yksiselitteisesti tehostamispäämäärillä. Analyysissa nousi esiin myös muutamia suurempia teemoja sosiaalisen toiminnan niin sanottujen nimellisten tavoitteiden lisäksi. Nimellisillä tavoitteilla tarkoitan niitä tavoitteita, joihin sosiaalisen toiminnan eri alueet ensisijaisesti tähtäsivät – työväen taloudellisen, fyysisen tai henkisen hyvinvoinnin tukemiseen. Nämä suuremmat taustateemat liittyvät siihen, missä määrin 1940–1950-lukujen vaihteen työnantajapolitiikan voi nähdä paternalismin perintönä. Työntekijöiden vastuun kasvattamisella, holhouksen ja omatoimisuuden tematiikalla sekä työntekijöiden luottamuksen herättämisellä ja sitä kautta työrauhan takaamisella on moniulotteiset taustat ja perustelut.

Työntekijöitä pyrittiin kasvattamaan vastuullisiksi ja ahkeriksi ihmisiksi myös työpaikan ulkopuolissa elämässään. Tähän tähdättiin esimerkiksi turvallisuustyössä antamalla työntekijöille vastuuta aloitetoiminnan kautta. Myös palstaviljelytoiminta pyrki opettamaan elintarvikkeiden hankintaa ja huoltokonttorit säästämistä – taustalla oli ajatus herättää työntekijöissä into pyrkiä itse parantamaan taloudellista tilannettaan. Vastuun kasvatuksessa näkyy selvimmin paternalismin ja funktionalismin leikkauskohta: paternalistisen perinteen mukaisesti ajateltiin, ettei työntekijä todennäköisesti kykenisi itse ilman kannustimia aktiivisesti pyrkimään taloutensa vakiinnuttamiseen, mutta funktionalismin mukaisesti työntekijää haluttiin kuitenkin kasvattaa juuri tuohon vastuun ja itsekontrollin suuntaan.

Myös holhouksen tematiikkaa on mielenkiintoista tarkastella perinteisen työnantajapaternalismin saaman uuden muodon ilmentymänä. Aineistossa perusteltiin useaan otteeseen, kuinka uudenaikainen sosiaalinen toiminta nimenomaan ei saanut olla holhoavaa, mutta samalla monet sen perustelut kumpusivat nimenomaan holhouksen tarpeista ja niistä ”todellisista” intresseistä joita työntekijä ilman apua oli kykenemätön ajamaan. Esimerkiksi asunto-oloihin puuttumista perusteltiin sillä, ettei työntekijä omin rahoin ja keinoin kykenisi hankkimaan itselleen ja perheelleen terveyden ja henkisen hyvinvoinnin edellyttämiä kotioloja. Myös työntekijöiden vapaa-ajanviettoa pyrittiin ohjaamaan työnantajan näkökulmasta oikeanlaiseen suuntaan, jotta työväki pysyisi terveenä ja poissa pahoilta teiltä.

Useassa kirjoituksessa nousi myös esiin se, kuinka yritysten tuli harjoittaa vapaaehtoista sosiaalista toimintaa herättääkseen työntekijöiden luottamuksen. Työntekijöiden emotionaalisten siteiden vahvistaminen työnantajaa kohtaan niin ikään näyttäytyi paternalismin jatkumona, olihan jo perinteisen

tehdaspaternalismin periaatteisiin kuulunut ajatus työntekijöiden lojaaliudesta vastikkeena työnantajan tarjoamasta turvasta ja huolenpidosta. Sota-aika ja sen jälkeiset vuodet olivat muutoksentäyteisiä työmarkkinarintamalla, ja ammattiyhdistysliikkeen vahvistaessa asemiaan työnantajien oli otettava huomioon työntekijöiden tunnesiteet yrityksiin. Sosiaalisilla etuuksilla pyrittiin luomaan me-henkeä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta, ettei lakkoilu tai muu vastaava toiminta olisi näyttäytynyt houkuttelevalta tai tarpeelliselta vaihtoehdolta. Sosiaalisella toiminnalla tähdättiin siis myös työrauhan säilyttämiseen, ja suuressa mittakaavassa tähtäimessä voisi katsoa olleen jopa yhteiskuntarauhan säilyttäminen, sillä uudenlainen sosiaalitoiminta kohdentui ikään kuin tasoittavana tekijänä nimenomaan tasapuolisesti kaikkiin työntekijöihin, ei vain vähävaraisimpiin ja heikoimmassa asemassa oleviin. Tänä päivänä puhutaan paljon yhteiskunnallisesta yritys vastuusta, jolla viitataan muun muassa ekologiseen ja kaikin puolin eettiseen toimintaan. Yhteiskuntavastuun ideoita on havaittavissa jo 1940- ja 1950-luvun vaihteen diskurssissa, jossa yritysten edellytetään korvaavan oman toimintansa eli teollistumisen ja rationalisoinnin mukanaan tuomia haittoja työntekijöille.

Heikoimpiakin tuli kuitenkin muistaa erikseen – naiset näyttäytyivät omana työntekijäryhmänään muutamien sosiaalisen toiminnan osa-alueiden yhteydessä. Naisten kohdalla huoli fyysisestä jaksamisesta oli erityisen suuri, sillä naisen tärkein yhteiskunnallinen tehtävä eli jälkeläisten tuottaminen ja kasvattaminen olivat pitkälti riippuvainen äidin hyvinvoinnista. Sukupuolen näkyminen rationalisointi- ja huoltotoimenpiteissä onkin erittäin mielenkiintoinen kysymys, ja sen pohjalta olisi jännittävä jatkaa tutkimusta. Sukupuolta voisi etsiä myös esimerkiksi kotien rationalisointiin suunnatuista julkaisuista, kuten esimerkiksi *Kotiliesi*-lehdestä. Niin ikään tutkimusaineiston voisi laajentaa kattaen myös rationalisointioppaat, joita julkaistiin 1940- ja 1950-luvuillakin tiheään tahtiin. Toisaalta jatkotutkimuksessa voisi myös olla jännittävää huomioida työmarkkinoiden toinen osapuoli eli työntekijät tutkimalla esimerkiksi jotain SAK:n julkaisua ja vertailemalla työnantajien ja työntekijöiden näkemyksiä. Tutkimassani aineistossa näkyi se, että ay-liike oli saanut lisää jalansijaa ja sitä oli kuunneltava. *Tehostajassa* julkaistiin SAK:n virallinen julkilausuma, jonka mukaan se kannatti vain ”oikeanlaista” rationalisointia, joka kirjoituksessa myös määriteltiin. *Teollisuuslehdessä* puolestaan julkaistiin ajoittain ay-aktiivienkin kirjoituksia, esimerkiksi järjestösihteeri Olli Lindblomin artikkeleita sosiaalitoiminnasta. STK:n ja SAK:n julkaisuja tutkimalla suojelun diskursseja voisi verrata keskenään myös siitä näkökulmasta, millä tavoin kummankin osapuolen omat intressit näkyvät suojelusta ja miksei myös rationalisoinnista keskusteltaessa. Niin ikään ajallisen kaaren laajentaminen esimerkiksi sotien alkuun tai jopa sotia edeltäneeseen aikaan voisi antaa mielenkiintoisia tuloksia nimenomaan sosiaalitoimintaa käsittelevän diskurssin muutoksesta.

