

TAMPEREEN YLIOPISTO

Sanna Koskinen

YKSISSÄ TUUMIN PAIKALLISESTI SOVELTAEN

Teollisuuden sosiaalitoiminnan määrittelyä sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivillä 1940- ja 1950-lukujen Suomessa

Historian pro gradu -tutkielma

Tampere 2017

Tampereen yliopisto

Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

KOSKINEN SANNA: Yksissä tuumin paikallisesti soveltaen – Teollisuuden sosiaalitoiminnan määrittelyä sosiaalipäällikköiden neuvottelupäivillä 1940- ja 1950-lukujen Suomessa

Pro gradu -tutkielma, 91s.

Historian maisteriohjelma

Marraskuu 2017

Sota- ja säännöstelytalouden Suomessa teollisuustyönantajat joutuivat uudenlaisten taloudellisten, poliittisten ja sosiaalisten haasteiden eteen. Tuotanto oli pidettävä käynnissä samaan aikaan, kun puutetta oli kaikista tuotannontekijöistä. Tehostaminen nousi kaikki yhteiskunnan osa-alueet läpäiseväksi tavoitteeksi. Teollisuudessa oli puutetta niin ammattitaitoisista työntekijöistä, raaka-aineista kuin koneistakin. Nämä käytössä olevat resurssit oli saatava tuottamaan mahdollisimman tehokkaasti. Kun sota loppui, haluttiin kaikkiin teollisuuslaitoksiin saada mahdollisimman ammattitaitoista ja luotettavaa työntekijäkuntaa. Sota oli kuitenkin aiheuttanut myös uusia sosiaalisia kysymyksiä, eikä edelleen jatkunut säännöstely juurikaan helpottunut. Työnantajat pyrkivät erilaisia sosiaalisia etuuksia tarjoamalla houkuttelemaan uusia työntekijöitä ja helpottamaan jo palkkalistoilla olevien työntekijöiden olosuhteita niin työpaikoilla kuin varsinaisen työajan ulkopuolella.

Sotien jälkeisessä Suomessa myös yhteiskunnan poliittinen liikehdintä aiheutti työnantajille haasteita. Sodan päätyttyä työntekijäjärjestöt kasvattivat vaikutusvaltaansa ja myös puoluepolitiikan ristiriidat heijastuivat suoraan levottomuutena työpaikoilla. Työnantajat kokivat työnjohtovaltansa ja jopa yksityisen omistusoikeuden olevan uhattuina. Näitä työnantajille tärkeitä arvoja lähdettiin puolustamaan tiivistämällä työnantajien yhteistoimintaa.

Teollisuuden sosiaalitoiminta laajeni sotien jälkeisissä olosuhteissa ja sitä alettiin tietoisesti systematisoimaan ja yhdenmukaistamaan Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliiton esimerkistä. Tarkastelen tässä tutkielmassa yhtä teollisuuden sosiaalitoimintaa institutionalisoivaa elintä – teollisuuden sosiaalipäällikköiden neuvottelupäiviä. Näitä neuvottelupäiviä järjestettiin 1940- ja 50-luvuilla lähes vuosittain ja niille kokoontui järjestävien keskusliittojen jäsenyhtiöiden edustajia, lähinnä yritysten sosiaalipäälliköitä, keskustelemaan ja jakamaan kokemustaan sosiaalitoiminnasta.

Tutkielmani tärkeimpänä lähdeaineistona käytän näillä neuvottelupäivillä tuotettua arkistomateriaalia, joka sijaitsee Suomen Elinkeinoelämän Keskusarkistossa (ELKA) säilytettävässä Suomen Työnantajain Keskusliiton (STK) arkistossa. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat koostuvat pöytäkirjamaisesti kootuista niteistä, joissa on neuvottelupäivillä esitetyt alustukset ja niiden pohjalta käytyä keskustelua. Tutkielmassani olen kiinnostunut aineistossa esiintyvistä diskursseista ja niiden kautta sosiaalitoiminnan määrittelystä. Kysyn, millaisia diskursseja sosiaalitoiminnasta neuvottelupäivillä esiintyy ja millaisena sosiaalitoiminta ja sille annetut merkitykset niiden kautta näyttäytyvät? Tarkastelen näiden diskurssien kautta rakennettua teollisuuden sosiaalitoiminnan instituutiota.

Teollisuuden sosiaalitoiminta oli tärkeä osa työnantajapolitiikan käytännön toteuttamista. Sen avulla koettiin edistettävän tehokkaasti työnantajille tärkeiden arvojen ja tavoitteiden toteutumista. Tutkimastani aineistosta nousi kolme vahvaa diskurssia, joiden kautta tarkastelen sosiaalitoiminnalle annettuja merkityksiä teollisuuden yhteiskunnallisen vastuun osoituksena, luottamuksellisten suhteiden rakentajana ja tehokkuuden edistäjänä.

asiasanat: teollisuuden sosiaalitoiminta, työnantajapolitiikka, 1940-luku, 1950-luku

Sisällys

1. Johdanto.....	1
1.1. Sosiaalitoiminta tutkimuskohteenani.....	1
1.3. Metodin ja aineiston esittely	3
1.4. Sosiaalitoiminta, työnantajapolitiikka ja ajassa muuttuva paternalismi	6
1.5. Dispositio	10
2. Teollisuuden vastuu	11
2.1. Vaikeat ajat voitetaan yhdessä	12
2.2. ”Hyvät” yritykset ottavat vastuun	19
2.3. Sosiaalipäälliköt kansan eheyttämistyöhön	27
3. Luottamus	31
3.1. Sosiaalitoimintaa ja politiikkaa	32
3.2. Me yhdessä – yhtiöyhteisyys ja molemminpuolinen kunnioitus	49
3.3. Luottamuksen rakentaminen kodin ja vapaa-ajan kautta	54
3.4. Sosiaalipäälliköt eturintamassa luottamusta rakentamassa.....	68
4. Tehokkuus	69
4.1. Hyvinvoiva työntekijä – tuotannon tärkein tekijä.....	70
4.2. Ei tunteella, vaan tiedolla ja järjellä	77
4.3. Sosiaalipäälliköt sosiaalisen ammattilaisia	85
5. Mitä teollisuuden sosiaalitoiminta merkitsee?.....	88
6. Lähde- ja kirjallisuusluettelo	92
I Arkistolähteet.....	92
II Tutkimuskirjallisuus	92

1. Johdanto

1.1. Sosiaalitoiminta tutkimuskohteenani

Iltalehden *Työelämä*-osiossa esiteltiin lokakuussa 2017 helsinkiläisen Venuu-yrityksen tarjoamia palveluja yrityksille. Venuun kautta työnantajat voivat varata juhlatiloja ja elämyksiä esimerkiksi työntekijöiden virkistyspäivään. Artikkelissa yrityksen edustaja Suvi Joensivu kertoo, kuinka nykypäivän työnantajat haluavat panostaa työntekijöihinsä, esimerkiksi juuri tällaisten yhteisten tapahtumien kautta. Hänen mukaansa monissa yrityksissä ymmärretään, että henkilökunnalle järjestettyihin tapahtumiin käytetyt investoinnit maksavat itsensä takaisin. ”Tyytyväinen henkilökunta ei irtisanoudu. Ja uudet osajat haluavat tulla taloon, kun siellä on hyvä meininki ja työntekijöistä pidetään huolta.”¹ Artikkelissa puhutaan elämyksistä ja extremestä, mutta argumentoinnin takaa löytyvä ajatus voisi olla myös 1940-luvulla yrityksen sosiaalitoimintaa perustelleen sosiaalipäällikön puheesta – työntekijöiden hyvinvointiin kannattaa kiinnittää huomiota ja varoja, sillä se koituu myös yrityksen eduksi.

Tarkastelen tässä tutkielmassa suomalaisten teollisuusyritysten sosiaalitoiminnan ympärillä käytyä keskustelua 1940- ja 50-luvuilla, ja sen suhdetta työnantajapolitiikkaan ja ympäröivään yhteiskuntaan. Keskustelu yritysten sosiaalisesta ja yhteiskunnallisesta vastuusta on kuitenkin edelleen ajankohtaista.² Sota-aika ja sitä seuranneet säännöstelytalouden ja jälleenrakennuksen vuodet ovat paitsi tutkimuskohteeni myös yleisemmin suomalaisen yhteiskunnan tutkimuksen kannalta mielenkiintoista aikaa. Jorma Kalela kuvaa 1940-lukua hyvinvointivaltion historiassa ”*toteutumattomana käännekohtana*”, joka osaltaan kertoo, ettei suomalaisen hyvinvointivaltion kehitys ole tapahtunut suoraviivaisena jatkumona kohti nykyhetkeä. Pauli Kettunen toteaa työtä ja työsuhteita käsittelevässä tutkimuksessaan, että kun hyvinvointivaltiota ja työsuhteiden laajaa julkista sääntelyä ei enää nähdä jonkin systemaattisen kehityslinjan huippuna, muuttuu tällaista sääntelyä edeltänyt aika kiinnostavaksi tutkimuskohteeksi. Sotien jälkeen suomalaisen työelämän suhteet olivat muutoksessa ja 1950- ja 60-luvuilla toteutettiin hyvinvointivaltion kehittymisen kannalta merkittäviä yhteiskuntapoliittisia uudistuksia. Työnantajien toimilla oli keskeinen rooli suomalaisen sosiaaliturvan muodostumisessa.³

Sosiaalitoiminnalla tarkoitan monenlaisia työhön, työntekijöihin ja työsuhteisiin liittyviä sosiaalisia ja taloudellisia etuuksia, joita työnantajat tarjosivat työntekijöilleen. Tällaisia olivat esimerkiksi työmaaruokat, sairauskassat, huoltokonttorit, työnantajien järjestämät asunnot, kotitalousneuvonta, harrastuskerhot, tehdasurheilu ja lukuisat muut erilaiset työ- ja vapaa-aikaan kytkeytyvät toiminnot.

¹ Marko Simonen, Iltalehti: ”Nyt halutaan elämyksiä, adrenaliinia ja extremeä - yritykset panostavat taas henkilöstöön”. 28.10.2017. http://www.iltalehti.fi/tyoelama/201710282200453145_tb.shtml. Luettu 29.10.2017.

² Esimerkiksi Tuomo Takala esittää yrityksen yhteiskunnallisen ja sosiaalisen vastuun ympäröivästä yhteisöstään entistä ajankohtaisempaan kysymyksenä 2000-luvun globaalissa talouselämässä. Takala 2004, 212–215.

³ Kalela 1993, 82–86; Kettunen 2002, 266–267.

Käytännön toiminnan ja etuuskien lisäksi sosiaalitoiminta voidaan nähdä myös tärkeänä työnjohdollisena strategiana ja kiinteänä osana työnantajapolitiikkaa. Tutkimukseni tarkastelema ajanjakso 1940-luvun alusta 1950-luvun lopulle oli Suomessa varsinaista sosiaalitoiminnan kulta-aikaa. Tällöin sosiaalitoiminta laajeni, systematisoitui ja sai uusia merkityksiä sotien jälkeisessä suomalaisessa yhteiskunnassa. Ilmiö ei kuitenkaan kokonaisuudessaan ollut uutta, vaan moni asia periytyi sotia edeltäneeltä ajalta. Uusimmassa tutkimuksessa sosiaalitoiminta nähdään ajassa ja olosuhteissa muovautuvana osana tietynlaista sosiaalista työnantajapolitiikkaan, ei niinkään yhteen aikakauteen sidottuna staattisena ilmiönä.⁴

Työnantajapolitiikalla tarkoitan tässä tutkimuksessa teollisuustyönantajien päätöksentekoa ohjaavien toimintalinjojen ja periaatteiden kokonaisuutta. Työnantajapolitiikka pitää sisällään tavoitteiden lisäksi myös käytännön toimia, joita työnantajat pyrkivät edistämään ja toteuttamaan sekä paikallisesti yhtiötasolla että koko maan laajuisesti. Tietenkin yhden täysin yhteneväisen työnantajapolitiikan määrittely on mahdotonta, eikä edes tarkoituksenmukaista tutkimukseni kannalta. On myös hyvä muistaa, että yhdenmukaisimmatkaan tavoitteet ja toimintamallit eivät välttämättä teollisuusyhtiöiden arjessa käytännön tasolla toteutuneet. Toisaalta työnantajapolitiikka on myös sidoksissa ympäröivään kontekstiinsa, sillä se muokkautui yhteiskunnassa ja ajassa. Tarkastelemanani aikana sosiaalitoiminta oli tärkeä osa työnantajapolitiikkaa samanaikaisesti käytännön toimintana yksittäisissä yhtiöissä ja selvästi poliittisesti latautuneena instituutiona, jota keskusliittotasoisesti pyrittiin määrittelemään. Tämä tarjoaa mielenkiintoisen kulman tutkielmalleni, mihin myös otsikossa viitataan; paikallisia kokemuksia hyödyntämällä pyrittiin kohti yhtenäisiä toimintatapoja, jotka edistivät jaettujen arvojen ja tavoitteiden toteutumista. Yksi näistä yhteisesti jaetuista arvoista oli työnantajan paikallinen työnjohtovalta.

Tarkastelen sosiaalitoimintaa teollisuusyhtiöiden ja työnantajaliittojen sosiaalipäälliköiden näkökulmasta työnantajapolitiikka-käsitteen luomassa kontekstissa. Yksi sosiaalitoimintaa yhtenäistävä ja institutionalisoiva elin oli Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliiton järjestämät teollisuuden sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivät. Nämä teollisuustyönantajien sosiaalitoimintaa yhtenäistäneet ja kehittäneet neuvottelupäivät ovat tutkielmani keskiössä paitsi tarkastelun kohteena myös tärkeimpänä lähdeaineistona. Suuntaan tarkasteluni neuvottelupäivillä esiintyviin diskursseihin sekä niillä rakennettuihin sosiaalitoiminnan määrittelyihin ja merkityksiin.

⁴ Kettunen 2002, 267–268; Teräs 1992, 262–264; Ahvenisto 2008, 26–32; Anttila 2005, 185, 187, 190–191 ja Teräs 2009, 286–287, 297.

Pertti Haapala on urauurtavalla sosiaalhistorian ja teollisuuden tutkimuksellaan asettanut suuntaviivoja suomalaisen teollistumisen tutkimukselle. Haapalan määritelmän mukaan sosiologisen historiitutkimuksen lähtökohtana on teoreettinen keskustelu, ei niinkään historian tapahtumien objektiivisen totuuden tai todellisen kulun osoittaminen.⁵ Myöskään omassa tutkielmassani ei ole tarkoituksena tarkastella teollisuuden sosiaalitoimintaa itsessään sellaisena kuin se on toteutunut, vaan ensisijaisesti siihen liittyneitä diskursseja. Tutkimukseni suuntaa määrittävänä lähtökohtana ja laajana teoreettisena viitekehyksenä toimii sosiaalinen konstruktionismi. Kuitenkin, kuten Ian Hacking toteaa, *historiallinen sosiaalinen konstruktionismi* ei ehkäpä eroa *historiasta* mitenkään muuten kuin tutkijan asenteessa.⁶ Tämä asenne näkyy tutkimuksessani siten, että tarkastelen tutkimusongelmaani taustaoletuksesta, jossa ajattelen todellisuuden rakentuvan sosiaalisten suhteiden ja merkitysten kautta, käytännössä ihmisten vuorovaikutuksessa. Näin myös tarkastelemani sosiaalitoiminnan käsitteen voi nähdä rakentuvan sosiaalisissa konteksteissa, esimerkiksi juuri neuvottelupäivillä luotuin merkityksinä. Oletan, että sosiaalitoiminnan käsitettä siis rakennettiin yhteisöllisesti ajassa ja yhteiskunnassa muodostuneessa työnantajapolitiikan kontekstissa. Tässä käsitteen määrittelyssä avainasemassa ovat kieli ja sen käyttö. Sosiaalisen konstruktionismin ajatusten mukaan muodostamme käsityksemme reaali maailmasta kielen avulla. Käsitteet ja niiden määritelmät syntyvät siis sosiaalisissa käytännöissä ja samalla ne myös osaltaan rakentavat sosiaalista todellisuutta.⁷

Tässä tutkielmassa analysoin diskursseja ja niiden kautta merkitysten luomista. Tutkimuskysymykseni ovat:

Millaisia diskursseja sosiaalitoiminnasta neuvottelupäivillä esiintyy, ja millaisena sosiaalitoiminta ja sille annetut merkitykset näiden diskurssien kautta näyttäytyvät?

Miten sosiaalitoiminnan instituutiota sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivillä näillä diskursseilla rakennettiin?

1.3. Metodin ja aineiston esittely

Tarkastelussani ovat yhteensä neljättoista eri sosiaalisen alan neuvottelupäivät ja niissä tuotettu arkistomateriaali vuosilta 1941–1958. Nämä neuvottelupäivät järjestettiin siis Suomen Työnantajain Keskusliiton (STK) ja Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliiton toimesta. Puunjalostusteollisuus oli selvästi muita teollisuudenaloja edellä sosiaalitoiminnassa ja sen jäsenet olivat aktiivisimmin sitä kehittämässä. Puunjalostusteollisuus oli myös työntekijämäärältään suurimpana jäsenliittona vaikutusvaltaisessa asemassa keskusliitossa. Näin ollen kyseinen liitto toimi asiassa jonkinlaisena

⁵ Haapala 1986, 60–67; Haapala 1989, 39.

⁶ Hacking & Koskinen 2009, 38.

⁷ Berger & Luckman 1994, 111; Seppänen 2005, 94–95.

suunnannäyttäjänä myös keskusliitolle ja muiden alojen edustajille, joita toki osallistui myös Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliiton isännöimille neuvottelupäiville.⁸ Pääasiallisesti neuvottelupäiville kutsuttiin liittojen jäsenyhtiöiden edustajia, mutta esimerkiksi vuonna 1943 oli mukaan kutsuttu niin vierailijoita työntekijäliittojen puolelta kuin myös keskusteltavien aiheiden asiantuntijoita valtion virastoista ja yhdistystoiminnasta. Ensimmäisille neuvottelupäiville osanottajamäärä oli rajattu STK:n jäsenyhtiöille lähettämässä kutsussa kolmeenkymmeneen ja lopullinen osallistujamäärä oli yhteensä 39 henkilöä. Nopeasti neuvottelupäivät kuitenkin kasvoivat ja jo seuraavilla neuvottelupäivillä osallistujia oli huomattavasti enemmän, yli yhdeksänkymmentä.

Tarkastelemiani neuvottelupäiviä järjestettiin vuodesta 1941 vuoteen 1948 lähes vuosittain ja 1950-luvulla kokoonnuttiin näissä merkeissä kolme kertaa. Suurin osa neuvottelupäivistä oli tarkoitettu yhtiöiden sosiaalipäälliköille, tosin 40-luvun alkupuolella sosiaalitoiminta oli monissa yhtiöissä vielä melko vakiintumatonta ja useista yhtiöistä oli vielä vuonna 1944 lähetetty edustajiksi insinöörejä tai konttoripäälliköitä mahdollisten sosiaalipäälliköiden sijaan.⁹ Erikseen järjestettiin myös naispuolisten sosiaalivirkailijoiden- ja jäsenyhtiöiden urheiluedustajien neuvottelupäiviä. Pääasiallisesti neuvottelupäivillä käsiteltiin kulloinkin ajankohtaisia ja tärkeimpiä sosiaalitoiminnan alaan liittyviä aiheita. Vuonna 1946 neuvottelupäivät oli nimetty terveydellisiksi neuvottelupäiviksi, ja nimensä mukaisesti aiheet keskittyivät terveydenhuoltoon liittyviin kysymyksiin. Vastaavasti myös vuoden 1948 neuvottelupäivät olivat keskittyneet yhteen spesifimpään aiheeseen, tehdaslehtiin.

Kaikkien neuvottelupäivien rakenne oli sama. Ennalta valitut henkilöt pitivät alustuksen aiheestaan, jonka jälkeen aiheen tiimoilta keskusteltiin yhteisesti. Neuvottelupäivät kestivät kuudesta kahteen päivään ja saattoivat sisältää myös vierailukäyntejä paikkakunnalla sijaitseviin yhtiöihin. STK:n arkistosta löytyvät neuvottelupäiviä koskevat materiaalit koostuvat niteistä, joihin on koottu alustukset ja niiden jälkeen käydyt keskustelut pöytäkirjamaisessa muodossa. Keskustelun kulkua ylös kirjamaan oli tilaisuuteen hankittu pikakirjoittaja ensimmäisten neuvottelupäivien jälkeen, sillä osallistujat toivoivat, että neuvottelupäivien anti alustuksineen ja keskusteluineen olisi jatkossa saatavilla myös jälkikäteen jonkinlaisena kirjallisena esityksenä. Näitä niteitä monistettiinkin neuvottelupäivien jälkeen myös jäsenyhtiöiden sosiaalipäälliköiden käyttöön. Työnantajaliittojen edustajat ja sosiaalitoimikunnan jäsenet pääsivät ääneen neuvottelupäivien avauspuheenvuoroissa ja alustuksissa säännöllisesti, mutta alustajina toimivat vaihtelevasti myös jäsenyhtiöiden sosiaalipäälliköt.

⁸ Mansner 1984, 149–158; Vauhkonen 2016, 69,75.

⁹ Osallistujat. Sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 19.–20.10.1944. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

Neuvottelupäivien materiaalit Suomen Työnantajain Keskusliiton arkistossa antavat mielenkiintoisen mahdollisuuden tarkastella sosiaalitoimintaa aiempiin tutkimuksiin nähden hieman erilaisesta näkökulmasta. Toisaalta tutkielmani aiheesta löytyvä laadukas tutkimuskirjallisuus tarjoaa näkökulmaa teollisuuden sosiaalitoiminnan ja neuvottelupäivien laajempaan kulttuuriseen kontekstiin. Tämä mahdollistaa tutkielmalleni, voimakkaan aineistolähtöisyyden sijaan, myös spekulatiivisemmän otteen. Pääosassa tutkielmassani on neuvottelupäivien arkistoaineisto. Esimerkiksi Andrea Tone toteaa, että osana tietynlaista työnantajapolitiikkaa, Yhdysvalloissa työnantajien harjoittamaan sosiaalitoimintaan liittyi kaiken aikaa selvä poliittinen lataus, ja tässä suhteessa kielellisellä määrittelyllä oli vahva rooli. Lähestyn lähdeaineistoani hyödyntämällä diskurssianalyysin keinoja. Käyn tutkielmassani vuoropuhelua aineistolähtöisen kielen ja sen käytön tarkastelun luoman mikrotason sekä tutkimuskirjallisuudesta tekemiini tulkintoihin nojautuvan kulttuurisen kontekstin muodostaman makrotason välillä.¹⁰

Arja Jokinen, Kirsi Juhila ja Eero Suoninen määrittelevät diskurssin verrattain eheäksi, säännönmukaisten merkityssuhteiden systeemiksi, joka rakentuu sosiaalisissa käytännöissä, mutta joka samalla myös rakentaa sosiaalista todellisuutta. He painottavat, että diskurssit eivät kuitenkaan ole suoraan aineistosta poimittavia, vaan tutkimuksen edetessä hahmottuvia tutkijan tulkintoja aineistosta ja siis osittain myös tutkimuksen tuloksia.¹¹ Lähestyin lähdeaineistoani laadulliselle tutkimukselle tyypillisin sisällönanalyysin keinoin.¹² Neuvottelupäivien aineistoissa olevia alustuksia ja keskusteluja läpikäydessäni keskityin aineistoista välittyvään kielenkäyttöön ja sen avulla merkitysten rakentamiseen. Poimin aineistosta tutkimuskysymysteni kannalta mielenkiintoisia ja usein esiintyviä sosiaalitoiminnan perusteluja. Jäsentelin näistä merkityskokonaisuuksia eli diskursseja. Rakensin tutkielmani analyysin kolmen vahvan diskurssin ympärille. Nämä ovat *vastuullisuuden diskurssi*, *luottamuksen diskurssi* ja *tehokkuuden diskurssi*. Erottelin ja poimin aineistosta näiden diskurssien kannalta oleellisia teemakokonaisuuksia, joissa tarkastelen käytettyä kieltä ja sillä rakennettua määrittelyä. Analyysisani pyrin Jokisen ja Juhilan ohjeistuksen mukaan rakentamaan tutkimuskysymykseni kannalta oleellisia selitysmalleja vastaamalla niin diskursseja tunnistaviin ja erotteleviin mitä/millaisia -kysymyksiin kuin myös konkreettista kielen käyttöä tarkasteleviin miten -kysymyksiin.¹³

Kaikkien mahdollisten aineistosta löytyvien diskurssien etsimisen sijaan lähdin tunnistamaan ja rakentamaan vahvoja, aineistossa suhteellisen hegemonisia diskursseja. Kuten Kirsi Juhila esittää, ei

¹⁰ Pietikäinen & Mäntynen 2009, 11–22; Tone 1997, 38, 43.

¹¹ Jokinen & Juhila & Suoninen, 2016, 33–36.

¹² Tuomi & Sarajarvi 2002, 93–102.

¹³ Jokinen & Juhila 2016, 88–94.

kaikissa tapauksissa ole tarkoituksenmukaista vain korostaa löytyviä eroja ja diskurssien moninaisuutta, sillä sosiaalinen todellisuus voi olla paikoitellen vakiintunut tiettyihin tulkintoihin ja käytäntöihin. Koska neuvottelupäiville asetettu tavoite oli sosiaalitoiminnan tietynlainen institutionalisointi ja yhdenmukaistaminen, on tutkimuskysymykseni kannalta hedelmällistä tarkastella tällaisia aineistosta nousevia, mahdollisesti tietyllä tapaa kulttuurisiksi itsestäänselvyyksiksi muodostuneita vahvoja diskursseja ja niitä määrittelyjä, joissa nämä mahdolliset itsestäänselvytykset rakentuvat. Vaikka tutkielmassani painotan muutaman tällaisen vahvan diskurssin näkökulmaa, on hyvä huomata, etteivät hegemonisiksikaan muodostuneet diskurssit ole staattisia. Tutkimusongelmani kannalta on mielenkiintoista tarkastella, miten näitä diskursseja tuotetaan ja uusinnetaan, ja miten ne mahdollisesti muovautuvat sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivillä noin kahdenkymmenen vuoden ajanjaksolla.¹⁴

1.4. Sosiaalitoiminta, työnantajapolitiikka ja ajassa muuttuva paternalismi

Käsitettä *teollisuuden sosiaalitoiminta* alettiin Suomessa käyttää 1940-luvulla, mutta ilmiön historialliset juuret ovat paikannettavissa paljon pidemmälle. Perinteisesti sosiaalitoiminta, jota 1930-luvulle saakka Suomessa kutsuttiin sosiaalisesti huoltotyöksi tai työväenhuolloksi, on yhdistetty paternalistiseen työnantajapolitiikkaan ja erityisesti maaseudun tehdasyhdyskuntiin. Maaseudun tehdasyhteisöissä, joissa koko kylä rakentui tehtaan ympärille, tällainen sosiaalinen huoltotyö oli osittain välttämätöntä ja joskus hyvinkin monipuolista aina asuntojen järjestämisestä sairaanhoitoon ja tehtaan omaan kansakouluun. Sen sijaan kaupungeissa, joissa työntekijöille oli tarjolla muitakin palveluja, tehtaan ei tarvinnut ylläpitää niin suurta palveluverkostoa.¹⁵ Jussi Koivuniemi määrittelee paternalismin eräänlaiseksi vaihtosuhteeksi, jossa työnantaja, tehtaan patruuna, tarjosi työntekijöilleen turvaa ja erilaisia sosiaalisia etuuksia odottaen työntekijöiltään vastineeksi lojaaliutta. Paternalismiin liittyi vahvasti myös auktoriteetti- ja hierarkiasuhteet. Tehtaan patruuna toimi ikään kuin yhteisön isänä, joka ylimpänä auktoriteettina piti huolta alaisistaan, ja samalla isällisesti kasvatti heitä tiukassa kurissa ja nuhteessa.¹⁶ Jussi Koivuniemen tutkimukset Nokian tehdasyhteisöstä ja Rosenlewin monialayhtiöstä Porissa antavat tutkimukselleni näkökulmaa paternalismista niin maaseudun tehdasyhteisön kuin kaupungissa sijainneen suuryhtiönkin näkökulmasta.

Toisen maailmansodan jälkeen sosiaalitoiminnasta haluttiin poistaa kaikki paternalismiin liitetyt hierarkiasuhteet ja viittaukset työntekijöiden alisteisuuteen työnantajan myöntämän avustuksen kohteena. Sen sijaan alettiin korostaa sosiaalitoiminnan hyötyjä kaikille osapuolille, sekä työnantajille

¹⁴ Jokinen & Juhila 2016, 88–94; Juhila 2016, 151–173.

¹⁵ Esim. Ahvenisto 2008, 276–316; Koivuniemi 2011, 521.

¹⁶ Koivuniemi 2000, 30–32; Ahvenisto 2008, 22–25; Teräs 1992, 233–289.

että työntekijöille. Filosofian tohtori E. Kaitila kirjoittaa Suomen Työnantajain Keskusliiton vuonna 1948 julkaisemassa teoksessa ”Teollisuuden sosiaalinen toiminta”, ettei aiemmin käytetty termi *sosiaalinen huolto* ole enää sopiva nimitys kuvaamaan teollisuuslaitosten harjoittamaa *sosiaalitoimintaa*. Kirjoituksessaan Kaitila haluaa selvästi painottaa, ettei sodan jälkeisellä sosiaalitoiminnalla ole juurikaan tekemistä vanhan työnantajien harjoittaman paternalistisen huoltotyön kanssa. Sen lisäksi että sosiaalitoiminta on huomattavasti laajentunut ja monipuolistunut, se myös perustuu Kaitilan mukaan täysin erilaisiin lähtökohtiin ja tavoitteisiin. Lisäksi Kaitila korostaa, ettei kyse ole millään tapaa hyväntekeväisyydestä, vaan puhtaasti sosiaalitoiminnan tarjoamasta molemminpuolisesta hyödyistä.¹⁷ Toisen maailmansodan ja sen jälkeisten jälleenrakennusvuosien aikana teollisuuden sosiaalitoiminta laajeni ja muutti muotoaan Suomessa. Aikalaistekstin korostamaan totaaliseen eroon paternalismista nykytutkimuksessa ei kuitenkaan yhdytä, vaan esimerkiksi Pauli Kettunen toteaa, ettei sotavuosia tulisi nähdä jyrkkien katkosten, vaan myös jatkuvuuksien kautta. Paternalismi ei suinkaan kokonaan kadonnut, se ennemmin uudenaikaistui. Kari Teräs kuvaa muutosta paternalismin modernisoitumisena, ja Inkeri Ahvenisto käyttää työnantajien muuttuneesta toimintamallista termiä hyvinvointikapitalismi.¹⁸

Pauli Kettusen tutkimus ”Työväenkysymyksestä henkilöstöpolitiikkaan” tarkastelee otsikkonsa mukaisesti kysymystä työntekijöiden hyvinvoinnin ja yhtiön menestyksen välisestä suhteesta pitkällä aikavälillä Suomessa. Kettunen itse kuvaa tutkimuksensa keskittyvän työelämän suhteiden ja liikkeenjohdollisten kysymysten väliseen jännitteeseen yhdessä yhtiössä pidemmässä historiallisessa kontekstissa. Vaikka tutkimus kohdistuu Paraisten Kalkkivuori Osakeyhtiöön sen laaja tutkimusote antaa tuloksillaan myös tälle tutkielmalle näkökulmaa ajassa muuttuvaan työnantajapolitiikkaan. Kettunen käsittelee tutkimuksissaan työelämän erilaisten eturistiriitojen sääntelyn ja toisaalta yritystoiminnan tavoitteiden välisten ristiriitojen määrittelyä laajasti, myös esimerkiksi työnsuojelun näkökulmasta. Kettunen korostaa pitkän aikavälin tutkimuksissaan työnantajapolitiikasta löydettäviä jatkuvuuksia ja tutkimuksissa rakennettujen aikarajausten tulkinnallisuutta. Hänen tulkintoihinsa nojaten käsittelen sosiaalitoimintaa osana muuttuvaa paternalismia, tietynlaista sosiaalisesti painottunutta työnantajapolitiikkaa.

Myös Kari Teräs näkee sosiaalitoiminnan ja siinä tapahtuneet muutokset vanhojen paternalististen käytänteiden muokkautumisena ajan mukana, modernisoituvana paternalismina. Teräksen tutkimukset ovat merkittävässä osassa tutkielmani analyysissa. Hän on tutkinut yrityksen yhteiskuntasuhdetta

¹⁷ ”Teollisuuden sosiaalitoiminnasta ja sen kehityksestä”, filosofian tohtori E. Kaitila, Teollisuuden sosiaalinen toiminta, 1948, 18–19.

¹⁸ Teräs 1992, 261–264; Kettunen 2002, 313–314; Ahvenisto 2008, 26–28.

ehkäpä poikkeuksellisen sosiaalisesti orientoituneen Heikki Huhtamäen ja Huhtamäki-yhtymän kautta. Teräs tarkastelee laajasti erilaisia sidosryhmiä ja luottamusverkostoja, joiden varaan Heikki Huhtamäki liiketoimintaansa rakensi. Tämä antaa tutkielmalleni mielenkiintoisen näkökulman yrityksen ja yhteiskunnan väliseen suhteeseen. Huhtamäki painotti näkyvästi teollisuusyritysten yhteiskunnallista vastuuta. Teräs esittää Huhtamäen argumentointia tulkiten teollisuuden sosiaalitoiminnan vahvat yhteydet yritysten yhteiskuntavastuuseen ja säännöstelytalouden Suomessa laajenevaan ja kasvavaan rationalisointiin.

Toisen maailmansodan jälkeisen suomalaisen sosiaalisen työnantajapolitiikan ja siihen liittyvän sosiaalitoiminnan ideat periytyvät pitkälti Yhdysvalloissa 1900-luvun alussa nousseesta *welfare capitalismiksi* nimetystä työnantajapolitiikan suuntauksesta. Andrea Tone on tutkinut Yhdysvalloissa 1900-luvun alussa levinyttä sosiaalista työnantajapolitiikkaa, hyvinvointikapitalismia ja siihen liittyviä yhtiöiden *welfare work* -ohjelmia. Tonen mukaan *welfare work* -ohjelmat olivat keino, jonka avulla työnantajat pyrkivät sopeuttamaan pitkät (paternalistiset) perinteet omaavan työvoiman kontrollin uudelleen, uusiin poliittisiin ja sosiaalisiin olosuhteisiin sopivaksi työnjohdon strategiaksi. Tone esittää hyvinvointikapitalismin yhtenä ajanjaksona työnantajapolitiikan pitkässä historiallisessa jatkumossa. Hänen omia sanojaan vapaasti lainaten, Tone on tutkimuksellaan tuonut aiempaa niin teoreettisesti kuin maantieteellisestikin laajempaa näkökulmaa *welfare capitalismiin* liittyvään tutkimukseen. Perinteisemmän yhden yhtiön näkökulman sijaan Tone tarkastelee aihealuetta laajempana kansallisena ilmiönä, ja siksi hänen tutkimuksensa on myös tämän työn kannalta merkittävä. Tone tutkii työn ja työelämänsuhteiden lisäksi ilmiötä myös kattavammin työnantajapolitiikan, sukupuoli-roolien ja sosiaalisen reformin näkökulmien kautta.¹⁹

Welfare capitalism syntyi Yhdysvalloissa pitkälti vastustamaan työsuhteiden sääntelyä laeilla ja työehtosopimuksilla. Tarjoamalla laajoja *welfare work* -ohjelmia työntekijöilleen työnantajat pyrkivät tekemään julkisen sääntelyn turhaksi. Yhtiöiden omia yksityisiä ohjelmia markkinoitiin voimakkaasti, ja niiden tuloksia työntekijöiden työ- ja elinolosuhteiden parantamiseksi esiteltiin näyttävästi.²⁰ 1940-luvulla Suomessa harjoitetulla sosiaalitoiminnalla oli pitkälti samankaltaiset tavoitteet. Sotien jälkeen työnantajat toimivat Suomen muuttuneessa poliittisessa ja yhteiskunnallisessa ilmapiirissä, joka vaikutti työnantajapolitiikan muovautumiseen. Toisaalta tuli huomioida neuvottelukumppanina entistä enemmän järjestäytyneet työväenjärjestöt, toisaalta pyrittiin vastaamaan valtion kasvavaan julkiseen sääntelyyn.²¹ Jussi Vauhkonen tarkastelee väitöskirjassaan eläkelainsäädäntöä ja

¹⁹ Tone 1997, passim.

²⁰ Tone 1997, 8, 17, 28–31.

²¹ Vauhkonen 2016, 81–85.

siitä käytyjä poliittisia kamppailuja työnantajien näkökulmasta. Tällä tutkimuksella on myös oman analyysini kannalta huomattava merkitys. Vaikka Vauhkonen keskittyikin eläke-tapaukseen, hänen tulkintansa työnantajapolitiikan tavoitteista ja keinoista sosiaaliturvan kehittämisessä, myös sosiaalitoiminnan kannalta laajemminkin, on hyödyllistä oman tutkimusongelmani kannalta. Anu-Hanna Anttila esittää myös oman tutkimusaiheensa, teollisuustyöläisten loman vahvasti työsuhteiden ja sosiaalilainsäädännön sosiaaliin, kulttuurisiin ja poliittisiin kamppailuihin liittyvänä. Anttila näkee teollisuustyönantajien järjestämän lomatoiminnan osana työnantajien kontrollia ja moraalisaantelyä.

Teollisuuden sosiaalitoiminnalla pyrittiin työnantajapolitiikan tavoitteisiin esimerkiksi luomalla hyvää yhteishenkeä ja saamaan työntekijät tuntemaan kuuluvansa yhtenäiseen tehdasperheeseen. Aiempaan paternalismiin verrattuna lojaalius ei enää perustunut niin vahvasti henkilösuhteeseen patruunan ja työntekijän välillä, vaan työntekijöiden haluttiin samaistuvan itse yhtiöön. Paitsi että tämä ”uusi” sosiaalitoiminta ei perustunut niin vahvasti henkilösuhteeseen se oli myös paljon systemaattisempaa ja yhdenmukaisempaa kuin aiempi huoltotyö. Tätä systematisointia tapahtui yksittäisten yhtiöiden sisällä ja eri työnantajien välillä. Merkittävä ero perinteisen paternalismin ja sotien jälkeisen sosiaalitoiminnan välillä oli myös se, että uudempi työnantajien sosiaalitoiminta liitettiin vahvasti teollisuuden rationalisointiin, ja sen yhdeksi tärkeimmäksi perusteluksi esitettiin tehokkuuden lisääntyminen.²²

Inkeri Ahvenisto käyttää tutkimuksessaan Verlan tehdasyhdyskunnasta käsitettä *hyvinvointikapitalismi* kuvaamaan tätä suomalaista sodanjälkeistä työnantajapolitiikkaa, johon työnantajien sosiaalitoiminta oleellisesti liittyi. Hänen mukaansa käsite kuvastaa hyvin tätä ajatusmallia, jossa työnantajat pyrkivät kapitalistiseen tavoitteeseen (yrityksen tuottamaan voittoon) keinoilla, joiden he arvelivat myös parantavan työntekijöiden hyvinvointia. Varsinkaan kun suomalaisen sanaan *hyvinvointi* ei liitetä samanlaista negatiivista holhouksen leimaa, johon vastaava englanninkielinen termi Yhdysvalloissa on yhdistetty. Ahvenisto korostaa, että tarkoittaa käsitteellään nimenomaan Suomessa sodanjälkeen laajentunutta ilmiötä eikä edeltäjänsä 1900-luvun alun Yhdysvalloissa, mihin termi *welfare capitalism* yleisemmin liitetään.²³

Myös Inkeri Ahveniston tutkimus on merkittävässä roolissa oman tutkielmani kannalta. Hän tarkastelee Verlaa koskevassa tutkimuksessaan erityisesti tehdasyhteisöä ja yhteisöllisyyden muodostumista sen sisällä. Tutkimuksessaan hän esittää, miten työnantajan sosiaalitoiminnan eri muodot olivat

²² Teräs 2009, 303–315; Ahvenisto 2008, 26–27; Teräs 1992, 262–264; Kettunen 2002, 313–314.

²³ Ahvenisto 2008, 26–28.

vahvasti yhteisöllisyyttä luomassa. Tämä tarjoaa mielenkiintoisia näkökulmia esimerkiksi oman aineistoni luottamuksen diskurssia tulkitessa ja erilaisia teollisuusyhtiöissä vallitsevia sosiaalisia suhteita tarkasteltaessa.

Teollisuuden sosiaalitoiminta oli 1940- ja 50-lukujen työmarkkinapolitiikassa merkittävä osa työnantajapolitiikan käytännön toteutusta. Työmarkkinapolitiikkaan ja Suomen Työnantajain Keskusliiton vaiheisiin olen tutustunut muun muassa Markku Mansnerin laajan historian avulla. Peter Swensonin tutkimus sen sijaan antaa kansainvälistä näkökulmaa työnantajapolitiikkaan ja siinä ilmeneviin suuntauksiin. Työnantajien sosiaalista toimintaa muovasivat sotien jälkeisessä suomalaisessa yhteiskunnassa niin poliittiset, sosiaaliset kuin taloudellisetkin olosuhteet. Tutkimuskirjallisuuden avulla olen pyrkinyt luomaan kuvaa tästä sosiaalitoimintaa ja sosiaalipäälliköiden neuvottelupäiviä ympäröivästä laajemmasta kontekstista.

1.5. Dispositio

Tutkielmani johdannossa esittelen tutkimusaiheeni, siihen liittyvät keskeiset käsitteet sekä sitä teoreettista lähtökohtaa, jolla tutkimusongelmaani lähestyn. Aloitan perustelemalla tutkielman aikarajausta ja määrittelemällä tutkielman kannalta olennaisimmat käsitteet: sosiaalitoiminnan, työnantajapolitiikan ja sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivät. Seuraavaksi esittelen tarkemmin lähdeaineistoani ja sitä teoreettista ja metodologista lähestymistapaa, jolla olen aineistoni tutkinut ja johon olen analyysissäni nojannut. Johdannon lopuksi tarkastelen aiempaa tutkimusta ja sitä laajempaa kontekstia, jonka se tutkimukselleni luo. Tarkastelen sosiaalitoimintaa osana työnantajapolitiikan käytännön toteutusta ja tässä osassa johdantoa haluan tuoda esille, millaisia tulkintoja tästä ajassa muuttuvasta sosiaalisesti painottuneesta työnantajapolitiikan muodosta on esitetty.

Luvuissa kaksi, kolme ja neljä keskityn analyysiin lähdeaineistonani toimivien sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivien asiakirjojen pohjalta. Olen jakanut käsittelyluvut kolmeen lukuun siten, että niissä kussakin käsittelen yhtä aineiston pohjalta rakentamaani diskurssia. Sinänsä jo käsittelylukujen teemoiksi valikoituneet diskurssit vastaavat osaltaan kysymykseeni siitä, mitä diskursseja neuvottelupäivillä esiintyi. Käsittelyluvuissa tarkastelen näitä diskursseja tarkemmin ja pyrin vastaamaan kysymykseeni, millaisena teollisuuden sosiaalitoiminta niiden kautta näyttäytyy ja miten näillä diskursseilla sosiaalitoimintaa neuvottelupäivillä määriteltiin.

Tutkielman toinen luku keskittyy teollisuuden yhteiskuntavastuuseen ja sosiaalitoimintaan sen osoituksena. Luvussa käsitellään monia sosiaalisia kysymyksiä sekä yritysten ja yhteiskunnan suhdetta. Kolmannessa luvussa käsittelen luottamuksen diskurssia. Tähän teemaan oleellisesti kytkeytyy paitsi työpaikkojen sisäisiin suhteisiin liittyviä myös laajempia poliittisia kysymyksiä. Neljännessä luvussa

tarkastelen tehokkuuden diskurssia, joka oleellisesti liittyy aikansa taloudellisiin kysymyksiin. Nämä kolme vahvaa diskurssia esiintyvät aineistossani laajasti koko tarkasteluajankohtana. Olen analyysissäni huomionut myös mahdollisia ajallisia muutoksia niiden vajaan kahdenkymmenen vuoden ajalta, jolloin neuvottelupäiviä on järjestetty, mutta pääasiallinen tutkimustehtäväni ei kuitenkaan ole tunnistaa varsinaista aikaan sidottua muutosta. Tutkielmani viidennessä luvussa vastaan tutkimuskysymyksiini analyysiin nojautuen ja tarkastelen sosiaalitoiminnan määrittelyä suhteessa laajempaan kontekstiinsa. Pyrin tiivistämään esittämäni kuvaa siitä, miten sosiaalitoiminnan instituutiota sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivillä esiintyvillä diskursseilla rakennettiin. Vaikka olen jakanut käsittelyluvut kolmen eri diskurssin mukaan, tapahtuu aineistossa selvää diskurssien yhdistymistä ja sekoitumista. Tutkielman päätelmäluvussa vedän yhteen näitä kolmea erillisenä esittämäni teemaa. Lopuksi listaan tutkielmani lähteet ja kirjallisuuden.

2. Teollisuuden vastuu

Teollisuustyönantajien sosiaalisen huoltotyön yhteiskunnallinen merkitys kasvoi sota-aikana, sillä se täydensi merkittävien osin vielä keskeneräistä valtion kansanhuoltojärjestelmää. Käytännön arjen huollon lisäksi yritysten sosiaalitoiminnalla oli tärkeä osa kansallisen yksimielisyyden ja siihen perustuvan puolustustahdon lujittamisessa. Sotakorvaukset ja jälleenrakennuksen kysymykset veivät valtiolta suuren huomion vielä pitkään varsinaisten taistelujen loputtua, ja sotien myötä syntyi entisten rinnalle lukuisia uudenlaisia sosiaalipoliittisia kysymyksiä ratkaistavaksi. Rintamalta palaavien miesten, sotainvalidien, -leskien ja -orpojen auttaminen uuden elämän alkuun vaativat toimenpiteitä siinä missä esimerkiksi Neuvostoliitolle menetetyillä alueilla asuneiden ihmisten uudelleenasettamisenkin. Lakisääteisen sosiaalipoliittikan hidasliikkeisyys korostui poikkeuksellisissa oloissa, ja työnantajien huoltotyö on nähty merkittävässä osassa kansalaisten lakisääteisen sosiaaliturvan täydentäjänä. Esimerkiksi Pauli Kettunen nostaa tämän esille huomauttaessaan, miten toisinaan hyvin yksipuolisesti esitetään se, kuinka sosiaalista turvallisuutta on tuotettu ennen hyvinvointivaltiomme kehittymistä, tai nykyisen järjestelmän aikanakin.²⁴

Vaikkeat ajat asettivat niin yhteiskunnalle kuin teollisuudellekin haasteita, mutta monet sodanaikaiset poikkeustilanteet olivat myös luomassa kontekstia, joka mahdollisti ja edesauttoi teollisuuden sosiaalitoiminnan laajenemisen. Kari Teräs toteaa sota-aikaan liittyvän yleisen huoltotoiminnan ja säännöstelyajan käytänteiden osaltaan luoneen otollista ilmapiiriä myös teollisuuden huoltotoiminnan

²⁴ Teräs 1992, 263; Teräs 2009, 292–293; Kettunen 2002, 297, 311; Niemelä 1993, 89–90. Toki esimerkiksi lapsilisäjärjestelmä toteutettiin vuonna 1948 ja myös kansaneläkejärjestelmää kehitettiin. Katso lisää lakiin perustuvan sosiaaliturvan kehityksestä esim. Eräsaari & Rahkonen 2001; Jaakkola, 1994.

kasvulle.²⁵ Yhteiskunnan vaikeita ja poikkeuksellisia olosuhteita käytettiin yleisesti hyväksyttynä argumenttina teollisuuden sosiaalitoiminnan oikeutuksessa. Tässä luvussa tarkastelen tätä teollisuuden sosiaalitoiminnan perustelua ja sen ympärille kytkeytyvää diskurssia sosiaalitoiminnasta teollisuuden yhteiskunnallisen velvollisuudentunnon osoituksena.

2.1. Vaikeat ajat voitetaan yhdessä

Suomen Työnantajain Keskusliitto kutsui koolle ensimmäiset yhteiset sosiaalisen alan, tuolloin teollisuuden huoltopäälliköiden opastuskurssiksi nimetyt, neuvottelupäivät huhtikuussa 1941. Avauspuheenvuoro oli STK:n toimitusjohtaja, varatuomari Antti Hackzellilla, ja hän aloittikin laajalla ja melko poliittisesti värittyneellä sekä hyvin mahtipontisin sanankääntein varustetulla katsauksellaan Suomen työnantajapolitiikkaan ja sen historiaan. Alustuksensa loppupuolella Hackzell nostaa esiin juuri käydyn sodan ja sen tuloksen osoituksena työnantajapolitiikan oikeasta suunnasta ja merkityksestä koko kansakunnalle:

”Kun luomme katseen siihen kaikkeen, mitä maassamme on tapahtunut joudumme toteamaan maan työnantajain tässä mainitulla toiminnallaan valmistaneen maaperää tuleville kohtalokkaita ja onnelliseksi kehittyneitä tapahtumia varten. [--] sen työmaitaan alussa usein tuntemaan vihan ja tyytymättömyyden vaimentaminen ja poistaminen, sen ruumiillinen kunto yksimpä sen puolustusvalmiuskin ovat huomattavalta osalta tulleet hoidetuksi työnantajan taholta. Nämä olivat asioita, jotka meidän oloissamme ehdottomasti oli tehtävä, työväkemme oli nopeasti kehitettävä, takapajulle ei saanut jäädä.”²⁶

Puheessaan viittaamallaan työnantajan toimilla Hackzell tarkoittaa juuri sosiaalista huoltoa, joilla hänen mukaansa on voitu vaikuttaa niin työntekijöiden mielialoihin kuin fyysiseen kuntoonkin. Nämä molemmat puolet hän näkee tärkeinä osa-alueina kansalaisten maanpuolustusvalmiuden aikaansaamisessa, jonka ansiosta ”kohtalokas” sota on lopulta saanut ”onnelliseksi kehittyneen” päätöksen. Alustuksessaan Hackzell teroittaa paitsi työnantajien huoltotoiminnan merkitystä sodan lopputulokselle myös näiden toimien ehdotonta välttämättömyyttä. Hänen mukaansa aikaa ei ollut jäädä odottelemaan työntekijäpuolen tai muidenkaan tahojen ratkaisuja, vaan työnantajien piti ottaa ohjat käsiinsä ja tehdä se, ”mikä ehdottomasti oli tehtävä”. Hackzellin kuvailussa työnantajien vastuunotolla aikaansaatu erimielisyyksien voittaminen on ollut koko kansakunnan pelastus.

Välttämättömyys ja vaihtoehdottomuus ovat argumentteja, jotka esiintyvät yleisesti sota-ajan kysymyksenasettelussa.²⁷ Teollisuuden sosiaalitoiminnan perusteluihin tämä puhe välttämättömyydestä

²⁵ Teräs 2009, 289–290.

²⁶ Hackzell, ”Suomen työnantajapolitiikka”. Teollisuuden huoltopäälliköiden opastuskurssit 21.4.–26.4.1941. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 392). STK:n arkisto, ELKA. Suorat lainaukset neuvottelupäivien alustuksista ja keskusteluista noudattelevat aineiston alkuperäistä kieliänsä, joten myös vanhanaikaiset sanamuodot ja mahdolliset kieliopilliset virheet ovat alkuperäisestä tekstistä tarkoituksellisesti tekstiin jätettyjä.

²⁷ Esim. Kettunen 2002, 315.

vaikeissa olosuhteissa periytyi myös hyvin vahvasti ja esiintyy neuvottelupäivilläkin puheissa usein. Vaikeat ajat ja haastavat olosuhteet nostetaan esiin erityisesti 1940-luvulla järjestettyjen neuvottelupäivien sanastossa säännöllisesti. Ne todetaan puheessa ”meistä” riippumattomana, yleisesti hyväksyttyinä syynä, joka aiheuttaa välttämättöminä esitettyjä toimia, jollaisena myös esimerkiksi työnantajien järjestämä sosiaalinen toiminta monissa tapauksissa näyttäytyy. Vaikka puheen ”me” määrittely vaihtelee, sillä vedotaan kaikkia, teollisuuden edustajia tai kansakuntaa koskettavaan velvollisuuteen tai välttämättömyyteen ja yhteiseen asiaan.

Usein tätä vaihtoehdottomuutta korostetaan väläyttämällä uhkakuvia siitä, miten huonosti asiat voisivat olla, ellei näihin toimiin olisi ryhdytty. Tästä Hackzell haluaa muistuttaa puhuessaan talvisodasta selviytymisestä, ja sama puhetapa on esillä myös jatkosodan ollessa käynnissä. Esimerkiksi vuoden 1943 neuvottelupäivien avauspuheessaan eversti Karikoski lausuu:

”Aika, jossa työskentelemme on vaikea. Sota jatkuu ja se on saatettava onnelliseen päätökseen. Eräänä erinomaisen tärkeänä edellytyksenä sodan saattamiseksi onnelliseen päätökseen on tuotannon ylläpitäminen kaikista vaikeuksista huolimatta. Kaikki tuotantoon vaikuttavat tekijät kärsivät sodan rasituksista. Kaikkein suurimpien vaikeuksien ja rasitusten alaisena on tärkein ja arvokkain tuotannon edellytyksistä, nim. elävä ihminen, työnjohto ja työntekijät. Siitä syystä on tämän puolen hoitamiseen kiinnitettävä aivan erikoista huomiota ja ponnistettava kaikki voimat sellaisten olosuhteiden luomiseksi, että työntekijät ruumiillisesti ja henkisesti mahdollisimman virkeinä ja tyytyväisinä voisivat tärkeätä tehtäväänsä yhteiskunnassa suorittaa.”²⁸

Näistä Karikosken muotoiluista tulee selvästi ilmi vaihtoehdottomuus ja panos, joka koko yhteiskunnalla on asiaan sidottu, nimittäin sodasta selviytyminen. Puheessa jatkosodan aiheuttamat vaikeat olosuhteet luovat työnantajille jälleen haasteen, johon kuitenkin on välttämättä löydettävä ratkaisu. Karikoski käyttää neuvottelupäivillä yleisesti hyväksyttyä argumentaatiota; työntekijöiden tulee suorittaa oma tehtävänsä ja työnantajan huolehtia, että edellytykset tähän ovat kunnossa –vaikeista ajoista huolimatta ja juurikin niistä johtuen. Tässä puheessa työnantajien järjestämän huoltotoiminnan merkitys koko yhteiskunnan sodasta selviytymisen kannalta esitetään ratkaisevan merkittävänä.

Sodan aikana suurin osa työikäisistä miehistä oli rintamalla, mikä luonnollisesti aiheutti pulaa työntekijöistä. Olosuhteet eivät silti teollisuudenkaan kannalta juuri helpottuneet sodan päätyttyä. Säännöstelytaloudessa pulaa oli kaikesta, niin työntekijöistä kuin myös esimerkiksi elintarvikkeista. Tämä lisäsi työvoiman ongelmaa, sillä heikolla ravinnolla teollisuuden raskaisiin töihin oli entistä vaikeampaa löytää jaksavia ja terveitä työntekijöitä.²⁹ Sosiaalitoiminnan merkitys nimenomaan haasteelli-

²⁸ Karikoski, ”Avajaispuhe”. Huoltopäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 23.–27.8.1943. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 392). STK:n arkisto, ELKA.

²⁹ Kettunen 2002, 313.

sisä olosuhteissa on esillä myös varsinaisen sodan jo päätyttyä, säännöstelytalouden ja jälleenrakennuksen aikana. Vuonna 1947 järjestetyillä sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivillä Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliiton toimitusjohtaja varatuomari Justus Ripatti listaa avauspuheessaan niitä lukuisia ”sodan jälkeisen murroskauden” ilmiöitä, kuten vallitseva asuntopula, elintarvikkeiden säännöstely ja poliittinen rauhattomuus, jotka asettavat haasteita paitsi yhteiskunnalle myös teollisuudelle:

”Toisaalta juuri näiden epäkohtien lieventämisestä on muodostunut tärkeä tehtävä teollisuuden sosiaalisen toiminnan alalla. Vaikeuksien keskellä on samalla sosiaalisen työn tarve ja merkitys osoittautunut entistään suuremmaksi. Tästä onkin johtunut, että lukuisat tehdaslaitokset ovat kiinnittäneet palvelukseensa uusia sosiaalisen työn tekijöitä. Sosiaalivirkailijain lukumäärä on parin viimeisen vuoden aikana koko teollisuudessamme runsaasti kasvanut.”³⁰

Poikkeuksellisia olosuhteita korostaa sanavalinta eletävästä ajasta ”murroskauteksi”, jonka asettamisiin epäkohtiin myös teollisuuden on pyrittävä löytämään ratkaisuja. Ratkaisuksi esitetään teollisuuden sosiaalista toimintaa, jonka Ripatti toteaa osoittautuneen entistäkin merkittävämmäksi ”epäkohtien lieventäjänä”. Hän ei koe tarpeelliseksi tähdentää, millä tavoin tämä on osoittautunut, vaan olosuhteet toimivat ilmiselvänä, kaikkien todettavissa olevana perusteena. Yhteisesti todettu sosiaalisen työn arvo näkyy käytännössä myös siinä, että teollisuuden piiriin on palkattu runsaasti uusia sosiaalivirkailijoita. Työtä tekevien virkailijoiden kasvaneen ryhmän ja työn merkityksen kasvun vuoksi on Ripatin mukaan Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto kokenut tarpeelliseksi kutsua jälleen neuvottelupäivät koolle.

Sota- ja säännöstelyajan haastavat olosuhteet näkyivät konkreettisesti myös neuvottelupäiville valituissa alustuksissa ja niiden kautta käsitellyissä teemoissa. Vuonna 1943 Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliiton isännöimien huoltopäälliköiden neuvottelupäivien ohjelmaan oli sisällytetty esimerkiksi alustukset sotapalvelukseen kutsuttujen ja sodassa kaatuneiden tai invalidisoituneiden työntekijöiden omaisten avustamisesta, työntekijöiden vaikeasta vaate- ja vaatetustilanteesta ja tehdaspaikkakuntien elintarvikehuollosta. Seuraavana vuonna neuvottelupäivät aloitettiin alustuksilla, joissa käsiteltiin asepalveluksesta kotiutettujen vastaanottoa työpaikoilla ja heidän uudelleen kouluttamistaan. Vuoden 1945 neuvottelupäivillä ohjelmassa oli muun muassa sotainvalidien ja sodassa kaatuneiden omaisten huoltoa käsittelevät alustukset.³¹ Vuonna 1944 avauspuheenvuorossaan eversti Karikoski linjaa käsiteltävien aiheiden valintaa: ”Kuten kutsukirjeessä on mainittu, on neuvottelupäivien ohjelmaan tällä

³⁰ Ripatti, ”Avajaispuhe”. Sosiaalivirkailijain neuvottelupäivät Helsingissä 20.–21.5.1947. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 1279). STK:n arkisto, ELKA.

³¹ Ohjelma. Huoltopäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 23.–27.8.1943. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 392). STK:n arkisto, ELKA. Ohjelma. Sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 19.–20.10.1944. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA. Ohjelma. Sosiaalipäälliköiden Neuvottelupäivät Helsingissä 21.–

kertaa otettu vain sellaisia kysymyksiä, jotka nyt ovat erittäin ajankohtaisia ja vaativat pikaisia toimenpiteitä työnantajien puolelta.”³² Aineistosta tulee hyvin selvästi ilmi se yhteisesti jaettu oletus, että poikkeukselliset olot välttämättä vaativat myös työnantajilta vastuunottoa yhteiskunnan sosiaalisissa ongelmissa ja että teollisuuden sosiaalisen toiminnan kautta näihin kysymyksiin voidaan vastauksia saada. Neuvottelupäiville kokoonnuttiin vuosina 1943–1948 vuosittain kulloinkin ajankohtaisimmista kysymyksistä keskustelemaan.

Kun Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliiton johdolla kokoonnuttiin Helsingissä vuonna 1944, jatkosodan päättymisestä oli kuukausi. Pääroolissa olivat ne kysymykset, joita rintamamiesten kotiinpaluu aiheutti. Karikoski toteaa olevan *”itsestään selvää, että yhteiskunnan on tehtävä kaikki voitavansa helpottaakseen heidän ja heidän perheensä sopeutumista olosuhteisiin, joiden parista he niin kauan ovat olleet poissa.*”³³ Valtiovallan puolesta oli jo ryhdytty useisiin toimenpiteisiin ja kotiutetut ja heidän perheensä tulisivat saamaan valtiolta avustusta. Nämä avustukset Karikoski tiivistää lyhyehköön listaukseen. Tämä ei kuitenkaan Karikosken mielestä tule riittämään, vaan hän puheessaan painottaa, miten tärkeä rooli myös teollisuuden työnantajilla ja sosiaalijohtajilla on. Rintamalta palaavat miehet on sijoitettava uudelleen työelämään, jotta he todella pääsisivät jatkamaan elämäänsä:

”On erinomaisen tärkeätä, että tämä vaikea kysymys pystytään menestyksellisesti järjestämään, sillä kaikki muut toimenpiteet asemiesten hyväksi ovat vain väliaikaisia hätäkeinoja, joilla ei ole sanottavaa merkitystä ilman, että työhön sijoittamiskysymystä pystytään myönteisesti ratkaisemaan. Mitä taas myönteiseen ratkaisuun tulee, on ilman muuta selvää, ettei sitä voida saavuttaa ilman, että työnantajat suhtautuvat myötämielisesti asiaan ja tekevät puolestaan voitavansa asian hyväksi. [--]Mutta paitsi edellä kosketeltuja probleemeja, liittyy asemiesten ja myös työvelvollisten kotiuttamiseen monia muita, vaikeastikin ratkaistavia kysymyksiä, joista hyvin huomattava osa lankeaa juuri teollisuuslaitosten sosiaalijohtajien osalle. [--]Näissä olosuhteissa tarvitaan tosiaan työnantajalta taitoa, viisautta ja harkintakykyä, jotta hän pystyisi mukautumaan kaikkeen siihen uuteen, mitä käsillä oleva murrosaika tuo mukanaan [--]”³⁴

Puheessa todetaan jälleen, että olosuhteet ovat vaikeat ja aiheuttavat työnantajille päänvaivaa. Kuitenkin useilla korostussanoilla painotettu viesti on, että työnantajien on välttämättä löydettävä myönteinen suhtautuminen asiaan ja osallistuttava omalta osaltaan näiden sosiaalisten kysymysten ratkaisemiseen. Karikosken puheen taustalla on oletus, ettei valtio yksistään pysty ratkaisemaan kaikkia

22.3.1945. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

³² Karikoski, *”Avajaispuhe”*. Sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 19.–20.10.1944. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

³³ Ibid.

³⁴ Karikoski, *”Avajaispuhe”*. Sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 19.–20.10.1944. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

sodan aiheuttamia sosiaalisia ongelmia ja suuri vastuu lankeaa myös teollisuuden ja erityisesti neuvottelupäiville kokoontuneiden sosiaalijohtajien harteille.

Tällaisista valtion lainsäädäntöä tukevasta työnantajien sosiaalitoiminnasta neuvottelupäivillä keskusteltiin usein. Esimerkkinä neuvottelupäivillä 1945 aiheena oli sotainvalidien huolto. Maisteri Kurt Jansson selostaa alustuksessaan ensin valtion lainsäädäntöön perustuvia tukia sodassa vammautuneille, mutta päättää alustuksensa painottaen myös työnantajien huollon osuutta kysymyksessä. Hänen mukaansa työnantajien tarjoaman ”henkisen huollon” osuus on ratkaisevan tärkeä.³⁵ Sosiaalipäälliköiden oli tärkeää tuntea lainsäädäntö, ja monet alustukset pohjautuvat kyseisen aiheen lainsäädännön selostamiselle. Kuitenkin yhtä tärkeää oli ymmärtää lainsäädäntöä täydentävän sosiaalitoiminnan merkitys. Neuvottelupäivillä käydyissä keskusteluissa kukaan ei kyseenalaista tätä oletusta teollisuuden vastuusta, vaan keskustelua herättää lähinnä se, miten ja millaisilla käytännön toimilla näihin kysymyksiin pyritään missäkin teollisuuslaitoksessa vastaamaan. Yhteisesti myös painotetaan sosiaalipäälliköiden roolia työnantajien ”myönteisten asenteiden” synnyttämisessä ja sosiaalisten toimenpiteiden ”viisauden” löytämisessä.

Vielä tarkastelemani aineiston viimeisillä, vuonna 1958 järjestetyillä neuvottelupäivilläkin puhe vaikeista murroskauden olosuhteista oli esillä. Akseli Kaskela toteaa avauspuheessaan ”Katsaus sosiaalisen toiminnan nykytilanteeseen” näin:

”Me elämme jälleen tässä maassa sekä taloudellisessa että poliittisessa murrostilassa, eikä tervehtymisen merkkejä ole liioin näköpiirissä. Teollisuutemme on kuitenkin kaikesta huolimatta yrittänyt parhaansa luoviakseen näissä murroskauden sokkeloissa ja pyrkinyt omasta puolestaan vastaamaan yhteiskuntamme menestyksestä. Tässä mielessä se on myös katsonut tarkoituksenmukaiseksi huolehtia siitä väestöstä, joka sitä palvelee, sen toimeentulosta ja joka-päiväisen elämän tarpeista.”³⁶

Kaskela haluaa korostaa sitä työtä, jota teollisuus on työntekijöidensä hyväksi tehnyt, vaikka ajat ovatkin olleet haastavat. Osoittaakseen väitteensä todeksi hän listaa vielä sosiaalitoiminnan saavutuksia työntekijöiden olojen parantumiseksi kuvaillen ”siistejä ja kauniita tehdasalueita”, ”ajanmukaisia asuntoyhdyskuntia” ja ”lukuisia lomakylä”. Puheessa Kaskela alleviivaa sitä, miten teollisuus on ottanut vastuuta työntekijöistään ja näin omalta osaltaan pyrkinyt edistämään koko yhteiskunnan menestystä.

³⁵ Jansson, ”Sotainvalidien huolto”. Sosiaalipäälliköiden Neuvottelupäivät Helsingissä 21.–22.3.1945. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

³⁶ Kaskela, ”Päivien avaus ja katsaus sosiaalitoiminnan nykytilanteeseen”. Sosiaalialan luento- ja neuvottelupäivät Helsingissä 1.–2.12.1958. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

Sota-aika vaikutti yhteiskunnan jokaisella osa-alueella ja se asetti myös teollisuusyritysten ja yhteiskunnan suhteen uudella tavalla tarkastelun alle. Valtion rooli taloudellisessa elämässä kasvoi merkittävästi, ja valtion ohjailun katsottiin olevan ehdoton välttämättömyys niin tuotannossa kuin kulutuksenkin säännöstelyssä. Vaikka Suomessa oli tehty sotataloudellisia valmisteluja lähes koko itsenäisyyden ajan, oli valtion kansanhuoltojärjestelmä vielä hyvin keskeneräinen talvisodan syttyessä. Tästäkin syystä työnantajien huolehtiminen työntekijöistään oli todella isossa roolissa monessa arkielämän käytännössä, kuten elintarvikkeiden, polttopuiden tai vaatteiden hankinnassa. Syyskuussa 1939 aloitti toimintansa kansanhuoltoministeriö, jonka tehtäväksi tuli säännöstelytoimenpiteiden suunnittelu ja toteutuksesta vastaaminen. Vuonna 1941 voimaan tulleella valtalalla valtio sai poikkeuksellisesti vieläkin suuremmat valtuudet ohjailta talouselämää. Seuraavana vuonna kansanhuoltoministeriön valtuuksia laajennettiin entisestään, ja se sai näin valtuuksia puuttua tuotantoon ja esimerkiksi ehdottaa tuotantolaitosten ottamista tarpeellisissa määrin valtion käyttöön. Pakon edessä valtion sääntely taloudessa kehittyi entistä kokonaisvaltaisempaan suuntaan.³⁷

Tämä valtion vahva sääntely sota-ajan taloudessa oli osaltaan vahvistamassa funktionalistista käsitystä yhteiskunnasta. Pauli Kettunen määrittelee funktionalismin ajattelumallina, jossa yhteiskunta nähdään yhtenä kokonaisuutena, jonka osana jokaisella on oma tehtävänsä. Koko kansakunta pyrittiin mobilisoimaan voimakkaasti yhteisinä esitettyjen ponnistelujen taakse – niin rintamalla, kotirintamalla kuin teollisuuslaitoksissakin. Kaikki osaset toimivat yhteisen tavoitteen eteen ja myös yritystoiminta sai uusia yhteiskunnallisia merkityksiä. Kettusen mukaan sota-aikana ja sen jälkeen ajatusmallin perusteluihin kytkeytyy vahvasti välttämättöminä ymmärretyt tehtävät kansallisena velvollisuutena. Kansakunnan yhteiseksi ja sitä yhdistäväksi tehtäväksi muodostui ensin sodasta selviytyminen, ja sen jälkeen sotakorvausten suorittaminen ja jälleenrakennus. Teollisuuden tehtävänä oli vaikeista olosuhteista huolimatta vahvistaa tuotantoaan ja näin palvella yhteiskunnan etua. Koska kaikista tuotannon edellytyksistä oli pulaa, piti eri tehtävät hoitaa niin, että vähät resurssit olisivat mahdollisimman tehokkaasti käytössä eikä ylimääräisiä katkoksia syntyisi. Funktionalistista ajattelumallia sovellettiin myös yksittäisten teollisuuslaitosten tasolla. Paitsi kokonaisuuden osana teollisuusyritys esitettiin myös itsessään kokonaisuutena, jonka yhteisenä tavoitteena oli tehtaan tuotannon ylläpitäminen ja kasvattaminen. Tavoitteen saavuttamiseksi vaadittiin jokaisen tuotantoprosessin osan, insinöörien, työnjohtajien ja työntekijöiden, suorittavan oman tehtävänsä. Tämä tehtävä yhdisti teol-

³⁷ Teräs 2009, 157–161; Pihkala 1982, 317–318, 324–326.

lisuuslaitoksen jäsenet yhdeksi kokonaisuudeksi. Sekä Kari Teräs että Pauli Kettunen toteavat tutkimuksissaan funktionalistisen ajattelutavan vahvasti ohjanneen työnantajien puhetapoja ja argumentointia.³⁸

Näkyvimmin funktionalistinen ajattelu erottuu neuvottelupäivillä sosiaalijohtajien puheissa käytyissä kielikuvissa ja sanavalinnoissa. Vuonna 1944 neuvottelupäivien avauspuheenvuorossaan eversti Karikoski toistaa useampaan kertaan käsitettä ”*taistelu olemassaolostamme itsenäisenä kansana*” ja painottaa kuinka tämä yhteinen taistelu on niin ensisijaisen tärkeä, että ”*me joko seisomme tai kaadumme sen mukana*”.³⁹ Varsinaisten taistelujen rintamalla ollessa jo päättynyt, hän kuvastaa tällä ”*taistelulla*” jälleenrakennusta, joka nähdään nyt koko kansan tärkeimpänä yhteisenä tehtävänä. Tämän onnistumiseksi Karikoski peräänkuuluttaa yhteisymmärrystä työnantajan ja työntekijöiden välillä ja alleviivaa sanomaansa luomalla mielikuvaa yhteisestä kohtalonyhteydestä. Akseli Kaskela sen sijaan käyttää alustuksessaan voimakasta funktionalistista ja organistista vertauskuvaa:

”Entistä paremmin on alettu ymmärtää, että elävän teollisuusruumiin hyvinvoinnille on tärkeitä kaikkien ruumiin osien kunto ja toimintakyky. Yhä selvemmin on huomattu, että teollisuusruumiissa täytyy olla aivojen lisäksi myös lämmin sydän, jotta sen pumppuama veri lämmittäisi vähemmän tärkeitäkin ruumiin osia [–]”⁴⁰

Teollisuuslaitoksen vertaaminen ihmisruumiiseen on vahva ja selkeä metafora siitä, miten Kaskela haluaa korostaa kaikkien osallistumista ja roolia työssä tehtaan menestymisen eteen. Samalla tavoin kun kaikilla ruumiinosilla on oma tehtävänsä ihmiskehossa myös jokainen ”*teollisuusruumiinosa*” on vastuussa omasta tehtävästään yhteisessä kokonaisuudessa.

Tällaisten kielikuvien lisäksi funktionalistinen ajattelu yhteiskunnasta ilmenee sosiaalipäälliköiden puheissa myös vahvasti niissä perusteluissa, joilla sosiaalitoimintaa oikeutettiin. Vaikeiden olosuhteiden edellyttämät, välttämättömänä esitetyt kansalliset velvollisuudet liitetään perusteluihin teollisuuden velvollisuuksista niin taloudelliselta, poliittiselta kuin sosiaaliseltakin kannalta. Tässä tutkimuksessa ensimmäisenä tarkastelemani sosiaalinen näkökulma teollisuustyönantajien vastuusta työntekijöidensä hyvinvoinnista näyttäytyy eräänlaisena yhteiskunnallisena velvollisuutena, ja sitä perustellaan pitkälti teollisuuden sosiaalitoiminnan koko yhteiskunnalle tuottaman hyvinvoinnin kasvulla.

³⁸ Kettunen 1994, 369–370; Kettunen 2002, 314–315; Teräs 2009, 157–161.

³⁹ Karikoski, ”*Avajaispuhe*”. Sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 19.–20.10.1944. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

⁴⁰ Kaskela, ”*Virkailijain, työnjohtajien ja työntekijäin välisten luottamuksellisten suhteiden aikaansaaminen ja ylläpitäminen*”. Sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 19.–20.10.1944. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

2.2. ”Hyvät” yritykset ottavat vastuun

Yritysten ja yhteiskunnan suhde oli sodan aikana ja sen jälkeisinä vuosina paljon esillä, johtuen osin valtion huomattavasti laajentuneesta roolista talouselämässä, osin myös vasta kehityksessä olevasta kansalaisten sosiaaliturvasta. Myös sotien jälkeen muuttuneet poliittiset valtasuhteet nostivat yhteiskunnallisessa keskustelussa kyseenalaiseksi jopa yksityisyrittäjyyden perustan, yksityisen omistusoikeuden, kun sosiaalidemokraatit aktiivisesti esittivät talouden ratkaisevien alojen sosialisointia. Talouselämän edustajilla oli entistä suuremmat paineet esittää argumentteja, joilla vastata yhteiskunnan ja yritysten vastuunjakoon. Yrittäjien keskuudessa nähtiin valtion sääntelyn tarve poikkeuksellisissa oloissa, mutta samaan aikaan yksityisyrittäjyyttä puolustettiin kiivaasti ja valtion ohjailun katsottiin kuuluvan vain poikkeukselliseen säännöstelytalouden aikaan. Valtion liiallista puuttumista talouselämään vastustavassa keskustelussa teollisuuden edustajien näkyvimmiä argumentteiksi nousivat yritysten yhteiskunnallinen vastuuntunto ja teollisuuden koko yhteiskunnalle ja kansantaloudelle tuottama hyöty. Kari Teräs on todennut, että esimerkiksi talouselämään keskittyneiden lehtien retorikassa näkyy ajatus yhteiskunnallisesta vastuusta selvästi aiempaa enemmän. Yrittäjät esittivät yhteiskunnallisen vastuun toimintaperiaatteena, joka tekee valtion liiallisen sääntelyn tarpeettomaksi, ja yksityisen yrittäjyyden toimintana, joka nimenomaan hyödyttää koko yhteiskuntaa.⁴¹

Tämän yhteiskunnallisen vastuuntunnon osoituksena myös teollisuuden sosiaalitoiminta esitettiin. Sosiaalisen toiminnan puolestapuhujat, kuten esimerkiksi Heikki Huhtamäki teroittivat, että yritysten tuli tuntea sosiaalinen vastuunsa yhteiskunnassa ja tarjota mieluummin jopa lainsäädännön velvoittamia laajemmat sosiaaliset edut. Tällä tavoin teollisuus pystyisi osoittamaan, ettei kollektiivista sääntelyä tarvittu valtion suunnalta tai ammattiliittojen vaatimien työehtosopimusten muodossa.⁴² Säännöstelytalouden ajatusmaailmaan kuului yrittäjien jakaminen moraalisesti hyviin ja huonoihin sen mukaan, miten hyvin he teollisuuslaitoksessaan ja yritystoiminnassaan toteuttivat kansakunnan yhteistä etua. Osa yrittäjistä käytti tätä hyväkseen esimerkiksi markkinoinnissa. Esimerkiksi Heikki Huhtamäki mainosti tuotteitaan kotimaisin raaka-ainein ja näin kansantalouden kannalta järkevästi tuotettuina. Yrityksen tuottama kansantaloudellinen hyöty ja kaikkia yhteisesti hyödyttävä toiminta nousi ”hyvien” yrittäjien argumentoinnissa näkyvimmälle paikalle sen sijaan, että oltaisiin puhuttu esimerkiksi yrityksen omasta liikevoitosta. Yritykset toki tavoittelivat taloudellista voittoa, mutta puheessa korostettiin teollisuuden tätä kautta toteuttavan kansallista tehtäväänsä, ja kansantalouden vahvistamisen kautta ottavan vastuuta koko yhteiskunnan kehityksestä.⁴³

⁴¹ Teräs 2009, 277–278; Kettunen 2002, 314–315.

⁴² Teräs 2009, 286, 298.

⁴³ Teräs 2009, 166–167. Teräs 1992, 239–244 2005, 152.