Lähde- ja kirjallisuusluettelo

I PAINETUT LÄHTEET

AIKALAISKIRJALLISUUS

Harmaja, Leo. 1943. Sosiaalipolitiikka tieteellisen tutkimuksen ja opetuksen esineenä. Sivut 247–268 teoksessa Eräsaari, Risto & Rahkonen, Keijo (toim.) *Työväenkysymyksestä sosiaalipolitiikkaan. Yrjö-Koskisesta Heikki Warikseen*. Gaudeamus, Helsinki 2001. 2. painos.

Kuusi, Eino. 1931. Sosialipolitiikan käsite, sen tarkoitus, olemus ja vaikuttimet. Sivut 215–226 teoksessa Eräsaari, Risto & Rahkonen, Keijo (toim.) *Työväenkysymyksestä sosiaalipolitiikkaan. Yrjö-Koskisesta Heikki Warikseen*. Gaudeamus, Helsinki 2001. 2. painos.

Sipilä, Arvo. 1938. Sosiaalipolitiikan käsite. Sivut 227–246 teoksessa Eräsaari, Risto & Rahkonen, Keijo (toim.) *Työväenkysymyksestä sosiaalipolitiikkaan. Yrjö-Koskisesta Heikki Warikseen*. Gaudeamus, Helsinki 2001. 2. painos.

LEHDET

Tehostaja (TH), 1943–1952

Teollisuuslehti (TL), 1943–1952

II TUTKIMUSKIRJALLISUUS

- Aho 1988 Aho, Simo. *Palkkatyö yhteiskunnallisen järjestyksen perustana. Tutkimus palkkatyön normalisoinnin historiasta ja ”työyhteiskunnan kriisistä”*. Helsinki, Tutkijaliitto 1988.
- Ahola & Kivistö 2006 Ahola, Kirsi & Kivistö, Sirkku. Mitä työterveyspsykologia on? Sivut 13–14 teoksessa Ahola, Kirsi, Kivistö, Sirkku & Vartia, Maarit (toim.) *Työterveyspsykologia*. Työterveyslaitos, Helsinki 2006.
- Ahponen 1983 Ahponen, Pirkkoliisa. *Maalta kaupunkiin, pientilalta tehtaaseen. Tehdastyöläisten elämäntavan muutos*. WSOY, Juva 1983.
- Ahvenisto 2008 Ahvenisto, Inkeri. *Tehdas yhdistää ja erottaa Verlassa 1880-luvulta 1960-luvulle*. Bibliotheca Historica 118. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, Helsinki 2008.
- Ala-Kapee et al 1979 Ala-Kapee, Pirjo, Valkonen, Marjaana & Österberg, Pirkko. *Nainen SAK:laisessa ammattiyhdistysliikkeessä. Katsaus naisten ansioiden kehitykseen sekä naisten järjestäytymiseen ja toimintaan*. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK, Helsinki 1979.
- Alasuutari 1996 Alasuutari, Pertti. *Toinen tasavalta. Suomi 1946–1994*. Vastapaino, Tampere 1996.
- Anttila 2005 Anttila, Anu-Hanna. *Loma tehtaan varjossa. Teollisuustyöväestön loma ja vapaa-ajan moraalिसääntely Suomessa 1930–1960-luvuilla*. Bibliotheca Historica 93. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, Helsinki 2005.
- Anttila 2007 Anttila, Anu-Hanna. Palkkatyö vapaan edellytyksenä. sivut 46–76 teoksessa Anttila, Anu-Hanna & Suoranta, Anu (toim.) *Pärjäämisen ajat – horjuvat työt*. Väki voimakas 20. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, Jyväskylä 2007.

- Anttonen & Sipilä 2000 Anttonen, Anneli & Sipilä, Jorma. *Suomalaista sosiaalipolitiikkaa*. Gummerus, Jyväskylä 2000.
- Bergholm 2003 Bergholm, Tapio. Työmarkkinajärjestöt ja Suomen lapsilisäjärjestelmän synty. Sivut 75–108 teoksessa Bergholm, Tapio. *Kaksoissidoksen synty. Suomen työmarkkinasuhteiden toimintatavan muotoutuminen 1944–1969*. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, Helsinki 2015. Artikkelijulkaisu ensimmäisen kerran lehdessä *Yhteiskuntapolitiikka* 68 vuonna 2003.
- Bergholm 2005a Bergholm, Tapio. *Sopimusyhteiskunnan synty I. Työehtosopimusten läpimurrosta yleislakkoon. SAK 1944–1956*. Otava, Helsinki 2005.
- Bergholm 2005b Bergholm, Tapio. Suomen säädeltyjen työmarkkinasuhteiden synty: palkkapäätös 19.6.1945. *Yhteiskuntapolitiikka* 70 (2005): 1, 3–14. <http://hdl.handle.net/10224/4074>. Luettu 22.3.2015.
- Davis 1996 Davis, Natalie Zemon. Sosiaalhistorian haasteet. Sivut 9–18 teoksessa Rahikainen, Marjatta (toim.) *Matkoja moderniin*. Historiallinen Arkisto 107. Suomen Historiallinen Seura, Helsinki 1996.
- Enbom 2014 Enbom, Leena. *Työväentalolle vai seurahuoneelle? Työväen vapaa-ajantoiminta, politiikka ja vastarinta 1920- ja 1930-lukujen tehdasyhdyskunnassa*. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, Helsinki 2014.
- Haapala 1985 Haapala, Pertti. Työväen historian tutkimusperinteet. Sivut 57–70 teoksessa Jaakkola, Jouko & Vehviläinen, Olli (toim.) *Työväen historiaa ja perinnettä*. Väki Voimakas I. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, Tampere 1985.
- Haapala 1986 Haapala, Pertti. *Tehtaan valossa. Teollistuminen ja työväestön muodostuminen Tampereella 1820–1920*. Historiallisia Tutkimuksia 113. Suomen Historiallinen Seura, Helsinki 1986.
- Haapala 1989 Haapala, Pertti. *Sosiaalhistoria. Johdatus tutkimukseen*. Suomen Historiallinen Seura, Helsinki 1989.
- Haapala 1993 Haapala, Pertti. Suomalaisen hyvinvointivaltion rakennehistoria. Sivut 6–24 teoksessa Haapala, Pertti (toim.) *Hyvinvointivaltio ja historian oikut*. Väki Voimakas 6. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, Helsinki 1993.
- Haapala 1994 Haapala, Pertti. Työajan lyhyt historia. Sivut 6–29 teoksessa Parikka, Raimo (toim.) *Työ ja työttömyys*. Väki voimakas 7. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, Helsinki 1994.
- Heikkilä 1993 Heikkilä, Matti. Köyhän vai koko kansan asialla? Sivut 111–127 teoksessa Haapala, Pertti (toim.) *Hyvinvointivaltio ja historian oikut*. Väki Voimakas 6. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, Tampere 1993.
- Heikkinen 1997 Heikkinen, Sakari. Palkollisesta proletaariin. Työn ja luokan suomalaista käsitehistoriaa. Sivut 68–98 teoksessa Parikka, Raimo (toim.) *Työväestö ja kansakunta*. Väki voimakas 10. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, Helsinki 1997.