Teollisuustyönantajien kantama yhteiskunnallinen vastuu voidaan nähdä diskurssina, joka esiintyy neuvottelupäivillä tasaisesti koko tarkastelemallani ajanjaksolla. Vuoden 1945 neuvottelupäiviä ava- tessaan johtaja Ossi Holmström toteaa työnantajien järjestämän ”sosiaalisen huollon” merkityksestä: ”Onkin ilmeistä, että tällaista toimintaa on jatkettava ja tehostettava ja mm. täten osoitettava työn- antajain yhteiskunnallisen edesvastuuntunnon olemassaoloa ja käytäntöön soveltamista.”⁴⁴ Teolli- suuden yhteiskunnallinen edesvastuuntunto oli jotain sellaista, mitä teollisuus itse ymmärsi omaksi tehtäväkseen yhteiskunnassa, ja jonka olemassaolon osoituksena teollisuuden sosiaalitoimintaa saat- toi pitää. Holmströmin mukaan tätä yhteiskunnallista vastuuta teollisuus voi käytännössä soveltaa ja osoittaa nimenomaan tehostamalla ja entisestään laajentamalla sosiaalista toimintaansa. Myös vuo- den 1947 neuvottelupäivien aloituspuheessa sosiaalipäälliköihin vedotaan muistuttamalla tästä vas- tuusta. Toimitusjohtaja varatuomari Ripatti toteaa, miten vaikeat olosuhteet ovat luoneet haasteen juuri sosiaalisen työn tekijöille tehden samalla heidän työstään entistä merkityksellisempää. Sosiaa- lipäälliköille järjestettyjen neuvottelupäivien roolin hän kokee entistä tärkeämmäksi ja toivoo pu- heensa lopuksi niiden täyttävän tehtävänsä eli kasvattavan ”yhteisvastuun tunnetta” paikalla oli- joissa.⁴⁵

Neuvottelupäivien puheista ilmenee, kuinka sosiaalipäälliköt mielellään korostivat työnsä vastuulli- suutta ja merkitystä laajemminkin kuin vain edustamansa yrityksen mittakaavassa. Vuoden 1945 neu- vottelupäivillä sosiaalijohtaja Kaskelan alustuksen pohjalta käytiin vilkasta keskustelua sosiaalitoi- minnan ja sen parissa työskentelevien henkilöiden roolista ja merkityksestä. Useissa puheenvuoroissa otettiin kantaa esimerkiksi sosiaalipäälliköiden poliittisuuteen, mistä vallitseva mielipide näyttää ol- leen se, että päivän puoluepolitiikka tulisi pitää kokonaan irrallaan sosiaalitoiminnasta ja sen parissa työskentelevien työnkuvasta. Sosiaalipäällikkö Myrsky A. Ahlström Osakeyhtiöstä ottaa osaa kes- kusteluun ja puolustaa tätä kantaa seuraavasti:

” [–] Näyttää nimittäin siltä, että me hyvin usein ajattelemme sosiaalista työtä pelkästään oman yhtiömme kannalta. Mutta emme saa unohtaa, että työskennellessämme sosiaalisessa työssä jossakin teollisuuslaitoksessa me samalla toimimme koko kansan ja yhteiskunnan kan- nalta katsottuna erittäin tärkeällä työsaralla. Pienessäkin piirissä tehdyn sosiaalisen työn vai- kutus kantaa laajalle, kun ajattelemme koko työsarkaa. Se koskee koko meidän maatamme ja kansaamme, kenties tulevana vuosina paljon suuremmassa määrin kuin mitä me nyt pystymme arvioimaan. Maanviljelyneuvos Lehtosen lausunnon johdosta huomauttaisn, ettei työmme ole

⁴⁴ Holmström, ”Avauspuhe”. Sosiaalipäälliköiden Neuvottelupäivät Helsingissä 21.–22.3.1945. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

⁴⁵ Ripatti, ”Avajaispuhe”. Sosiaalivirkailijain neuvottelupäivät Helsingissä 20.–21.5.1947. Suomen Puunjalostusteolli- suuden Työnantajaliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 1279). STK:n arkisto, ELKA.

*poliittista vaan sosiaalista ja että se kasvatus jota pyrimme antamaan, on luonteeltaan yhteiskunnallista.*⁴⁶

Myrsky käyttää puheenvuorossaan perustelua sosiaalitoiminnan merkityksestä koko yhteiskunnalle tuoman hyödyn kautta. Kuvaillessaan sosiaalitoimintaa ”*luonteeltaan yhteiskunnallisena kasvatuksena*” hän määrittelee sosiaalijohtajan työn arvon nimenomaan yhteiskunnan kannalta merkittäväksi. Saavutettavaa yhteistä hyötyä ja sen tärkeyttä hän vielä alleviivaa muistuttamalla asian koskevan ”*koko meidän maatamme ja kansaamme*” ja esittää arvauksen, että tulevaisuudessa tämän merkitys yhteiskunnan kannalta voi olla jopa vieläkin arvokkaampi kuin nyt osataan edes arvioida.

Samaa argumentointia sosiaalitoiminnan merkityksestä yhteiskunnalle käytetään neuvottelupäivillä useampaan otteeseen myös alustusten päätesanoissa, ikään kuin perimmäisimpänä arvona ja perusteluna teollisuuden sosiaalitoiminnalle. Juhlallisesti muotoillut Akseli Kaskelan päätössanat naispuoleisten sosiaalivirkailijoiden neuvottelupäivillä lähettävät virkailijat työnsä pariin muistuttaen heidän tekemänsä työn arvosta: ”*Ja lopuksi toivotan teille kaikille mitä parhainta menestystä sekä voimia ja siunausta erittäin tärkeässä työssänne teollisuuden ja isänmaan hyväksi.*”⁴⁷ Päällimmäisenä tässä 1940-luvun argumentoinnissa onkin isänmaa, kansa ja teollisuuden kansalliset velvollisuudet. Kari Teräs huomauttaa, että sosiaalidemokraattien ajamien sosialisointisuunnitelmien kuihduttua kasaan sosialisointikomiteassa 1940-luvun lopulla oli yksityisyrittäjien välitön uhka ohi. Tämä näkyy elinkeinoelämän edustajien puheissa, joissa alettiin aiempaa voimakkaammin nostaa esiin nyt myös yhteiskunnan vastuuta yritystoiminnan suuntaan.⁴⁸ Myös teollisuuden sosiaalitoiminnan perustelut neuvottelupäivien keskusteluissa siirtyivät näkyvämmiin yritysten omiin lähtökohtiin ja sisäisiin suhteisiin. Kuitenkin yhteinen etu ja yrityksen vastuuntunto säilyttivät paikkansa puheissa vahvana argumenttina.

Vuoden 1950 sosiaalipäällikköiden neuvottelupäivillä puhutaan ”*henkilöstösuhteiden*” parantamisesta ja sekä alustuksissa että keskusteluissa päällimmäisenä on taloudellinen, liikeyrityksen tehokkuuden ja tuotannon parantamisen näkökulma. Kuitenkin esimerkiksi filosofian maisteri Olavi Salosmaa alustuksessaan ”*Yrityksen henkilösuhteiden parantaminen*” vielä lopuksi toteaa tämän työn olevan sellaista, ”*[--] joka varmasti on osoittautuva hyödylliseksi sekä liikeyritykselle, sen henkilökunnalle että koko yhteiskunnalle. Siksi tämän työn pohjana olevat ajatukset ja periaatteet sekä sen käyttämät*

⁴⁶ Keskustelu Kaskelan alustuksen ”*Sosiaalivirkailijain asema ja tehtävät teollisuuslaitoksessa*” jälkeen. Sosiaalipäällikköiden Neuvottelupäivät Helsingissä 21.–22.3.1945. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

⁴⁷ Kaskela, ”*Päivien avaus*”. Naissosiaalivirkailijoiden neuvottelupäivät Helsingissä 31.1.–1.2.1955. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

⁴⁸ Kettunen 2002, 314–315; Teräs 2009, 381–385.

keinot olisi saatava mahdollisimman laajalti tunnetuiksi meikäläisten liikeyritysten johdon keskuudessa ja sitä tietä hyödyttämään meitä kaikkia".⁴⁹ Jo alustuksen otsikosta voi päätellä sosiaalitoiminnan, tai siis henkilöstösuhteiden parantamisen, perusteluiden löytyvän nyt koko kansakunnan hyvinvoinnin sijaan ensisijaisesti yrityksen sisäisistä suhteista. Vaikka Salosmaa puhuu yrityksen tuotannon tehostamisesta ja taloudellisesta voitosta, hän vielä lopuksi kokee turvalliseksi muistuttaa myös yhteiskunnalle tästä koituvasta hyödyistä ja näin ikään kuin pehmittää taloudelliseen tehokkuuteen vetoavia argumenttejaan. "*Meitä kaikkia hyödyttävä*" -argumentti on erittäin voimakkaaksi ja toimivaksi todettu, joten sen puhuja haluaa jättää kuulijoilleen viimeiseksi puheestaan mieleen.

Samoilla neuvottelupäivillä Rolf Widén raportoi alustuksessaan hollantilaisen tutkijan Johanna Stolperin tulkintoja suomalaisen teollisuuden sosiaalitoiminnasta. Stolper on vierailut Suomessa tutustuen tutkimuksensa johdosta teollisuuden sosiaalitoimintaan ja näitä tutkimustuloksia Widén selostaa neuvottelupäivillä sosiaalipäälliköille. Hän toteaa, että Stolperin raportti on "*perin kriittinen*" ja antaa juuri siksi mielenkiintoisen keskustelupohjan. Widén nostaa esiin Steplerin huomiot suomalaisen työväestön kehittymättömyydestä ja tähän liittyvän lausunnon. Lausuntoa Widén tulkitsee korostaen "*[--] että asiat siitä huolimatta ovat meillä niin hyvin järjestetty kuin ovat, on laskettava työnantajien sosiaalisen ja yhteiskunnallisen vastuuntunnon ansioksi*"⁵⁰. Widén haluaa nostaa alustuksessaan suomalaisten teollisuustyönantajien sosiaalisen ja yhteiskunnallisen vastuuntunnon asiaksi, josta voidaan olla ylpeitä jopa ulkomaalaisen silmin arvioiden. Teollisuuden sosiaalitoiminta ja sen saavutukset ovat käytännön osoitus tästä vastuuntunnosta.

Vuoden 1958 neuvottelupäivät alkavat sosiaalineuvos Akseli Kaskelan aloituspuheenvuorolla, jossa hän toteaa, että edelleen teollisuuden sosiaalitoiminta perustuu niille samoille arvoille, joiden varaan sosiaalitoiminta rakentui sotien jälkeen, jolloin vaikea tilanne yhteiskunnassa antoi teollisuudelle "*erikoistehtäviä*". Näihin arvoihin, jonka varaan sosiaalitoiminta rakentuu, lukeutuu mitä ilmeisimmin myös teollisuuden vastuu paitsi omasta myös ympäröivän yhteiskuntansa menestyksestä, ja täten myös työntekijöiden hyvinvoinnista. Kaskela toteaa:

⁴⁹ Salosmaa, "*Yrityksen henkilöstösuhteiden parantaminen*". Sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 17.–18.4.1950. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

⁵⁰ Widén, "*Teollisuutemme sosiaalitoiminta ulkomaalaisen sosiaalivirkailijan silmillä nähtynä*". Sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 17.–18.4.1950. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

”Teollisuutemme on kuitenkin kaikesta huolimatta yrittänyt parhaansa luoviakseen näissä muroskauden sokkeloissa ja pyrkinyt omasta puolestaan vastaamaan yhteiskuntamme menestyksestä. Tässä mielessä se on myös katsonut tarkoituksenmukaiseksi huolehtia siitä väestöstä, joka sitä palvelee, sen toimeentulosta ja jokapäiväisen elämän tarpeista.”⁵¹

Yhteiskunnan menestys on siis ansiokkaasti toimineen teollisuuden prioriteeteissa korkeimmalla, ja tähän oleellisesti kuuluva seikka on työntekijöiden hyvinvointi. Samoilla neuvottelupäivillä varatuomari Ilkka Laurila piti alustuksen kunnan ja teollisuuslaitoksen harjoittaman sosiaalitoiminnan välisestä suhteesta, jossa hän toteaa:

”Voidaan kiistattomasti todeta, että vaikka teollisuutemme järjestetty sosiaalinen toiminta on alkanut vasta viime vuosikymmenien aikana, on se jo alusta alkaen tuntenut yhteiskunnallisen vastuunsa ja monissa tapauksissa sen velvoitukset esimerkillisesti täyttänyt. [--] Nykyaikainen ja vastuunsa tunteva teollisuus katsoo ilman epäilystä, ettei se tämän päivän yhteiskunnassa voi olla vain tuotantolaitos, vaan että se on osa yhteiskuntaa ja että sen täytyy toiminnassaan pitää silmällä paitsi omaa menestymistään, myöskin henkilökuntaansa sekä sitä yhdyskuntaa, jonka keskuudessa se toimii.”⁵²

Teollisuuden vastuu ympäröivän yhteiskunnan hyvinvoinnista on selvästi korostettu arvo sosiaalitoiminnassa, jota Laurila pohjustaa katsauksella historiaan ja teollisuuden alkuaikoihin päätyen lopulta ”nykyaikaiseen teollisuuteen”. Tällaista hyvinvointia hän kuvaa edistettävän viihtyvyydellä, kauniilla ja hoidetulla ympäristöllä, turvallisilla ja luottamuksellisilla olosuhteilla ja ennen kaikkea turvaamalla tuotannon edellytykset. Tuotantolaitoksen oma menestys on toki tärkeää, mutta Laurila ilmaisee, ettei tämä sana kuitenkaan kokonaan kuvaa nykyaikaista teollisuutta, jonka tehtäviin hän nostaa aivan yhtä merkittäväksi myös yhteiskunnan menestyksestä huolehtimisen. Näihin kaikkiin teollisuuden sosiaalitoiminnalla pyritään ja onnistutaankin vaikuttamaan.

Ajatus teollisuuden sosiaalitoiminnan tuottamasta hyödystä yhteiskunnalle on tulkittavissa jonkinlaisena taustaoletuksena ja perusarvona myös monissa sellaisissa toiminnan muodoissa, joita ensisijaisesti saatettiin perustella hyvinvointikapitalismiin kiinteästi kuuluvalla tehokkuusargumentilla. Esimerkiksi tehdasurheiluun liitettiin vahvasti ajatus siitä, että työntekijöiden hyvinvointi lisäsi heidän tehokkuuttaan ja näin teollisuusyrityksen tuottoa.⁵³ Kuitenkin esimerkiksi juuri tehdasurheiluun tai nuorisokasvatukseen liittyvien keskustelujen taustalta on usein luettavissa myös ajatus niiden tuottamasta laajemmasta yhteiskunnallisesta hyödystä. Nämä molemmat näkökulmat tehtaan järjestämän

⁵¹ Kaskela ”Päivien avaus ja katsaus sosiaalitoiminnan nykytilanteeseen”, Sosiaalialan luento- ja neuvottelupäivät Helsingissä 1.–2.12.1958. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

⁵² Laurila, ”Kunnan ja teollisuuslaitoksen harjoittaman sosiaalitoiminnan välisestä suhteesta”. Sosiaalialan luento- ja neuvottelupäivät Helsingissä 1.–2.12.1958. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

⁵³ Tätä tehokkuusdiskurssia tarkastelen tarkemmin luvussa neljä.

urheilutoiminnan perusteiksi löytyvät selvästi johtaja O. Holmströmin puheesta hänen avatessa Suomen Työnantajain Keskusliiton jäsenoiminimien urheiluedustajien neuvottelupäiviä Helsingissä toukokuussa 1945:

”[--]Tällaisesta sosiaalisesta työhön liittyvästä toiminnasta on suoranaista etua niinhyvin yhteiskunnalle kuin teollisuuden palveluksessa olevalle henkilöstölle, mutta myös työnantajille, sillä terveet ja henkisesti vireät työntekijät omaavat yleensä hyvän työtalon, vaikuttaen siten myös tuotannon kohoamiseen, joka tällä hetkellä on kansamme elinehtojen tärkeimpiä, ellei tärkein perusedellytys.--]Koko kansamme suuresti suosima urheilu voi tässä suhteessa tehdä suuria palveluksia yhteiskunnallemme.”⁵⁴

Puheessa todetaan urheilun merkitys tuotannon tehostamisessa ja samaan hengenvetoon muistutetaan myös sen edesauttamasta laajemmasta merkityksestä koko yhteiskunnan selviytymisen kannalta, jopa *”kansamme elinehtona”*. Hyvän fyysisen kunnan merkitys koko yhteiskunnan kannalta todettiin jo sotien aikana, mutta sen tärkeys myös sodan jälkeisessä Suomessa nostetaan neuvottelupäivien keskusteluissa korkealle. Urheiluedustajien neuvottelupäiviä vuonna 1944 on avaamassa eversti Kari Koski, ja hänen mukaansa tehdasurheilulla osallistutaan koko kansakunnan elintason nostamiseen:

”Samalla kun meidän on tulevana vuosina ponnistettava kansamme aineellisen elintason parantamiseksi, on yhtä tärkeätä, että taistelemme sen terveyden ja ruumiillisen kunnan kohottamiseksi valmistaksemme kansallemme tässäkin suhteessa tietä valoisampaan ja onnellisempaan tulevaisuuteen. Maamme teollisuus, jonka hartioilla jo entuudestaan lepää huomattava osa sekä kansamme elintason ylläpitämisestä ja kohottamisesta että sotakorvausten suorittamisesta, ei tahdo tässäkin suhteessa vetäytyä pois kansamme jälleenrakennustyöstä. Käsitykseni mukaan lankeaa teollisuuden osalle tässä taistelussa ennen kaikkea ruumiillisen kulttuurin pohjan syventäminen ja levittäminen eli ns. massaurheilu, kun sen sijaan valio- ja tähtiurheilijoiden kasvattaminen, millä on tässä työssä oma merkityksensä, jäänee pääasiallisesti varsinaisten urheilujärjestöjen tehtäväksi. Kun tältä pohjalta tarkastamme teollisuuden osalle jääviä tehtäviä fyysisessä kasvatuksessa, huomaamme sen käsittävän sangen monipuolisen ja laajan ohjelman, johon tulee sisältyä sopivien keinojen löytäminen, ei ainoastaan terveen nuorison ruumiillisen kunnan ylläpitämiseksi ja kohottamiseksi, vaan myös parhaimman ikänsä jo siviuttaneiden miesten ja naisten kunnossa pysyttämiseksi sekä lasten kasvattamiseksi terveiksi ja voimakkaiksi kansalaisiksi.--]”⁵⁵

Tehdasurheilun pääasialliseksi toimintamuodoksi ja eduksi mainitaan neuvottelupäivillä urheilusta keskusteltaessa poikkeuksetta *”massaurheilu”*. Tärkeää on saada koko tehtaan henkilöstö ja heidän lähipiirinsä liikkumaan, ja tähän johtavia ja parhaiten soveltuvia keinoja pohditaan jopa kolmilla erikseen teollisuusyritysten urheiluedustajille järjestetyillä neuvottelupäivillä. Huomionarvoista on myös

⁵⁴ Holström, *”Avajaispuhe”*. Jäsenoiminimien urheiluedustajien neuvottelupäivät Helsingissä 7.–8.5.1945. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 393). STK:n arkisto, ELKA.

⁵⁵ Kari Koski, *”Avajaispuhe”*. Suomen työnantajain keskusliitto. Jäsenoiminimien urheiluedustajien neuvottelupäivät 1944.

se, että puheessaan Karikoski haluaa huolehtia kaiken ikäisten ihmisten kunnosta, ei ainoastaan varsinainen tehtaan työntekijöiden vaan myös lasten ja vanhempien ihmisten. Hän puhuu nimenomaan *kansalaisten* ruumiillisesta kunnosta ja *kansan* elintasosta, ei työntekijöiden.

Karikosken avauspuheessaan määrittelemä rajaus vastuunjaosta niin, että urheiluseuroille kuuluu niin sanotun kilpaurheilun järjestäminen, ja teollisuuden vastuulle jää teollisuuden piiriin kuuluvien henkilöiden kunnosta ja terveydestä huolehtiminen, hyväksytään teollisuuden sosiaalipäälliköiden parissa juuri kenenkään ainakaan neuvottelupäivillä sitä kyseenalaistamatta. Vuoden 1944 urheiluedustajien neuvottelupäivillä mukana oli kuitenkin myös työväen urheiluseurojen edustajia, ja he sen sijaan arvostelivat kovinkin sanankääntein alustuksessa esitettyä jakoa, jossa seurojen toiminta esitettiin lähinnä kilpaurheiluun keskittyvänä. Keskusteluissa tärkeäksi teemaksi nouseekin tehdasurheilun rooli suhteessa seuratoimintaan. Sosiaalipäälliköiden argumentit teollisuuslaitoksen järjestämisen urheilun puolesta nojaavat pääosin sen yhteiskunnalle tuottamaan hyötyyn. Verrattuna seurojen järjestämiseen toimintaan tehdasurheilun väitetään saavan isommat joukot harrastamaan ja olevan täten siis erittäin tärkeää toimintaa. Puheenjohtajana keskustelussa toimiva varatuomari Wallenius tiivistää keskusteluun osallistuneiden sosiaalipäälliköiden näkemyksen ohittaen samalla kokonaan työväen urheiluseurojen edustajien esittämät vasta-argumentit: ”Keskustelussa on käsittäkseni tultu siihen tulokseen, että urheilun ja liikuntakasvatuksen kannattaminen ja ohjaaminen on otettava teollisuuslaitoksissa sosiaalisen työn ohjelmaan ja että myöskin teollisuuslaitoksen on oltava tässä työssä aktiivisesti mukana.”⁵⁶ Teollisuuslaitosten urheiluedustajat ja sosiaalipäälliköt ovat vahvasti yhtä mieltä siitä, että urheilu kuuluu tärkeänä osana sosiaalitoimintaan ja sen avulla teollisuus voi osallistua koko yhteiskunnalle hyötyä tuottavaan työhön kansakunnan terveyden, työkyvyn ja tehokkuuden hyväksi. Argumenteissa erottuu selvästi ajatus tehtaan vastuunkannosta kysymyksessä, josta huolehtiminen on koko yhteiskunnan kannalta tärkeää. Urheilusta puhutaan neuvottelupäivillä osana ”kansakunnan jälleerakennusta”.

Kuten urheilu myös lasten ja nuorison kasvatus nähdään teollisuuden sosiaalitoiminnassa työnä, jolla on kauaskantoinen yhteiskunnallinen merkitys. Urheiluedustajien neuvottelupäivillä nostetaan myös lasten ja nuorten kasvatustyö esiin. Alustuksessaan sosiaalijohtaja Kaskela toteaa:

”Nuorisossa on meidänkin maamme tulevaisuus. Sen vuoksi meidän on kasvatettava nuorisomme terveeksi ja työkykyiseksi kansamme osaksi, joka aikanaan pystyy ottamaan vastuun

⁵⁶ Keskustelu Karikosken alustuksen ”Avajaispuhe” jälkeen. Suomen työnantajain keskusliitto. Jäsentoiminimien urheiluedustajien neuvottelupäivät 1944.

kansamme kehityksestä ja kykenee parantamaan niiden raskaiden iskujen vaikutukset, jotka nykyistä sota-ajan sukupolvea ovat kohdanneet. Teollisuuslaitoksilla on tässä työssä oma tärkeä osansa.”⁵⁷

Teollisuuslaitoksella todetaan olevan oma tärkeä osansa nuorison kasvatuksessa. Tämä on työtä, jota tehdään koko *kansan* hyväksi ja joka välttämättä on tehtävä. Puunjalostusteollisuuden työnantajaliiton koolle kutsumilla Huoltopäälliköiden neuvottelupäivillä vuonna 1943 keskusteltiin huolestuneesti nuorison tilasta sota-ajan Suomessa. Aiheen alustaja pastori Korpijaakko vetoaa huoltopäälliköiden isänmaantuntoon painottaessaan teollisuuden vastuuta nuorison huollossa:

”Omasta puolestani mielelläni kuuntelen virkaveljeni ohjeita nuorisomme henkisessä huollossa. Minusta tuntuu, että olemme suuressa vastuussa, josta emme selviä niin helposti kuin Holstikon Nikolai Härmässä lastensa kasvatuksesta. Kun rovasti nuhteli häntä siitä, ettei Nikolai ollut pannut lapsiaan kiertokouluun, puolustautui Nikolai: ”Kyllä minä niille kersoilte aamulla sanoin, jotta menkää kouluun! Mutta mitäs nämä, jääkärit!” Jotain on tehtävä ja tehtävä pian! Vapaa Suomi tarvitsee, ei vain niitä, jotka nyt lyövät ryssän, vaan myöskin niitä, jotka hoitavat tulevan Suomen.”⁵⁸

Alustuksensa loppukaneeteissa Korpijaakko muistuttaa, että asia on tärkeä koko isänmaan kannalta. Siihen ei hänen mielestä pidä suhtautua olkiaan kohautellen, vaan myös teollisuuden piirissä on ryhdyttävä pian toimiin. Puhetta seuranneessa keskustelussa yhteisesti todettiin alustajana toimineen pastori Korpijaakon olevan aivan oikeassa siinä, että työhön nuorison hyväksi on ryhdyttävä, eikä sota-aikaa voida enää pitää tekosyynä toimien lykkäämiselle. Keskustelussa todettiin, että työtä on paljon ja siitä ei yksin tehtaen huoltopäällikkö selviä, mutta kuitenkin teollisuuden rooli tässä työssä nähdään ratkaisevana. Argonoomi Lehtonen toteaa puheenvuorossaan teollisuuden roolista: *”Yhtiön on piis-kattava yhdistykset toimintaan, ei suoranaisesti puuttumalla niiden johtoon, vaan kääntymällä entisten eri yhdistysten puoleen uusien johtajien kouluttamiseksi entistä toimintaa varten. Siis uutta viintiä vanhoihin leileihin. – Nuorisotyö ansaitsee voimakasta huomiota.*” Puheenjohtajana keskustelussa toiminut varatuomari Wallenius kertoo osallistuneensa edellisenä talvena maatalousministeriön järjestämään kokoukseen, jossa nuorisohuollon kannalta erittäin tärkeäksi koettu nuorisojohtajien koulutus on ollut keskustelun aiheena. Kokouksessa päätettiin, että valtion taholta tulisi kiireellisesti jär-

⁵⁷ Kaskela, *”Urheilun asema ja tehtävä teollisuuslaitoksen sosiaalisessa työssä sekä teollisuuden ja urheiluseurojen välinen yhteistoiminta*”. Jäsenoiminimien urheiluedustajien neuvottelupäivät Helsingissä 28.–29.12.1944. Suomen työnantajain keskusliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 393). STK:n arkisto, ELKA.

⁵⁸ Korpijaakko, *”Nuorison henkinen huolto tehdaspaikkakunnilla*”. Huoltopäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 23.–27.8.1943. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 392). STK:n arkisto, ELKA.

jestää kursseja nuorisajohtajille. Hän kuitenkin lisää: ”Mitään tuloksia ei tästä kokouksesta kuitenkaan ollut. Asia olisi otettava nyt uudelleen esille, vaikkapa työnantajaliiton taholta. Jos ei valtiolta järjestä kursseja, olisi liiton niitä järjestettävä.”⁵⁹

Nuorisosta huolehtimisen ei siis ehkä ensisijaisesti nähdä olevan teollisuuden tehtävä, mutta yhteisen edun nimissä teollisuuden katsotaan olevan asiasta vastuussa. Poikkeuksellisena ajankohtana jatkosodan ollessa käynnissä teollisuuden on huoltopäälliköiden mielestä otettava asiassa vastuuta. Keskustelusta ilmenee yhteinen epäily siitä, etteivät valtion tai järjestöjen voimavarat riitä asian huolehtimiseksi, jolloin teollisuuden huoltopäälliköiden merkitys aloitteentekijöinä korostuu. Erityisesti juuri 1940-luvulla pidetyillä neuvottelupäivillä on selkeästi esillä argumentti teollisuuden vastuulla olevan nuorisotoiminnan tuottamista yhteiskunnallisista hyödyistä ja jopa välttämättömyydestä.

Nuorison ja lasten huolto on neuvottelupäivillä aiheena myöhemminkin, mutta esimerkiksi vuoden 1958 neuvottelupäivien teollisuuskeskustelun nuorisoa käsittelevässä alustuksessa näkökulma ja argumentointi on selvästi muuttunut. Nuorisosta huolehtimisen ei katsota kuuluvan teollisuuden vastuulle, vaikka esimerkin kautta alustaja Arvo Alanne toteaa, miten onnistuneena teollisuuden sosiaalitoiminnan järjestämää nuorison kasvatusta voidaan pitää. Hän esittää teollisuuden avun nuorisokasvatuksessa olevan toissijainen kuntaan ja seurakuntaan nähden, mutta kehottaa kuitenkin erityisesti maaseudun teollisuuslaitoksia kiinnittämään asiaan vakavaa huomiota, sillä tämä nuoriso ”[--]muutamien vuosien kuluttua tulee muodostamaan kantajoukon teollisuuslaitoksen palveluksissa olevista”.⁶⁰ Puheessa nuoriso ei siis esiinny kansalaisina vaan ensisijaisesti tulevana työntekijöinä, joiden hyväksi tulisi tehdä kasvatustyötä lähinnä teollisuusyrityksen itsensä kannalta. Aihe katsotaan edelleen tärkeäksi, sillä siitä keskustellaan erillisen alustuksen johdattelemana. Pääasiallisina argumentteina toimii nyt tehtaan sisäiset asiat, ei niinkään yhteisen isänmaan hyvinvointi, kuten vuosikymmen aiemmin.

2.3. Sosiaalipäälliköt kansan eheyttämistyöhön

Sota-aikana isänmaan etu ja jokaisen yhteiskunnan jäsenen kansallinen velvollisuus olivat luonnollisesti isossa roolissa yhteiskunnallisessa diskurssissa. Rintamalla saavutettu asevelihenki haluttiin siirtää myös sotia seuranneeseen jälleenrakennuksen aikaan, ja puhe kansallisista tehtävistä periytyi selvästi myös säännöstelyajan diskursseihin. Sosiaalitoiminnan avulla katsottiin voitavan tehokkaasti lieventää esimerkiksi sosiaalisia ristiriitoja ja niistä kumpuavia poliittisia erimielisyyksiä ja näin taata

⁵⁹ Korpijaakko, ”Nuorison henkinen huolto tehdaspaikkakunnilla”. Huoltopäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 23.–27.8.1943. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 392). STK:n arkisto, ELKA.

⁶⁰ Alanne, ”Teollisuuskeskuksen nuoriso”. Sosiaalialan luento- ja neuvottelupäivät Helsingissä 1.–2.12.1958. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

työrauha tuotannolliselle toiminnalle ja sen kehittämiseksi. Sodan jälkeen näitä poliittisia erimielisyyksiä nimittäin riitti niin työpaikoilla kuin yhteiskunnassa yleisemminkin. Teollisuuden sosiaalitoiminnan tehtäväksi ja perusteluksi määriteltiin kansallisen yksimielisyyden edistäminen, mikä esitettiin yhtenä työnantajien yhteiskunnallisena velvollisuutena.⁶¹

Vuoden 1945 neuvottelupäivät avaa toimitusjohtaja Ossi Holmström, jonka avauspuheessa välittyi keskusliiton terveiset neuvottelupäiville osallistuville sosiaalipäälliköille:

” [--] näille teollisuuden sosiaalipäälliköiden neuvottelupäiville, jotka Suomen Työnantajain Keskusliitto on kutsunut koolle ajankohtana, jolloin oikeiden menettelytapojen löytäminen työntekijäin tyytyväisyyden ja työhalun edistämiseksi sekä työrauhan säilyttämiseksi on tärkeämpää kuin kenties milloinkaan aikaisemmin. Te tiedätte kaikki, että aika, jota elämme on rauhaton. Se kiihoittaa ihmisten mieliä ja herättää monessa levottomuuden tunteen. Yhteiskunnallisessa elämässä vallitseva murroskausiomainen levottomuus ja rauhattomuus heijastuu taas, voisipa sanoa sataprosenttisesti ja voimakkaana peilikuvana työmarkkinoilla. Vaikka nykyisissä oloissa saattaneekin usein näyttää siltä, että työnantajain sosiaalisella huollolla ja siihen niveltävillä toimenpiteillä ei työrauhan säilyttämisellä olisi mitään vaikutusta, on tällä työllä kuitenkin varmasti oma merkityksensä ja arvonsa. Elleivät työnantajat olisi pyrkineet järjestämään työntekijänsä sosiaalisia oloja tyydyttävällä tavalla, saattaisi tilanne työmarkkinoilla ja yleensäkin nyt olla vieläkin vaikeampi.”⁶²

Työrauha ja levottomuus työmarkkinoilla ovat näiden neuvottelupäivien tärkeimpänä huolen aiheena. Niinpä ”oikeiden menettelytapojen” löytäminen on nyt erityisen tärkeää, ja neuvottelupäiville ollaankin kokoonnuttu niistä keskustelemaan. Holmström haluaa muistuttaa sosiaalitoiminnan arvosta erityisesti tällaisissa ”levottomissa” oloissa ja siitä, miten yksittäisten teollisuuslaitosten sosiaalisilla toimilla voidaan vaikuttaa työntekijöiden sosiaalisiin oloihin ja asenteisiin, ja tätä kautta koko yhteiskunnan tilanteeseen. Puheessaan hän toteaa näiden kahden tason yhteyden, ja miten poliittinen tilanne heijastuu ”sataprosenttisesti ja voimakkaana peilikuvana työmarkkinoilla”. Holmström väläytteleekin uhkakuvaa siitä, miten paljon vaikeampi tilanne työmarkkinoilla saattaisi olla, ellei sosiaaliseen toimintaan olisi kiinnitetty työnantajien puolesta huomiota.

Holmström puhuu neuvottelupäivien avauspuheessaan teollisuuden sosiaalitoiminnan yhdestä tärkeimmästä tavoitteesta ja argumentista eli työrauhan saavuttamisesta ja ylläpitämisestä. Tämän esitetään neuvottelupäivillä olevan paitsi teollisen tuotannon myös yhteiskunnan selviytymisen ja jälleerakennuksen kannalta välttämätön tavoite. Niinpä sosiaalisella toiminnalla tuotetaan tältäkin kannalta yhteiskunnallista hyvinvointia. Teollisuuden sosiaalivirkailijoille annettiin neuvottelupäivillä esiintyneessä diskurssissa suuri vastuu tässä tärkeässä asiassa. Vuoden 1945 aikana kokoonnuttiin

⁶¹ Teräs 2009, 289–293. Työelämän poliittisia ristiriitoja tarkastelen tarkemmin luvussa kolme.

⁶² Holmström, ”Avauspuhe”. Sosiaalipäälliköiden Neuvottelupäivät Helsingissä 21.–22.3.1945. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

peräti kolmille eri neuvottelupäiville, ja niissä kaikissa oli näkyvästi esillä työrauhan ja työntekijöiden mielialoihin vaikuttavien toimien merkitys. Puunjalostusteollisuuden työnantajaliiton järjestämällä naispuoleisten sosiaalivirkailijoiden neuvottelupäivillä toimitusjohtaja varatuomari Justus Ripatti toteaa Suomen olevan nyt sotien jälkeen eräänlaisessa muutostilassa, jolloin ”yhteiskunnallisten olo-suhteiden tarkoituksenmukaisuutta ja rakenteita arvioidaan uudelleen”. Hänkin painottaa teollisuuden roolia poliittisesti epävakaisissa oloissa eräänlaisena yhteiskunnan tukipilarina:

”On ymmärrettävää että tällaisina ajankohtina esitetään sellaisiakin uudistusvaatimuksia, joiden toteuttaminen koko yhteiskunnan parasta silmälläpitäen ei suinkaan ole kiistatonta. Maamme teollisuudelle on erittäin tärkeä tehtävä koettaessaan omalta osaltaan ohjata ja ratkaista sosiaaliseen alaan liittyviä kysymyksiä. Vientiteollisuutemme, joka valtaosaltaan on puunjalostusta ja josta elämisemme ehdot ja taloudellisten olojemme kehitys tällä hetkellä ja vastaisuudessa ratkaisevasti riippuvat, kantaa tässä suhteessa huomattavan vastuun. Sen vuoksi meidän on ponnistettava uupumatta, jotta voitaisiin ylläpitää työrauhaa, tyytyväisyyttä ja työhalua työntekijäin keskuudessa.”⁶³

Puheessa sosiaalivirkailijoita kehoitetaan ”ponnistelemaan uupumatta” työrauhan eteen, sillä tässä työssä onnistumisella on suuri merkitys paitsi teollisuuden itsensä myös koko yhteiskunnan kannalta. Erityisesti Ripatti alleviivaa puunjalostusteollisuuden vastuuta huomauttaen sen merkittävästä roolista kansantaloudessa. Puheessa vedotaan yhteisiin ponnistuksiin, joista jokaisen ”omalta osaltaan” tulisi tehdä voitavansa. Teollisuuden ja erityisesti sen sosiaalivirkailijoiden osa näyttää ulottuvan tuotannon ylläpitämisestä huolehtimisen lisäksi aktiiviseen osallistumiseen yhteiskunnan sosiaalisten kysymysten ratkaisuisissa. Vuotta aiemmin eversti Karikoski painottaa niin ikään sosiaalipäälliköille heidän työrauhan eteen tekemänsä työn merkityksestä sodan jälkeisessä yhteiskunnassa. Hän viittaa niihin ”jättiläismäisiin tehtäviin”, jotka teollisuudelle on asetettu sotakorvauksien tuottamisessa ja yleisesti kansan elintason ylläpitämisessä.

”Tämän vuoksi meidän on ponnistettava kaikki voimamme, jotta rauha työmarkkinoilla säilyisi ja että tuotannolle hankittaisiin parhaat mahdolliset edellytykset täyttää sille asetetut jättiläis-tehtävät. [-] Minun ei tarvitse tässä seurassa viitata siihen, kuinka tärkeä tässä olemassa-olomme taistelussa teollisuuslaitosten sosiaalijohtajien tehtävä on. Riittää, kun mainitsen, ettei se koskaan ole ollut niin vaativa kuin se on nyt ja lähimmässä tulevaisuudessa.”⁶⁴

Neuvottelupäivien alustuksissa korostetaan teollisuuden suurta kansantaloudellista vastuuta, joka itsestään selvästi tuo mukanaan myös oikeuden – tai oikeammin jopa velvollisuuden huolehtia kaikin

⁶³ Ripatti, ”Avajaispuhe”. Naispuolisten sosiaalivirkailijain neuvottelupäivät Helsingissä 6.–7.11.1945. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

⁶⁴ Karikoski, ”Avajaispuhe”. Sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 19.–20.10.1944. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

keinoin myös työntekijöiden sosiaalisista oloista ja mielialojen ohjailusta. Työrauhan välttämättömyyttä korostetaan ja sen ylläpitäminen nähdään kaikkien kansalaisvelvollisuutena ja ainoana mahdollisuutena. Puheessaan Karikoski painottaa myös sitä, miten ratkaisevan tärkeässä asemassa sosiaalitoiminta *”tässä olemassaolomme taistelussa”* on, ja käyttää näin neuvottelupäiville tyypillistä argumenttia. Asia on yhteinen, ”meitä kaikkia” koskeva ja sen merkitys niin itsestään selvä, että jokainen sosiaalipäällikkö sen ymmärtää. Muotoilu kuitenkin vahvistaa käsitystä siitä, että koko kansa ei välttämättä näe toiminnan merkitystä samassa mittasuhteessa.

Vuoden 1950 neuvottelupäivillä yhteiskunnan poliittinen epävakaus ei enää ole työnantajien päällimmäisenä huolena. Olavi Salosmaa keskittyy alustuksessaan niihin seikkoihin, jotka tulisi huomioida yrityksen henkilösuhteita kehitettäessä. Alustuksessa hän viittaa rationalisoinnin ja henkilöstösuhteiden kehittämisen tuloksiin esimerkiksi Yhdysvalloissa ja nojaa argumenteissaan pitkälti aiheesta tehtyihin tutkimuksiin. Salosmaan puheesta on helppo tehdä tulkinta, jonka mukaan henkilöstösuhteiden kehittämisen tärkein motiivi on tehokkuuden ja näin ollen tuloksellisen liiketoiminnan kehittäminen. Hän esimerkiksi toteaa, että *”eri osastojen tai henkilöiden välinen jännitys”* vaikuttaa työtulokseen heikentävästi. Kuitenkin hän vielä lisää tehokkuuden nostamisen rinnalle toisen perustelun henkilöstösuhteiden parantamiselle: *”Sivuuttaa ei sovi myöskään sitä, että tällainen jännitys helposti saattaa purkautua myös yrityksen ulkopuolella yhteiskunnallisena tyytymättömyytenä. Sanomattakin on selvää, että tällaisen ehkäiseminen on luettava liikeyrityksen yhteiskunnallisiin velvollisuuksiin.”*⁶⁵ Salosmaan alustuksesta löytyy sama ajatus kuin esimerkiksi eversti Karikosken tai johtaja Holmströmin aiemmin pitämässä neuvottelupäivien avauspuheissa. Teollisuuden tehtävä yhteiskunnassa on tuottaa liiketaloudellista voittoa, tehdä se mahdollisimman tehokkaasti ja siten tuottaa hyötyä koko yhteiskunnalle. Tehokas tuotanto edellyttää työrauhaa, jonka ylläpitäminen katsotaan sosiaalipäälliköiden ja näin koko teollisuuden sosiaalitoiminnan yhdeksi merkittävimmäksi tehtäväksi. Juuri sodan jälkeisinä vuosina tämän esitetään olevan aivan välttämätöntä kansakunnan selviytymisen kannalta. Työrauha on osa yhteiskunnan yhteistä selviytymistäistelua, jonka eteen jokaisen sosiaalipäällikön on omalta osaltaan ponnistettava. Vielä 1950-luvulla työrauhan merkitys puheissa on suuri, kuten Salosmaakin toteaa. Tyytyväiset työntekijät ja työrauha työpaikoilla takaavat rauhan myös yhteiskunnassa. Työrauhan vaaliminen nähdään teollisuuden *”yhteiskunnallisena velvollisuutena”*, jonka tueksi voidaan nyt esittää tutkimustuloksia ja myönteisiä kokemuksia muualta maailmasta.

⁶⁵ Salosmaa, *”Yrityksen henkilösuhteiden parantaminen”*. Sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 17.–18.4.1950. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

Puhe teollisuuden yhteiskunnallisesta vastuusta on hyvin vahva diskurssi, joka esiintyy tutkimissani neuvottelupäivien aineistoissa tiheään. Teollisuuden sosiaalitoiminta esitetään sosiaalipäälliköiden puheessa käytännön osoituksena siitä, miten teollisuustyönantajat (ja sosiaalipäälliköt) ottavat vastuuta heitä ympäröivän yhteiskunnan menestyksestä. Argumentoinnissa nousee vahvasti esiin välttämättömyys ja reagointi pakottaviin olosuhteisiin. Toisaalta sota-ajan puhe kansallisista velvollisuuksista isänmaata kohtaan periytyy diskurssissa myös sotien jälkeiseen argumentointiin. Diskurssi teollisuuden vastuusta yhteiskunnassa esiintyy näkyvästi esimerkiksi neuvottelupäivien aloituspuheissa, joissa lähes jokaisessa tähän vedotaan jossain muodossa. Voidaan tulkita, että kyseessä on tärkeä ja yleisesti hyväksytty perustelu sosiaalitoiminnalle, jolla samalla myös osoitetaan neuvottelupäivien ja sosiaalitoiminnan yhtenäistämisen tärkeyttä. Puheissa sosiaalipäälliköt esittävät vahvoja mielikuvia siitä, että sosiaalitoiminta on loppujen lopuksi koko yhteiskunnan yhteinen asia, ei niinkään yrityksen oma valinta. Se nähdään ratkaisuna ongelmiin ja oikeastaan ainoana mahdollisena vaihtoehtona olosuhteisiin, jotka ovat yksittäisistä yrityksistä riippumattomia. Tällainen puhetapa esiintyy erityisesti ensimmäisillä neuvottelupäivillä ja heti sodan jälkeen voimakkaana, kun taas 1940-luvun loppupuolella diskurssi esiintyy enemmän puheen taustalla vaikuttavana arvona, ei niinkään sosiaalitoiminnan käytänteiden näkyvimpänä argumenttina.

3. Luottamus

Toisen maailmansodan jälkeen teollisuuden sosiaalinen toiminta laajeni ja sai uusia piirteitä. Tämä ei kuitenkaan ollut vain välttämätöntä reagointia pula-ajan vaatimuksiin, vaan sosiaalitoiminta valjastettiin yhä systemaattisemmin myös työnantajapolitiikan tavoitteiden edistämiseen. Vaikeista olosuhteista neuvottelupäivillä puhuttaessa ei viitatakaan ainoastaan sodan ja sen jälkeisen jälleenrakennuskauden aiheuttamiin taloudellisiin tai sosiaalisiin haasteisiin. ”*Vaikeat ajat*” tarkoittivat työnantajille myös haastavaa poliittista ilmapiiriä. Ammattijärjestöt kasvattivat vaikutusvaltaansa ja työntekijät piti ottaa vakavammin huomioon keskustelukumppanina. Myös valtio puuttui entistä enemmän lainsäädännöllä työelämän suhteisiin. Työnantajat kokivat työnjohtovaltansa ja jopa yksityisen omistusoikeuden olevan uhattuna. Tässä kontekstissa yhdeksi teollisuuden sosiaalitoiminnan tärkeimmistä tehtävistä nousi työrauhan takaaminen työpaikoilla ja luottamuksellisten suhteiden rakentaminen työnantajan ja työntekijän välillä. Sosiaalisiin oloihinsa tyytyväisen työntekijän uskottiin kiinnittyvän yritykseen voimakkaammin. Sosiaalisten olojen parantamisen lisäksi sosiaalitoiminta tarjosi useita erilaisia mahdollisuuksia myös työnantajan ja työntekijän lähentymiselle ja luottamuksen rakentamiselle.⁶⁶

⁶⁶ Teräs 2009, 293, 375–379

Sota-ajan olosuhteissa yhtenäinen kansa ja yhtenäinen puolustustahto nousivat yhteiskunnan keskeisimmiksi arvoiksi, joiden toivottiin vahvistuvan läpi koko yhteiskunnan, myös teollisuuden tuotantolinjoilla. Tähän tavoitteeseen istui varsin huonosti perinteinen tehdaspatalnismi ja sen edustamat arvot, joissa tehtaan patruuna holhoavalla otteella yksipuoleisesti saneli työsuhteen ehdot. Työnantajien oli muutettava asenteitaan, ja aikalaiskirjallisuudessa käytetty termi ”*uusi sosiaalitoiminta*” pohjautui kaikille yhtenäisiin etuihin ja yhteiseksi koettuun tehdasyhteisöön, samalla kun siitä karsittiin työväenliikettä vastustavaa ideologiaa. Teollisuuden sosiaalitoiminnan kannattajat mielellään alleviivasivat eroa vanhaan holhoavaan huoltotoimintaan. Yleinen poliittinen tilanne Suomessa sotien jälkeen oli kuitenkin epävakaa, ja puoluepoliittiset kiistat näkyivät suoraan myös työpaikoilla. Kaikki työntekijät eivät kokeneet sosiaalitoimintaa niin positiivisessa valossa kuin sitä harjoittavat ja laajentavat työnantajat olisivat toivoneet. Andrea Tone on todennut saman ilmiön myös Yhdysvalloissa, joissa laajoja sosiaalisia ohjelmia luoneet työnantajat joutuivat kuitenkin toisinaan kohtaamaan tyytymättömät ja lakkoilevat työntekijät, jotka eivät kokeneet työsuhteiden ratkaisuja yksimielisesti työnantajan kanssa.⁶⁷ Tarkastelen tässä luvussa neuvottelupäiväaineistossani esiintyvää diskurssia työnantajan ja työntekijöiden välisen luottamuksellisen suhteen rakentamisesta sosiaalitoiminnan perusteluna.

3.1. Sosiaalitoimintaa ja politiikkaa

Aineistostani käy ilmi, että sosiaalipääalliköt katsoivat kansallisen yksimielisyyden vaalimisen kuuluvan nimenomaan teollisuuden vastuulle. Tätä työtä tehtiin tehokkaimmin yksittäisillä työpaikoilla ja yksittäisten työntekijöiden mielialoihin vaikuttamalla, mutta myös teollisuuslaitoksen sisäisen yksimielisyyden ja luottamussuhteiden rakentamisella. Kari Teräs toteaa, että talvisodassa syntynyt asevelihenki ja yleinen huoltotoiminta muokkasivat asenneilmapiiriä Suomessa sellaiseksi, että myös työnantajien huoltotoimintaan suhtauduttiin työntekijöiden keskuudessa aiempaa suopeammin. Sosiaalitoiminnan kannattajat näkivät mahdollisuuden luottamuksellisten suhteiden kasvattamisessa, ja sodasta johtuvaa yhteiskuntaluokkien henkistä lähentymistä haluttiin käyttää hyväksi myös tehtaissa. Esimerkiksi Huhtamäki-yhtymän Heikki Huhtamäki puhui ”*yhtymän hengestä*”, jonka hän Kari Teräksen mukaan määritteli ”*asevelihengen jatkeeksi teollisuusrintamalla*”.⁶⁸

Vuoden 1941 sosiaalipääalliköiden opastuskursseilla filosofian tohtori Arvi Poijärvi piti alustuksen asevelitoiminnasta ja sen mahdollisuuksista teollisuuden piirissä. Alustus on pääasiassa hyvin juhlaavaa puhetta siitä, miten sota yhdisti suomalaiset yhtenäiseksi kansaksi. Poijärvi uskoo vahvasti, että

⁶⁷ Kaitila 1948, 18–19; Teräs 2009, 375–379; Kettunen 2002, 266–268; Ahvenisto 2008, 21–32; Koivuniemi 2000, 228–234; Tone 1997, 223.

⁶⁸ Teräs 2009, 290–293.

vaikka etenkin ”vanhempi polvi” asiaa saattaa vierastaa, luottamus työnantajan ja työntekijän välillä on mahdollista saavuttaa. Tämän luottamuksen saavuttaminen on ratkaisevassa roolissa määrittelemässä tulevaisuuden Suomen suuntaa. Juhlallisesti Poijärvi julistaa uskovansa rintamalla syntyneen aseveljeyden voimaan saavuttaa samanlainen yksimielisyys myös tehtaissa. Hän vetoaa huoltopäälliköiden merkittävään rooliin tässä työssä:

”On lähdeittävä vaikuttamaan arkielämään, yksityistapauksiin, yksityisiin henkilöihin. On lähdeittävä rakentamaan keskinäistä luottamusta pohjasta käsin. On kiivettävä tyvestä puuhun. [--] Tässä huoneessa on nyt muutamia kymmeniä henkilöitä, joilla on suunnattomia mahdollisuuksia. [--] Lopetan todeten, että kaikki esittämäni on mahdollista vain siinä tapauksessa, että ne henkilöt, jotka ovat vastuussa tehdaslaitoksista ja työväestä, omaksuvat oikean asenteen tähän maahan ja tähän kansaan, asenteen, joka ei tunne erottavia seiniä suomalaisten miesten kesken, asenteen, joka tietysti näkee työssä johtajasuhteen ja alistussuhteen välttämättömyyden, mutta joka palveluksen ulkopuolella tunnustaa suomalaisen miehen arvon ja kunnian säätyyn, arvoon ja kieleen katsomatta, sekä työn kunnian riippumatta siitä, onko se henkistä tai ruumiillista, paremmin tai heikommin palkattua.”⁶⁹

Pojjärvi lausuu optimistisen toiveen, että aseveljeyden hengessä voidaan ratkaista yhteiskunnan ja työelämän ristiriidat. Hän kehottaa huoltopäälliköitä käyttämään hyväkseen tämän ”suunnattoman mahdollisuuden”, jonka asevelihengen leviäminen on mahdollistanut. Poijärven mukaan tärkeintä olisi löytää myös työnantajien puolelta oikea asenne. Tämä oikea asenne hänen mukaansa on sellainen, joka tunnustaa työnantajan työnjohtovallan luonnollisena asiana, mutta joka myös arvostaa jokaista ”suomalaista miestä” ja heidän tekemäänsä työtä. Poijärven mukaan luottamuksen rakentamista tulisikin lähteä toteuttamaan alkaen yksittäisistä työmiehistä, ”pohjasta käsin”. Hän painottaa, ettei huoltopäälliköiden pidä puuttua poliittisiin asioihin kuten palkkakysymyksiin, vaan keskittyä rakentamaan tätä ”työnveljeyttä” nimenomaan arkielämän ja harrastustoiminnan kautta, missä työntekijät tulisi kohdata kunnioittavalla asenteella. Poijärven mukaan juuri vapaa-ajan toiminnassa voidaan parhaiten saada virkailijat ja muut työnantajan edustajat lähentymään työntekijöiden kanssa.

Pojjärven alustuksen jälkeen keskustelussa pohditaan erilaisia käytännön keinoja, joilla tätä asevelihenkeä voitaisiin työpaikoilla hyödyntää. Esiin nostetaan kuitenkin se tosiasia, että teollisuuden työntekijöissä on myös iso osa sellaisia miehiä, jotka eivät ole rintamalla palvelleet, ja tästä syystä varsin naisten asevelikerhojen onnistumista yhteenkuuluvaisuuden tunteen luomisessa epäillään.

”Kysymys yhteenkuuluvaisuuden säilyttämisestä olisi ratkaistava riippumatta aseveliyhdistyksen perustamisesta tai perustamatta jättämisestä hengessä, joka ilmeisesti nyt kaikilla on yhteinen ja joka tekee lähestymisen erimielisyyksien sattuessa kummallakin puolen helpommaksi.

⁶⁹ Poijärvi, ”Asevelitoiminnasta teollisuuden piirissä”. Teollisuuden huoltopäälliköiden opastuskurssit 21.4.–26.4.1941. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 392). STK:n arkisto, ELKA.

[--] Henkilökohtainen lähestyminen oikeassa hengessä johdon taholta käyttäen hyväksi lukuisia siihen tarjoutuvia tilaisuuksia saattaa ehkä enemmän kuin mikään muu työnantajan ja työntekijän keskinäiset suhteet läheisiksi.”⁷⁰

Ensiarvoisen tärkeänä keskustelussa korostetaan myös oikeanlaista asennetta, jolla työntekijät pitäisi kohdata. Vaikka varsinaista asevelitoimintaa ei teollisuuslaitoksissa kannattaisikaan, on vallitseva ”henki” käytettävä hyväksi. Yhteisesti keskustelussa kannatetaan ajatusta siitä, että virkailijat ja yhtiön johto tulisi saada osallistumaan aktiivisesti yhteisiin tapahtumiin ja harrastuksiin ja näin ”lähentymään” työntekijöiden kanssa.

Samaa johtajien ja työntekijöiden välistä lähentymistä peräänkuuluttaa myös varatuomari Eino Wallenius omassa alustuksessaan:

” [--] teollisuuslaitosten johtajien, virkamiesten ja mestarien olisi entistä enemmän pyrittävä pääsemään läheisempään henkilökotaiseen kosketukseen työläisten kanssa, jotta niiden välillä ollut juopa vähitellen umpeutuisi, jotta heidän toisiaan vastaan tuntemat epäluulot ja ennakkoluulot häviäisivät ja jotta he oppisivat paremmin ymmärtämään toistensa rientoja, pyrkimyksiä ja mielialoja ynnä kunnioittamaan toistensa vaikkapa omistaan poikkeaviakin mielipiteitä.”⁷¹

Henkilökohtainen ja ”läheinen kosketus” työntekijöihin on se avain, jolla luottamuksen aikaansaamisen uskotaan olevan teollisuuslaitoksissa mahdollista. Tämän puolesta neuvottelupäivillä argumentoidaan ahkerasti. Puheessa korostuu työnantajapuolen asenne ja heistä lähtevä ymmärrys työntekijöitä kohtaan. Huoltopäälliköt vuorotellen esittävät kuinka johtajat ja virkamiehet tulisi saada kiinnostumaan myös työntekijöiden vapaa-ajan oloista ja harrastuksista. Kuitenkin puhuttaessa tasa-vertaisesta kunnioituksesta on neuvottelupäivillä pidetyissä puheenvuoroissa vielä selvästi havaittavissa patriarkaalisen kasvatuksellinen suhtautuminen työntekijöihin. Wallenius esimerkiksi ehdottaa tämän vapaa-ajalla saavutettavan ”henkilökohtaisen kosketuksen” toteuttamiseksi virkailijoiden aktiivista osallistumista kunnalliselämään:

”Kunnalliselämässä, kunnanvaltuustossa sekä erittäinkin ja lautakunnissa joutuu yhtiön virkakunta sitten läheiseen ja henkilökohtaiseen kosketukseen työläisten ja muidenkin yhtiön ulkopuolisten kuntalaisten kanssa. Siinä tehtävässään ovat kaikki täysin tasavertaisia virka-asemaan, sivistykseen, kieleen, säätöön ja yhteiskunnalliseen asemaan katsomatta. Mitään etuoikeuksia ei ole olemassa. Kaikilla on yhtäläinen puheoikeus ja äänestyksissä yksi ääni. Suuremmissa kokouksissa on asiain käsittely luonnollisestikin verrattain virallista, mutta niissäkin voi yhtiön virkakunta esimerkiksi tiedoillaan ja käyttäytymisellään vaikuttaa kehittävästi työläisiin, sillä monet työläiset ottavat mielelläänkin oppia ja toisiin vaikuttaa se vastoin heidän tahtoaankin. Pienemmissä toimikunnissa ja lautakunnissa on asiain käsittely taas toi-

⁷⁰ Keskustelu Poijärven alustuksen ”Asevelitoiminnasta teollisuuden piirissä” jälkeen. Teollisuuden huoltopäälliköiden opastuskurssit 21.4.–26.4.1941. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 392). STK:n arkisto, ELKA.

⁷¹ Wallenius, ”teollisuus ja kunnalliselämä”. Teollisuuden huoltopäälliköiden opastuskurssit 21.4.–26.4.1941. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 392). STK:n arkisto, ELKA.

mikunnissa paljon vapaampaa ja niissä joudutaan aina asioiden välillä keskustelemaan kaikenlaisista ajankohtaisista kysymyksistä ja sama laita suurempienkin kokousten kahvi- ja tupakkatunneilla. Näin tutustutaan vähitellen toisiinsa ja joudutaan aivan huomaamatta siihen läheiseen ja henkilökohtaiseen kosketukseen, johon olisi juuri pyrittävä.”⁷²

Walleniuksen mukaan kunnalliselämään osallistuminen mahdollistaa erittäin sopivalla tavalla tutustumisen työntekijöihin lähemmin, ja kuitenkin niin, että sitä ei pidetä työntekijöiden parissa ”epäilyttävänä propagandana”. Tässä samalla virkailijat tulevat myös valistaneeksi työntekijöitä. Puheesta on helposti tulkittavissa isällisen holhouksellinen asenne työntekijöitä kohtaan Walleniuksen kuvaillessa, kuinka käytöksellään ja tiedoillaan työnantajan edustajat voivat näyttää esimerkkiä työntekijöille, jotka ”ottavat mielelläänkin oppia”. Wallenius myös muistuttaa, että kunnalliselämään osallistuvat työntekijät ovat usein ”työläisten johtomiehiä”, jonka vuoksi tätä kautta saavutettavalla henkilökohtaisella kosketuksella on vieläkin suurempi arvo. Ainakaan siis vielä 1940-luvun alussa neuvottelupäivien puheissa ei holhoavalta asenteelta kokonaan välttyä, vaikka työntekijöiden ja virkailijoiden lähentymistä kovin tärkeänä asiana pidetäänkin.

Vuoden 1943 neuvottelupäivillä toistuu hyvin samankaltainen argumentointi, kun eversti Karikoski haluaa avauspuheessaan muistuttaa sodan aikana saavutetun yhteiskuntaluokkien lähentymisen arvosta teollisuudelle:

”Jokainen vaikea kriisi kansakunnan elämässä tuo, samalla kun siitä aiheutuu suuria kärsimyksiä ja vaikeuksia, kuitenkin aina jotain hyvääkin mukanaan. Uskon, että sota on avannut monessa suhteessa silmät sielläkin, missä ne aikaisemmin ehkä ovat olleet suljetut. Jokainen on oppinut kunnioittamaan toisiinkin yhteiskuntaluokkiin kuuluvaa suomalaista miestä ja ymmärtämään häntä yksilönä, olkoon hän sitten ruumiillisen työn tekijä tai jonkun muun ammatin harjoittaja yhteiskunnassa. Se eri yhteiskuntaluokkien välinen lähentyminen, joka sodan aikana on syntynyt, on ollut suurempi kuin kukaan ehkä uskalsi toivoakaan ennen sotaa ja on hartaasti toivottava, että se jäisi pysyväiseksi.”⁷³

Karikosken sanoissa annetaan tunnustusta jälleen työntekijöille ja todetaan, että viimeistään sota on osoittanut myös ruumiillisen työn tekijän arvon myös niille, jotka eivät sitä ehkä aiemmin ole ymmärtäneet. Hän myös esittää ”hartaan toiveensa”, että tämä saavutettu yhteisymmärrys säilyisi. Sovittelevat sanat on suunnattu varmasti paikalla oleville huoltopäälliköille, mutta erityisesti myös työntekijöiden edustajille, joita neuvottelupäiville on kutsuttu. Jo se, että paikalle on kutsuttu työntekijöiden eli ”vapaiden järjestöjen edustajia”, kuten osallistujaluetteloon heidät on kirjattu, kertoo työnantajien suhtautumisen muutoksesta. Toisaalta Karikoski puheessaan toistuvasti viittaa siihen, kuinka

⁷² Ibid.

⁷³ Karikoski, ”Avajaispuhe”. Huoltopäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 23.–27.8.1943. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 392). STK:n arkisto, ELKA.

”suomalaista miestä” on alettu kunnioittamaan ja ”ymmärtämään häntä yksilönä”. Sanavalinnat alleviivaavat työnantajien sosiaalitoiminnan kautta tehtyä yritystä lähentää ja samaistaa työntekijöitä yhtiöön yksilöinä, ilman kollektiivisia työntekijäjärjestöjen väliintuloja. Työntekijät ollaan valmiita ottamaan mukaan sosiaalitoimintaan osallistujina, ei vain toiminnan kohteina, mutta suhtautuminen ammattiliittojen olemassaoloon ei ole vuonna 1943 yhtä hyväksyvää. Tästä kertoo paljon jo se, ettei edes ammattiliitto-sanaa käytetä.⁷⁴

Työnantajien aikaisemmasta suhtautumisesta ammattiliittoihin kertoo vuoden 1941 neuvottelupäivien avauksena esitetty varatuomari A. Hackzellin katsaus Suomen työnantajapolitiikkaan. Tässä melko pitkässä alustuksessa tarkastellaan työmarkkinaosapuolien järjestäytymistä menneestä nykypäivään aina työväenliikkeen alkutekijöistä asti. Työväenaate esitetään hyvin negatiivisessa valossa, ja työnantajien keskinäinen yhteistyö näyttäytyy työväenliikkeen ja ammattijärjestöjen ”hyökkäyksiä” torjumaan syntyneenä ilmiönä. Ammattiliittojen syntyä ja toimintaa Hackzell kuvailee värikkäin sanankääntein:

”Nämä liikkeet eivät päässeet pitkälle taipaleellaan, ennen kuin n.s. ulkopoliittinen momentti sotkeutui ja kietoutui niitten kehitykseen ja sai siihen niin voimallisen otteen, etteivät ne kolmessa vuosikymmenessä ole päässeet siitä täysin vapaiksi. [--] Ammattiyhdistysliike meillä sai paljon vaikutteita tätä kautta ja ulkopoliittiset laskelmat eivät olleet sille vieraita.”⁷⁵

Siinä missä työntekijöiden järjestäytyminen esitettiin uhkaavana ja ulkopoliitiikkaan kietoutuneena, työnantajajärjestöt syntyivät tämän historiikin mukaan näitä pitkälti ulkopuolelta tulevia hyökkäyksiä torjumaan ja isänmaan puolesta taistelemaan:

”Kun sitten puhutaan työnantajajärjestöistämme, sen kehityksestä, organisoinnista ja politiikasta, niin on otettava huomioon, että työnantajain yhteenliittyminen kaikkialla on tapahtunut myöhemmin kuin työväenjärjestöjen ja tällöin työväen yhteistoiminnan suoranaisestä vaikutuksesta.”⁷⁶

Poliittisuus esitetään ammattiyhdistysliikkeen pahimpana syntinä, ja puheessa myös hyvin selvästi pyritään luomaan mielleyhtymiä ammattijärjestöistä jollain tapaa ulkopuolisen uhan edustajina. Tästä johtuen Hackzellin mukaan on luonnollista ja ilmiselvää, ettei ammattijärjestöjä aiemmin hyväksyty neuvottelukumppaneiksi työsuhteisiin. Hän toteaa, että työnantajilla ei ” [--] ollut mahdollisuutta suhtautua vastapuoleensa muuta kuin korkeintaan lain sallimana yhteenliittymänä ja aina todeta epäluulolla ja varovaisuudella sen edesottamukset”. Toisaalta Hackzell muistuttaa, että ”epäluulo ei

⁷⁴ Osallistujalista. Huoltopäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 23.–27.8.1943. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 392). STK:n arkisto, ELKA. Katso myös Vauhkonen 2016, 76.

⁷⁵ Hackzell, ”Suomen työnantajapolitiikka”. Teollisuuden huoltopäälliköiden opastuskurssit 21.4.–26.4.1941. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 392). STK:n arkisto, ELKA.

⁷⁶ Ibid.

saanut eikä voinutkaan kohdistua työläiseen sinänsä päinvastoin joutuivat työnantajat varoessaan ammatillisia järjestöjä kiinnittämään yksityiseen työläiseen ja hänen kehitykseensä vallan erikoista huomiota”. Hackzell esittää, että johtuen juuri näistä ”ulkopoliittisista kiusauksista”, joita suomalaisiin työntekijöihin kohdistuu, on Suomessa työnantajien ollut ja tulee olemaankin ehdottoman tärkeää kiinnittää huomiota työntekijöiden oloihin myös varsinaisen työpaikan ulkopuolella. Siitäkin huolimatta, että muissa maissa, kuten Ruotsissa, niin ei juurikaan ole tehty.

Voimistuneen ammattiyhdistysliikkeen ja sen esittämien vaatimusten vastustamiseksi työnantajien oli myös saatava toimintatapojansa yhtenäisemmäksi. Puunjalostusteollisuus toimi tässä pitkälti suunnannäyttäjänä, ja puunjalostusteollisuuden työnantajaliiton johdolla järjestettiin useita neuvottelupäiviä, joissa oli osallistujia runsaasti myös muilta aloilta. Nämä ensimmäiset huoltopäälliköiden opastuskurssit kutsuttiin kokoon Suomen Työnantajain Keskusliiton johdolla juuri sillä ajatuksella, että ”muuttuneissa olosuhteissa” olisi ensisijaisen tärkeää yhtenäistää työnantajapuolen käytänteitä. Jussi Vauhkonen tulkitsee Hackzellin avauspuheen viittauksia työnantajajärjestöjen syntyvaiheista samoin ja kuvaakin tutkimuksessaan, miten ”näkymätön suojeluskunta” oli kokoontunut Helsinkiin keskustelemaan tammikuun kihlauksen vaikutuksesta teollisuuden huoltotoimintaan. Vauhkonen tulkin mukaan opastuskursseissa oli nimenomaan kyse huoltopäälliköiden merkittävästä roolista so-
taa edeltäneiden työnantajapolitiikan arvojen ja tavoitteiden jatkuvuuden turvaamiseksi.⁷⁷

Kuten Hackzellin avauspuheesta ilmenee, yksi merkittävimmistä argumenteista, jolla ammattiliittoja vastaan argumentoitiin, oli ammattiliittojen poliittisuus. Työnantajat vetosivat siihen, että ammattiliitot pyrkivät tuomaan työehtosopimukseen täysin työsuhteiden ulkopuolelle kuuluvia poliittisia agendoja. Talvisodan syttyminen vaati kuitenkin yhtenäisen Suomi-kuvan luomista, ja tähän kuului myös työmarkkinajärjestöjen yksimielisyys. Tästä tammikuun kihlauksessa vuonna 1940 olikin kyse. Suomen Työnantajain Keskusliitto ja Suomen Ammattiyhdistysten keskusliitto tunnustivat toisensa neuvottelukumppaneiksi, jolloin STK luopui pyrkimyksistään pitää ammattiliitot kokonaan työsuhteiden ulkopuolella. Jussi Vauhkonen kuitenkin huomauttaa, että tammikuun kihlauksessa ei kuitenkaan ollut missään tapauksessa kyse myöntymisestä työehtosopimusten solmimiseen. Työnantajat vastustivat työehtosopimuksia huomattavan yksimielisesti. Samalla työnantajien suhtautuminen etujärjestöihin oli vielä 1900-luvun alkupuoliskolla kahtiajakoinen; toisaalta haluttiin osoittaa, että työntekijöiden järjestöillä ei ole neuvotteluasemaa työsuhteiden järjestelyissä, ja toisaalta työnantajien yhteistoimintaa ei katsottu tarpeelliseksi rajata pois työsuhteista. Päinvastoin, työnantajajärjestöltä

⁷⁷ STK:n kiertokirje no 11/1941 jäsenille, no 13/1941 yleisen ryhmän jäsenille (18.3.1941). Teollisuuden huoltopäälliköiden opastuskurssit 21.4.–26.4.1941. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 392). STK:n arkisto, ELKA; Vauhkonen 2016, 73–74.

toivottiin vahvistusta teollisuuslaitoksissa tehdyille linjauksille ja kannanottoja toimintatapoihin. Pauli Kettunen toteaa, että 1920-luvun puolivälistä alkaneen paternalismin systematisoinnista lähtien työnantajayhteisöllä pyrittiin edistämään ja yhtenäistämään sosiaaliseen huoltotyöhön liittyviä toimia, joiden katsottiin tukevan tavoitetta säilyttää työehtojen määrittely kunkin yrityksen ja työnantajan omana asiana. Tammikuun kihlauksen jälkeen työnantajaosapuolen oli kuitenkin myönnettävä, että työehtosopimuksia kohti oltiin todennäköisesti menossa. Tavoitteenasettelua Työnantajain Keskusliitossa muutettiin siihen suuntaan, että vaikka työehtosopimukset tulisivatkin, edes valtion sääntelyllä puuttuminen pitäisi tehdä tarpeettomaksi. Merkittävään rooliin tässä nostettiin teollisuuden huoltotyö. Työnantajain keskusliitossa katsottiin myös entistä tärkeämmäksi, että työnantajien kanta ja toiminta olisi tässä suhteessa yhtenäistä.⁷⁸

Sosiaalisesta huoltotyöstä ja siihen liittyvistä käytänteistä eri teollisuuslaitoksissa keskusteltiin varsin monipuolisesti kuusi päivää kestäneillä STK:n ensimmäisillä huoltopäälliköiden opastuskursseilla. Jo ennen kurssien päättymistä todettiin, että vastaavia kurseja tulisi ehdottomasti järjestää jatkossa uudelleenkin ja mahdollisesti isommalla osanottajamäärällä. Alustusten aiheiden laaja kirjo kertoo jo sen, että huoltotoimintaa katsottiin tarpeelliseksi entisestään laajentaa eri elämän osa-alueille. Ohjelmassa alustuksia oli muun muassa teollisuuskeskusten nuorison kasvatuksesta, urheiluharrastuksista, työntekijöiden lomatoiminnasta ja ”työväen viihdytystoiminnasta” niin maaseudulla kuin kaupunkiympäristössään.⁷⁹ Työntekijöiden vapaa-aikaan ja koteihin suuntautuva huoltotoiminta nähtiin erityisen tehokkaana välineenä työnantajan ja työntekijöiden välisen luottamuksen rakentamisessa, ja siksi olennaisena osana teollisuuden huoltotoimintaa. Varatuomari Ilkka Laurila toteaa alustuksestaan teollisuuden järjestämästä lomatoiminnasta seuraavaa:

”Oikein suunniteltuna ja oikein johdettuna teollisuuden lomahuolto voi muodostua erääksi parhaista keinoista, joilla työnantajain ja työntekijäin välisiä suhteita voidaan pysyvästi ja tehokkaasti parantaa. Kysymyksessähän on asia, jossa molempien edut ovat yhteiset ja jossa työtä voidaan tehdä luottamuksellisessa, rakentavassa ja molempia osapuolia kunnioittavassa hengessä.”⁸⁰

Työnantajan lomahuollon Laurila katsoo kuuluvan tärkeänä osana työnantajien sosiaaliseen huoltotyöhön ja perustelee sitä juuri luottamuksen rakentamisella korostaen, että kyseessä on ”molempien yhteiset edut”. Tämä argumentti teollisuuden sosiaalitoiminnassa yleensäkin kuullaan usein. Se hyödyttää molempia, työntekijöitä ja työnantajaa, ja pyrkii esittämään näiden kahden osapuolen välisen

⁷⁸ Mansner 1981, 469–475; Vauhkonen 2016, 69–71; Kettunen 2002, 277–278, 288.

⁷⁹ Ohjelma. Teollisuuden huoltopäälliköiden opastuskurssit 21.4.–26.4.1941. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 392). STK:n arkisto, ELKA.

⁸⁰ Laurila, ”Lomahuolto ja työväen viihdytystoiminta maaseudulla” Teollisuuden huoltopäälliköiden opastuskurssit 21.4.–26.4.1941. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 392). STK:n arkisto, ELKA.

eturistiriidan näennäisenä. Myös lomakysymyksessä huolena neuvottelupäivillä on erityisesti työnantajan etu, eikä työntekijöiden järjestöjen luoteta puolestaan noudattavan tätä ”*molempien edun*” periaatetta, sillä Laurila toteaa myös:

*”Tähdennän erikoisesti, että oli teollisuuden suhtautuminen ammattijärjestöön, TUL:ään ja muihin työväenjärjestöihin miten myötämielinen tahansa, ei se voi huolestumatta nähdä, jos nämä piirit kaikissa suhteissa saavat täydellisen ylivallan työntekijöihin nähden.”*⁸¹

Tammikuun kihlauksessa 1940 saavutettu näennäinen yksimielisyys ammattiyhdistysten keskusliiton kanssa näyttäytyy puheissa edelleen kovin epävarmana, eikä työnantajilla mitään ilmeisimminkään ole järin suurta luottamusta ammattiliittoihin. Laurilan alustuksen tärkein viesti huoltopäälliköille onkin, että myös lomahuoltoon on teollisuuden kiinnitettävä huomiota, jotteivat työväen omat järjestöt saa ”*täydellistä ylivaltaa työntekijöihin*”. Laurilan mukaan on huolestuttavaa, miten vahvasti vapaaajan ja loman vietto on keskittymässä työväen omiin järjestöihin, pois työnantajan kontrollista. Kuitenkin alustuksessa painotetaan, että myös lomahuollossa, niin kuin muussakin huoltotoiminnassa, työntekijöiden oma aktiivisuus on tärkeässä roolissa ja lomahuoltoa suunniteltaessa on otettava huomioon työntekijöiden omat kiinnostuksen kohteet. Luottamuksellisia suhteita työnantajan ja työntekijöiden välillä voidaan alustuksen mukaan rakentaa siis lomatoiminnalla, johon työntekijät saavat itse aktiivisesti vaikuttaa, mutta joka kuitenkin tapahtuu työnantajan järjestämänä, ei työntekijöiden omissa järjestöissä.

Samoilla opastuskursseilla insinööri Heikki Herlin antaa alustuksessaan ”*työväen viihdytystoiminnasta kaupungeissa*” aloitteleville huoltopäälliköille seuraavan ohjeen:

*”On hyvin tärkeätä aloittaa toiminta sellaisesta alasta, joka on ehdottomasti neutraali ja jossa ei voi epäillä poliittisten tai taloudellisten etunäkökohtien sanelevan toimintaa. Tällaisena toimintana pitäisin ennen kaikkea toimintaa lasten hyväksi. Tällöin voi toimintaan hyvin yhdistää ihmisystävälliset, sosiaaliset ja nykyään niin tärkeinä pidetyt väestöpoliittiset näkökohdat.”*⁸²

Poliittisuus teollisuuden huoltotoiminnassa on mitä ilmeisimmin arka ja ristiriitainenkin aihe. Toisaalta työväen omia järjestöjä ja ammattiyhdistysliikettä kritisoidaan voimakkaasti politikoinnista, ja huoltopäälliköitä teroitetaan varomaan politiikan sotkemista huoltotoimintaan. Samaan aikaan teollisuuden huoltotoiminta on muodostumassa mitä tärkeimmäksi välineeksi työnantajapolitiikkaan, jota keskusliittolähtöisesti halutaan entisestään yhdenmukaistaa ja laajentaa. Yhteisesti on todettu, että huoltotoiminnan avulla voitaisiin edesauttaa ja saavuttaa työnantajien tavoittelemissa arvoja, mutta

⁸¹ Laurila, ”*Lomahuolto ja työväen viihdytystoiminta maaseudulla*” Teollisuuden huoltopäälliköiden opastuskurssit 21.4.–26.4.1941. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 392). STK:n arkisto, ELKA.

⁸² Herlin, ”*Työväen viihdytystoiminnasta kaupungeissa*”. Teollisuuden huoltopäälliköiden opastuskurssit 21.4.–26.4.1941. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 392). STK:n arkisto, ELKA.

ulospäin halutaan esittää toiminnan olevan mahdollisimman erillään politiikasta – molempien osapuolien eduksi koituvana. Myös Inkeri Ahvenisto kiinnittää huomiota siihen ristiriitaisuuteen, miten yhtiöiden sosiaalinen toiminta ja sen avulla edistettävä luottamus työnantajaa kohtaan haluttiin esittää täysin politiikan ulkopuolella olevana, vaikka samaan aikaan toiminta ja sen perustelut olivat hyvin yhteiskunnallisia.⁸³

Kaksi vuotta myöhemmin, vuonna 1943, suhtautuminen ammattiliittoihin ja työväenjärjestöihin on muuttunut sovittelevammaksi. Työntekijöitä halutaan ottaa enemmän mukaan huoltotoimintaan. Neuvottelupäiville on kutsuttu nyt myös työntekijöiden edustajia, Suomen Puutyöväen liitto, Paperiteollisuuden työntekijäin liitto ja Metallityöväen liitto, sekä Työväen Urheiluliitto. Eversti Karikoski avaa neuvottelupäivät puheellaan, johon hän on valinnut hyvin diplomaattisen puhettavan:

”Voi olla, että emme aina kaikilta tahoilta ole saaneet täyttä ymmärrystä osaksemme ja voi olla mahdollista että otteemme eivät aina ole olleet täysin onnistuneitakaan, mutta pyrkimys on kuitenkin ollut hyvä. On mm. kuultu meitä moitittavan siitä, että toimenpiteemme ovat olleet liaksi holhoavia. En tahdo väittää etteikö siinä ehkä jonkin kerran olisi ollut perääkin, mutta käsitykseni mukaan on siitä ainakin koko sodan ajan ja sitä ennenkin rehellisesti koetettu vapautua. On hyvin ymmärrettävää, että ns. huoltotoiminta voi onnistua vain silloin, kuin työntekijät itse onnistutaan vetämään siihen mukaan. Mutta koska kaikki inhimillinen on vajavaista ja jatkuvan kehityksen alaista, sietävät nämä asiat jatkuvaa pohtimista. Siinä tarkoituksessa olemme kutsuneet kokoon nämäkin neuvottelupäivät ja rohkenen toivoa, että ne ovat omiaan tätä tärkeää asiaa edesauttamaan.”⁸⁴

Karikoski myöntää, että kaikki teollisuuden huoltotoiminnassa ei ehkä ole täysin onnistunut, ja että väärinymmärryksiäkin on ollut. Hänen mukaansa huoltotoimintaa on moitittu erityisesti liasta holhouksesta ja toteaa, että näin mahdollisesti on ollut. Kuitenkin Karikoski vetoaa inhimilliseen erehtyväisyyteen ja tahtoo samaan hengenvetoon muistuttaa, että pyrkimys on huoltotoiminnassa aina ollut hyvä. Myös esimerkiksi juuri näille neuvottelupäiville ollaan kokoonnuttu, jotta teollisuuden huoltotoimintaa voitaisiin kehittää entisestään ja onnistuttaisiin myös *”vetämään työntekijät itse mukaan”*. Avauspuheenvuoro siis ainakin antaa ymmärtää, että teollisuuden huoltotoimintaa voitaisiin yhdessä työntekijöiden edustajien kanssa keskustellen kehittää kaikille mieleiseen suuntaan. Ainakin on alettu entistä tarkemmin kiinnittämään huomiota siihen, miten työntekijöiden toivottaisiin teollisuuden sosiaalisen huoltotyön *ymmärtävän*.