- Heinonen et al 1996 Heinonen, Visa, Lammi, Minna & Varho, Esko. Kuluttajavalistus ja 1950-luvun lyhytelokuvat. Sivut 223–250 teoksessa Peltonen, Matti (toim.) *Rillumarei ja valistus. Kulttuurikahakoita 1950-luvun Suomessa*. Historiallinen Arkisto 108. Suomen Historiallinen Seura, Helsinki 1996.
- Heinonen et al 2005 Heinonen, Visa, Raijas, Anu, Hyvönen, Kaarina, Leskinen, Johanna, Litmala, Marjukka, Pantzar, Mika, Römer-Paakkanen, Tarja & Timonens, Päivi. *Kuluttajaekonomia. Kotitalous ja kulutus*. WSOY, Helsinki 2005.
- Heinonen 2006 Heinonen, Jari. *Työläismies ahdingossa? Kolme miessukupolvea rakennemuutosten Suomessa*. Helsinki, Yliopistopaino 2006.
- Heinonen 2007 Heinonen, Jari. Työläisiltä pojille. Kolmen miessukupolven työkokemuksia. Sivut 77–112 teoksessa Anttila, Anu-Hanna & Suoranta, Anu (toim.) *Pärjäämisen ajat – horjuvat työt*. Väki Voimakas 20. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, Jyväskylä 2007.
- Helén 1997 Helén, Ilpo. *Äidin elämän politiikka. Naissukupuolisuus, valta ja it-sesuhde Suomessa 1880-luvulta 1960-luvulle*. Gaudeamus, Helsinki 1997.
- Henriksson 1994 Henriksson, Lea. Ammatillisen sisaruuden uudet jaot – sota terveystyön taitekohtana. Sivut 97–128 teoksessa Anttonen, Anneli, Henriksson, Lea & Nätkin, Ritva (toim.) *Naisten hyvinvointivaltio*. Vastapaino, Tampere 1994.
- Hentilä 1992 Hentilä, Seppo. Urheilupolitiikkaa ja poliittista urheilua. Sivut 95–144 teoksessa Hentilä, Seppo. *Liike, kulttuuri ja arki työläisurheilussa*. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, Helsinki 2014. Artikkelijulkaistu ensimmäisen kerran 1992.
- Hentilä 2013 Seppo Hentilä. Mikä on Suomessa työväkeä liikuttanut? Sivut 13–32 teoksessa Vasara, Erkki (toim.) *Työväki ja liikunta*. Väki voimakas 26. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, Helsinki 2013.
- Hytönen & Koskinen-Koivisto 2009 Hytönen, Kirsi-Maria & Koskinen-Koivisto, Eerika. Hikeä, naurua ja nokea – naisten kokemuksia tehdastyöstä toisen maailmansodan aikana. Sivut 8–160 teoksessa Launis, Kati & Tikka, Marko (toim.) *Työväki ja kokemus*. Väki Voimakas 22. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura ja kirjoittajat, Helsinki 2009.
- Jaakkola 2009 Jaakkola, Risto. Sosialireformiyhdistyksestä Sosialipoliittiseksi yhdistykseksi 1917–1944. Sivut 47–74 teoksessa Jaakkola, Risto, Kainulainen, Sakari & Rahkonen, Keijo (toim.) *Työväensuojelusta sosiaalipolitiikkaan. Sosiaalipoliittinen yhdistys 1908–2008*. Sosiaalipoliittinen yhdistys, Helsinki 2009.
- Jaatinen 2004 Jaatinen, Satu. *Kortilla korviketta. Säännöstelyä ja selviytymistä pulajan Suomessa*. Multikustannus, Helsinki 2004.
- Jallinoja 1985 Jallinoja, Riitta. Miehet ja naiset. Sivut 243–270 teoksessa Valkonen, Tapani, Alapuro, Risto, Alestalo, Matti, Jallinoja, Riitta & Sandlund, Tom. *Suomalaiset. Yhteiskunnan rakenne teollistumisen aikana*. WSOY, Porvoo 1985.
- Julkunen 1994 Julkunen, Raija. Suomalainen sukupuolimalli – 1960-luku käänteenä. Sivut 179–202 teoksessa Anttonen, Anneli, Henriksson, Lea & Nätkin, Ritva (toim.) *Naisten hyvinvointivaltio*. Vastapaino, Tampere 1994.