Seuraavana vuonna sosiaalijohtaja varatuomari E. Koponen A. Ahlström Osakeyhtiöstä nostaa sanonsensa mukaan ajankohtaisen asian keskusteltavaksi, nimittäin kurin ylläpitämisen työpaikoilla. Hän

⁸³ Ahvenisto 2008, 420–421.

⁸⁴ Karikoski, *”Avajaispuhe”*. Huoltopäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 23.–27.8.1943. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 392). STK:n arkisto, ELKA.

argumentoi, että yhteistyö ja ”*molemminpuolinen kunnioitus*” on erittäin ratkaisevassa asemassa. Tässä suhteessa hän kiinnittää erityisesti huomiota työnjohtajiin ja heidän suhtautumiseen työntekijöihin työpaikalla. Alustuksen tärkein viesti on kuitenkin se, että ”*yleisen aseman kehitystä*” ja ”*valittavia mielialoja*” on ehdottomasti tarkkaan seurattava kaikilla tasoilla; niin valtakunnallisesti, paikallisesti kuin yksittäisillä työpaikoilla. Tässä tehtävässä hän listaa vastuun aloittaen työnantajajärjestöistä, päätyen jokaiseen tehtaan teknilliseen johtajaan ja työnjohtajiin saakka. Puheesta selvästi kuuluu tietoisuus siitä, että työntekijöihin ja heidän järjestöihinsä on suhtauduttava vakavuudella. Työnantaja ei voi yksipuolisesti vain sanella sääntöjä ja ylläpitää ehdotonta kuria. Koponen päättää alustuksensa siihen, että hänen mukaansa sosiaalista huoltoa on jatkettava ja entisestään tehostettava. Tämän hän esittää tärkeimmäksi tavaksi vaikuttaa työntekijöiden ”*mielialoihin*” ja näin olevan selvin ratkaisu työrauhan ongelmaan.⁸⁵

Alustusta seuranneessa keskustelussa Koposen esittämiin argumentteihin yhdyttiin yksimielisesti. Käytännön toimenpiteiksi keskustelussa päädyttiin ehdottamaan keskusliitolle aktiivista tiedottamista, jotta maaseudun teollisuuslaitoksissakin pysyttäisiin mukana ”*nopeasti vaihtelevassa ajassa ja tilanteiden muuttumisessa*”. Lisäksi kannatusta sai ajatus siitä, että rintamalta palaavia miehiä käytettäisiin ja työrauhan ylläpitämisessä. ”*Sopivien miesten*” ottaminen uusiin luottamustehtäviin osoitaisi rintamamiehille arvostusta ja uskottiin, että heidän kauttaan päästäisiin helpommin yhteisymmärrykseen myös muiden työntekijöiden kanssa.⁸⁶ Luottamuksellisten suhteiden luominen työntekijöihin yksilöinä ja tehtaiden sisäisten suhteiden kehittäminen nähtiin ensisijaisen tärkeänä. Puheesta huomaa, miten suhtautuminen työntekijöiden järjestäytymiseen on muuttunut; sen sijaan, että ammattijärjestöjen vaikutusvaltaa pyrittäisiin kaikin tavoin vastustamaan, korostavat sosiaalipäälliköt sen tärkeyttä, että myös yksittäisissä teollisuuslaitoksissa ollaan tietoisia siitä mitä kansallisella tasolla työmarkkinapolitiikassa tapahtuu. Työntekijöiden mielialat eivät ole yhdentekeviä, vaan niitä on syytä tosissaan seurata ja niihin reagoida.

Kapteeni Paatola kuitenkin huomauttaa Koposen alustuksen jälkeisessä keskustelussa, ettei sanaa ”*kuri*” tulisi käyttää, sillä se ”*helposti ymmärretään väärin*”. Paatolan kommentti kuri-sanan käytöstä kertoo myös työnantajien uudesta suhtautumisesta. Kuten alustuksessa muistutetaan, työntekijöihin on suhtauduttava kunnioittavasti ja ajateltava vakavammin myös sitä, miltä heidän näkökulmastaan työnantajien toimet näyttävät. Ymmärretään, että myös käytetyillä käsitteillä määritellään

⁸⁵ Koponen, ”*Mitä olisi tehtävä kurin ylläpitämiseksi työpaikoilla*”. Sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 19.–20.10.1944. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

⁸⁶ Keskustelu Koposen alustuksen ”*Mitä olisi tehtävä kurin ylläpitämiseksi työpaikoilla*” jälkeen. Sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 19.–20.10.1944. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

sosiaalitoimintaa ja vaikutetaan siihen, miten se otetaan vastaan työntekijöiden keskuudessa. Työnantajien ”uudenlaista” suhtautumista ja huoltotoiminnan kehittymistä halutaan osoittaa myös konkreettisesti käytössä olevilla käsitteillä.

Vuoden 1943 neuvottelupäivillä nostetaan esille kysymys käsitteestä *teollisuuden huoltopäällikkö*. Keskusteluissa yhteisesti todetaan, että käsite *huolto* on ongelmallinen monestakin syystä. Asiaa alustanut Karikoski toteaa: ”*Se ei anna oikeata kuvaa siitä työstä, jota mainittu henkilö suorittaa teollisuuslaitoksessa. Päinvastoin siihen työläisten mielestä sisältyy jonkinlainen holhouksen ajatus, mikä on asialle vahingoksi.*” Karikoski ehdottaakin, että huoltopäällikkö korvattaisiin käsitteillä *sosiaalipäällikkö* ja *sosiaalijohtaja*. ”*Sosiaalijohtaja-nimitystä käytettäisiin silloin, kun on kysymys koko teollisuusyhtymän sosiaaliasioita hoitavasta henkilöstä ja sosiaalipäällikkö-nimitystä voitaisiin ehkä käyttää paikallisissa ja pienemmissä olosuhteissa toimivasta henkilöstä.*” Lyhyen alustuksen jälkeisessä keskustelussa yhdytään yksimielisesti alustajan esittämiin näkökulmiin, ja neuvottelupäivien lopuksi päätetään esittää keskusliitolle näitä uusia sosiaali-alkuisia nimityksiä käytettäväksi jatkossa.⁸⁷

Käsitteiden muuttamisella huolto-alkuisista sosiaali-alkuisiksi haluttiin erityisesti korostaa eroa sotia edeltäneen työnantajien huollon ja uuden huoltotoiminnan välillä. Muutos aloitettiin sosiaalisen huollon parissa työskentelevien sosiaalipäälliköiden, -johtajien ja -virkailijoiden nimityksistä, mutta vähitellen myös itse termi sosiaalinen huoltotyö muotoutui teollisuuden sosiaaliseksi toiminnaksi, tai sosiaalitoiminnaksi.⁸⁸ Jussi Vauhkonen tulkitsee termien muuttamisen paitsi osana paternalismin modernisointia paremmin uudenlaiseen työmarkkina-asetelmaan istuvaksi myös erontekona valtion ja kuntien sosiaaliseen huoltotyöhön. Hänen mukaansa sotavuosina huolto-käsite oli liitetty arkipuheessa yleisesti valtiollisiin kansanhuoltotoimiin ja kunnallisiin huoltolautakuntiin. Teollisuuden huoltotoiminnan muuttamisessa sosiaalitoiminnaksi oli Vauhkonen mukaan myös kyse sen erottamisesta selvemmin omaksi, kunnallisesta tai valtion laeilla sääntelemästä yhteiskunnallisesta huoltotyöstä riippumattomaksi osa-alueekseen.⁸⁹ Andrea Tone painottaa Yhdysvalloissa vaikuttaneen *welfare capitalismin*kin syntyneen vastustamaan myös työntekijöiden järjestäytymistä ja lakkoilua, mutta ensisijaisesti keskittyneen pitkälti nimenomaan hyvinvointivaltion muodostumiseen ja vastustamaan valtion lainsäädännöllä työsuhteisiin puuttumista. Tone huomauttaa, että työnantajien käyt-

⁸⁷ Kaskela, ”*Huoltopäällikkö-nimitys*”. Huoltopäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 23.–27.8.1943. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 392). STK:n arkisto, ELKA. Katso myös Vauhkonen 2016, 76.

⁸⁸ Kaitila 1948, 16–19.

⁸⁹ Vauhkonen 2016, 76–77. Vrt. Anttila 2005, 184–188.

tämä termi *welfare work* ei ollut vain toimintaa kuvaileva, vaan ennen kaikkea osa ideologiaa, toiminnan poliittista määrittelyä. Työnantajat ymmärsivät hyvin, että oikeanlaisten käsitteiden valinnalla oli suuri merkitys hankkeen onnistumisen kannalta.⁹⁰

Myös Suomessa työnantajaliiton puolelta toivottiin, että luottamuksellisten suhteiden rakentaminen sosiaalitoiminnan avulla olisi tehokas keino vastustaa työsuhteiden kollektiivista sääntelyä, niin työehtosopimuksien kuin valtion laillisen sääntelyinkin muodossa. Vauhkonen tulkinnan mukaan Suomen Työnantajain Keskusliitossa alettiin kuitenkin jo tammikuun kihlauksesta lähtien valmistautua tilanteeseen, jossa työehtosopimukset olisi hyväksyttävä. Toisen maailmansodan jälkeen työsuhteisiin liittyvät valtasuhteet ja sen myötä myös neuvottelu- ja yhteistyökäytännöt muokkautuivatkin uudenlaisiksi. Työnantajat tunnustivat työntekijäjärjestöt neuvottelukumppaniksi ja sopimusosapuoleksi kollektiivisin sopimuksin, joilla työsuhteita alettiin säännellä. Huhtikuussa 1944 STK ja SAK solmivat yleissopimuksen, jossa Pauli Kettunen näkee kuitenkin muutosten lisäksi myös selkeitä jatkuvuuksia. Sodanaikaiset käytännöt ja säännöstelytalous tekivät esimerkiksi rationalisoinnista ja työnantajien huoltotoiminnasta tärkeitä ja osin välttämättömiäkin toimintatapoja, ja molemmat näkyivät yleissopimuksessa. Siinä SAK myönsi, tosin tietysin aiempiin kokemuksiin perustuvien ehdoin, työnantajan työnjohtovallan, rationalisoimistoimien tarpeellisuuden ja työnantajien huoltotoiminnan.⁹¹

Vaikka työmarkkinapolitiikan muutos tunnistettiin ja tunnustettiin ja työehtosopimukseen myönnyttiin, ei työnantajienkaan näkökulmasta oltu saavutettu täydellistä yhteisymmärryksen tilaa. 1940-luvun yleinen poliittinen ja taloudellinen tilanne loi erilaisia haasteita ja uhkakuvia. Lokakuussa 1944 Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliiton järjestämällä neuvottelupäivillä sosiaalijohtaja Kaskela piti alustuksen luottamuksellisten suhteiden saavuttamisesta työpaikoilla. Hän päättää alustuksensa painokkaisiin sanoihin kollegoilleen:

“Meidän on ymmärrettävä, että olosuhteet sotien aikana ovat yhteiskunnassamme paljon muuttuneet ja tulevat ilmeisesti vielä enemmän muuttumaan. Ne uhkaavat pilvet, joita on parhailaan ilmestymässä työnantajain taivaan rannalle, voidaan estää nostattamasta ukkosilman vain työnantajien viisailla, sosiaalisilla toimenpiteillä ja nimenomaan keskinäisten luottamuksellisten suhteiden säilyttämisellä.”⁹²

⁹⁰ Tone 1997, 28–29, 38–43, 101–102, 227.

⁹¹ Bergholm 2005, 21–23, 35, 55–60; Teräs 2009, 290; Kettunen 1994, 298–300; Kettunen 2002, 311; Vauhkonen 2016

⁹² Kaskela, ”Virkaelijain, työnjohtajien ja työntekijäin välisen luottamuksellisten suhteiden aikaansaaminen ja ylläpitäminen”. Sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 19.–20.10.1944. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

Kaskelan mukaan työnantajien ”viisaan” sosiaalitoiminnan avulla saavutettaisiin ja ylläpidettäisiin luottamuksellisia suhteita työpaikoilla ja tämän hän näkee ehdottomana edellytyksenä sille, että työnantajat selviävät tulevista ”uhkaavista” ajoista. Yhtiön sisäiset suhteet ja niiden kehittäminen nähdään entistäkin tärkeämpinä. Sosiaalipäälliköt uskoivat teollisuuden sosiaalitoiminnan olevan vahva ase, jolla työnantajille muodostuneita uhkakuvia voitiin estää toteutumasta.

Vuonna 1947 neuvottelupäivillä varatuomari Tapani Virkkunen piti alustuksen otsikolla ”Työehtosopimukset sosiaaliselta kannalta katsottuna”, jossa hän toteaa:

”[--] aikaisemmin työntekijät ja heidän järjestönsä suhtautuivat varsin epäilevästi kaikkeen siihen vapaaehtoiseen sosiaaliseen työhön, jota teollisuudessa harjoitetaan. Ne asettuivat sitä suorastaan vastustamaan ja on suoraan myönnettävä, että tämä kanta oli tavallaan ymmärrettävä. Aikaisemmin sosiaalista työtä teollisuudessa usein suoritettiin liian patriarkaalisessa hengessä. asenne oli liiaksi holhoava, mikä oli omiaan herättämään vastustusta. Vielä enemmän vaikutti asiaan se, että teollisuuslaitoksissa sosiaalista työtä käytettiin suorastaan aseena työntekijäin järjestäytymistä vastaan. On selvää, että järjestöjen asenne tämän johdosta muodostui vastustavaksi. Tässä kohden on kuitenkin saatu muutos aikaan. Keskusjärjestöjen välisessä yleissopimuksessa on nykyisin kohta, jossa nimenomaan todetaan työnantajain harjoittaman sosiaalisen työn merkitys ja arvo, joten tätä takavuosina esiintynyttä riitakysymystä voidaan pitää ainakin periaatteessa ratkaistuna.”⁹³

Virkkunen puheessaan siis ilmaisee, että työehtosopimuksella ollaan saatu aikaan sopu suhteessa sosiaalitoimintaan, vaikka sosiaalitoiminnan ensisijainen tarkoitus olikin juuri työehtosopimusten vastustaminen. Tämä kertoo työnantajien tavoitteen muutoksesta. Sosiaalitoiminnalla koetaan edelleen olevan merkitys työnantajille tärkeiden arvojen puolustamisessa, vaikka ammattijärjestöt onkin päätetty mukaan keskusteluun työehdoista. Virkkunen kuvailee, miten ammattijärjestöt ovat ymmärrettävästi vastustaneet sosiaalista toimintaa, sillä se on ”aikaisemmin” ollut liian patriarkaalista ja sitä on käytetty työntekijöiden järjestäytymisen vastustamisen aseena. Nyt näiden asioiden esitetään muuttuneen ja kysymys sosiaalitoiminnan oikeutuksesta on ”ainakin periaatteessa” saatu ratkaistua myös työntekijäjärjestöjen kanssa.

Sosiaalisen huoltotoiminnan tai sosiaalitoiminnan merkitys ei siis laskenut, vaikka työehtosopimusten läpimurto tapahtui tehdasteollisuudessa vuosina 1944–1946 – päinvastoin. Sosiaalitoiminnasta tehtiin entistäkin merkittävämpi osa työnantajapolitiikkaa, jonka koordinointi ja yhtenäistäminen nousivat keskusliitonkin prioriteettitilistalla. Ajateltiin, että sosiaalitoiminnalla pystyttäisiin osoittamaan työnantajien kyky ja ennen kaikkea halu huolehtia työntekijöidensä sosiaalisesta turvasta ja näin pitää edes valtiollinen sääntely työmarkkinasuhteissa mahdollisimman vähäisenä. Tehtävää ei

⁹³ Virkkunen, ”Työehtosopimukset sosiaaliselta kannalta katsottuna”. Sosiaalivirkkailijain neuvottelupäivät Helsingissä 20.–21.5.1947. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 1279). STK:n arkisto, ELKA.

haluttu jättää yksittäisten jäsenyritysten ja heidän sosiaalipäälliköiden vastuulle, vaan keskusliitossa mietittiin keinoja toimintatapojen yhtenäistämiseksi.⁹⁴

Toisen maailmansodan jälkeen alkoikin varsinainen työnantajien järjestäytymisaalto, kuten Markku Mansner kuvailee. Hänen mukaansa suurin syy tähän löytyy juuri työmarkkinasuhteiden muuttumisesta. Ammattiliittojen vaikutusvallan kasvu oli selvää, eikä siksi STK:n tarvinnut juuri houkutella työnantajia järjestäytymään. Vuonna 1953 jo noin 70 % tehdasteollisuuden työntekijöistä työskenteli yrityksessä, joka oli STK:n alainen. Työntekijämääriltä mitattuna suurin osa STK:n jäsenyrityksistä oli juuri teollisuusyrityksiä, mikä antoikin keskusliitolle leiman teollisuuden etujärjestönä. Suurin STK:n jäsenliitoista oli Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto, jonka koko selittyy suurella työntekijämäärällä. Suurien puunjalostusteollisuuden yhtiöiden johtajilla olikin huomattava vaikutusvalta myös keskusliitossa. Kuitenkin työnantajien pitkänlinjan tavoite, jonka tueksi myös sosiaalitoimintaa valjastettiin, oli pyrkiä pitämään työnantajan päätösvalta paikallisena ja yksipuoleisena. Silloin ulkopuolisten väliintulot ammattiyhdistysten tai esimerkiksi valtion toimesta saatettiin pitää mahdollisimman pieninä. Peter Swenson toteaa, että myös kansainvälisesti tämä perinteinen työnantajaperiaate saatettiin nähdä osittain myös työnantajien järjestäytymisen hidasteena.⁹⁵

Tämä ristiriita näkyi myös STK:n tavoitteissa systematisoida teollisuustyönantajien sosiaalitoimintaa; miten yhdistää pyrkimykset mahdollisimman yhtenäisiin toimintatapoihin sosiaalitoiminnan saralla niihin työnantajain keskusliiton arvoihin, joissa haluttiin turvata jokaisen teollisuuslaitoksen mahdollisuus itse määrittellä paikalliset käytännöt? Erityisen tehokkaita keinoja täydelliseen yhtenäistämiseen ei keskusliitolla ollutkaan käytettävissään. Keskusliitossa toiveikkaasti ajateltiin, että yhteisesti jaetut kokemukset ja sitä kautta saatu tieto muuttuisi pikkuhiljaa myös yhtenäisiksi käytänteiksi. Esimerkkinä tästä Vauhkonen mainitsee, että STK alkoi kerätä kyselyjä jäsenyritystensä sosiaalisesta toiminnasta, joiden pohjalta se julkaisi vuonna 1948 ensimmäisen teollisuuden sosiaalitoimintaa käsittelevän opaskirjan.⁹⁶

Vaikka Vauhkonen esittää tämän Esa Kaitilan toimittaman opaskirjan STK:n yhtenäistämistavoitteita palvelevaksi, sille oli myös kysyntää jäsenyritysten puolelta. Sosiaalipäälliköt ottavat neuvottelupäivillä useissa yhteyksissä esiin yhteisten ohjesääntöjen puutteen, ja puheenvuoroissa toivotaan keskusliiton taholta jonkinlaisia kirjallista määrittelyä teollisuuden sosiaalitoiminnasta ja sosiaalipäälliköiden toimenkuvasta. Keskusliiton puolelta pyrittiin edistämään yhtenäisen työnantajapolitiikan ta-

⁹⁴ Vauhkonen 2016, 71–81.

⁹⁵ Mansner 1984, 149–158; Swenson 2002, 54.

⁹⁶ Vauhkonen 2016, 83.

voitteita, löytämään keinoja käytäntöjen yhtenäistämiseen ja rakentamaan tietynlaista sosiaalitoiminnan instituutiota. Samanaikaisesti teollisuusyritysten sosiaalipäälliköt toivoivat liiton suunnalta yhtenäistäviä ohjesääntöjä ja oman asemansa ja toimialansa määrittelyä teollisuusyrityksissä.

Sosiaalijohtaja Kaskelan alustus vuoden 1945 neuvottelupäivillä käsittelee laajasti sosiaalivirkailijoiden työnkuvaa teollisuuslaitoksissa. Tämän jälkeen viriää hyvin aktiivinen keskustelu aiheesta, jossa useamman teollisuuslaitoksen edustajat esittävät toiveensa siitä, että keskusliiton toimesta laadittaisiin jonkinlainen kirjallinen ohjekirja teollisuuden sosiaalitoiminnasta. Sosiaalipäällikkö Haila esittää, että esimerkiksi juuri kuultu Kaskelan alustus voitaisiin painattaa yhteiseksi ohjenuoraksi. Hän myös toivoo, että neuvottelupäivien pöytäkirjat monistettaisiin ja jaettaisiin sosiaalipäälliköille, jotta myöhemminkin voisi työssään palata muistelemaan mitä neuvottelupäivillä on puhuttu. Haila toteaa: *”Meidän täytyy saada aikaan virkailijain kesken homogeenista toimintaa, jolla pusketaan sitten varsinaiselle työsaralle”*. Tällä hän viittaa paitsi eri yhtiöiden myös yhden yrityksen eri virkailijoiden *”samansuuntaisen ajattelun”* tärkeyteen. Keskustelussa uskotaankin, että mikäli sosiaalipäälliköiden työnkuva saadaan yhtenäiseksi ja mielellään vielä kirjalliseen muotoon, se saavuttaisi suurempaa arvostusta myös yhtiöiden päälliköiden ja virkailijoiden keskuudessa. Hallintopäällikkö Hoviniemi ehdottaa puheenvuorossaan, josko keskusliiton taholta voitaisiin kerätä jäsenyrityksistä tietoa siitä, miten kussakin on sosiaalitoiminta järjestetty. Hän uskoo tällaisen edistävän huomattavasti sosiaalitoiminnan yhtenäistämistä ja sitä kautta arvostusta.⁹⁷ Myös esimerkiksi tehdasurheilun osalta kirjallisten ohjesääntöjen laatiminen koetaan hyvin merkitykselliseksi. Urheiluedustajien neuvottelupäivillä maisteri Tienarin pitämän alustuksen jälkeisessä keskustelussa esitetään toivomuksia, että keskusliiton taholta laadittaisiin yhtenäinen tehdasurheilun runko-ohjelma.⁹⁸

Kaskela puhuu sosiaalitoiminnan käytäntöjen yhtenäistämisen puolesta myös vuoden 1955 naispuoleisten sosiaalivirkailijoiden neuvottelupäivien avajaispuheessaan:

”Yhtenä keinona aikansa seuraamisessa ovat juuri tällaiset neuvottelupäivät. Alustusten, esitelmien ja keskustelujen kautta voidaan täällä löytää uusia virikkeitä ja suunnitelmia omaa työtä varten. Samaten täällä on tilaisuus tarkistaa omien menetelmien ja ratkaisujen tarkoituksenmukaisuutta. Sosiaalityöalojen ja -muotojen yhdenmukaistaminen mahdollisuuksien rajoissa eri teollisuuslaitosten kesken on myös tärkeä näkökohta, joka näiden päivien aikana an-

⁹⁷ Keskustelu Kaskelan alustuksen *”Sosiaalivirkailijain asema ja tehtävät teollisuuslaitoksessa”* jälkeen. Sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 21.–22.3.1945. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 392). STK:n arkisto, ELKA.

⁹⁸ Keskustelu Tienarin alustuksen *”Tehdasurheilun kilpailuohjelma”* jälkeen. Teollisuuslaitosten urheiluedustajien neuvottelupäivät Helsingissä 8.–9.6.1948. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 393). STK:n arkisto, ELKA.

saitsee tulla huomioon otetuksi. Mitä kiinteämmin teollisuutemme voi seurata yhteisiä periaatteita ja menettelytapoja myös sosiaalisessa työssä, sitä suurempi merkitys tällä työllä on koko teollisuudellemme.”⁹⁹

Sosiaalipäälliköille 1940-luvulla lähes vuosittain¹⁰⁰ järjestettyjen neuvottelupäivien voidaan sanoa olleen myös hyvin merkittävä keino sosiaalitoiminnan yhtenäistämässä. Neuvottelupäivien tavoitteena oli jakaa saatuja hyviä kokemuksia eteenpäin ja tätä kautta yhtenäistää toimintamalleja. Neuvottelupäivillä jaettu kokemuksellinen tieto kulkeutui molempiin suuntiin. Toisaalta sosiaalipäälliköt tulivat kertomaan omista kokemuksistaan, jolloin myös keskusliiton edustajat saivat ajankohtaista kuvaa siitä, miten jäsenyhtiöissä sosiaalitoimintaa toteutettiin, ja toisaalta samat sosiaalipäälliköt ehkä omaksuivat muiden teollisuuslaitosten tai keskusliiton hyväksi havaitsemia kokemuksia, vieden ne mennessään omien yhtiöidensä käytäntöihin. Alustusten pitäjät ovat useimmiten rakentaneet puheensa sen varaan, että he kertovat miten kyseessä oleva asia on heidän yhtiössään järjestetty. Näin jo puhujat valitsemalla keskusliitto ikään kuin määritteli, millaiset ratkaisut ovat tavoittelemisen arvoisia ja toimivat hyvänä esimerkkinä. Siitäkin huolimatta, että lähes jokainen alustus päätetään saman kaltaisesti kuin esimerkiksi eversti Kivelä päättää oman alustuksensa:

”Olen ollut kaupunkiteollisuuden palveluksessa vasta muutamia kuukausia, jotenka sen asutokysymyksestä saamani kuva on myöskin vielä varsin puutteellinen. Tästä näkökulmasta toivon myöskin, esitystäni arvosteltavan. En ole siinä pyrkinyt antamaan yhtenäistä kuvaa alustettavanani olleesta laajasta kysymyksestä, vaan olen esittämällä asioita eri näkökulmista tahtonut luoda pohjan nyt käytävälle keskustelulla.”¹⁰¹

Useimmiten alustaja korostaa, ettei alustuksellaan ole voinut eikä pyrkinytkään esittämään koko totuutta, vaan toivoo aiheesta runsasta keskustelua ja alustustaan täydentäviä ja sitä kommentoivia puheenvuoroja. Lähes yhtä usein keskusteluun osallistuvat ovat alustajan kanssa samaa mieltä, ja keskustelun tavoittelema konsensus näkyy myös puheenjohtajan yhteenvedosta, jossa todetaan, miten yksimielisesti keskustelussa ollaan tultu kulloiseenkin tulokseen.

Neuvottelupäivien puheessa sosiaalisen toiminnan käytänteistä kuitenkin huomautetaan usein paikallisten olosuhteiden eroista. Erityisesti maaseutu- ja kaupunkiteollisuuden välinen ero korostuu. Tälle on toki aivan historialliset ja käytännölliset syyt, maaseudulla kun usein tehdas perustettiin olosuhteisiin, jossa ei valmiiksi ollut mitään, joten saadakseen työntekijöitä oli teollisuuslaitoksen välttä-

⁹⁹ Kaskela, ”Päivien avaus”. Naissosiaalivirkailijoiden neuvottelupäivät Helsingissä 31.1.–1.2.1955. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

¹⁰⁰ STK:n toimesta järjestettyjä sosiaalisen alan neuvottelupäiviä oli 1940-lvulla vuosina 1941, 1944, 1945, 1946 ja 1948 ja lisäksi Puunjalostusteollisuuden työnantajaliiton isännöimiä neuvottelupäiviä oli vuosina 1943, 1944, 1945 ja 1947.

¹⁰¹ Kivelä, ”Kaupunkiteollisuuden asunto ja omakotikysymykset”. Sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 21.–22.3.1945. Suomen Työnantajain Keskusliitto. STK:n arkisto, ELKA.

mättä järjestettävä työntekijöiden asuminen, lasten koulu, kauppa ja monet muut arjen välttämättömyydet.¹⁰² Neuvottelupäivillä kaupunkiteollisuuden ja maaseudun välillä harjoitetun sosiaalitoiminnan eroja korostetaan kuitenkin lähinnä niin, että alustuksen otsikossa ilmaistaan, kumman ympäristön näkökulmasta alustaja aiheestaan puhuu. Esimerkiksi vuoden 1945 neuvottelupäivillä eversti Kivelä alustaa otsikolla ”*Kaupunkiteollisuuden asunto- ja omakotikysymykset*”, ja vuonna 1947 sosiaalipäällikkö Koponen puhuu aiheesta ”*Kaupunkiteollisuuden ajankohtaisia probleemoja*”. Sisällöltään tai perusteluiltaan alustukset eivät kuitenkaan niin selvästi tee eroa kaupungin tai maaseudun olojen välillä; päinvastoin monissa alustuksissa todetaan, että oikeastaan samat asiat koskevat sekä maaseudulla, että kaupungeissa sijaitsevia teollisuuslaitoksia.

Vuonna 1945 kaupunkiteollisuuden asumisoloja käsittelevän alustuksen jälkeen käydään aiheesta vilkasta keskustelua. Insinööri Heiniö Tampereen Tampellasta kommentoi:

*”Kun kuluneet sotavuodet ovat osoittaneet, että teollisuus tarvitsee omia asuntoja työväelleen, jos se haluaa vakavasti tehdä työtä, myöskin sellaisina aikoina, jolloin työväestä on puutetta. Niimpä Tampereella on se teollisuuslaitos, joka on parhaiten järjestänyt työväkensä asuntokysymyksen, voinut saada parhaiten ja parasta työväkeä. On siis syytä kaikissa oloissa pitää huolta siitä, että teollisuudella on omat asunnot tarjota työväelleen myöskin kaupungeissa eikä vain maaseudulla.”*¹⁰³

Welfare capitalismia työnantajapolitiikkana Yhdysvalloissa ja Ruotsissa tutkinut Peter Swenson toteaa eriarvoisuuden ja erilaiset edut yhdeksi tällaisen työnantajapolitiikan perustavista strategioista. Työnantajat käyttivät hyvinvointiohjelmiaan ja tarjoamiaan sosiaalisia etuuksia kilpaillessaan ammattitaitoisista työntekijöistä. Tarjoamalla parempia etuuksia kuin kilpailevat yritykset, teollisuusyhtiö houkutteli uusia työntekijöitä palvelukseensa ja vanhat, työnsä jo ammattitaitoisesti osaavat työntekijät saatiin pysymään yhtiössä. Tämän strategian onnistumiseksi tarvittiin myös toisenlaisia työnantajia, sellaisia, jotka eivät tarjonneet vastaavia etuja. Inkeri Ahvenisto painottaa tätä myös tutkimuksessaan todeten, ettei tästä syystä Suomessakaan työnantajapolitiikan systematisointi voinut toteutua täydellisesti. Hänen mukaansa hyvinvointikapitalismin myötä työnantajapolitiikkaa systematisoitiin monilla eri tasoilla. Yksittäisten teollisuuslaitosten sisällä pyrittiin siihen, että sosiaalitoiminnalla tarjotut edut eri työntekijöiden välillä ja yhtiön eri tehtaiden välillä olisivat yhtenäisiä. Toisaalta Ahvenistokin tulkitsee yhdenmukaistamista tapahtuneen myös teollisuuslaitosten välillä valtakunnallisesti työnantajaliittojen johtamana. Hän haluaa muistuttaa, ettei hyvinvointikapitalistista työnanta-

¹⁰² Esim. Koivuniemi 2011, 521.

¹⁰³ Keskustelu Kivelän alustuksen ”*Kaupunkiteollisuuden asunto ja omakotikysymykset*”. Sosiaalipäällikköiden neuvottelupäivät Helsingissä 21.–22.3.1945. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 392). STK:n arkisto, ELKA.

japolitiikka todellisuudessa harjoitettu samaan aikaan tai samanlaisena kaikissa teollisuuslaitoksissa.¹⁰⁴ Sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivillä keskityttiin alustuksissa ja keskusteluissa lähinnä käytännön toimiin eli siihen, miten sosiaalitoimintaa kannattaa harjoittaa ja millaisia näkökulmia olisi hyvä ottaa huomioon. Kuva sosiaalitoiminnasta hahmottuukin näiden keskustelujen kautta enemmän tiettyjen työnantajien tavoitteiden saavuttamisen välineenä, osana työnantajapolitiikkaa, kuin Ahveniston määrittelemänä ja hyvinvointikapitalismiksi nimeämänä yhtenä työnantajapolitiikan suuntauksena.

Se miten sosiaalitoimintaa harjoitettiin ja kuinka paljon siihen yhtiössä panostettiin, riippui toki myös paljon yhtiön johdosta. Esimerkiksi Kari Teräksen tutkima Heikki Huhtamäki oli liike-elämässä jopa poikkeuksellisen ”sosiaalisen mielen” sisäistänyt yrittäjä, joka näki sosiaalitoiminnan kiinteänä osana yrityksen taloudellista toimintaa. Huhtamäki joutui useaan otteeseen toteamaan, etteivät kaikki talouselämän vaikuttajat ja yrittäjät olleet hänen kanssaan samoilla linjoilla, eivätkä välttämättä nähneet teollisuusyritysten yhteiskunnallisia tehtäviä tai sosiaalitoiminnan ja rationalisoinnin yhteyttä yhtä selvästi. Sosiaalitoimintaan uhrattujen kustannusten arvoa Huhtamäki joutui muun muassa sota-aikoina perustelemaan oman yhtiönsä johdollekin.¹⁰⁵ Neuvottelupäivillä sosiaalipäälliköiden alustuksissa ja keskusteluissa kuuluu huoli yhtiön johdon suhtautumisesta. Sosiaalipäälliköiden vastuulla on saada yhtiön johto ymmärtämään sosiaalitoiminnan merkitys. Mitä ilmeisimmin suhtautuminen vaihtelee neuvottelupäivilläkin edustettuina olevien yhtiöiden välillä.¹⁰⁶

3.2. Me yhdessä – yhtiöyhteisyys ja molemminpuolinen kunnioitus

Niin puolue- kuin työmarkkinapolitiikassakin riitti erimielisyyksiä. Vaikka neuvottelupäivillä todettiin sodan lähentäneen eri yhteiskuntaluokkia, oli poliittinen tilanne Suomessa hyvin epävakaa sotien jälkeen. Sosiaalitoiminnalla haluttiin keskittyä yhtiön omiin työntekijöihin, ja sen avulla voitiin kontrolloida työntekijöiden työ- ja vapaa-aikaa sellaiseen suuntaan, jotta se edistäisi työnantajan kannalta kunnollisten ja luotettavan työntekijäkunnan muodostumista, sekä loisi hyvää yhteishenkeä yhtiön sisällä. Työnantajien puheessa yhtenäistä yhtiötä kuvastava ”me” tehtaan sisällä tarkoittikin selvästi eri asiaa, kuin se ”me” joka osallistui neuvotteluihin työmarkkinapolitiikan eturistiriidoista. Diskursissa esiintyy vielä kolmaskin ”me”, nimittäin funktionalistiseen yhteiskuntakäsitykseen perustuva kansakunta ”me”, joka yhteisin ponnistuksin suoritti työtään yhteiskunnan selviytymisen ja menes-

¹⁰⁴ Swenson 2002, 25–26; Ahvenisto 2008, 30–31, 373.

¹⁰⁵ Teräs 2009, 286–297.

¹⁰⁶ Esimerkiksi keskustelu Kaskelan alustuksen ”Sosiaalivirkailijain asema ja tehtävät teollisuuslaitoksessa” jälkeen. Sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 21.–22.3.1945. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 392). STK:n arkisto, ELKA.

tyksen eteen. Pauli Kettunen esittää, että juuri funktionalistinen käsitys yhteiskunnasta ja siihen vetoava argumentointi oli se välittävä tekijä, joka pitkälti mahdollisti yhtiöyhteisyyden, työnantajan työnjohtovallan ja pariteettisen työmarkkinakompromissin yhdistymisen yhtenäisen ideologian ympärille. Tehtaan sisäinen ”me-henki” tähdensi ajatusta, jossa jokainen oli tärkeä osa yhteistä tuotantoprosessia ja työskenteli näin yhteisen tavoitteen eteen. Toisaalta tällä tuotannolla teollisuuslaitos osallistui yhteiseen kansalliseen tehtävään, jossa jokaisen tuli ponnistella ”meidän kaikkien” yhteiseksi hyväksi. Yhtiön me-hengen luomisessa ja yhteistyön sekä työrauhan peräänkuuluttamisessa vedottiinkin mielellään myös kansalliseen velvollisuuteen ja yhteiseen kansalliseen tehtävään. Näin perusteluissa ja ”meissä” yhdistyy toisaalta paternalistinen, toisaalta funktionalistinen perustelu. Modernissa paternalismissa työntekijät haluttiin kiinnittää teollisuuslaitokseen ja yhtiöyhteisöön, jolloin ”me” oli koko yhtenäinen tehdasperhe. Perhemetaforaa käytettiin laajasti kuvaamaan koko teollisuuslaitosta ja siihen kuuluvia henkilöitä.¹⁰⁷

Heikki Herlin yhdistää puheessaan aseveljeyden kautta saavutetun ”*kansamme yhteenkuuluvaisuudentunteen*” ja ”*työtoveruuden*”:

*”Kansamme yhteenkuuluvaisuudentunteen ilmauksena jokaisessa teollisuuslaitoksessa on pidettävä se palveluksessa olevien kesken vallitsevaa yhteishenkeä, joka puolestaan pohjautuu heidän elävään persoonalliseen suhtautumiseensa työpaikkaansa sekä työtovereihinsa siellä. Tällainen oikea työtoveruus, mikä on sukua asevelihengelle, joka ei työtovereissa tee eroa käskijän ja käskettävän välillä eikä luokittele heitä yhteiskunnallisen aseman tai toimipaikan mukaan, on oleva teollisuuslaitoksessa vallitsevan yhteenkuuluvaisuuden kulmakivenä”*¹⁰⁸

Sosiaalisen toiminnan tavoite oli se, että yhtiön työntekijät tunsivat yhteenkuuluvuutta ja samaistuisivat persoonallisesti teollisuusyhtiöön. Herlin puheenvuorossaan esittää saman vetoimuksen, joka kuullaan neuvottelupäivillä toistuvasti. Tehtaan johto ja virkailijat on saatava suhtautumaan työntekijöihin toverillisesti, jotta todellinen yhteishenki voi syntyä. Tällaisen yhteishengen hän esittää ylittävän yhteiskunnallisen aseman ja myös eri toimipaikkojen rajat. Herlin luettelee huoltotoiminnan muotoja, joilla yhteenkuuluvuutta tehtaalla saataisiin vahvistettua. Vapaa-ajan harrastukset, kuten urheilu ja erilaiset kerhot ovat tärkeä osa tätä toimintaa. Alustuksessaan Herlin kuitenkin muistuttaa: ”*Kaiken toiminnan perusajatuksena on luonnollisesti, että se käsittää erotuksetta kaikki tehdaslaitoksessa toimivat henkilöt, jolloin erilaisissa johtavissa asemissa olevien läsnäolo on välttämättömyyden [-]*”.¹⁰⁹ Sosiaalitoiminnan tulisi kohdistua kaikkiin teollisuuslaitoksen palveluksessa oleviin

¹⁰⁷ Kettunen 2002, 314–319; Kettunen 1994, 261; Ahvenisto 2008, 490–493.