- Kalela 1981 Kalela, Jorma. *Taistojen taipaleelta. Paperityöläiset ja heidän liittonsa 1906–1981*. Paperiliitto, Helsinki 1981.
- Kalela 1993 Kalela, Jorma. Toteutumaton taite – neljäkymmentäluku suomalaisen hyvinvointivaltion historiassa. Sivut 74–87 teoksessa Haapala, Pertti (toim.) *Hyvinvointivaltio ja historian oikut*. Väki Voimakas 6. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, Helsinki 1993.
- Kalela 2000 Kalela, Jorma. *Historiantutkimus ja historia*. Gaudeamus, Helsinki 2000.
- Karisto et al 1997 Karisto, Antti, Takala, Pentti & Haapola, Ilkka. *Matkalla nykyaikaan. Elintason, elämäntavan ja sosiaalipolitiikan muutos Suomessa*. WSOY, Helsinki 1997. 4. painos 2006.
- Kasvio 1994 Kasvio, Antti. *Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet*. Gaudeamus, Helsinki 1994.
- Kasvio & Piispa 1985 Kasvio, Antti & Piispa, Leena. *Tekstiilitehdas ja sen naistyöntekijät*. Tampereen yliopisto, Tampere 1985.
- Kelly 1982 Kelly, John. R. *Leisure*. Englewood Cliffs, Prentice-Hall 1982.
- Keskinen 2013 Keskinen, Lauri. Kasvatus, valta ja urheilu Valkeakosken tehdasyhteisössä. Sivut 121–142 teoksessa Vasara, Erkki (toim.) *Työväki ja liikunta*. Väki voimakas 26. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, Vantaa 2013.
- Kettunen 1994 Kettunen, Pauli. *Suojelu, suoritus, subjekti. Työsuojelu teollistuvan Suomen yhteiskunnallisissa ajattelu- ja toimintatavoissa*. Historiallisia Tutkimuksia 189. Suomen Historiallinen Seura, Helsinki 1994.
- Kettunen 1997 Kettunen, Pauli. *Työjärjestys. Tutkielmia työn ja tiedon poliittisesta historiasta*. Tutkijaliitto, Helsinki 1997.
- Kettunen 1999 Kettunen, Pauli. Työsuojelun tieto ja valta. Sivut 225–260 teoksessa Parikka, Raimo (toim.) *Suomalaisen työn historiaa. Korvesta konttoriin*. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, Hämeenlinna 1999.
- Kettunen 2001a Kettunen, Pauli. *Kansallinen työ: suomalaisen suorituskyvyn vaalimisesta*. Yliopistopaino, Helsinki 2001.
- Kettunen 2001b Kettunen, Pauli. Millaisiin kysymyksiin ammatillisella koulutuksella on vastattu? Sivut 52–91 teoksessa Anttila, Anu-Hanna & Suoranta, Anu (toim.) *Ammattia oppimassa*. Väki Voimakas 14. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, Helsinki 2001.
- Kinnunen & Korvajärvi 1996 Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi. Naiset ja miehet työelämässä. Sivut 9–22 teoksessa Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (toim.) *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Vastapaino, Tampere 1996.
- Kirjonen 1984 Kirjonen, Juhani. Työn tutkimisen lähtökohdista. Sivut 15–91 teoksessa Perkkä, Katriina (toim.) *Työ ja työsuojelu*. Tammi, Helsinki 1984.
- Kivistö 2006 Kivistö, Sirkku. Psykologia suomalaisen työelämän tarpeisiin. Henkilövalinnoista työterveyteen. Sivut 30–36 teoksessa Ahola, Kirsi, Kivistö, Sirkku & Vartia, Maarit (toim.) *Työterveyspsykologia*. Työterveyslaitos, Helsinki 2006.

- Koivunen 1995 Koivunen, Anu. *Isänmaan moninaiset äidinkasvot. Sotavuosien suomalainen naisten elokuva sukupuoliteknologiana*. Suomen elokuvatutkimuksen seura, Turku 1995.
- Koivuniemi 2000 Koivuniemi, Jussi. *Tehtaan pillin tahdissa. Nokian tehdasyhdyskunnan sosiaalinen järjestys 1870–1939*. Bibliotheca Historica 64. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, Helsinki 2000.
- Kortteinen 1992 Kortteinen, Matti. *Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona*. Hanki ja Jää, Helsinki 1992.
- Kuusipalo 1994 Kuusipalo, Jaana. *Emännät ja työläisnaiset 1930–1950-lukujen politiikassa – oppaina Tyyne Leivo-Larsson ja Vieno Simonen*. Sivut 157–178 teoksessa Anttonen, Anneli, Henriksson, Lea & Nätkin, Ritva (toim.) *Naisten hyvinvointivaltio*. Vastapaino, Tampere 1994.
- Kämäräinen 1999 Kämäräinen, Markku. *Itsesuojelusta EY-direktiiveihin. Työnsuojelukoulutuksen muotoutuminen Suomessa vuosina 1889–1994*. Tampereen yliopisto, Tampere 1999.
- Lehtonen 1983 Lehtonen, Heikki. *Työvoiman käytön ja uusintamisen muodot. Näkökulma sosiaalipolitiikan historiaan*. Tampere Vastapaino 1983.
- Leminen 1996 Leminen, Pia. *Kohtaamisia ja väistöjä. Rajankäyntiä 1930-luvun tehdasyhdyskunnassa*. Sivut 167–186 teoksessa Rahikainen, Marjatta (toim.) *Matkoja moderniin*. Historiallinen Arkisto 107. Suomen Historiallinen Seura, Helsinki 1996.
- Lempiäinen 2002 Lempiäinen, Kirsti. *Kansallisuuden tekeminen ja toisto*. Sivut 19–36 teoksessa Gordon, Tuula, Komulainen, Katri & Lempiäinen, Kirsti (toim.) *Suomineiton hei! Kansallisuuden sukupuoli*. Vastapaino, Tampere 2002.
- Lempiäinen 2003 Lempiäinen, Kirsti. *Sosiologian sukupuoli*. Vastapaino, Tampere 2003.
- Lewis 1986 Lewis, Jane. *Women in England 1870–1950: Sexual Divisions and Social Change*. Wheatsheaf Books, Sussex 1986. 2. painos.
- Lähteenmäki 1994 Lähteenmäki, Maria. *Ansioäidit arvossaan. Naimisissa olevat naiset ja palkkatyö 1940-luvun puolivälissä*. Sivut 66–83 teoksessa Parikka, Raimo (toim.) *Työ ja työttömyys. Väki voimakas 7. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, Helsinki 1994*.
- Lähteenmäki 1995 Lähteenmäki, Maria. *Mahdollisuuksien aika. Työläisnaiset ja yhteiskunnan muutos 1910–30-luvun Suomessa*. Bibliotheca Historica 2. Suomen Historiallinen Seura, Helsinki 1995.
- Mansner 1981 Mansner, Markku. *Suomalaista yhteiskuntaa rakentamassa. Suomen Työnantajain Keskusliitto 1907–1940*. Teollisuuden Kustannus Oy, Helsinki 1981.
- Mansner 1984 Mansner, Markku. *Suomalaista yhteiskuntaa rakentamassa. Suomen Työnantajain Keskusliitto 1940–1956*. Teollisuuden Kustannus Oy, Helsinki 1984.
- Mansner 1991 Mansner, Markku. *Työmarkkinalehdistö 1907–1985*. Sivut 435–448 teoksessa Tommila, Päiviö (toim.) *Suomen lehdistön historia 9. Aikakauslehdistön historia: Erikoisaikakauslehdet*. Kustannuskiila, Kuopio 1991.

- Marttila 2014 Marttila, Juuso. *Työ teollistumisen ja arjen rajapintana. Strömforsin ja Ramnäsin rautaruukkiyhteisöt 1880–1950*. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, Helsinki 2014.
- Michelsen 1991 Michelsen, Karl-Erik. Teollisuuden ja tekniikan aikakauslehdet. Sivut 317–374 teoksessa Tommila, Päiviö (toim.) *Suomen lehdistön historia 9. Aikakauslehdistön historia: Erikoisaikakauslehdet*. Kustannuskiila, Kuopio 1991.
- Michelsen 1999 Michelsen, Karl-Erik. *Viides sääty. Insinöörit suomalaisessa yhteiskunnassa*. Tekniikan Akateemisten Liitto & Suomen Historiallinen Seura, Helsinki 1999.
- Michelsen 2001 Michelsen, Karl-Erik. *Työ, tuottavuus, tehokkuus. Rationalisointi suomalaisessa yhteiskunnassa*. Rationalisoinnin seniorikilta, Helsinki 2001.
- Mikkonen 1999 Mikkonen, Tuija. Strömbergin tehtaanasunnot Vaasassa 1940- ja 1950-luvuilla. Sivut 35–55 teoksessa Katainen, Elina, Suoranta, Anu, Teräs, Kari & Valenius, Johanna (toim.) *Koti kaupungin laidalla. Työväestön asumisen pitkä linja*. Väki voimakas 12. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, Helsinki 1999.
- Milkman 1987 Milkman, Ruth. *Gender at Work. The Dynamics of Job Segregation by Sex during World War II*. University of Illinois Press, Urbana 1987.
- Nevala 2002 Nevala, Seija-Leena. Kansakunta pienoiskoossa – Lotta- ja suojeluskuntaperhe. Sivut 93–117 teoksessa Gordon, Tuula, Komulainen, Katri & Lempiäinen, Kirsti (toim.) *Suomineiton hei! Kansallisuuden sukupuoli*. Vastapaino, Tampere 2002.
- Niemelä 1993 Niemelä, Heikki. Suomen sosiaaliturvajärjestelmien synty 1945–1990. Sivut 88–110 teoksessa Haapala, Pertti (toim.) *Hyvinvointivaltio ja historian oikut*. Väki Voimakas 6. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, Helsinki 1993.
- Nummela 1993 Nummela, Ilkka. *Toisen maailmansodan aiheuttama taloudellinen rasitus Suomessa vuosina 1939–1952*. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä 1993.
- Paavonen 1987 Paavonen, Tapani. *Talouspolitiikka ja työmarkkinakehitys Suomessa toisen maailmansodan jälkeisellä jälleenrakennuskaudella vuosina 1944–1950*. Turun yliopisto, Turku 1987.
- Palomäki 2011 Palomäki, Antti. *Juoksuhaidoista jälleenrakennukseen*. Tampere University Press, Tampere 2011.
- Peltonen 1999 Peltonen, Matti. Työnjako sosiaalisena tilana – Sukupuolenmukaisesta työnjaosta maataloudessa. Sivut 33–50 teoksessa Parikka, Raimo (toim.) *Suomalaisen työn historiaa. Korvesta konttoriin*. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, Helsinki 1999.
- Perkka 1984 Perkka, Katriina. Suomen työsuojelulainsäädännön historiallisen kehityksen pääpiirteet. Sivut 117–155 teoksessa Perkka, Katriina (toim.) *Työ ja työsuojelu*. Tammi, Helsinki 1984.
- Pietikäinen 2009 Pietikäinen, Sari & Mäntynen, Anne. *Kurssi kohti diskurssia*. Vastapaino, Tampere 2009.

- Pihkala 1982 Pihkala, Erkki. Sopeutuminen rauhaan. Sivut 337–361 teoksessa Ahvenainen, Jorma, Pihkala, Erkki & Rasila, Viljo (toim.) *Suomen taloushistoria 2. Teollistuva Suomi*. Tammi, Helsinki 1982.
- Pöysä 1999 Pöysä, Jyrki. Sanan voimalla savotassa – Metsä ja uittotyömaiden sananparret työsuhteiden kuvastajina. Sivut 165–186 teoksessa Parikka, Raimo (toim.) *Suomalaisen työn historiaa. Korvesta konttoriin*. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, Helsinki 1999.
- Rainio-Niemi 2009 Rainio-Niemi, Johanna. Yhdistys Heikki Wariksen kaudella 1949–1963. Sivut 75–94 teoksessa Jaakkola, Risto, Kainulainen, Sakari & Rahkonen, Keijo (toim.) *Työväensuojelusta sosiaalipoliittikkaan. Sosiaalipoliittinen yhdistys 1908–2008*. Sosiaalipoliittinen yhdistys, Helsinki 2009.
- Saaritsa 2014 Saaritsa, Sakari. Koska lääkäriin? Sosiaalinen kerrostuneisuus ja sairaanhoidon kulutus maailmansotien välisen ajan Suomessa. Sivut 105–144 teoksessa Hannikainen, Matti (toim.) *Työväestö ja hyvinvointi*. Väki voimakas 27. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, Helsinki 2014.
- Satka 1993 Satka, Mirja. Sota-aika perhekäsitysten ja sukupuolten suhteiden murroksena. Sivut 57–73 teoksessa Haapala, Pertti (toim.) *Hyvinvointivaltio ja historian oikut*. Väki Voimakas 6. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, Helsinki 1993.
- Satka 1994 Satka, Mirja. Sota-ajan naiskansalaisen ihanteet naisjärjestöjen arjessa. Sivut 73–96 teoksessa Anttonen, Anneli, Henriksson, Lea & Nätkin, Ritva (toim.) *Naisten hyvinvointivaltio*. Vastapaino, Tampere 1994.
- Satka 1999 Satka, Mirja. Yhteisöväestöstä ammattityöksi – Sosiaalityötä 1940–50 -luvun Suomessa. Sivut 307–334 teoksessa Parikka, Raimo (toim.) *Suomalaisen työn historiaa. Korvesta konttoriin*. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, Helsinki 1999.
- Seeck 2012 Seeck, Hannele. *Johtamisopit Suomessa. Taylorismista innovaatioteorioihin*. Gaudeamus, Helsinki 2012. 3., uudistettu painos. 1. painos julkaistu 2008.
- Siltaoja & Takala 2003 Siltaoja, Marjo & Takala, Tuomo. *Yrityksen yhteiskuntavastuu ja maine – fenomenografinen tutkimus*. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä 2003.
- Suoranta 2001 Suoranta, Anu. Lama iski – naiset töihin! 1930-luvun lama ja naisten työmarkkina-asema. Sivut 146–160 teoksessa Rahikainen, Marjatta & Räisänen, Tarja (toim.) ”*Työllä ei oo kukkaan rikastunna*”. *Naisten töitä ja toimeentulokeinoja 1800- ja 1900-luvuilla*. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, Helsinki 2001.
- Suoranta 2009 Suoranta, Anu. *Halvennettu työ. Pätkätyö ja sukupuoli sopimusyhteiskuntaa edeltävissä työmarkkinakäytännöissä*. Vastapaino, Tampere 2009.
- Takala 2004 Takala, Tuomo. Yrityksen yhteiskuntavastuu globalisoituvassa maailmassa. Sivut 212–232 teoksessa Kauppinen, Ilkka (toim.) *Moraalitalous*. Vastapaino, Tampere 2004.