¹⁰⁸ Herlin, ”*Työväen viihdytystoiminnasta kaupungeissa*”. Teollisuuden huoltopäälliköiden opastuskurssit 21.4.–26.4.1941. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 392). STK:n arkisto, ELKA.

¹⁰⁹ Herlin, ”*Työväen viihdytystoiminnasta kaupungeissa*”. Teollisuuden huoltopäälliköiden opastuskurssit 21.4.–26.4.1941. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 392). STK:n arkisto, ELKA.

henkilöihin ja jotta sillä voidaan saavuttaa tavoiteltu yhteenkuuluvuus, erityisesti työnjohtajien, virkailijoiden ja insinöörien pitää olla toiminnassa mukana.

Vielä vuosikymmenen kuluttuakin filosofian maisteri Olavi Salosmaa puhuu samasta yhteishengen tärkeydestä teollisuuslaitokselle ja sen saavuttamista edellyttävän oikeanlaisen asenteen merkitystä tehtaan johtohenkilöillä:

”Hyvien henkilösuhteiden ehkä kaikkein näkyvimpänä ilmauksena voitaneen pitää hyvän yhteishengen – me-hengen – syntymistä – hengen, joka samaistaa yrityksen ja sen palveluksessa olevat yhdeksi, yhteisten päämäärien hyväksi työskenteleväksi joukkueeksi samaan tapaan kuin sanokaamme esim. jalkapallojoukkue toimii pelikentällä. Tähän pyrkimisen pitäisi olla jokaisen hyvin hoidetun yrityksen päämääränä. [–] Mutta tuollaisen yhteishengen luominen ja jatkuva ylläpitäminen ei suinkaan tapahdu vaivatta ja uhrauksitta. Se tarvitsee näet syntyäkseen ennen kaikkea reaaliset edellytykset ja oikeaa intoa ja harrastusta johdon taholta.”¹¹⁰

1950-luvulla keskustelussa keskiössä teollisuuslaitoksen yhteishengen perustelulle on yrityksen taloudellinen menestyminen, ei niinkään enää poliittinen lähentyminen. Yhtiön sisäinen ”me-henki” nähdään näkyvimpänä osoituksena onnistuneesta sosiaalitoiminnasta ja ”hyvistä henkilösuhteista”, minkä pitäisi Salosmaan mukaan olla jokaisen yrityksen päämäärä. Neuvottelupäivillä puheessa korostuu molemmilla vuosikymmenillä kuitenkin ajatus siitä, että vielä työntekijöitäkin tärkeämpää olisi saada ajatus tehtaan yhtenäisyydestä myös virkailijoille ja insinööreille. Tämä asennemuutos nähdään onnistuvan parhaiten, kun koko tehtaan henkilöstö saadaan osallistumaan sosiaalitoimintaan. Kuten Salosmaakin muistuttaa, tämä ei tapahdu itsestään, vaan vaatii ”intoa ja harrastusta”. Vastuu oikeanlaisen asenneilmaston luomisesta osoitetaan sosiaalipäälliköille.

Yhdysvalloissa hyvinvointiohjelmiä työntekijöilleen tarjonneet työnantajat perustivat yhtiöiden sisälle omia lehtiä, joiden pääasialliseksi tehtäväksi katsottiin *welfare capitalismin* ajatusten ja periaatteiden mukainen yhteisöllisyyden luominen yhtiön sisällä. Toisaalta tällaisilla lehdillä pystyttiin myös helposti markkinoimaan teollisuuslaitoksessa harjoitettua toimintaa ja ohjaamaan työntekijöiden suhtautumista ja mielikuvia valitusta työnantajapolitiikan suunnasta.¹¹¹ Suomessa otettiin tässäkin suhteessa esimerkkiä ulkomailta ja myös täällä teollisuuslaitokset alkoivat julkaista omia lehtiään kiinteänä osana sosiaalitoimintaa. Sosiaalipäällikkö Alanne ohjeisti sosiaalipäälliköitä tehdaslehtien sisällöstä. Sisältö määräytyi lehden tarkoitusperän mukaan, ja tämän tarkoituksen hän määritteli seuraavasti: ” [–] lähentämään työntekijöitä tehtaaseen ja luomaan hyvää yhteishenkeä työnantajan ja työntekijäin välille. Tehdaslehdessä olisi jatkuvasti kerrottava tehtaan ja yrityksen toiminnasta ja

¹¹⁰ Salosmaa, ”Yrityksen henkilösuhteiden parantaminen”. Sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 17.–18.4.1950. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

¹¹¹ Tone 1997, 103.

saavutuksista ja toisaalta sen palstoilla olisi kiinnitettävä huomiota työntekijöihin sekä ryhmänä että yksilöinä.”¹¹² Säännöllisesti tehtaasta ja sen työntekijöistä kertomalla voitiin vaikuttaa edistävasti sosiaalitoiminnalle asetettuun tehtaan yhteisöllisyyden tunteen muodostamiseen ja työnantajan ja työntekijöiden välisen luottamussuhteen rakentamiseen.

Jo vuonna 1941, jolloin varsinainen tehdaslehtien buumi oli vasta alkamassa, Heikki Herlin huomauttaa neuvottelupäivillä pitämässä alustuksessaan, että yhtiön ”perhelehdellä” voidaan luoda yhteishenkeä kirjoittamalla esimerkiksi merkkipäivistä ja perhejuhlista ja joistain tehtaan taloudellisista suunnitelmista. ”Kaikella tällä kasvatetaan yhteistuntoa, etten suorastaan sanoisi kohtalonyhteyttä.”¹¹³ Sodan aikana tehdaslehdillä pidettiin yllä yhteyttä rintaman ja kotirintaman välillä ja osallistuttiin yhteisen puolustustahdon ja kansallistunteen kasvattamiseen. Yhteinen ”kohtalonyhteys” yhdisti niin rintamamiehiä kuin teollisuudessa isänmaan puolesta työskenteleviä. Toisaalta yhteydenpidolla rintamalle pyrittiin myös varmistamaan, että rintamalta aikanaan palaavat miehet kokisivat edelleen yhtiön omakseen, eivätkä siirtyisi ammattitaitonsa kanssa muualla töihin.

Sotien jälkeen, kun varsinainen tehdaslehtien perustamisaalto vasta Suomessa käynnistyi, lehtien merkitys oli ennen kaikkea yhtenäisen yhtiön ja ”me-hengen” luominen. Tässä tehtävässä ne olivatkin tehokkaita. Pauli Kettunen toteaa, että lehdissä esiteltiin paikallista tehtaan kulttuuria ja samalla luotiin sekä määriteltiin yhtiöyhteisöä ja tehdasperhettä. Esimerkkinä painetun sanan käytöstä välineenä tällaisen yhteisyyden luomisessa Kettunen kuvaa Paraisten Kalkkivuori Osakeyhtiön tehdaslehdessä viljeltyä PK-liitettä, jota käyttämällä oikeastaan mikä tahansa saatiin kuulumaan osaksi PK-perhettä, yhtiön omaa yhteisöä. Paitsi kielen käytöllä ja sanavalinnoilla myös lehtien sisällöllä vahvistettiin yhtiöyhteisöä esimerkiksi raportoimalla aktiivisesti siitä konkreettisesta yhteistoiminnasta, jota tehtaalla harrastettiin. Samalla luotiin kuvaa työnantajan kannalta ihanteellisesta ja luotettavasta työntekijästä ja mainostettiin sosiaalitoimintaa. Inkeri Ahvenisto toteaa tehdaslehtien merkityksen tutkimuksessaan yhtiöyhteisyydestä. Lehden avulla luotiin yhteistä identiteettiä, historiaa ja myös tulevaisuuden näkymiä ja yhteisiä tavoitteita. Poikkeuksetta erittäin onnistuneina esitetyt kuvaukset erilaisista tapahtumista ja harrastuksista rakensivat myös osaltaan yhteisyyttä, sillä ne loivat ja vahvistivat yhteisiä muistoja osallistuneille ja ulkopuolisuuden tunnetta niille, jotka eivät jostain syystä olleet osallistuneet.¹¹⁴

¹¹² Alanne, ”*Tehdaslehtien sisältö*”. Tehdaslehtien neuvottelupäivät 5.–6.4.1948. Liitteenä STK:n sosiaaliosaston kiertokirjeessä n:o 553/48 28.6.1948. Sosiaaliosaston kiertokirjeet 1945–1949. STK I D 17:1. ELKA.

¹¹³ Herlin, ”Työväen viihdytystoiminnasta kaupungeissa”. Teollisuuden huoltopäälliköiden opastuskurssit 21.4.–26.4.1941. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 392). STK:n arkisto, ELKA.

¹¹⁴ Teräs 2009, 294; Michelsen 1991, 352–354; Kettunen 2002, 315–317; Ahvenisto 2008, 419–428.

Tehdaslehtien merkitys sosiaalitoiminnalle koettiin niin suureksi, että vuonna 1948 Suomen Työnantajain Keskusliitto järjesti erilliset tehdaslehtien neuvottelupäivät. Osallistujalistassa oli pitkä lista jäsenyhtiöiden sosiaalipäälliköitä, jotka useimmissa tapauksissa toimivat myös yhtiönsä lehden päätoimittajina. Neuvottelupäiville kutsuvan kiertokirjeen liitteeksi oli lisätty Orvo Lehmuksen Myynti- ja Mainoskoulun oppilastyönä tekemä tutkielma suomalaisista henkilökuntalehdistä. Tähän tutkielmaan viittaavan alustuksen Orvo Lehmus piti myös neuvottelupäivien aluksi. Tutkielman lopetussanat osoittavat henkilökuntalehtien suuret mahdollisuudet: ”*Vapaata uutisvälitystä on sanottu suurimmaksi maailmanrauhan takeeksi – olisiko liikaa sanoa valpasta henkilökuntalehteä parhaaksi työrauhan ja luottamuksen synnyttäjäksi siinä pienoisyhteiskunnassa, jossa se ilmestyy?*”¹¹⁵ Lehmus toteaa tutkimuksensa tulosten esittelyssä tehdaslehden erinomaisena luottamuksen rakentamisen ja työrauhan ylläpitämisen väylänä. Myös sanavalinta ”*pienoisyhteiskunta*” kuvastamassa teollisuuslaitosta, ilmentää hyvin sitä ajattelutapaa, jota tehdaslehdilläkin haluttiin voimistaa; yhtenäistä teollisuuslaitosta joka toimi yhtenä kokonaisuutena, ikään kuin pienenä yhteiskuntana.

Se, että STK koki tarpeelliseksi järjestää erilliset neuvottelupäivät tehdaslehtien ympärille, kertoo jo paljon siitä, millaiset odotukset näiden henkilökuntalehtien merkitykselle asetettiin. Aiheesta teetettiin myös tieteellistä tutkimusta, johon voitiin vedota argumentoinnissa. Kuten muunkin sosiaalitoiminnan kohdalla, keskusliitossa haluttiin yhtenäistää myös henkilökuntalehtien käyttöä. Vaikka kyseessä oli lehti, joka perustui nimenomaan paikallisuuteen ja kunkin yhtiön sisäiseen me-henkeen, ei lehtiä haluttu jättää kokonaan yksittäisten sosiaalipäälliköiden varaan. Keskusliitto keräsi listaa ilmestyvistä henkilökuntalehdistä, organisoi lehtien vaihtoa yhtiöiden välillä ja myös keskusliitolle lähetettiin kappaleita lehdistä. Sosiaalipäälliköiden toimittamat henkilökuntalehdet keskittyivät pitkälti tehtaan sosiaalitoiminnan ympärille ollen samalla merkittävä osa sosiaalitoimintaa ja sen määrittelyä lukijoiden eli tehtaan työntekijöiden suuntaan.

Tehdaslehtien neuvottelupäivillä myös sosiaaliosaston päällikkö Tapani Virkkunen piti alustuksen aiheesta. Hänen mukaansa tehdaslehdet liittyivät selvästi uuteen ”*aktiiviseen henkilöstöpolitiikkaan*”. Virkkusen kuvailusta siitä, miten työntekijät yleensä suhtautuvat epäilevästi kaikkeen mitä työnantaja sanoo, voi helposti havaita luottamuksen kasvattamisen tärkeyden ja sen edellyttämien oikeanlaisten toimintatapojen löytämisen merkityksen. Virkkunen kuvailee tehdaslehteä luottamuksen rakentamisen välineenä seuraavasti:

¹¹⁵ Lehmus, ”*Tehdaslehdet Suomessa*”. Tehdaslehtien neuvottelupäivät 5.–6.4.1948. Liitteenä STK:n sosiaaliosaston kiertokirjeessä n:o 553/48 28.6.1948. Sosiaaliosaston kiertokirjeet 1945–1949. STK I D 17:1. ELKA.

”Tehdaslehtien välityksellä työnantajan puhe tehoaa työntekijöihin, sillä tehdaslehden kautta puhuessaan työnantajan ei tarvitse astua esiin, vaan hän voi hyvinkin paljon pysytellä näkyvämmän. Hänen ei tarvitse puhua vakavasti ja juhlallisesti, vaan hän voi ja hänen tulee käyttää leppoisaa äänenlajia ja hauskoja käänteitä. Hän voi esitellä sosiaalisia toimenpiteitään niin, että niiden psykologinen vaikutus tehostuu, hän voi osoittaa, mikä merkitys yksinkertaisilla työvaiheilla ja yksityisen työntekijän suorituksella on kokonaisuuden kannalta, hän voi kehittää oikeata työpaikkahenkeä ja yhteenkuuluvaisuuden tunnetta, hän voi osoittaa, että yksityiselle työntekijälle annetaan arvoa ja hänen merkityksensä tunnustetaan. [--] Aktiivisen henkilökuntapolitiikan välineenä tehdaslehdellä on vielä se suuri etu, että se ei saavuta vain työntekijöitä vaan myöskin heidän perhepiirinsä ja lähimmän ympäristönsä. Myöskin näihin piireihin tehdaslehden vaikutus on pyrittävä määrätietoisesti suuntaamaan, sillä niiden henkilöiden asenne ja mielipiteet, joiden kanssa työntekijä työn ulkopuolella on jatkuvassa kosketuksessa, vaikuttavat ratkaisevasti myös hänen kannanottoihinsa.”¹¹⁶

Virkkunen kuvailee, miten monia työnantajien toivomia arvoja voidaan edistää oikeanlaisten menettelytapojen ja välineiden löytämisellä. Tässä hän painottaa työnantajien sosiaalitoimintaa osana ”aktiivista henkilöstöpolitiikkaa” eikä esimerkiksi vain välttämättöminä, olosuhteisiin reagoivina toimina. Tehdaslehden Virkkunen esittelee hyvin toimivana välineenä työnantajien sanoman levittämiseksi, sillä se tarjoaa väylän ”leppoisassa hengessä” edistää työnantajapolitiikan agenda. Tehdaslehti oli suunnattu koko ”yhtiöperheelle”, joka piti sisällään paitsi työntekijät myös heidän perheensä. Tämä oli tärkeää, sillä kuten Virkkusen puheessa todetaan, työntekijän kodin ilmapiirin uskottiin vaikuttavan ratkaisevasti työntekijän asenteisiin ja työskentelyyn. Myös Pauli Kettunen kiinnittää tutkimuksessaan huomiota Virkkusen puheeseen tehdaslehtien neuvottelupäivillä. Hänen tulkintaansa yhtiön voidaan Virkkusen puheesta todeta korostuvan ajatus, miten työnantajien keskeiseksi tavoitteeksi nähtiin ”sopeuttaa nykyaikainen komplisoitu työntekijä tuotannon piiriin” ja keskeisenä keinona tämän saavuttamiseksi esitettiin sosiaalitoiminnan eri muodot ja niissä aktiivisesti hyödynnettävä ”nykyaikainen psykologia”.¹¹⁷ Työsuhteiden poliittisten ristiriitojen toivottiin menettävän merkityksensä tai ainakin lieventyvän oikeanlaisella suhtautumisella ja tarkoituksenmukaisella lähestymisellä.

3.3. Luottamuksen rakentaminen kodin ja vapaa-ajan kautta

Tehdaslehtien yleisimmät kirjoitusaiheet koskivat erilaisia vapaa-ajan harrastuksia ja tapahtumia. Erittäin näkyvässä roolissa on tehdasurheilu. Urheilukilpailujen tuloksista raportoiminen, usein kuvien kera, tuki hyvin yhtiön sisäisen hengen edistämistä. Toisaalta tehtaalla omista urheilutapahtumista kerrottiin onnistuneina ja hauskoina yhteisinä tapahtumina, ja toisaalta esimerkiksi muita tehtaita tai

¹¹⁶ Virkkunen, ”Tehdaslehden tarkoitus”. Tehdaslehtien neuvottelupäivät 5.–6.4.1948. Liitteenä STK:n sosiaaliosaston kiertokirjeessä n:o 553/48 28.6.1948. Sosiaaliosaston kiertokirjeet 1945–1949. STK I D 17:1. ELKA.

¹¹⁷ Kettunen 2002, 316.

teollisuuslaitoksia vastaan käydyistä otteluista ja niissä menestymisestä tiedotettiin ylpeinä koko tehdasperheelle. Urheilu ja erityisesti erilaiset kilpailutapahtumat sekä joukkuelajit todettiin hyvänä keinona lieventää esimerkiksi yhteiskunnallisen luokkajaon rajoja ja kasvattaa yhtiön sisäistä yhteishenkeä.¹¹⁸

Vuoden 1941 neuvottelupäivillä teollisuuden urheilutoimintaa käsittelevässä alustuksessa ”*Liikuntakasvatus ja urheilu työväestön sosiaalisena huoltomuotona*” filosofian tohtori Martti Jukola korostaa, että juuri urheilu on se keino, jonka avulla pystytään luomaan tehokkaimmin luottamusta työnantajan ja työntekijöiden välillä:

” [–] Ja ennen kaikkea juuri urheilun ollessa kysymyksessä voidaan lähentyminen työväestöön saavuttaa paljon helpommin ja luottamuksellisemmin kuin minkään muun vapaan valistustoiminnan alalla. Tämä urheilun avulla saavutettu suhde saattaa tulevaisuudessa monen muun asian ollessa kysymyksessä muodostaa niiden ratkaisemiselle paljon terveemmän pohjan kuin muuten olisi laita. ”¹¹⁹

Tästä tehdasurheilun mahdollistamasta lähentymisestä ja luottamuksen kasvamisesta hän nostaa esimerkiksi urheiluliittojen lähentymisen. Jukola argumentoi, että urheiluliittojen läheneminen on ollut menestyksellisintä juuri teollisuuspaikkakunnilla, ja että teollisuuden urheilutoiminnalla on hänen näkemyksensä mukaan ollut tätä kautta suuri edistävä voima koko maan urheilukansan yhdistämisessä ”*jo paljon ennen kuin olympiakisojen häly antoi ensimmäisen viitteen urheiluliittojen lähentymiseen*”. Tämän hän näkee selkeänä osoituksena työnantajien onnistuneesta ja oikean suuntaisesta työstä:

”Tämä eri leirien lähentyminen ensimmäiseksi teollisuusseuduilla osoittaa, että yhtiöiden urheilutoiminta oli useissa tapauksissa osannut lähestyä työväestöä oikein ottein kaikista ennen sotaa vallinneista puoluepoliittisista vaikeuksista huolimatta. Tämä oikea ote oli se, että työväestöä lähestyttiin ennakkoluulottomasti ja että neuvotteluissa, suunnitteluissa, kilpailujen järjestelyissä ym. myönnettiin sekä TUL:n seuroihin kuuluville että ns. porvarillisiin urheiluliittoihin lukeutuville urheilumiehille tasavertainen asema. Vaikka TUL:n seuroissa aina olikin joitakuuta politikoivia johtomiehiä, niin suurin osa rivimiehistä oli käsitykseni mukaan reilua urheiluväkeä, joka asetti urheiluasiat erilleen muusta järjestötyöstä. [–] ”¹²⁰

Yhteistyö seurojen ja teollisuusyhtiön välillä on urheilutoiminnassa paljon puhuttava ja iso kysymys. Puhuja korostaa, että myönteinen suhtautuminen myös TUL:n seuroihin on onnistumisen kan-

¹¹⁸ Kettunen 2002, 316–317; Ahvenisto 2008, s. 366–367; Raiskio 2012, 167–171; Katso myös samasta aiheesta Yhdysvalloissa Tone 1997, 94–97.

¹¹⁹ Jukola, ”*Liikuntakasvatus ja urheilu työväestön sosiaalisena huoltomuotona*”. Teollisuuden huoltopäälliköiden opastuskurssit 21.4.–26.4.1941. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 392). STK:n arkisto, ELKA.

¹²⁰ Jukola, ”*Liikuntakasvatus ja urheilu työväestön sosiaalisena huoltomuotona*”. Teollisuuden huoltopäälliköiden opastuskurssit 21.4.–26.4.1941. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 392). STK:n arkisto, ELKA.

nalta tärkeää ja mahdollistaa samalla urheilun kautta, puoluepoliittisista kiistoista huolimatta, työntekijöiden ”lähestymisen”. Jukola painottaakin yhteistyön merkitystä ja tasavertaista asemaa seurojen ja yhtiön välillä. Huomio kiinnittyy myös siihen, miten puheessa korostetaan tehdasurheilun kykyä lieventää poliittisia ristiriitoja itse toiminnan kautta, kunhan siihen vain suhtaudutaan oikealla tavalla ja vältetään negatiivisena esitettyä ”politikointia”, johon puhujan mukaan jotkut työväen urheilun edustajat ovat sortuneet. Toisaalta hän nostaa esiin myös lasten ja erityisesti poikien urheilun tärkeyden. Oikeanlaisessa ja aktiivisessa ohjauksessa poikien urheilutoiminnasta saadaan tästä toiminnasta koituva hyöty:

” Poikaohjaaja on siis välttämätön ja hänen onnistuessaan tehtävässään saadaan pojat pienestä pitäen ikään kuin taloon kiinni ja tulevaisuudessa sellaisista pojista saadaan luotettavaa ja kunnollista työntekijäainesta. [--] eivätkä myöskään ole enää yhtä alttiita kallistamaan korviaan kumouksellisille kiihoittajille.”¹²¹

Tehdasurheiluun liitetystä odotuksista ja sen merkityksestä kertoo myös paljon se, että aiheen ympärillä käytiin hyvin paljon keskustelua. Pelkästään urheiluun keskittyviä, teollisuuden urheiluedustajille tarkoitettuja neuvottelupäiviä järjestettiin tarkastelemanani ajankohtana jopa kolmena eri vuonna. Inkeri Ahvenisto on tutkimuksessaan osoittanut myös, miten urheilulla luotiin yhteisyyttä tehdasyhtiössä yli yhteiskuntaluokkarajojen.¹²²

Urheilun lisäksi myös muihin työntekijöiden vapaa-ajan viettoon ja koteihin liittyviin kysymyksiin suunnattiin modernissa paternalismissa paljon huomiota. Työntekijöiden asunto-olot olivat jo 1800-luvun loppupuolelta lähtien olleet yksi merkittävimmistä teollisuustyönantajien sosiaalisen huollon kohteista. Toisaalta asuntojen järjestäminen teollisuuslaitoksen puolesta nähtiin välttämättömyytenä tilanteessa, jossa teollisuuslaitos perustettiin maaseudulle. Asuinpaikkoja ei ollut ja jotta tehdas ylipäänsä saisi työntekijöitä, oli heille järjestettävä asunnot. Toisaalta asuntoja voitiin käyttää työnantajan kontrollin välineenä, sillä asunnon menettämisen pelko piti työntekijät kurissa ja nuhteessa.¹²³ Työnantajan järjestämän kodin merkitys teollisuuslaitoksen kannalta oli merkittävä monessa suhteessa. Vuoden 1918 tapahtumien syitä tulkittiin siten, että työntekijöiden sitominen paikkakuntaan ”irrallisina” kiertelevien joukkojen sijaan takaisi varmimmin yhteiskuntarauhan. Myös työntekijöiden sitoutuminen teollisuuslaitokseen oli tärkeää sodan aikana ja sen jälkeisinä vuosina, jolloin pula erityisesti ammattitaitoisista työntekijöistä oli suuri. Työnantajan tarjoamista hyvistä asuntoedellytyksistä tuli kilpailuvaltti, jolla uusia työntekijöitä houkuteltiin teollisuuslaitoksen palvelukseen ja

¹²¹ Jukola, ”Liikuntakasvatus ja urheilu työväestön sosiaalisena huoltomuotona”. Teollisuuden huoltopäälliköiden opastuskurssit 21.4.–26.4.1941. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 392). STK:n arkisto, ELKA.

¹²² Ahvenisto 2008, 362–368.

¹²³ Vauhkonen 2016, 83–84; Koivuniemi 2000, 181–198.

vanhojen työntekijöiden mielialat pidettiin tyytyväisinä.¹²⁴ Työntekijöiden asumiseen – kotiin – sisällytettiin kokonainen ideologia, jonka avulla kasvatettiin luotettavaa, sitoutunutta, tervettä ja tehokasta eli teollisuuslaitoksen työnantajan kannalta oikeanlaista työmiestä.¹²⁵ Tässä ideologiassa erittäin merkittävää roolia näytteli nainen, työmiehen vaimo ja kodin emäntä.

Ylipuutarhuri Reini kuvailee neuvottelupäivillä pitämässään alustuksessa idyllistä kotipuutarhan hoitoa ja sen tuottamia etuja:

*”Kotipuutarhahoitoahan käsittää kotipihojen järjestelmällistä viljelyä hyötyä ja kauneutta tuottavana puuhailuna. Tällä onkin äärettömän suuri merkitys, ei yksinomaan ruokavaliomme hyödyttäjänä, vaan siinä, että suurelta osalta tuon omassa puutarhassa puuhailun avulla säilytetään kaiken lisäksi kultainen kotionni. Onhan innostavaa perheenjäsenten, jotka palaavat esim jostaikin likaisesta tehdastyöstä tai yksitoikkoisesta konttoritehtävistään, kotiin saavuttuaan ja nautittuaan ateriansa, rientää kotipuutarhaansa. Täällä saa koko perhe iltaisin yhdessä toimia hyödyttämässä ja kaunistamassa koko kodin yhteistä etua. Tuollainen askartelu yhdistää kaikki perheenjäsenet, ja varmaan tällaisessa perheessä säilyy kotionni.”*¹²⁶

Reini vahvasti suosittelee puutarhanhoitoa työntekijöiden vapaa-ajan harrastuksena, sillä sen tuottaman hyödyn ravinnon muodossa lisäksi se hänen mukaansa edistää työntekijöiden ja koko heidän perheensä onnellisuutta. Tätä ”kultaista kotionnea” ja sen saavuttamista kuvatessaan Reini tulee myös samalla esitelleensä hyvin selvästi sellaista työläisperheen ihannetta, joka parhaiten istuisi työnantajien toiveisiin. Tässä puhtaassa ja kauniissa kodissa, jossa työntekijä mielellään osallistuu perheen yhteisen ”puuhailuun”, on otollinen paikka lepoon ja raskaasta työstä palautumiseen. Toisaalta tällainen harrastaminen tarjoaa sopivasti aktiviteetteja, eivätkä työntekijät kuluta vapaa-aikaansa muihin työnantajan kannalta epäilyttäviin harrastuksiin.

Sota-aika oli erilaisten kotitalousneuvontaan keskittyneiden järjestöjen nousukautta.¹²⁷ Oli myös työnantajien intressien mukaista järjestää kotitalousneuvontaa ja tätä kautta luoda sitä idyllistä työläiskotia, joka edisti työntekijöiden terveyttä, virkeyttä ja oikeanlaista mielialaa. Toki säännöstely- ja pula-ajan vuosina esimerkiksi palstaviljelyllä, puutarhanhoidolla tai vanhojen vaatteiden huoltamisella oli merkitystä aikana, jolloin kulutusmarkkinoilla oli ammottavia puutteita. Kuitenkin näiden ”terveellisten harrastusten” opettamisen ja markkinoinnin kautta pyrittiin vaikuttamaan voimakkaasti myös työntekijöiden mielialoihin ja edistämään työnantajien työläiskoti-ideologian omaksumista.¹²⁸

¹²⁴ Kettunen 1994, 166–169; Kettunen 2002, 272–274.

¹²⁵ Vauhkonen 2016, 83–85; Teräs 2009, 291.

¹²⁶ Reini, ”Näkökohtia puutarha- ja palstaviljelytoiminnan järjestelystä”. Naispuolisten sosiaalivirkailijain neuvottelupäivät Helsingissä 6.–7.11.1945. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

¹²⁷ Teräs 2009, 169.

¹²⁸ Vauhkonen 2016, 84.

Vaikka naisten työpanos teollisuudessa sodan aikana kasvoikin merkittävästi, toisen maailmansodan jälkeen voimistui eräänlainen kotikultti, jossa erityisesti työläisnaisen ensisijaisena roolina naimisiinmenon jälkeen nähtiin kodinhoito ja kasvatusta, kun taas miehen vastuulla oli perheen elättäminen. Myös 1940-luvulla kasvanut huoli syntyvyydestä ja sen nostamisesta markkinoi yleisesti naisen roolia äitinä. Tässä tehtävässä tunnustettiin myös mahdollisuus työnantajien sosiaalisen ja poliittisen kontrollin välikätenä. Hyvin hoidetussa kodissa, jossa vallitsee myönteinen mieliala, myös työmies viihtyisi ja pysyisi poissa huonoista elintavoista tai negatiivisesta politikoinnista.¹²⁹

Kaskela alustaa vuonna 1944 aihetta luottamuksellisten suhteiden rakentamisesta teollisuuslaitoksissa. Alustuksessa ja sitä seuranneessa keskustelussa näkyvään osaan nousee naiset – niin teollisuuslaitoksen työntekijät kuin työntekijöiden vaimotkin. Naisten kautta luottamuksen rakentaminen ja esimerkiksi virkailijoiden ja työntekijöiden välien lähentäminen esitetään hyvin otolliseksi ja tärkeäksi sosiaalitoiminnan muodoksi. Erityisesti keskustelussa vaihdetaan kokemuksia erilaisista naisille suunnatuista kursseista ja kerhoista, joiden todetaan toimivan erinomaisena keinona sosiaalitoiminnalle. Sosiaalipäällikkö Halia kertoo, kuinka heillä naisten kerhot on otettu todella hyvin vastaan ja niiden on koettu huomattavasti parantaneet mielialoja ja luottamuksellisia suhteita. Halia kuvailee, miten heillä järjestetty naisten ”*torstaikerho*” on ollut hyvin suosittu ihan pienistä työistä mummoihin. Hän pitää naisten toimintaa ja kodinhoidon merkitystä erittäin tärkeänä sosiaalitoiminnassa:

”Paras keino vaikuttaa mielialaan on kodin välitys. Työmiehille voidaan kyllä puhua ja koettaa vaikuttaa heihin, mutta jos vaimo kotona on välinpitämätön ja kylmä, ei mieskään välitä asiasta enempää. Jos kotona taas vallitsee aurinkoinen mieliala, tarttuu se mieheenkin. Moni asia on silloin paremmin. Tärkeää on siis erityisesti toiminta naisten parissa.”¹³⁰

Myös varatuomari Wallenius yhtyy edellisten puhujien mielipiteisiin ja tiivistää kuvaavasti: *”Mitä nainen tahtoo, sitä tahtoo Jumalakin.”¹³¹*

Vuonna 1947 neuvottelupäivillä keskustellaan talousopettaja Lempi Sulon teollisuuslaitosten kotitalousneuvontaa käsitelleen alustuksen jälkeen jälleen aktiivisesti erilaisista kotitalousopetuksen muodoista ja naisten kerhotoiminnasta. Sosiaalitarkastaja Ahlamo osallistuu keskusteluun kertomalla Karhulassa järjestetyistä ”*äitien illoista*” joissa pidetty kotia koskevia luontoja ja esitelmiä ja *”tällä tavoin on päästy kiinteään yhteyteen kymmenien kotien kanssa”*. Useissa teollisuuslaitoksissa on keskustelun mukaan saatu pelkästään positiivisia kokemuksia kotitalousneuvonnan järjestämisestä, ja

¹²⁹ Satka 1999, 313. Rahikainen 1996, 338; Satka 1993, 58–62, 68–71; Satka 1994, 79; Vauhkonen 2016, 84–85; Kettunen 2002, 302–303; Lempiäinen 2002, 27; Nevala 2002, 97; Helén 1997, 38–40.

¹³⁰ Keskustelu Kaskelan alustuksen ”*Virkailijain, työnjohtajien ja työntekijäin välisten luottamuksellisten suhteiden aikaansaaminen ja ylläpitäminen*” jälkeen. Sosiaalipäällikköiden neuvottelupäivät Helsingissä 19.–20.10.1944. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

¹³¹ Ibid.

monissa tehtaissa on järjestetty ”*morsiuskursseja*”. Säynätsalossa tämä neuvonta on keskitetty ammattikouluun, vaikka pääasiallinen tarkoitus onkin vain saada ”*kotia varten hyvät käsityö- ja talous- taidot*”. Pastori Korpijaakko osallistuu keskusteluun toteamalla, että ”*kotitalouden eri puolien edistäminen teollisuuden piirissä on erinomaisen tärkeä sen vuoksi, että kodin viihtyisyyden, hyvinvoinnin ja ruokavalion paranemisen kautta aikaansaavat vaikutukset tuntuvat hyvin laajalti ja monella tavalla työväestön elämässä ja työskentelyssä*”.¹³² Neuvottelupäivillä ollaankin yhtä mieltä siitä, että esimerkiksi juuri kotitalousneuvonta ja muu työntekijöiden kodin ilmapiiriin vaikuttava työ on ehdottoman tärkeä osa sosiaalitoimintaa. Teollisuuslaitoksen osuutta ei kyseenalaisteta oikeastaan ollenkaan, vaan päinvastoin katsotaan työn tuottavan selkeitä hyötyjä yhtiölle esimerkiksi työntekijöiden mielialoihin vaikuttamalla ja työnantajan sekä työntekijän välisen luottamuksen ja tehtaan yhteishengen kasvattamisessa.

Vuoden 1947 neuvottelupäivien keskustelussa vilahtaa aiempina vuosinakin ilmennyt ongelma siitä, etteivät työntekijät mielellään päästä työnantajan edustajaa kotiinsa ja tämä koetaan hankalaksi, sillä kotien olosuhteiden katsotaan niin huomattavissa määrin vaikuttavan myös työntekijöiden työntekoon ja siihen vaikuttaviin asioihin. Koti on naisen valtakuntaa ja juuri naisten harrastusten kautta päästään helpommin kiinni työntekijöiden kotioloihin. 1940-luvun loppupuolella sosiaalipäälliköiden keskusteluissa suositellaan usein varsinaisten kotikäyntien sijaan erilaisia teollisuuden järjestämiä kursseja, jotka mielellään pidettäisiin teollisuuslaitoksen omissa tiloissa. Keskustelussa todetaan myös, että monet työntekijöistä osallistuvat jopa hyvin mielellään nimenomaan teollisuuslaitoksen järjestämille kursseille ja vapaa-ajan toimintaan, sillä ne koetaan neutraalimmaksi kuin poliittiseksi leimautuneiden järjestöjen toiminta. Tämän argumentin totuusarvosta voidaan toki olla montaa mieltä, mutta huomionarvoista on, miten keskusteluissa korostetaan jälleen teollisuuden sosiaalitoiminnan irrallisuutta politiikasta.

Vielä seuraavallakin vuosikymmenellä sosiaalipäällikköjen puheissa kiinnitetään huomiota työntekijöiden kotiolojen ja vapaa-ajan harrastusten vaikutuksesta työntekoon. Yrityksen henkilösuhteiden parantamisesta puhuessaan filosofian maisteri Olavi Salosmaa toteaa:

”Näennäisesti ottaen ei luulisi myöskään työntekijän kotielämällä olevan mitään tekemistä hänen työnsä tai työnantajansa kanssa. Itse asiassa kuitenkin juuri kodin piirissä tai muuten työajan ulkopuolella saattaa monella olla hyvinkin vaikeita probleemoja, jotka ulottavat haitalli-

¹³² Keskustelu Sulon alustuksen ”*Teollisuuslaitosten kotitalousneuvonta*” jälkeen. Sosiaalivirkailijain neuvottelupäivät Helsingissä 20.–21.5.1947. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 1279). STK:n arkisto, ELKA.

*sen vaikutuksensa myös hänen työhönsä. Tässä kohdin voidaan ihmisiä auttaa kuitenkin tavallisesti vain suurta hienotunteisuutta noudattaen ja edellyttäen, että ensiksi on pystytty voittamaan heidän täysi luottamuksensa.*¹³³

Salosmaan puheesta käy ilmi myös työntekijöiden kotioloihin suunnatun sosiaalitoiminnan kahtiajakoisuus. Se on samanaikaisesti hyvin tärkeää, mutta myös ”suurta hienotunteisuutta” vaativaa. Salosmaa muistuttaa luottamuksen merkityksestä myös niissä tilanteissa, kun työntekijän työn ulkopuolisiin ongelmiin puututaan. Näitä huolia ei kuitenkaan pidä sivuuttaa, sillä tällaiset ongelmat usein vaikuttavat myös työaikaan. Sosiaalipäällikkö Arvo Alanne alustuksessaan vuonna 1958 puolustaa samaa ajattelumallia seuraavasti:

*”Monet ovatkin ne kauniit, hyvin hoidetut kodit joitten valtiattarena on teollisuuslaitoksen kerhotyössä valmennettu äiti. [--] Eikä tämäkään toiminta ole vailla laajempaakin merkitystä, miehen, perheenisän, työsuorituksen vaikuttavat puolestaan runsain määrin tasapainoiset koti-olot.”*¹³⁴

Kodin ja vapaa-ajan merkitys työhön nähdään edelleen yhtä tärkeänä. Oikeastaan kun 1940-luvun alkupuolella argumentoituiin ensisijaisesti kotien ja vaimojen kautta voitavan rakentaa luottamusta ja lähentää työntekijöitä johtoon, kohti 50-lukua tultaessa diskurssissa esiintyy entistä enemmän myös uusia argumentteja. Luottamuksen ja yhteishengen parantumisen lisäksi esitetään hyvillä kotioloilla voivan vaikuttaa myös suoraan työsuoritukseen ja näin työn tehokkuuteen.