- Teräs 1995 Teräs, Kari. Sota ja teollinen modernisaatio. Työn ja työsuhteiden rationalisoituminen ensimmäisen maailmansodan aikana. Sivut 245–278 teoksessa Niemelä, Jari (toim.) *Niin tuli sota maahan! Sotien ja sotalaitoksen vaikutus suomalaiseen yhteiskuntaan*. Turun Historiallinen Arkisto 49. Turun Historiallinen Yhdistys, Turku 1995.
- Teräs 2009 Teräs, Kari. *Yritys ja yhteiskunta. Heikki Huhtamäen verkosto- ja sidoryhmäsuhteet*. Historiallisia Tutkimuksia 246. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, Helsinki 2009.
- Tienari & Ainamo 2004 Tienari, Janne & Ainamo, Antti. Liikkeenjohdon konsultoinnin nykykentästä ja historiasta Suomessa. *Työn Tuuli* 1/2004, 7–16. http://www.henryorg.fi/files/593/2004_01_Tyon_Tuuli.pdf Luettu 22.3.2015.
- Tuomi & Sarajärvi 2002 Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi, Helsinki 2002.
- Tuomisto 1986 Tuomisto, Jukka. *Teollisuuden koulutustehtävien lisääntyminen. Tutkimus teollisuustyönantajien koulutustoiminnan ja kvalifikaatiointressien historiallisesta kehityksestä Suomessa*. Tampereen yliopisto, Tampere 1986.
- Uljas 2014 Uljas, Päivi. Demokraattisen pienviljelyvaltion sosiaalipolitiikka toisen maailmansodan jälkeisinä vuosina. Sivut 73–104 teoksessa Hannikainen, Matti (toim.) *Työväestö ja hyvinvointi*. Väki voimakas 27. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, Helsinki 2014.
- Urponen 1994 Urponen, Kyösti. Huoltoyhteiskunnasta hyvinvointivaltioon. Sivut 163–259 teoksessa Jaakkola, Jouko, Pulma, Panu, Satka, Mirja & Urponen, Kyösti. *Armeliaisuus, yhteisöapu, sosiaaliturva. Suomalaisten sosiaalisen turvan historia*. Sosiaaliturvan keskusliitto, Helsinki 1994.
- af Ursin 2007 af Ursin, Klaus. *Moraali, hyveet ja eettiset normit tieteenjohdon konsultoinnissa*. Tampere University Press, Tampere 2007.
- Uusi-Rauva 2006 Uusi-Rauva, Erkki. Tuottavuusajattelun kehityslinjoja. Sivut 43–58 teoksessa Juuti, Pauli (toim.) *Johtaminen eilen, tänään, huomenna*. Otava, Helsinki 2006.
- Valkonen 1989 Valkonen, Marjaana. Jäseninä vaan ei vallankäyttäjinä. Naiset ammattiyhdistysliikkeessä 1907–1947. Sivut 210–233 teoksessa Laine, Leena & Markkola, Pirjo (toim.) *Tuntematon työläisnainen*. Vastapaino, Tampere 1989.
- Vanha-Similä 2014 Vanha-Similä, Maria. Sisältöä ja virkistystä arkeen. Forssan tehdasyhteisön vapaa-ajantoiminta 1950–1980-luvuilla. Sivut 237–262 teoksessa Hannikainen, Matti (toim.) *Työväestö ja hyvinvointi*. Väki Voimakas 27. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, Helsinki 2014.
- Vartiainen 1994 Vartiainen, Matti. *Työn muutoksen työvälineet. Muutoksen hallinnan sosiotekniset menetelmät*. Otatieto Oy, Espoo 1994.
- Weber 1980 Weber, Max. *Protestanttinen etiikka ja kapitalismin henki*. Suomentanut Timo Kyntäjä. WSOY, Helsinki 1980.
- Väänänen 2006a Väänänen, Ari. Työn luonteen muutos: ruumiillisesta työstä henkiseen työhön. Sivut 14–18 teoksessa Ahola, Kirsi, Kivistö, Sirkku & Vartia, Maarit (toim.) *Työterveyspsykologia*. Työterveyslaitos, Helsinki 2006.

Väänänen 2006b

Väänänen, Ari. Fysiologiasta voimavarojen tutkimiseen. Sivut 19–29 teoksessa Ahola, Kirsi, Kivistö, Sirkku & Vartia, Maarit (toim.) *Työterveyspsykologia*. Työterveyslaitos, Helsinki 2006.

Åström 1999

Åström Anna-Maria. Koti ja naapurusto – Helsingin koillislaita 1950- ja 1960-luvuilla. Sivut 79–122 teoksessa Katainen, Elina, Suoranta, Anu, Teräs, Kari & Valenius, Johanna (toim). *Koti kaupungin laidalla. Työväestön asumisen pitkä linja*. Väki voimakas 12. Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, Helsinki 1999.

III INTERNETLÄHTEET

Kela. Työterveyshuolto. <http://www.kela.fi/tyoterveyshuolto>. Luettu 28.11.2014.

Rastor. Rastorin tarina. <http://www.rastor.fi/fi/rastor-oy/rastorin-tarina>. Luettu 22.3.2015.

Liitteet

Liite 1. Teollisuuden vapaaehtoisen sosiaalitoiminnan kolme pääryhmää

”Teollisuutemme sosiaalitoiminta voidaan jakaa kolmeen pääryhmään. Ensimmäiseen niistä kuuluvat kaikki teollisuuslaitoksen toimenpiteet työntekijäin taloudellisen aseman parantamiseksi: työväen asunnot, omakotirakennukset, saunat, pesutuvat, mankelit, leivintuvat, palstaviljelystoiminta, maatalous- ja puutarhatuotteiden viljely työntekijäin tarpeeksi, elintarvikkeiden, työvaatteiden, jalkineiden, polttopuiden ym. vaikeasti saatavien tarvikkeiden hankinta ja varastointi työntekijää varten, kotitalouskurssit, tehdasruokalot, vapaaehtoiset eläkkeet, sairausavustukset, vanhainkodit, invalidi-, orpo- ja leskiavustukset, huoltokonttorit ym.

Toisen pääryhmän sosiaalitoimenpiteitä muodostavat ne, jotka tapahtuvat työntekijäin ja heidän perheidensä terveyden- ja sairaanhoidon ynnä lastenhoidon hyväksi sekä yleensä ruumiillisen kunnan kohottamiseksi. Tällaisia ovat mm. äitiysneuvolat, lastenseimet ja -tarhat, päiväkodit, leikkikentät, koko terveyden- ja sairaanhoitotyö (lääkärit, lääkkeet, sairaalat, poliklinikat ensiapuasemat, sairaanhoitajattaret, terveyssisarot, joukkoröntgentarkastukset, hampaiden hoito ym.), turvallisuustyö, kannatusmaksut sairausavustuskassoille sekä koko urheilu- ja liikuntakasvatustoiminta ynnä lomankäytön edistäminen.

Kolmantena sosiaalityön pääryhmänä on mainittava sellaiset toimenpiteet, joiden tarkoituksena on työntekijäin henkisen virkistyksen sekä ammatti- ym. opetuksen edistäminen. Tähän pääryhmään kuuluvat mm. lainakirjastot, työpaikka- eli tehdaslehdet, kerhotoiminta henkisen virkistyksen ja opetustoimen alalla, näyttämöharrastukset, elokuvateatterit, tehdaskonsertit, ammattikurssit, pika-koulutus, työnjohtajakurssit ym.”

Lähde: Vapaaehtoinen sosiaalitoiminta. *Tehostaja* 9/1948, 228–289.

Liite 2. Työturvallisuuteen, työsuojeluun, työoloihin ja lepoon liittyvät keskeiset sosiaalipoliittiset säädökset vuodesta 1917 vuoteen 1958

Vuosi	Säädös
1917	Asetus työstä teollisuus- ynnä eräissä muissa ammateissa, laki kahdeksan tunnin työajasta, laki ammattientarkastuksesta
1919	Laki kauppa-, konttori- ja varastoliikkeiden työoloista
1922	Työsopimuslaki
1924	Laki merimiesten työajasta
1926	Asetukset maahöyrykattiloista ja höyryastioista
1927	Ammattientarkastuslaki
1928	Leipomotyölaki
1929	Laki lasten ja nuorten käyttämisestä ammattityöhön
1930	Työturvallisuuslaki, lastaus- ja purkaustyölaki
1937	Laki, joka kieltää pitämästä naisia maanalaisissa töissä kaivoksissa, uusi kansaneläkejärjestelmä
1939	Laki työntekijäin vuosilomista, laki merimiesten vuosilomista
1942	Sotainvalidien työhuoltolaki
1943/1944	Erityislait sotaleskien ja -orpojen työhuollosta
1946	Invalidihuoltolaki
1946	Vuosilomalaki, työaikalaki, laki työneuvostosta, invalidihuoltolaki
1948	Lapsilisäjärjestelmä, tapaturmavakuutus koskemaan myös henkisen työn tekijöitä
1949	Kotiapulaislaki, äitiysavustukset kaikille synnyttäjille
1955	Merimieslaki
1956–1957	Kansaneläkeuudistus
1958	Työturvallisuuslaki

Lähteet: Karisto et al 1997, 290–29; Niemelä 1993, 88–91; Perkka 1984, 139, 147; Urponen 1994, 208–209.

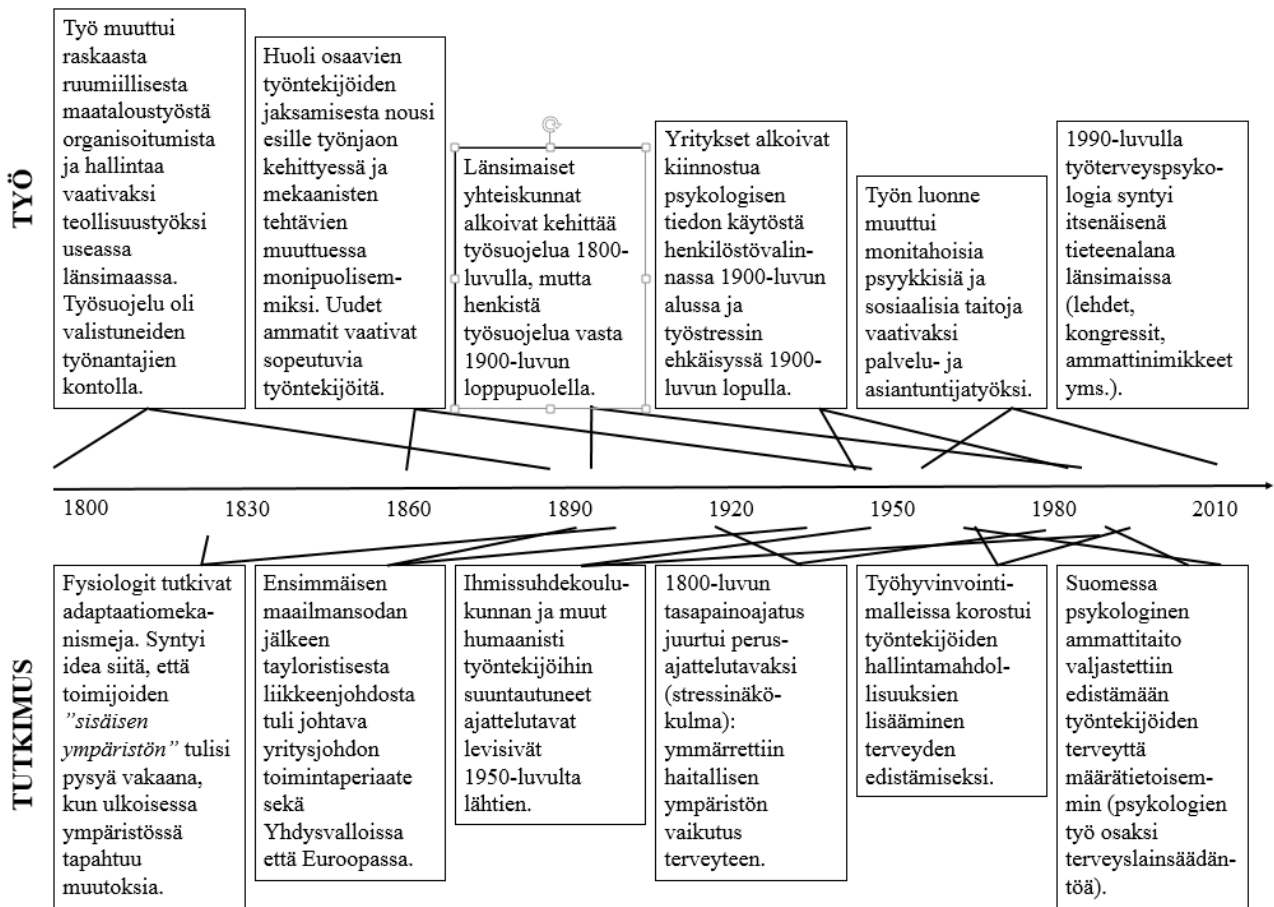
Liite 3. Naistyöntekijöiden määrä Suomen teollisuudessa vuosina 1928, 1938, 1943 ja 1950