Andrea Tone on tarkastellut Yhdysvaltojen *welfare-capitalismia* myös sukupuolen näkökulmasta. Tonen mukaan teollisuusyritysten sosiaaliohjelmilla selvästi vahvistettiin sukupuolten eroja. Suurimmat sosiaaliohjelmat otettiin aluksi ohjelmaan nimenomaan naisvaltaisilla aloilla. Naisille suunnatut sosiaaliset edut katsottiin naisia työelämässä suojeleviksi ja usein ne liittyivät naiselliseksi katsottuihin tehtäviin kuten kodinhoitoon. Naiset ajateltiin ikään kuin väliaikaisesti työssä olevina, tulevina vaimoina ja äiteinä, ja tätä silmällä pitäen myös sosiaaliset edut oli suunnattu. Naiset olivat kuitenkin huonommin palkattuja ja heikommin järjestäytyneitä kuin miehet. Tone toteaa, että naisten sosiaaliohjelmien taustalla oli yleinen poliittinen mielipide siitä, että naisia tarvitsee työelämässä suojella jonkinlaisena erityisenä ryhmänä ja näin naisten työoloihin pyrittiin erityisen aktiivisesti vaikuttaa myös lainsäädännöllä. Miehillä suunnatut sosiaaliohjelmat sen sijaan yleistyivät vasta myöhemmin

¹³³ Salosmaa, *Yrityksen henkilösuhteiden parantaminen*. Sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 17.–18.4.1950. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

¹³⁴ Alanne, *”Teollisuuskeskusten nuoriso”*. Sosiaalialan luento- ja neuvottelupäivät Helsingissä 1.–2.12.1958. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

ja niillä tuettiin vahvasti miehistä roolia perheen elättäjänä. Usein nämä sosiaaliset edut olivatkin rahallisia, kuten eläkeohjelmat, ja niillä tähdättiin pitkien työsuhteiden luomiseen.¹³⁵

Heikki Herlin kertoo, miten heidän yhtiössään on aloitettu niin kutsuttu ”kotiystävätoiminta” sota-aikana. Miesten ollessa rintamalla, vaimoja ja lapsia on yhtiön puolesta käyty tervehtimässä ja ”tutustumassa oloihin, joissa he elivät”. Näitä tervehtimiskäyntejä on hoitanut pääasiassa Herlinin vaimo yhdessä ”erään toisen rouvan kanssa”. Herlin suosittelee alustuksessaan vahvasti huoltopäälliköiden tällaista toimintaa järjestävän. Hän selventää vielä, että ”tarkoituksena on rakentaa ystävyys-suhteita perheiden välille, jotka aikaisemman käsityksen mukaan ovat toisistaan sosiaalisesti etäällä, vaikkakin maantieteellisesti lähekkäin.”. Alustuksessa korostetaan yhteishengen luomista, tasavertaisuutta ja henkisen avun merkitystä, mutta kuitenkin hyvin selväksi käy, miten eri asemassa esimerkiksi virkailijat ja heidän rouvansa ovat työläisiin nähden. Paternalistinen ajattelumalli näkyy selvästi tässä ”kotiystävätoiminnassa”, jossa työntekijät ovat niitä, kenelle ”henkistä apua” annetaan, kun taas työnantajan rouvan tervehtimisvierailullaan oletetaan sitä kykenevän antamaan. Toisaalta eri yhteiskuntaluokkia lähentävä toiminta ja niin työntekijöiden kuin virkailijoidenkin vaimojen ottaminen mukaan tehtaan huoltotoimintaan edustaa hyvin selvästi ajatusta yhtenäisestä tehdasperheestä, jossa on tärkeää, että myös esimerkiksi tehtaan johtajan vaimo olisi tietoinen työntekijöiden oloista.

Herlin esittää, että hänen ehdottamallaan toiminnalla voitaisiin tehokkaasti vaikuttaa teollisuuslaitoksen yhteishenkeen. Toki Herlin mainitsee, että korvaamatonta työtä kodeissa tekee myös yhtiön koulutettu terveystyöntekijä, mutta sen tueksi hän toteaa:

”Tehtaan johtajien, insinöörien, konttorimiesten tai työnjohtajien rouvat voisivat muodostaa ns maallikkokomitean joka antaa terveystyöntekijälle neuvoja, apua ja tukea ja samalla tutustuttaa nämä rouvat tehtaan sosiaaliseen rakenteeseen paremmin kuin mikään muu toiminta.”¹³⁶

Esimerkiksi tässä ilmenee hyvin sukupuolien välinen ero niin kutsutussa ”sosiaalisessa työssä”. Ensimmäinen oletus on, että tällaisia kotivierailuja hoitaisivat ainoastaan naispuoleiset henkilöt, miespuoleisen huoltopäällikön toimiessa toiminnan organisoijana. Toisekseen, vaikka esimerkiksi terveystyöntekijät ovat koulutettuja sosiaalisen alan tehtäviin, oletuksena on, että yhtä hyvin, ellei jopa paremmin, myös virkailijoiden rouvat soveltuisivat tehtävään. Tämä johtuu jonkinlaisesta ”sosiaalisesta mielestä”, joka naissukupuolella katsotaan luonnostaan olevan.

¹³⁵ Tone 1997, 140–172. Katso naisten työssäjaksamisen turvaamisesta lainsäädännöllä Suomessa esim. Bergholm 2003, 81, 87–88.

¹³⁶ Herlin, ”Työväen viihdytystoiminnasta kaupungeissa”. Teollisuuden huoltopäälliköiden opastuskurssit 21.4.–26.4.1941. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 392). STK:n arkisto, ELKA.

Alustusta seuranneessa keskustelussa nostetaan esiin kysymys rouvien hoitamasta kotiystävöitymisestä: ”Onkohan ihan tarkoituksenmukaista että virkailijoiden rouvat käy työläisten kodeissa, olisiko parempi että joku sellainen neuvoja?”¹³⁷ Kysyjä haluaisi kuulla lisää kokemuksia tällaisesta toiminnasta. Herlin vastaa, että välttämättä kyseessä ei tarvitse olla virkailijan vaimo, kuten heillä on ollut, tärkeintä hänen mukaansa on löytää tehtävään hyvin soveltuva henkilö. Hän lisää, että esimerkiksi Helsingissä on yleisesti tällaista toimintaa harrastettu myös varsinaisen tehtaan ulkopuolella olevien yläluokan edustajien rouvien puolesta. Epäilyksensä siis sille, miten työntekijät suhtautuvat tähän ”puhtaasti humanitaariseen apuun” on olemassa ja siitä kenties on kokemuksiaakin. Mahdollisia negatiivisia kokemuksia ei keskustelussa kuitenkaan tuoda esille, vaan tärkein ajatus on, että tällaisen työläisten koteihin suuntautuvan työn tulisi jatkua, sillä siitä on saatu hyviä kokemuksia.

Irma Sulkunen kuvaa tutkimuksissaan kaksijakoista kansalaisuutta, jonka kautta hän tarkastelee naisten osallistumista yhteiskunnalliseen vaikuttamiseen juuri tietynlaisen ”naiskansalaisuuden” kautta. Hänen mukaansa jo raittiusliike 1900-luvun alun Suomessa vahvasti kuvaa naisen ”luonnollisesta” asemasta äitinä ja kodin rakentajana. Toisaalta juuri kotitalouteen ja perheeseen liittyvät asiat olivat se elämänalue, jonka kautta naiset osallistuivat myös yhteiskunnalliseen keskusteluun ja politiikkaan. Tämä katsottiin etenkin ylempään yhteiskuntaluokkaan kuuluvien naisten rooliin. Sulkunen käyttää myös käsitettä ”hierarkkinen sisaruus”, jolla hän kuvaa tähän yhteiskunnalliseen äitiyden ideologiaan kuuluvia tasoja. Erityisesti työläisnaisten tärkein vastuualue oli kodin piirissä, kun taas ylemmän luokan naisten ”äitiys” ulottui julkiseen elämään ja tietynlaiseen kasvatustehtävään työväen naisten piirissä.¹³⁸ Naisen ensisijainen rooli perheenäitinä ja siihen liittyvä koti-ideologia näkyy tässä 1940-luvun puheessa, jossa naiset esitettiin usein kenties vain väliaikaisesti työntekijöinä, jotka kuitenkin työnantajan järjestämien morsius- ja kotitalouskurssien avulla valmistautuivat todelliseen tehtävänsä tulevana vaimoina. Puheessa virkailijoiden vaimojen osallistumisesta sosiaalitoimintaan kuvastuu hyvin heidän yhteiskunnalliseen äitiyteen liitetty kasvatustehtävä.

Vuonna 1944 sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivillä sosiaalijohtaja Kaskela pitää alustuksen luottamuksellisten suhteiden luomisesta ja ylläpitämisestä. Tärkein asia, jonka hän alustuksessaan nostaa esiin on luottamuksen rakentaminen juuri kotien ja vaimojen kautta. ”[--] työnantajan on pidettävä sopivalla tavalla kosketusta työntekijäin koteihin [--] ei riitä että asioita käsitellään vain konttorissa jonkin tiskin tai luukun välityksellä, vaan on päästävä välittömämpään kosketukseen ja se tapahtuu

¹³⁷ Keskustelu Herlinin alustuksen ”Työväen viihdytystoiminnasta kaupungeissa” jälkeen. Teollisuuden huoltopäälliköiden opastuskurssit 21.4.–26.4.1941. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 392). STK:n arkisto, ELKA.

¹³⁸ Sulkunen 1987, 158–164; Sulkunen 1989, 81–82, 93.

juuri kodissa.”¹³⁹ Kaskela toteaa, että sota on auttanut lähentämään eri yhteiskuntaluokkia toisiinsa ja täten helpottanut työtä koteihin päin. Kuitenkin hän kehottaa edelleen tätä suuntaa jatkettavan: ”Niihin [työntekijöiden koteihin] pitäisi myös tehtaan virkailijain ja työnjohtajien rouvien löytää tiensä, ollen siten aviopuolisoidensa apuna heidän sosiaalisessa työssään tehdaslaitoksen hyödyksi ja menestykseksi.” Kaskela siis yhtyy muutamaa vuotta aiemmin Herlinin ehdottamaan ajatukseen siitä, että virkailijoiden vaimojen kautta voitaisiin rakentaa yhteenkuuluvuutta työntekijöiden ja virkailijoiden välille. Nyt alustuksen jälkeisessä keskustelussa esiintyy selvästi enemmän tämän käytännön kyseenalaistamista. Puheenvuoroista ilmenee jälleen, etteivät vierailut työntekijöiden kodeissa ole välttämättä saaneet kovin hyvää vastaanottoa ja ongelmaksi on muodostunutkin se, ”miten päästä koteihin”. Sosiaalipäällikkö Kolkka ehdottaa, että työtä voisi tehdä teollisuuden palveluksessa olevien terveystyöntekijöiden avulla, sillä ”heillä on ammattinsa vuoksi laillista asiaa koteihin”. Eräessä puheenvuorossa esitetään, että koteihin voidaan olla yhteydessä lasten päivähoiton ”varjolla”. Tehokkaaksi koetusta sosiaalitoiminnan muodosta ei haluta luopua, mutta toimintatapoja täytyy päivittää paremmin uuteen sosiaalitoimintaan sopiviksi.

Kaskela toteaa alustuksessaan, että olisi erinomaista, jos teollisuuslaitoksissa olisi terveystyöntekijöiden lisäksi myös ”sosiaalisareita”. Juuri 1940-luvun puolivälissä teollisuuslaitoksiin palkattiin entistä enemmän naispuoleisia sosiaalivirkailijoita. Työntekijöiden vaimojen kautta voidaan Kaskelan mukaan saada todella paljon aikaiseksi luottamuksellisten suhteiden parantamisessa. Kuitenkin hän toteaa, että tämä tehtävä on ”arkaluonteisuutensa vuoksi uskottava vain erittäin taitavalle ja luonteeltaan sopivalle henkilölle”.¹⁴⁰ Erityisesti naispuolisista sosiaalivirkailijoista puhuttaessa korostuu vahvasti työn vaatimat ominaisuudet, jotka katsotaan enemmän liittyvän ihmisen persoonallisuuteen kuin varsinaisesti koulutukseen. Pätevän sosiaalisarean kuvattiin olevan sydämellinen, ahkera, viitsivä ja hyvä kuuntelija sekä lohduttaja. Näiden sosiaalisten taitojen lisäksi hänen tulisi myös hallita monipuolisesti kodinhoitoon liittyvät asiat aina ompelusta ruuanlaittoon ja syöpäläisten poistoon.¹⁴¹

Erot sukupuolten välillä näkyvät myös siinä, miten sosiaaliohjelmia käytännössä esimerkiksi Yhdysvalloissa toteutettiin. Tässä Tone näkee selkeän muutoksen tullessa vuosisadan alusta 1920-luvulle.

¹³⁹ Kaskela, ”Virkailijain, työnjohtajien ja työntekijöiden välisten luottamuksellisten suhteiden aikaansaaminen ja ylläpitäminen”. Sosiaalipäällikköiden neuvottelupäivät Helsingissä 19.–20.10.1944. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

¹⁴⁰ Kaskela, ”Virkailijain, työnjohtajien ja työntekijöiden välisten luottamuksellisten suhteiden aikaansaaminen ja ylläpitäminen” jälkeen. Sosiaalipäällikköiden neuvottelupäivät Helsingissä 19.–20.10.1944. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

¹⁴¹ Keskustelu Kaskelan alustuksen ”Virkailijain, työnjohtajien ja työntekijöiden välisten luottamuksellisten suhteiden aikaansaaminen ja ylläpitäminen” jälkeen. Sosiaalipäällikköiden neuvottelupäivät Helsingissä 19.–20.10.1944. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

Aluksi yritysten sosiaaliohjelmat oli suunnattu naisille, ja myös suurin osa sosiaalisen alan työntekijöistä oli naisia. Naisten katsottiin luontaisilta ominaisuuksiltaan soveltuvan sosiaaliseen työhön huomattavasti miehiä paremmin, ja sosiaaliohjelmia jopa markkinoitiin sen naisellisten, yrityksen pehmeämpien arvojen kautta. 1920-luvulle tultaessa tilanne kuitenkin muuttuu lähes pääläelleen ja samat naiselliset arvot, jotka aiemmin olivat sosiaalityöntekijöiden jonkinlaista ”luontaista ammattitaitoa”, argumentoivatkin nyt heitä vastaan. Sosiaaliohjelmat maskuliinisoituvat ja sosiaalityöntekijöiksi palkataan nyt ammattilaisia, miehiä, jotka tekevät päätökset järjellä tunteen ja vaistojen sijaan. Sosiaaliohjelmat, jotka aiemmin olivat naisten työkenttää ja naisille suunnattuja muuttuvat pääasiallisesti miehille suunnatuiksi ja suurin osa myös sosiaalityöntekijöistä on miehiä. Muutoksessa korostuu tieteellisyyden ja tehokkuuden argumentit hyvinvointiohjelmien perusteluina aiemman työnantajan työntekijöistään huolehtimisen sijaan.¹⁴²

Suomessakin ensimmäiset sosiaalista huoltoa toteuttaneet ammattientarkastajat olivat naisia. Kuitenkin sosiaalisen toiminnan alkaessa systematisoitua ja muodostua yhtiöissä omaksi osa-alueekseen, tämän toiminnan johdossa olivat miespuoleiset huoltopäälliköt. Esimerkiksi Huhtamäki-yhtymässä huoltopäällikön vastuulle kuului yhtiön huoltotyön johtaminen, valvominen ja kehittäminen, ulkopuolisesta ja sisäisestä mainonnasta huolehtiminen sekä yhteydenpito yhtymän ulkopuolisiin sidosryhmiin. Sen sijaan huoltosihteereiksi palkattiin naisia, joiden tehtäviin kuului lähinnä käytännön työt, naistyöntekijöiden opastaminen ja neuvonta sekä ”*henkilökohtaisen kosketuksen*” ylläpitäminen.¹⁴³

Vuonna 1945 Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto järjestää ensimmäistä kertaa neuvottelupäivät nimenomaan teollisuuden naispuoleisille sosiaalivirkailijoille. Neuvottelupäivät avaa varatuomari Ripatti, joka toteaa, että viime aikoina tärkeään sosiaaliseen huoltotyöhön on liittynyt lukuisasti myös naisia ja siksi heitä varten on haluttu järjestää omat neuvottelupäivät. Toki liitto on halunnut kutsua paikalle myös teollisuuden miespuoleisia sosiaalipäälliköitä ”*edistääkseen nais- ja miespuoleisten sosiaalivirkailijoiden välitöntä kosketusta ammattiasioissa laajemmalla rintamalla puunjalostusteollisuudessa*”. Syiksi naisten lisääntymiseen teollisuuden sosiaalitoiminnassa Ripatti listaa naistyövoiman lisääntymisen teollisuudessa, sodan aiheuttamien elintarvike- ja vaatehuollon kysymysten lisääntymisen sekä sen, että sosiaalinen huoltotyö suuntautuu tehdaspaikkakunnilla yhä enemmän myös työpaikan ulkopuolelle, työntekijöiden koteihin ja perheisiin:

¹⁴² Tone 1997, 226–244. Tarkastelen tieteellisyyden ja tehokkuuden argumenttia sosiaalitoiminnan perusteluna tarkemmin seuraavassa luvussa.

¹⁴³ Kettunen 2002, 313–314; Teräs 2009, s. 293.

”Tehdaslaitoksissa työskentelevien naisten työolojen kehittäminen, tehostunut terveyden ja sairaanhoito sekä lastensuojelu on sitonut piiriinsä entistään enemmän ammattitaitoista naistyövoimaa. Samaten kotitalous, asuntohoidto, henkiset harrastukset, liikuntakasvatustyö ja lomankäytön edistäminen ovat tehtäviä, joiden hoitamisessa on jouduttu joko kokonaan tai huomattavassa määrin turvautumaan naisten apuun.”¹⁴⁴

Naiset olivat mukana työelämässä ja sosiaalitoiminnassa, mutta kuitenkin omilla ”naisellisilla” osa-alueillaan. Tämä näkyy konkreettisesti esimerkiksi listatessa naispuoleisten sosiaalivirkailijoiden neuvottelupäivien alustusten aiheita: lastenseimien ja päiväkotien toiminta, kesäkaitsija- ja kesäsiirtolatoiminta, puutarha- ja palstanviljelytoiminta, tehtaiden terveydenhuolto, naisten liikunta, kotitalouden kohottaminen ja kotien henkisen tason nostaminen, naispuoleisten sosiaalivirkailijoiden tehtävät ja asema.¹⁴⁵ Sen lisäksi, että edellä listattujen kaltaisten sosiaalitoiminnan muotojen laajentuminen vaati naispuoleisia sosiaalivirkailijoita, tähän vaikutti myös naistyöntekijöiden lisääntyminen tehtailla. Kuten varatuomari Wallenius toteaa: *”Joka on tehnyt sosiaalista työtä, on huomannut, että miesten on vaikea suhtautua naisia koskeviin asioihin.”¹⁴⁶*

Selkeän sukupuolten välisen jaottelun lisäksi sosiaalitoiminnassa näkyi myös hierarkkisuus eri työntekijäryhmien välillä. Perinteisesti teollisuusyhteisö jakautui niin toimenkuvaltaan kuin myös sosiaaliselta statukseltaan ja elämäntavoiltaan selkeästi erillisiin ryhmiin: työläiset, työnjohtajat, konttorivirkailijat, insinöörit ja tehtaan johtaja. Inkeri Ahvenisto on kiinnittänyt Verlan tehdasyhtiötä tutkiesaan huomiota siihen, miten eri ryhmien väliset erot ja hierarkia näkyvät ihan fyysisestikin tehtaan ympäristössä. Tehtaan rakennuttamat työläisten ja virkailijoiden asunnot, tehtaan johtajan asunnosta puhumattakaan, viestittävät yhteisössä vallitsevaa hierarkiaa sijoittelultaan, arkkitehtuuriltaan ja jopa maalivalinnoiltaan. Tällainen oli tietenkin näkyvämpää maaseutukunnissa, jossa teollisuuslaitoksen kaavoitusoikeus ulottui laajemmalle alalle. Toisaalta Ahveniston mukaan asumisella luotiin myös yhteisyyttä tehtaan työntekijöiden keskuudessa esimerkiksi suhteessa muihin paikkakuntalaisiin.¹⁴⁷

Vaikka sosiaalitoiminnalla pyrittiin luomaan yhtenäistä yhteisöä, tämä ei silti tarkoittanut eri ryhmien tasavertaisuutta. Monet sosiaaliset edut olivat vielä 1940- ja 50-luvuilla erilaisia riippuen ryhmästä, johon tehdasyhteisössä kuului. Tämä johtui ensisijaisesti aatteellisesta erosta työntekijöiden ja virkailijoiden välillä. Kun virkailijoiden katsottiin toimivan yhtiön edustajina, myös esimerkiksi työntekijöiden

¹⁴⁴ Ripatti, *”Avajaispuhe”*. Naispuolisten sosiaalivirkailijain neuvottelupäivät Helsingissä 6.–7.11.1945. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

¹⁴⁵ Ohjelma. Naispuolisten sosiaalivirkailijain neuvottelupäivät Helsingissä 6.–7.11.1945. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

¹⁴⁶ Keskustelu Kaskelan alustuksen *”Virkailijain, työnjohtajien ja työntekijäin välisen luottamuksellisten suhteiden aikaansaaminen ja ylläpitäminen”* jälkeen. Sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 19.–20.10.1944. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

¹⁴⁷ Ahvenisto 2008, 95–100.

kijöihin päin, olivat monet sosiaaliset edut heille eräänlaisena palkan lisänä korvausta yhtiöön sitoutumisesta. Työntekijöiden sosiaalisia etuuksia sen sijaan käytettiin työnantajan kontrollin välineenä ja ne saattoivatkin olla riippuvaisia esimerkiksi poissaolojen määrästä. Toisaalta toisen maailmansodan jälkeen alkoi muodostua käytäntöjä, jotka muuttivat tätä hierarkiaa. Vuonna 1946 tulleen tuotantomitealain myötä ilmestyi työpolitiikkaankin uusi käsite, *toimihenkilö*, jolla tarkoitettiin konttorihenkilökuntaa, työnjohtajia ja teknikkoja. Työnantajien kannalta tämä oli ristiriitaista, sillä toimihenkilöinä työskentelevien asema työnantajan edustajana työläisiin päin oli tärkeä työnjohtovaltaa edustava arvo. Kuitenkin samaan aikaan toimihenkilöt alkoivat osallistua työmarkkinaneuvotteluihin järjestöinä, joilla oli vaatimuksia työnantajia kohtaan, aivan kuten muillakin työntekijäjärjestöillä. Perinteisten hierarkkisten jaotteluiden rinnalle muodostui uusi jako työntekijöihin ja toimihenkilöihin, jotka yhdessä muodostivat yrityksen *henkilöstön*. Tämä uusi käsite alkoi koota teollisuuslaitoksessa työskenteleviä henkilöitä yhteen – ei vain allekkaisiksi, vaan myös rinnakkaiksi ryhmiksi yrityksen sisällä. Myös sosiaalitoimintaa ja sosiaalisia etuuksia pyrittiin yhtenäistämään eri työntekijäryhmien välillä.¹⁴⁸

Kaskelan alustus *Virkaileijain, työnjohtajien ja työntekijäin välisten luottamuksellisten suhteiden aikaansaaminen ja ylläpitäminen* neuvottelupäivillä 1944 osoittaa selvästi yhteistyön ja yhtenä kokonaisuutena toimivan tehtaan ihanteen hänen käyttäessään metaforaa ”*teollisuusruumista*”, jonka osat toimivat yhteisen tavoitteen eteen. Tehtaan työntekijät, työnjohtajat ja virkaileijat ovat kuin saman ruumiin eri osia, joilla jokaisella on oma tehtävänsä. Kuitenkin samaisesta puheesta tulee myös hyvin selvästi ilmi se, että osa näistä ruumiinosista on ”*vähemmän tärkeitä*” ja erityisesti näitä osia silmällä pitäen on käynyt selväksi, että ”*teollisuusruumiissa täytyy olla aivojen lisäksi myös lämmin sydän, jotta sen pumppuama veri lämmittäisi vähemmän tärkeitäkin ruumiin osia, antaen niille ravintona työhalua ja -kykyä*”.¹⁴⁹ Puheessa on ilmeistä ajatus hierarkiasta tehdasyhteisössä, johon kuuluvat aivot, sydän ja ne vähemmän tärkeät ruumiin osat, joita ei erikseen lähdetä tässä erittelemään. Jokaisella teollisuuslaitoksen jäsenellä on oma tärkeä tehtävänsä täytettävänä, mutta myös selvä oma paikkansa hierarkkisessa järjestelmässä. Tasa-arvoisia nämä tehtävät eivät ole. Kaskelan muotoilu tarjoaa myös osuvan esimerkin Pauli Kettusen tulkinnasta, jonka mukaan käsitys tuotannosta ja teollisuuslaitoksesta funktionaalisen yhteistoimintana tarjosi osaltaan teollisuuslaitoksen sisäiselle hierarkialle vahvan perustelun.¹⁵⁰

¹⁴⁸ Kettunen 2002, 330–334; Vauhkonen 2016, 85–88.

¹⁴⁹ Kaskela, ”*Virkaileijain, työnjohtajien ja työntekijäin välisten luottamuksellisten suhteiden aikaansaaminen ja ylläpitäminen*”. Sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 19.–20.10.1944. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

¹⁵⁰ Kettunen 1994, 259; Kettunen 2002, 318–319.

Tämä hierarkia näkyy hyvin myös vapaa-ajan harrastuksissa. Kaskela esittää, että parhaiten luottamusta voidaan rakentaa juuri vapaa-ajan harrastusten parissa, jossa tärkeää on, ettei se näyttyädy ”*työnantajan tyrkytyksenä henkilöstölleen, vaan että juuri itse henkilöstö saadaan sopivin keinoin aloitteen tekijöiksi ja jatkuvaan omatoimisuuteen asian edistämiseksi*”. Tälle omatoimisuudelle on kuitenkin rajansa ja jos työnantajien on vältettävä liiallista tyrkyttämistä työntekijöiden luottamuksen saavuttamiseksi, myös toisin päin luottamuksen rakentamisessa on vielä työnsarkaa. Kaskela nimittäin lisää vielä: ”*Tietysti työnantajan valvovan silmän tulee tarkkailla näitä pyrintöjä ja se käy parhaiten siten, että virkailijakunta runsaslukuisesti osallistuu näihin rientoihin.*”¹⁵¹ Tehdasyhteisön yhteisissä harrastuksissa virkailijoilla on vastuunsa toimia työnantajan ”*valvovana silmänä*” ja esimerkkinä työntekijöille osallistua aktiivisesti tehtaan vapaa-ajan toimintaan. Hyvänä esimerkkinä tästä virkailijoiden roolista vapaa-ajan harrastuksissa jonkinlaisena valvojana on esimerkiksi lomatoiminta, jota Ilkka Laurila esittelee alustuksessaan vuonna 1941. Hän kuvailee, miten hyvä tilaisuus erilaiset ryhmämatkat ovat tehtaan virkailijoille osallistua työntekijöiden kanssa samoille matkoille ryhmän johtajina. Tällainen toiminta antaa hänen mukaansa virkailijoille mahdollisuuden toimia esimerkkinä työntekijöille, jotka eivät ehkä ole niin kokeneita matkailussa.¹⁵²

Myös Pauli Kettunen toteaa, että vaikka esimerkiksi tehdaslehdissä koetettiin puhua tasavertaisesti koko tehdasperheelle, puhetavoissa on usein paternalistinen valistava ote, jonka työläiset todennäköisesti kokivat alistavana.¹⁵³ Työntekijöitä haluttiin ohjata työnantajan kannalta oikeanlaiseen vapaa-aikaan, ja usein tässä puheessa painotettiin työntekijöiden omatoimisuuden merkitystä. Lähes yhtä usein puheessa kuitenkin esiintyi holhoavaa ajattelutapaa, jossa sosiaalipäälliköt tuntuvat tietävän työntekijöiden oikeanlaisen vapaa-ajan vieton ja todelliset tarpeet heitä itseään paremmin. Myös esimerkiksi Jussi Vauhkonen ja Kari Teräs tunnustavat vielä sotien jälkeenkin tällaista ajatusmallia työnantajien pyrkimyksissä sosiaalitoiminnallaan kasvattaa työntekijöistä vastuullisia, kurinalaisia ja yhteistyökykyisiä.¹⁵⁴

Usein poliittisiksi koetut ristiriidat työntekijöiden ja johtohenkilöstön välillä saattoivat aiheuttaa konflikteja, jotka olivat omiaan rikkomaan kuvaa yhtenäisestä teollisuusperheestä ja tehtaasta tuotannollisena kokonaisuutena.¹⁵⁵ Luokkavastakohdan ja sosiaalisen eriarvoisuuden lieventäminen olikin

¹⁵¹ Kaskela, ”*Virkailijain, työnjohtajien ja työntekijäin välisten luottamuksellisten suhteiden aikaansaaminen ja ylläpitäminen*”. Sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 19.–20.10.1944. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

¹⁵² Laurila, ”*Lomahuolto ja työväen viihdytystoiminta maaseudulla*”. Teollisuuden huoltopäälliköiden opastuskurssit 21.4.–26.4.1941. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 392). STK:n arkisto, ELKA.

¹⁵³ Kettunen 2002, 318–319.

¹⁵⁴ Vauhkonen 2016, 84; Teräs 1992, 267–269.

¹⁵⁵ Kettunen 2002, 327–330.

merkittävä sosiaalitoiminnan tehtävä, vaikka samaan aikaan hierarkkisuus näkyy selvästi neuvottelupäivilläkin diskursseissa, joissa puhutaan työntekijöistä ja heihin kohdistetusta sosiaalitoiminnasta – ei työntekijöille.

3.4. Sosiaalipäälliköt eturintamassa luottamusta rakentamassa

Akseli Kaskela alustuksessaan vuoden 1944 neuvottelupäivillä kuvaa kuinka entistä paremmin on alettu ymmärtämään sen tärkeys, että teollisuuslaitoksessa on myös ”lämmän sydän”. Tällä ”teollisuusruumiin osalla” hän viittaa tietenkin sosiaalipäällikköön, joka tehtaan johdon eli ”aivojen” rinnalla huolehtii teollisuuslaitoksen toiminnasta. Kaskelan mukaan oikeudenmukainen kohtelu ja ”sosiaalinen mieli” ovat tärkeimmät asiat luottamuksellisten suhteiden muodostumisessa ja tämän oikeanlaisen suhtautumisen leviäminen teollisuudessa on sosiaalipäälliköille asetettu tehtävä. Tässä suhtautumisessa on kuitenkin ilmeisesti ollut haasteita erityisesti työnjohtajien keskuudessa, ja Kaskela toteaa olevan harmillista, ettei insinöörien koulutuksessa kiinnitetä tähän asiaan tarpeeksi huomiota. Hän kokee tämän olevan asia johon ehdottomasti pitäisi saada muutos koko teollisuuden piirissä:

”Kaikkialla olisi ryhdyttävä järjestämään virkailija- ja työnjohtajakunnan lisäkouluttamista alaisten käsittelytaidossa. Se voisi tapahtua joko kerho- tai kurssitoiminnan muodossa. Niissä teollisuuslaitoksissa, joissa asian hyväksi on jo jotain tehty, on todettu, että määrätyn väliajoin pidetyt luennot ja niiden johdosta käydyt keskustelut ovat olleet tuloksellisia. Kysymyksen esille ottaminen saattaa joissakin tapauksissa olla arkaluontoinen asia, mutta sosiaalisen kehityksen ja teollisuuden edun nimessä se on kuitenkin täysin paikallaan.”¹⁵⁶

Keskustelussa sosiaalipäällikkö Jakonen Säteri Oy:stä vahvistaa tämän kertomalla hyviä kokemuksia heidän yhtiössään järjestetyistä keskustelutilaisuuksista, jotka ”ovat olleet hyviä ja niihin on saatu osallistumaan paljon väkeä”. Jakonen toteaa, että tietenkin keskustelutilaisuuksien järjestelyissä on ollut haasteita, mutta ne on onnistuneesti saatu ratkaistuksi. Puheista on tulkittavissa, että työnjohtajien valistaminen asiassa kohtaa myös eriäviä mielipiteitä ja Kaskelan sanoin saattaa olla ”arkaluontoinen asia”. Kuitenkin sekä Kaskela että Säteri haluavat sosiaalipäälliköitä kannustaa tähän työhön ja ovat sitä mieltä, että suurimmassa vastuussa teollisuuslaitoksessa toteutuvasta oikeudenmukaisuudesta ja sosiaalisesta mielestä on lopulta sosiaalipäällikkö, jonka tehtävänä on esimerkiksi juuri työnjohtajienkin saaminen asian kannalle.

Sotien jälkeen muuttuneet poliittiset suhteet niin puoluepolitiikassa, kuin työmarkkinoillakin, nosti työnjohtajat entistä keskeisempään asemaan, kuten Kettunen kuvaa, eräänlaisina työnantajan luottamusmiehinä. Työnjohtotaitojen merkitys nähtiin ratkaisevana ja huolestuneina todettiin, että tämä

¹⁵⁶Kaskela, ”Virkailijain, työnjohtajien ja työntekijäin välisten luottamuksellisten suhteiden aikaansaaminen ja ylläpitäminen”. Sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 19.–20.10.1944. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

kaipaisi monissa teollisuuslaitoksissa selvää parannusta. Työnjohtamistaitojen esiintuonti ja työnjohtajien kouluttaminen olivat tärkeitä asioita, joiden edistämiseksi vuonna 1946 työnantajajärjestöt perustivat Teollisuuden työnjohto-opiston. Myös esimerkiksi Huhtamäki-yhtymässä toimineen työnjohtoryhmän merkitys kasvoi sodan jälkeen. Huhtamäen tavoitteena oli työnjohtoryhmää muodostaessaan ja siihen henkilöitä kouluttaessaan lisätä yhtymän johtohenkilökunnan ja työntekijöiden yhteenkuuluvaisuuden tunnetta kouluttamalla myös suomalaisia työnjohtajia. Tämä ryhmä muodostui tärkeäksi yhtiön sisäiseksi sidosryhmäksi, jonka vastuulla oli yhtiön yhteishengen ja luottamuksellisen ilmapiiirin vaaliminen. Johtoryhmälle järjestettiin kokouksia, jossa käsiteltiin paitsi elintarviketeollisuuden ammattikysymyksiä, myös työn johtamiseen liittyviä ”sielutieteellisiä” alustuksia. Työnjohtajien koulutuksessa näkyy hyvin myös se, miten uudella tavalla työtä ja työntekijöitä koskeva, tutkimuksiin perustuva tieto, nousi ajankohtaiseksi.¹⁵⁷

Keijo Keravuoren alustus neuvottelupäivillä vuonna 1950 käsittelee sosiaalipäällikön roolia teollisuusyrityksen ”henkilöstöasioissa”: ”*Sosiaalityön eräitä tärkeimpiä päämääriä – työntekijöiden hyvinvoinnin edistämisen ohessa – on luottamuksellisten suhteiden luominen työnantajan ja työntekijöiden välille ja siten yrityksen ja sen työntekijöiden menestymisen turvaaminen.*”¹⁵⁸ Puheessaan hän painottaakin luottamuksellisten suhteiden rakentamista jopa sosiaalipäällikön kaikkein tärkeimpänä tehtävänä, ja perusteluissaan esittää, että näin sosiaalipäälliköt omalta osaltaan edistävät myös yrityksen taloudellista menestystä. Tärkeänä väylänä olivat työnjohtajat, joiden ”*oikeanlaisen suhtautumisen*” työntekijöihin oli pitkälti sosiaalipäällikön vastuulla.

4. Tehokkuus

Toisen maailmansodan aikana teollisuus joutui todellisten haasteiden keskelle. Ulkomaisen tuonnin varassa olevista raaka-aineista oli huutava pula ja tuotantovälineitä sekä koneita oli erittäin vaikea saada. Esimerkiksi paperiteollisuudessa ei juuri tehty suurempia investointeja, vaan tuotantoa hoidettiin vanhoilla koneilla. Pulaa oli myös ammattitaitoisista työntekijöistä. Samaan aikaan kun lähes kaikista tuotantotekijöistä oli puutetta, paineet tuotannon kasvattamiselle oli monilla aloilla suuret, sillä sodan lopputulos ratkaistiin myös tuotantolinjoilla. Ratkaisuksi asetettiin tehostaminen ja rationalisointi. Rationalisoinnista oli Suomessa puhuttu aiemminkin, mutta juuri sotavuosien ja niitä seuranneen säännöstelytalouden vaatimukset käynnistivät rationalisoinnin laajemmassa ja systemaattisemmassa mittakaavassa. Olosuhteista johtuen rationalisointi ei teollisuudessa tarkoittanut kuitenkaan esimerkiksi uusien koneiden ja laitteiden hankkimista, vaan ennen kaikkea niukkojen raaka-

¹⁵⁷ Kettunen 2002, 313; Teräs 2009, 300–301.

¹⁵⁸ Keravuori, ”*Sosiaalipäällikkö ja henkilöstöasiat*”. Sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 17.–18.4.1950. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

aineiden ja niin määrällisesti kuin ammattitaidollisestikin puutteellisen työntekijäaineksen työn tehostamista.¹⁵⁹

Säännöstelytalous vaikutti paitsi teollisuuteen, myös jokaiseen kotitalouteen. Tehostamisesta tuli välttämätöntä kaikilla elämän osa-alueilla. Pauli Kettunen toteaaakin, että vaikka joihinkin rationalisointitoimenpiteisiin suhtauduttiin työntekijöiden keskuudessa hyvinkin kielteisesti, tehostamisen tarve oli varsin yleisesti hyväksytty tosiasia. Suomessa vasta sota-aikana systemaattisemmin käynnistetty rationalisointi ja sen perustelut kytkettiin vahvasti yhteiseen kansalliseen tehtävään, joka pakon edessä vaati jokaisen kansalaisen ponnistuksia ja myötämielisyyttä. Kaninvälisestikin rationalisointiin olennaisesti kuulunut tieteellisen tiedon ja tutkimuksen liittäminen teolliseen tuotantoon, näkyi myös suomalaisessa tehostamiskeskustelussa. Työnantajat halusivat kuitenkin painottaa yhdysvaltalaisen ja eurooppalaisen rationalisoinnin eroa ja sitä, kuinka suomalaisessa mallissa keskiöön nostettiin ihminen, tärkein tuotannontekijä. Teollisuuden sosiaalitoiminnalla pyrittiin osallistumaan tuotannon tehostamiseen, keskittymällä monin eri tavoin juuri tähän herkipään tuotannontekijään. Sosiaalitoiminnan kannattajat uskoivat vahvasti, että työntekijöiden oloihin vaikuttamalla voitiin vaikuttaa myös tehokkuuteen – terve ja hyvinvoiva työntekijä olisi myös tehokas työntekijä.¹⁶⁰ Tässä luvussa tarkastelenkin tehokkuusdiskurssia teollisuuden sosiaalitoiminnan perusteluna.