Vuosi	Naistyöntekijöitä teollisuudessa Yhteensä	Naisten osuus teollisuuden työntekijöistä %
1928	62 455	36,8
1938	85 801	40,0
1943	92 295	49,4
1950	103 643	39,9

Taulukko 1. Naistyöntekijöiden määrä Suomen teollisuudessa vuosina 1928, 1938, 1943 ja 1950.

Lähde: Ala-Kapee et al 1979, 68.

Liite 4. Työntekijän henkisen jaksamisen tutkimisen kehitysvaiheita



Kuva 2. Työntekijän henkisen jaksamisen tutkimisen kehitysvaiheita.

Lähde: Väänänen 2006b, 19.

Liite 5. Psykologitoiminnan kehitys Suomessa

Henkilö- ja ammatinvalinta- sekä työsuojelutoiminta

1922 VR:n psykoteknillinen laboratorio

1937 Helsingin kaupungin ammatinvalinnanohjaustoimisto

1947 Puolustusvoimien pääesikunnan koulutustoimisto, sotilaspsykologi

1950-luvulla henkilö- ja oppilasvalintoja suorittavia yksityisiä yrityksiä

1951 Työterveyslaitoksen psykologian osasto

1960 Ammatinvalinnanohjauslaki

1973 Työsuojeluhallitus STM:n keskusvirastoksi, psykologin virka

1984 VALTAVA-lainsäädäntö mm. kuntoutustoiminnan käynnistämiseksi

Taulukko 2. Henkilövalinnoista työn ja terveyden kysymyksiin: psykologitoiminnan kehitys.

Lähde: Kivistö 2006, 32.

Liite 6. Liikkeenjohtajan huoneentaulu

”LIIKKEENJOHTAJAN HUONEENTAULU

1. Olet johtaja, mutta oletko JOHTAJA? (Usein kyllä omasta mielestäsi, mutta miten toisten)
2. Muista, että Sinulla on pää, kädet ja sydän
3. Tehtäväsi on luottamustehtävä ja palvelustehtävä
4. Tuotantoosi tarvitset kolme m:ää. Mies, materiaali ja masiinat. Oletko itse myös M(=manager)
5. Joka ei halua maksaa koulutuksestaan ja itsensä kehittämisestä, jättäköön toiveet JOHTAJANA olemisesta enää 10 v. kuluttua
6. Muista, että alaisesi tarvitsevat: Turvallisuutta, edistymistä ja itsetehostusta sekä yhteenliittymistä (Security, opportunity, recognition, inclusion)
7. Alaisesi on koottu yhteen päämääriäsi toteuttavaksi organisaatioksi. Muista, että sana »organos» merkitsee »elävä»
8. Jaa organisaatiollesi tarpeeksi ratkaisuvalltaa oikein porrastettuna, itse et kuitenkaan ehdi kaikkia kysymyksiä ratkaista. Muista, että olet generalisti ja käytössäsi on specialisteja
9. Kontrolli on tarpeellista, mutta vain silloin kun se perustuu mittaukseen ja vertailuun
10. Myytkö – myös ideasi organisaatiollesi, ainoastaan siten voit toivoa kitkatonta toimintaa
11. Ymmärtämys suvaitsevaisuuden vaikuttaessa johtaa sopimukseen. Vastuu yhteisuuntauksen vaikuttaessa + hyöty johtaa yhteistyöhön
12. Johtajana on ainoastaan Sinulla tilaisuus nähdä yhteiskunnan eri ryhmät ja niiden keskinäiset suhteet. Hoida palvelustehtäväsi ja muista, että: »Tasapainoitettu johto on tehokasta johtoa». Ole iso M”

Lähde: Liikkeenjohtajan huoneentaulu, *Tehostaja* 6/1950, 431.

Liite 7. Työsuhteen kaksitoista käskyä

”Työsuhteen kaksitoista käskyä

1. Arvosta kunkin työntekijän työ oikein. Anna hänen tietää, että vähimmäismäärän alittaminen ei ole riittävä työsuoritus. Selosta hänelle kurinpidon perusteet.
2. Määrittele työntekijäin palkat ja palkkiot ylimääräisestä työstä, aloitekyvystä, kekseliäisyydestä ja yritteliäisyydestä. Ota huomioon työntekijäin kekseliäisyydestä aiheutuneet voitot.
3. Tarjoa riittävän varmoja työpaikkoja ja selitä kullekin, millä ehdolla hän sellaisen saa.
4. Tähdennä yksilön merkitystä ja anna oikea ihmisarvo kullekin. Anna jokaisen työntekijän ymmärtää, että hän on tarpeellinen ja välttämätön.
5. Anna työntekijöiden tietää, mistä tehtaassasi kulloinkin on ennen kaikkea kysymys. Neuvottele heidän kanssaan niistä asioista, joihin he voivat vaikuttaa.
6. Pidä palkat oikeina. Laadi oikeudenmukainen suunnitelma toiminnan kannattavuuden lisääntymisestä johtuvien korvausten suorittamisesta.
7. Tee ympäristö viihtyisäksi ja työolosuhteet kunnollisiksi.
8. Osoita olevasi todella kiinnostunut työntekijöiden terveydestä ja hyvinvoinnista.
9. Pidä huoli työntekijäin henkisen kehityksen mahdollisuuksista ja ammattitaidon lisäämisestä.
10. Tasoittele ja poista hankauksenaiheita.
11. Juurruta kuhunkin työntekijään sellainen henki, kuin hän kuuluisi jäsenenä voittoisaan armeijaan.
12. Tee työntekijän etu samaksi kuin yrityksen etu.”

Lähde: Työsuhteen kaksitoista käskyä, *Tehostaja* 8/1947, 243.