4.1. Hyvinvoiva työntekijä – tuotannon tärkein tekijä

Karikoski avaa vuoden 1944 sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivät ja muistuttaa avauspuheessaan työtehon kasvamisen välttämättömyydestä:

”Näissä olosuhteissa tarvitaan tosiaan työnantajalta taitoa, viisautta ja harkintakykyä, jotta hän pystyisi mukautumaan kaikkeen siihen uuteen, mitä käsilläoleva murrosaika tuo mukanaan, samalla kun hänen on vastattava siitä, että työteho työpaikoilla ei alene vaan päinvastoin lisääntyy, jotta se tuotanto, joka on välttämätöntä voidaksemme elää, voitaisiin pitää käynnissä.”¹⁶¹

Tuotannon tehostaminen esitettiin neuvottelupäivien juhlavissa aloituspuheenvuoroissa usein Karikosken tapaan yhteisenä tehtävänä, josta koko kansakunnan selviytyminen ja menestys riippuivat. Sama argumentti toistuu vuotta myöhemmin johtaja Ossi Holmströmin Suomen Työnantajain Keskusliiton järjestämien urheiluedustajien neuvottelupäivien avauspuheessa:

”Tällaisesta sosiaalisesta työhön liittyvästä toiminnasta on suoranaista etua niinhyvin yhteiskunnalle kuin teollisuuden palveluksessa olevalle henkilöstölle, mutta myös työnantajille, sillä terveet ja henkisesti vireät työntekijät omaavat yleensä hyvän työtehon, vaikuttaen siten myös tuotannon kohoamiseen, joka tällä hetkellä on kansamme elinehtojen tärkeimpiä ellei tärkein

¹⁵⁹ Teräs 2009, 161; Ahvenisto 2008, 387.

¹⁶⁰ Kettunen 2002, 322–323. Mansner 1984, 264; Kettunen 1994, 261–264; Teräs 2009, 301–305, 315.

¹⁶¹ Karikoski ”Avajaispuhe”. Sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 19.–20.10.1944. Suomen Puunjalostus-ollisuuden Työnantajaliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

*perusedellytys. Väli rauhan ehtojen tinkimätön noudattaminen asettaa tuotannolliselle toiminnallemme erittäin raskaita vaatimuksia. Jos emme me kykene allekirjoittamaamme sitoumusta täyttämään, mistä olisi seurauksena arvaamattomia lisävaikeuksia muutenkin kriittisessä tilanteessamme.*¹⁶²

Puheessa perustellaan teollisuuden urheilutoiminnan merkitystä sillä, että se edesauttaa työntekijöiden terveyttä ja ”henkistä vireyttä” jonka Holmström toteaa vaikuttavan myös työtehoon positiivisesti. Tämän hän toteaa ikään kuin kaikkien tiedossa olevana faktana, joka ei sen enempää perusteluja kaipaa. Holmströmin toteaa tehostamisen olevan yksinkertaisesti välttämätöntä tilanteessa, jossa koko Suomi nyt on. Kansallinen velvollisuus liitetään kiinteästi myös tehostamisen ja tuotannon kasvun puolesta argumentointiin, joka oikeastaan onkin koko teollisuuden tärkein kansallinen tehtävä ja sosiaalisen toiminnan perimmäinen tavoite.

Kari Teräs toteaa myös suomalaisessa rationalisointikeskustelussa vaikuttaneen Heikki Huhtamäen perustelleen rationalisoinnin välttämättömyyttä sota- ja jälleenrakennusajan kansallisella velvollisuudella. Huhtamäki koki yrittäjien yhteiskunnallisen vastuunoton erittäin merkittävänä arvona ja esittää yritystoiminnan ensisijaisesti koko yhteiskuntaa palvelevana, ei niinkään yksityisen yrityksen voiton maksimoimisesta tavoittelevana toimintana. Hän argumentoi kokonaisvaltaisen ja ihmisen huomioonottavan rationalisoinnin puolesta, missä yrittäjien yhteistyöllä voitiin saavuttaa koko yhteiskuntaa hyödyttäviä tuloksia. Teräksen mukaan sosiaalitoiminta liittyi Suomessa tehokkuuden lisäämiseen nimenomaan ”ihmisen rationalisoinnin” kautta. Sosiaalitoiminnalla vaikutettiin työntekijöiden henkisen ja fyysisen kunnon parantamiseen sekä taloudellisen aseman turvaamiseen. Kun nämä asiat olivat kunnossa, ajateltiin että työntekijä pystyi keskittymään työhönsä ja suoriutumaan siitä tehokkaammin. Tätä tavoiteltiin esimerkiksi järjestämällä työntekijöiden fyysistä kuntoa parantavaa toimintaa, jolla paitsi parannettiin suorituskykyä ja terveyttä myös kompensoitiin raskaan ja ehkä yksipuoleisenkin työn rasituksia. Erilaisilla harrastustoiminnoilla luotiin myös luottamuksellista ilmapii-riä työpaikalla ja lisättiin yhteishenkeä, jolloin työntekijä tunsu työniloa ja näki työnsä merkityksen koko yhtiön kannalta tärkeänä. Myös konkreettisesti työntekijöiden arkea helpottavat palvelut, kuten lastenhoito ja vaikkapa yhtiön oma kauppa, helpottivat kotiaskareiden ja työn yhdistämistä, vähensivät poissaoloja ja tehostivat työtä.¹⁶³

Naispuoleisten sosiaalivirkailijoiden neuvottelupäivillä Akseli Kaskela selventää kuulijoilleen ”yksityisen ihmisen” työtehoon vaikuttavia tekijöitä. Hänen mukaansa nämä tekijät voidaan jakaa kolmeen

¹⁶² Holmström ”*Avajaispuhe*”. Jäsentoiminimien urheiluedustajien neuvottelupäivät Helsingissä 7.–8.5.1945. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 393). STK:n arkisto, ELKA.

¹⁶³ Teräs 2009, 297–298; Ahvenisto 2008, 419–436.

pääryhmään, jotka ovat työntekijän henkilökohtaiset tekijät, työpaikalla vallitsevat olosuhteet ja työpaikan ulkopuolella olevat tekijät. Ryhmittelyään Kaskela tarkentaa erittelemällä, että henkilökohtaisiin tekijöihin kuuluu esimerkiksi työntekijän ammattitaito ja fyysinen sekä ”henkinen” kunto. Työpaikalla vallitsevista olosuhteista tärkeimpänä hän mainitsee työn johtamisen, mutta myös ruokailu, vaatetus, pukeutumis- ja peseytymistilat, sekä työturvallisuus tulisi ottaa huomioon tässä kategoriassa. Työpaikan ulkopuolella olevia tekijöitä hän kuvailee näin:

”Niistä lähinnä mainittava ihmisen koti- ja perheolot, jotka hyvin ratkaisevalla tavalla välillisesti vaikuttavat ihmisen työntekoon. Jos perhe-elämä on riitaista, niin perheenpää suorittaa työnsä heikosti. kolmas työpaikan ulkopuolella vaikuttavista tekijöistä on se, mitä vapaa-ajan harrastuksia ihmisellä on ja miten hän ne järjestää. Työntekijälle ja virkailijallehan jää kuitenkin melkoinen osa vuorokaudesta itseään varten. Jos hän tämän ajan oikealla tavalla käyttää, parantaa se huomattavasti hänen työtehoansa, työtarmoansa ja ansiokykyänsä. [--] Edellä olen koettanut selvittää niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat yksityisen ihmisen työtehoon. Kun työteho puolestaan vaikuttaa tuotantoon, niin tässä mainittuja seikkoja voidaan samalla pitää osaltaan tuotantoprosessiin vaikuttavina tekijöinä. Ja mainittujen seikkojen toisistaan riippuvaisuuteen onkin syytä kiinnittää huomiota silloin, kun puhutaan teollisuuden sosiaalitoiminnasta.”¹⁶⁴

Kaskelan mukaan nämä kaikki kolme osa-alueetta kuuluvat teollisuuden sosiaalitoiminnan piiriin, myös työn ulkopuoleiset asiat. Hän alustuksessaan tähdentää, että nämä kaikki osa-alueet ovat osittain riippuvaisia toisistaan ja ne kaikki vaikuttavat työntekijän tehokkuuteen ja tätä kautta koko teollisuuslaitoksen tuotantoon ja niinpä niihin tulisi ehdottomasti sosiaalitoiminnassa kiinnittää huomiota. Vuonna 1955 työtehon parantamisesta ja sen kiinteästä yhteydestä teollisuuden sosiaalitoimintaan sen koko laajuudessa, on muodostunut niin tärkeä arvo, että sitä selvennetään myös sosiaalitoiminnassa työskenteleville naisvirkailijoille. Kaskela haluaa vielä erikseen muistuttaa, että sosiaalityö ei ole hyväntekeväisyyttä, vaan sen avulla pyritään järjestämään sellaiset olosuhteet, että ne positiivisesti vaikuttavat ihmisen työtehoon ja täten tuotantoon. Tämä jokaisen sosiaaliseen toimintaan osallistuvan tulee ymmärtää ja ottaa huomioon työssään, myös käytännön sosiaalityötä tekevien naispuoleisten virkailijoiden.

Olavi Salosmaa esittelee sosiaalipäällikköiden neuvottelupäivillä 1950 Yhdysvalloissa harjoitettua ”henkilöstösuhdetoimintaa” ja näiden ulkomailla saatujen kokemusten perusteella argumentoi, miten yrityksen hyvien henkilöstösuhteiden hoitamisesta saataisiin etuja myös Suomessa, jossa asiaa pitäisi hänen mukaansa kehittää entisestään. Tämän argumentin tueksi hän esittää pitkän alustuksen, jossa hän vetoaa omakohtaisiin kokemuksiinsa Yhdysvalloista ja ennen kaikkea tieteellisten tutkimusten

¹⁶⁴ Kaskela, ”Naispuolisten sosiaalivirkailijain tehtävät ja asema teollisuuslaitoksessa”. Naispuolisten sosiaalivirkailijain neuvottelupäivät Helsingissä 6.–7.11.1945. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

tuloksiin, jotka selvästi osoittavat henkilöstösuhdetoiminnan kannattavaksi. Salosmaa aloittaa alustuksensa toteamalla ”numeroiden valossa” miten valtava tuotannon tehostuminen on jo saatu Suomessa aikaan työn teknillisellä rationalisoinnilla:

”Ei ollut tavatonta, että rationalisoinnin alkuaikoina melko helposti ja yksinkertaisin rationalisointitoimenpitein saatettiin nostaa teollisuuslaitoksen toimintateho jopa kaksinkertaiseksi ja melko yleisesti saavutettiin verrattaen nopeasti ainakin 30–40 %:n tehon nousu. Nämä muutamat numerot riittänevät osoittamaan, miten valtavat mittasuhteet ja merkityksen omaavasta työstä tässä oli sekä yksityisen liikelaitoksen että kansantalouden kokonaisuuden kannalta kysymys. – Mutta on olemassa toinen ala, jolla meillä tällä hetkellä voidaan nähdä avautuvan samaa suuruusluokkaa olevia – ehkäpä laajempiakin – näköaloja ja mahdollisuuksia – Tarkoitetaan tällä niitä mahdollisuuksia, joita liikeyritykselle tarjoutuu sen ryhtyessä suunnitelmallisesti ja määrätietoisesti hoitamaan ja käyttämään hyväkseen palveluksessaan olevaa ihmisainesta – henkilökuntaansa.”¹⁶⁵

Salosmaa korostaa, miten suuri mahdollisuus nimenomaan sosiaalipäälliköillä ja teollisuuden sosiaalitoiminnalla on vaikuttaa teollisuuden tuotannon kasvuun ja toteaa, että Yhdysvalloissa ollaan ”tunnustettu totuus, että yrityksen henkilökunta on sen suurin ja tärkein omaisuusarvo”. Salosmaa asettaa suuret odotukset tälle ”henkilöstön rationalisoinnille”. Tämä ajatus esiintyy yleisesti neuvottelupäivillä. Sosiaalipäälliköt uskovat työnsä erittäin suureen merkitykseen koko teollisuuden kannalta ja näkevät tällä työllä olevan vielä paljon potentiaalia esimerkiksi tuotannon kasvattamisessa. Salosmaa esittää alustuksensa sanoman taakse, rationalisointiopeille tyypillisesti, vakuuttavaa tutkimuksiin perustuvaa numerotietoa. Loppukaneettina esitetty, Yhdysvalloissakin ”tunnustettu totuus” ei myöskään jätä juuri sijaa kyseenalaistamiselle. Alustusta seuranneessa keskustelussa ei eriviä mielipiteitä esitetäkään, vaan kirjuri tiivistää keskustelun tulokseksi, että henkilöstöpolitiikan rationalisointi ansaitsee Suomessa yhtä suuren huomion kuin teknillinenkin rationalisointi. Tämän puolesta puhuu selkeät tulokset ja se tosiasia, että ”kansainvälinen kilpailu tulee ennen tai myöhemmin pakottamaan meidät tutkimaan myös niitä mahdollisuuksia kohottaa tuotantoa ja alentaa kustannuksia, mitä oikein hoidettu henkilösuhdetoiminta tarjoaa”.¹⁶⁶ Kansainvälisessä kilpailussa menestyäkseen Suomessa on aika alkaa tosissaan kehittämään myös henkilösuhde-asioita ja ottaa esimerkkiä ulkomaalaisista kokemuksista.

Keijo Keravuoren toteamus vuonna 1950 kuvastaa sosiaalitoiminnan tyypillistä perustelua: ”Yhä selvemmin on tunnettu ajatus: ’Mitä tyytyväisempiä Haarlan tehtaiden miehet ovat, sitä enemmän ja

¹⁶⁵ Salosmaa, ”Yrityksen henkilösuhteiden parantaminen”. Sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 17.–18.4.1950. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

¹⁶⁶ Keskustelun tiivistys Salosmaan alustuksen ”Yrityksen henkilösuhteiden parantaminen” ja Keravuoren alustuksen ”Sosiaalipäällikkö ja henkilöstöasiat” jälkeen. Sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 17.–18.4.1950. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

sitä parempaa paperia Haarlan tehtaat valmistavat.”¹⁶⁷ Oloihinsa tyytyväisten työntekijöiden uskotaan tekevän myös työnsä paremmin. Jussi Vauhkonen analysoi omassa tutkimuksessaan, että sosiaalitoiminnan perustelut keskittyvätkin sotien jälkeen yhä enemmän tehtaiden sisäisiin asioihin, kuten tuotannon kasvattamiseen.¹⁶⁸ Toki vielä sodan jälkeenkin kansantalouden kasvattaminen ja yhteisistä jälleenrakennuksen ja sotakorvausten ponnisteluista selviäminen säilyvät vahvana diskurssina ja perusteluna, mutta nyt kansallisen yhtenäisyyden ja eheyttämisen rinnalle nousee entistä selvemmin käsitys työntekijöistä tuotannon subjekteina. Työntekijät käsitetään tuotannon tekijänä ja teollisuusyhtiöiden eräänlaisena inhimillisenä pääomana, jonka toimintaan vaikuttamalla voidaan vaikuttaa koko tuotantoprosessiin.

Akseli Kaskelan puheissa kuuluu ajatus ihmisestä yhtenä tuotannon tekijänä. Hän käyttää argumentoinnissaan neuvottelupäivillä yleisemminkin käytettyä kone-metaforaa:

*”Tärkein ratas työn koneistossa on ihminen. Mitä voimakkaampi, taitavampi ja kestävämpi hän on, sitä varmemmin tuotannon pyörät pyörivät häiriintymättä. Mutta työ kuluttaa ihmistä niin kuin se kuluttaa myös koneita. Tiedämme, kuinka tärkeätä on määrätyn väliajoin voidella koneita ja suorittaa niissä välttämättömiä korjauksia. Koneita on yleensä tarkoin hoidettava, etteivät ne joutuisi epäkuuntoon ja aiheuttaisi työssä keskeytystä. Samanlainen elävä kone on myös ihminen. Sitä on myös voideltava, hoidettava ja remonteerattava.”*¹⁶⁹

Kaskela kuvailee työntekijän oleva ”*ratas työkoneistossa*”. Alustuksensa hän piti urheiluedustajien neuvottelupäivillä ja kielikuvalla perustellaankin urheilun merkitystä osana teollisuuden sosiaalitoimintaa. Kaskelan mukaan aivan yhtä luonnollista kuin se, että koneita pitää huoltaa, voidella ja korjata, on myös se, että tätä ihmisistä koostuvaa ”*elävää konetta*” tulee huoltaa. Toisaalta puheesta huokuu myös funktionalistinen ajattelu, jossa ihminen on yksi ratas, osa koneistoa, jonka jokaisen osan tulee toimia moitteetta, jotta teollisuuslaitos voi suorittaa tehtävänsä. Teollisuuden piirissä työskenteleville teknillinen rationalisointi ja koneiden huolto on ehkäpä tutumpaa asiaa ja sosiaalitoimintaa perustellaan tätä kautta, herkimmän tuotannon tekijän huoltona. Vuonna 1955 naispuoleisten sosiaalipäällikköiden neuvottelupäivillä, kun Kaskela määrittelee tuotantoon vaikuttavia tekijöitä, hän toteaa: ”*ensinnä on kait mainittava työvoima eli henkilökunta, henkilöstö. Voidaan käyttää myös nimitystä elävä työvoima.*” Tämä elävä työvoima ei siis ole vain yksi tuotannon tekijä, vaan jopa niistä kaikista merkittävin. Muita tuotannon tekijöitä hän listaa käyttövoiman eli energian, koneet ja välineet, laitokset ja rakennukset. Näiden tekijöiden lisäksi tietenkin tuotantoon vaikuttaa pääoma ja

¹⁶⁷ Keravuori, ”*Sosiaalipäällikkö ja henkilöstöasiat*”. Sosiaalipäällikköiden neuvottelupäivät Helsingissä 17.–18.4.1950. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

¹⁶⁸ Vauhkonen 2016, 76.

¹⁶⁹ Kaskela, ”*Urheilun asema ja tehtävät teollisuuslaitosten sosiaalisessa työssä sekä teollisuuslaitosten ja urheiluseurojen välinen yhteistoiminta*”. Jäsenoiminimien urheiluedustajien neuvottelupäivät Helsingissä 28.–29.12.1944. Suomen työnantajain keskusliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 393). STK:n arkisto, ELKA.

raaka-aineet. Vaikka Kaskela sujuvasti ja useissa yhteyksissä rinnastaakin työntekijät koneiden kaltaisiksi osaksi tuotantoa, hän myös huomauttaa, ettei tämä elävä tuotannontekijä ole vain tärkein, vaan myös vaativin:

”Ihminen on alusta loppuun se tekijä, joka on määräävä myöskin tuotannollisessa toiminnassa. Mutta se on myöskin sen vaikein tekijä. Kun me tutkimme tämän työvoiman merkitystä ja käyttöä, niin me joudumme hyvin monien pulmien eteen. Tavallinen mekaaninen kone toimii sen mukaan, kun se on suunniteltu, rakennettu ja asennettu paikoilleen. Ja kun sitä hoidetaan, remonteerataan, niin se käy vuodesta toiseen samalla tavalla. Mutta ihmisen asentaminen paikoilleen ei olekaan niin yksinkertainen tehtävä. Hänen hoitamisensa ja hyödyn ottaminen hänestä tuotannolle on huomattavasti vaikeampi tehtävä kuin koneen käsittely. Tämä johtuu siitä, että ihminen on kaikkein monipuolisin, herkin ja hienoin ”kone” ja ihmeellisintä, ei ole yhtään ihmistä, joka olisi samanlainen kuin toinen.”¹⁷⁰

Kaskela antaa puheessaan arvoa niille, jotka teollisuudessa osallistuvat tämän ”herkimmän koneiston osan käsittelyyn”. Hän toteaa, ettei se ole helppoa työtä, mutta sitäkin merkittävämpää. Työntekijät tulee ”asettaa paikalleen” ja niitä tulee ”huoltaa” oikein. Sosiaalitoiminnan Kaskela määrittelee puheessaan toiminnaksi, jolla tätä tärkeintä tuotannontekijää huolletaan ja hoidetaan, jotta siitä saataisiin ”otettua suurin mahdollinen hyöty”.

Urheiluedustajien neuvottelupäivillä 1948 voimistelunopettaja Sven-Eric Fagerholm vetoaa teollisuuden urheilun puolesta työskenteleviin ”teollisuuslaitoksen tärkeinä koneenhoitajina”:

”Pitäkäämme kuitenkin mielessämme, että ihminen on koko tuotantoprosessin tärkein kone. Eiköhän silloin olisi syytä hoitaa tätä konetta parhaimmalla mahdollisella tavalla? Te liikuntakasvatuksen palvelijat ja terveyden vaalijat muodostatte varsin tärkeän ryhmän teollisuuslaitosten koneenhoitajista, haluaisin melkeimpä sanoa tärkeimmän, sillä loppujen lopuksi kunkin henkilön terveys ratkaisee hänen henkilökohtaisen panoksensa yhteisessä työssä, mekaaniset tekijät eivät yksin pysty viemään lopulliseen päämäärään.”¹⁷¹

Fagerholmin mukaan esimerkiksi työpaikkavoimistelu tai muu tehdasurheilu on paras mahdollinen keino vaikuttaa työntekijöiden fyysiseen kuntoon ja terveyteen ja sitä kautta myös heidän suorituskykyyn työssään. Keskustelussa todetaan, että teollisuudessa suoritettava yksipuoleinen ja raskas työ vaikuttaa ihmisen terveyteen ja fyysiseen kuntoon ja jollei näitä hoideta, työkyky ja -teho alenee. Niinpä teollisuuslaitosten urheiluohjaajat ovat puhujan mielestä jopa tärkeimpiä ”koneenhoitajia” teollisuudessa. Tehokkuuden diskurssissa toistuvasti todetaan, etteivät mekaaniset tekijät yksin vaikuta tuotantoon, vaan myös inhimillisillä tekijöillä on tässä huomattava arvo. Tämän inhimillisen

¹⁷⁰ Kaskela, ”Sosiaalinen toiminta tuotantoprosessin osana”. Naissosiaalivirkailijoiden neuvottelupäivät Helsingissä 31.1.–1.2.1955. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

¹⁷¹ Fagerholm, ”Työpaikkavoimistelu”. Teollisuuslaitosten urheiluedustajien neuvottelupäivät Helsingissä 8.–9.6.1948. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA

tekijän puolesta argumentoidessa kuitenkin lähes toistuvasti turvaudutaan mekaniikasta tuttuun sanastoon ja mielikuviin.

Työnantajat halusivatkin varmistaa, että työntekijät käyttäisivät vapaa-aikansa ”oikein”, eikä esimerkiksi huonotapaisiin ja terveyttä heikentäviin ajanvietteisiin. Ajatuksena oli, että työntekijöiden vapaa-ajan vietto vaikuttaa välillisesti myös työntekijöiden työkykyyn. Sosiaalitoiminta olikin tärkeä väline työnantajien omien tavoitteiden ajamisessa. Ajateltiin myös, että kun työntekijä tunsii olonsa turvatuksi niin sairauden, vanhuuden tai tapaturman sattuessa, hänen ei tarvinnut huolehtia tällaisista asioista, vaan pystyi sen sijaan keskittymään tehokkaammin työhönsä. Niinpä laajalla sosiaalitoiminnalla voitiin vaikuttaa työntekijöiden tehokkuuteen monella eri tavalla. Huhtamäki-yhtymässä ajatus vietiin niin pitkälle, että yhtiössä laadittiin vuonna 1944 erillinen sosiaalisen huollon ohjesääntö, jossa määriteltiin tarkkaa ne sosiaaliset edut, jotka työntekijä oli oikeutettu saamaan. Tämä ohjesääntö sisälsi laajasti koko ihmisen elämän kaaren aina syntymästä hautauskuluihin. Näin haluttiin yhtiössä osoittaa, että ihmisestä, inhimillisestä tuotannontekijästä, todella pidettiin huolta ja sitä arvostettiin.¹⁷²

Myös eversti Karikoski puhuu vuoden 1946 terveydellisten neuvottelupäivien avauspuheessaan ”ihmisestä tuotannontekijänä”:

”Olemme kaikki tietoisia siitä, että jokaisen ihmisen kallein omaisuus on hänen terveytensä. Jos sitten ajattelemme asiaa myös työnantajan ja maan tuotantoelämän kannalta, on todettava, että sama ihminen on myös tuotantoprosessin tärkein ja samalla sen herkin tekijä. Jos me pidämme näitä tosiasioita lähtökohtana, käy selväksi, että yhteiskunnan on kiinnitettävä huomiota jäsentensä terveydentilaan, ja että yhteiskunta on velvollinen kiinnittämään huomiota erikoisesti niiden jäsentensä terveyteen, jotka tavalla tai toisella osallistuvat tuotantoprosessiin. Tästä syystä on jo lakimääräisiäkin säännöksiä olemassa, jotka velvoittavat työnantajan huolehtimaan siitä, että tuotanto hänen johtamassaan ja omistamassaan yrityksessä tapahtuu niin terveellisissä olosuhteissa kuin suinkin on mahdollista. Mutta olen myös vakuuttunut siitä, että jokainen järjestäytynyt ja vastuullinen työnantaja Suomessa on tietoinen, ettei se, mitä laki mahdollisesti säätelee tai määrää, vielä riitä tämän tärkeän asian järjestämiseksi ja ratkaisemiseksi.”¹⁷³

Karikosken mukaan yhteiskunnalla oli velvollisuus huolehtia kansalaisten terveydestä jo kansantaloudelliseltakin kannalta, sillä tuotantoon osallistuvien ihmisten terveys on aivan avainasemassa teollisuuden tuottamassa yhteiskunnallisessakin hyödyssä. Kuitenkin valtion säätämien työntekijöiden terveyttä suojelevien lakien lisäksi Karikoski katsoo myös työnantajilla olevan vastuu asiassa. Hän kertoo olevansa vakuuttunut siitä, että ”vastuullinen työnantaja” ymmärtää, ettei työntekijöistä huolehtiminen ole pelkästään valtion lainsäädännön asia. Kari Teräksen mukaan myös Heikki Huhtamäki argumentoi vastuunsa tuntevan työnantajan ymmärtävän, että työntekijöistä huolehtiminen on vietävä

¹⁷² Teräs 2009, 291–295; Tone 1997, 78–80.

¹⁷³ Karikoski, ”Avajaispuhe”. Teollisuuden terveydenhoidolliset neuvottelupäivät Helsingissä 19.–20.3.1946. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 390). STK:n arkisto, ELKA.

pidemmälle kuin lakissäteisesti on pakollista. Tämän Huhtamäki esitti olevan tärkeää yhtiön taloudellisen menestyksen ja tehokkuuden näkökulmasta katsottuna.¹⁷⁴ Oikeastaan, nimenomaan teollisuuslaitosten työnantajien sosiaalitoiminnalla korostettiin olevan taloudellinen tarkoitus, tehokkuuden ja tuotannon kasvu. Keijo Keravuori erittelee työnantajien ja yhteiskunnan sosiaalisen työn merkityseroja seuraavasti:

”Olisi muistettava, että valtio ja kunnat suorittavat huoltotyötä, erinäiset yhteisöt harjoittavat armeliaisuustyötä ja hyväntekeväisyyttä, mutta liike- ja teollisuuslaitosten sosiaalityö ja henkilöstöasioiden hoitaminen tähtäävät etupäässä tuotannon kohottamiseen huolehtimalla tuotannon tärkeimmän tekijän, ihmisen, hyvinvoinnista.”¹⁷⁵

Teollisuuden sosiaalitoiminnassa ja sen perusteluissa tärkeään osaan nostettiin tuotannolliset tavoitteet ja taloudelliset näkökulmat, se ei ole ”armeliaisuuteen” perustuvaa hyväntekeväisyyttä. Teollisuuslaitoksessa vallitsevat hyvät olosuhteet ja sosiaaliset edut sekä luottamukselliset suhteet ja hyvä yhteishenki tähtäsivät lopulta kaikki tehokkuuteen ja yrityksen taloudelliseen menestykseen. Vastaava ajattelumalli oli hyvin keskeisessä asemassa myös Yhdysvaltalaisten työnantajien harjoittamassa welfare capitalism -politiikassa.¹⁷⁶

4.2. Ei tunteella, vaan tiedolla ja järjellä

Kari Teräs osoittaa, miten Heikki Huhtamäki näki sosiaalisen työn kuuluvan yritystoimintaan samalla tavoin kuin esimerkiksi muutkin tuotantoon liittyvät investoinnit. Huhtamäki näkyvänä ”sosiaalisen yrityksen” puolestapuhujana uskoi vahvasti, että sosiaalitoiminnan aiheuttamat kulut maksaisivat itsensä takaisin esimerkiksi työntekijöiden tehokkuudessa. Kuten neuvottelupäivien keskusteluista ilmenee, monet kuitenkin epäilivät ja kritisoivat sosiaalitoiminnan suuriksi kasvaneita kuluja. Myös Huhtamäki joutui perustelemaan sosiaalitoiminnan aiheuttamien kustannusten arvoa, omankin yhtiönsä johtoryhmälle.¹⁷⁷

Majuri Eero Kivelä puhuu vuonna 1945 kaupunkiteollisuuden asuntokysymyksestä. Asuntotoiminta on perinteisesti yksi teollisuuslaitoksille eniten kuluja aiheuttanut sosiaalitoiminnan muoto. Kivelä perustaa alustuksensa esimerkkiin, jossa hän esittelee tarkkoja lukuja tonttien hintojen kehityksestä Tampereella. Numerot puhuvat puolestaan asuntoiminnan kannattavuudesta, kun niitä tarkastellaan oikeasta näkökulmasta:

¹⁷⁴ Teräs 2009, 291–295.

¹⁷⁵ Keravuori, ”Sosiaalipäällikkö ja henkilöstöasiat”. Sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 17.–18.4.1950. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

¹⁷⁶ Kettunen 2002, 315–316; Ahvenisto 2008, 423; Anttila 2005, 193–194; Tone 1997, 66–73.

¹⁷⁷ Teräs 2009, 296–297.

”Edellä esittämäni numerot osoittanevat tarpeeksi selvästi, että teollisuuden oma-asutustoiminta, katseltaessa asioita vähintäänkin pidemmästä näkökulmasta, varmasti kannattaa. Ja tällöin voidaan mennä vielä varsin huomattavien etujen myöntämiseen, joita ei ole syytä katsoa suorastaan palkkaetuihin kuuluviksi, sillä teollisuuden asutustoiminto ei saa lähteä siltä pohjalta, että se olisi tuottava yritys, vaan yksi sosiaalisen työn muoto, mihin teollisuuden kannattaa päinvastoin uhrata varoja. En lähde tässä tekemään selkoa niistä monista eduista, mitä pysyvästä ammattitaitoisesta ja tyytyväisestä henkilökunnasta teollisuuslaitokselle on, sillä uskon, että se meille itse kullekin on korostamattakin selvä. Haluan vain korostaa vielä sitä seikkaa, että meillä ei ole varaa pitää Helsingin ja sieltä käsin muihin suurempiin kaupunkeihin levinyttä irrallista väestöä, jota työnantaja käsittelee massana, johon nähden hän voi omaksua asenteen, että maksamansa palkan perusteella 8 tuntia kuuluu yksinomaan hänelle ja muusta hän ei ole vastuussa. Uskon, että viime päivien korpilakot ovat tässä suhteessa avanneet jokaisen silmät näkemään, mihin tällainen järjestelmä johtaa, enkä puutukaan asian tähän puoleen sen enempää.”¹⁷⁸

Numerotiedon lisäksi Kivelä argumentoi sosiaalitoimintaan käytettävien varojen puolesta kääntämällä kustannuskysymyksen päälaelleen. Hän toteaa, ettei teollisuudella ole varaa kohdata niitä ongelmia, joita syntyy, ellei työväen asutustoimintaan uhrata tarpeeksi rahaa ja huomiota. Muistuttamalla *”viime päivien korpilakoista”* Kivelä myös väläyttää niitä uhkakuvia, jotka työnantajia odottavat, mikäli asiaan ei suhtauduta vakavasti.

Sosiaalitoiminnan kustannukset olivat esillä neuvottelupäivillä käydyissä keskusteluissa varsin tiuhaan ja enenevässä määrin 40-luvun lopulla ja 50-luvulla. Akseli Kaskelan alustus *”Nykyhetken näköaloja teollisuuden sosiaalitoiminnassa”* vuoden 1950 neuvottelupäivillä alkaa toteamuksella niistä lukuisista taloudellisista haasteista, joiden kanssa suomalainen teollisuus joutuu kamppailemaan yrittäessään pärjätä maailman markkinoilla. Haasteita luo muun muassa pääoman puute, jonka johdosta teknisiä laitteita ei voida uusia. Kaskelan mukaan myös *”viimeaikainen”* valtion talouspolitiikka Suomessa, on aiheuttanut tuotantokustannusten nousua, joka vaikeuttaa kilpailuasetelmaa kansainvälisesti. Myös sosiaalisen lainsäädännön kehitys on tuonut lisärasituksia työnantajille. Tästä esimerkkinä Kaskela nostaa lapsilisälain. Lisääntyvät pakolliset kulut asettavat teollisuuden harjoittaman vapaaehtoisen sosiaalitoiminnan uudelleentarkastelun kohteeksi. Erityisesti 1950-luvun neuvottelupäiville tyypilliseen tapaan Kaskela perustaa argumentointinsa lukuihin ja prosenttiosuuksiin tarkastellessaan sosiaalitoiminnan kustannuksia:

”Tämän johdosta useassa teollisuuslaitoksessa on katsottu asialliseksi suhtautua pidättyväisesti vapaaehtoisen sosiaalisen toiminnan aiheuttamiin menoihin. V. 1948 teollisuuden sosiaalikulut kokonaisuudessaan tekivät lähes 17 % maksetuista palkoista, eli 31.500:- markkaa keskimäärin jokaista työntekijää kohden vuodessa. Sosiaalikulujen kokonaisumma teollisuudessa mainittuna vuonna oli n. 11 miljardia markkaa. Edellä esitettyjä tosiseikkoja ja näköaloja taustana pitäen joudutaan teollisuuden sosiaalitoiminnan kehittämistä suunniteltaessa pakostakin

¹⁷⁸ Kivelä, *”Kaupunkiteollisuuden asunto- ja omakotikysymykset”*. Sosiaalipäälliköiden Neuvottelupäivät Helsingissä 21.–22.3.1945. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

tarkoin harkitsemaan ensinnäkin työmme suhdetta koko tuotannolliseen toimintaan ja toiseksi siihen liittyviä työmuotoja.”¹⁷⁹

Luvut eivät kuitenkaan kerro kaikkea, kun kyseessä on ihminen. Tätä kautta löytyy teollisuuden sosiaalitoiminnan – myös vapaaehtoisen – tarpeellisuuden ydin; ihminen tuotannontekijänä. Kaskela haluaakin muistuttaa, että:

”Ihminen ei kuitenkaan elä pelkästä työstä ja leivästä, vaan myös siitä, mitä hän vapaa-aikoinaan harrastaa. Sanotaan, että työ tekee työntekijän, mutta vapaa-aika tekee ihmisen. Kun hyvä ja oikeamielinen ihminen on tavallisesti myös hyvä työntekijä, on vapaa-ajan harrastustoiminnan järjestäminen työnantajankin kannalta katsottuna tarpeellista.”

Kaskela haluaa kuitenkin myös huomauttaa, että sosiaalitoiminnassa on paljon kehitettävää. Yhtenä ongelmana hän mainitsee sen, että *”useissa tehdaslaitoksissa tällä alalla on liian vähän työvoimaa”*. Alustuksen mukaan sosiaalista toimintaa on jatkuvasti kehitettävä, jotta se voisi kehittyä *”entistään tärkeämmäksi tekijäksi tuotannollisen toiminnan laajassa koneistossa.”* Yhtenä osana tuotantoa, sosiaalitoimintaan tulisi sijoittaa jopa enemmän, esimerkiksi ammattitaitoisten tekijöiden kautta. Loppuun Kaskela vielä toteaa *”Järki ja sydän sopusoinnussa keskenään ovat menestyksellisen sosiaalisen työn avain”*. Tämä kielikuva järjestä ja sydäimestä kuvaa hyvin muuttuneita sosiaalitoimintaan liittyvässä diskurssissa muuttuneita painotuksia. Kun vertaa esimerkiksi sota-ajan argumentointiin, jossa sosiaalipäällikköä nimenomaan kuvattiin lämpimänä pumpaavana sydämenä ja painotettiin inhimillisyyttä sosiaalipäällikön ominaisuuksissa, 50-luvulla argumentoinnissa vedotaan yhä selvemmin järkipäälliköiden ja ammattimaiseen sosiaalitoiminnan johtamiseen. Sosiaalipäälliköiden inhimillinen ja lämmin sydän on saanut rinnalleen myös laskevat aivot.

Sosiaalitoiminnan kustannuksista puhuttaessa nähdään myös sosiaalitoiminnan määritelmä ja tarkoitus uudelta näkökulmasta:

*”Sosiaalitoiminnan kustannuksiin on viime aikoina kiinnitetty paljon huomiota. – Suurin osa vapaaehtoisen sosiaalitoiminnan kustannuksista liittyy aivan välittömästi tuotantokustannuksiin. Esimerkkinä mainittakoon asuntotoiminta. Maaseudulle perustettava tehdas ei voi ryhtyä toimimaan, ennenkuin sillä on työntekijöitä. Näiden saaminen edellyttää asuntojen rakentamista, joten toimenpide on yhtä tärkeä kuin tehdasrakennusten rakentaminen. Varsinaista sosiaalitoimintaa suoritetaan oikeastaan vasta sitten, kun luodaan asuntojen viihtyisyyttä. – Sangen paljon tehokasta sosiaalitoimintaa voidaan tehdä myös siten, ettei se vaadi kustannuksia kuin nimeksi (vapaa-ajan harrastukset, työntekijäin kohtelu, ’meidän tehtaamme’-hengen luominen ym.) Tämän vuoksi sosiaalitoiminnan tehokkuutta ja määrää ei voidakaan laskea lähimainkaan rahassa”*¹⁸⁰

¹⁷⁹ Kaskela, *”Nykyhetken näköaloja teollisuuden sosiaalitoiminnassa”*. Sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 17.–18.4.1950. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

¹⁸⁰ Keravuori, *”Sosiaalipäällikkö ja henkilöstöasiat”*. Sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 17.–18.4.1950. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

Keijo Keravuori toteaa, ettei perinteisesti sosiaalitoiminnan kuluiksi lasketut kustannukset ole pelkästään sosiaalitoiminnan kuluja, vaan ne tulisi laskea ennen kaikkea tuotantokustannuksiin, kuten muihinkin tuotannontekijöihin liittyvät investoinnit ja kulut. Näin monet yleensä suurimmat kustannukset aiheuttavat toimet tulisi määritellä suoraan tuotantoon liittyvinä toimina, kun taas monet ”varsinaisen sosiaalitoiminnan” piiriin kuuluvista toimista ovat oikeastaan hyvinkin edullisia. Keravuori viittaa siihen, että sosiaalitoiminnan näennäisesti suuret kustannukset ovat ainakin osaltaan vain virheellisen tai vanhentuneen, todellisten vaikutusten huomioimatta jättäneen, määrittelemisen kysymyksiä. Hän myös muistuttaa, miten huono lähtökohta rahan laskeminen on sosiaalitoiminnan tehokkuuden arvioinnille. Sen lisäksi, että sosiaalitoiminnan kustannuksia voitaisiin asettaa erilaisella määrittelyllä suoraan myös tuotannon kustannuksiksi, voitiin näitä kuluja jakaa myös markkinoinnin alle. Teollisuuslaitoksen hyvin hoidettua sosiaalitoimintaa käytettiin nimittäin myös yrityksen imagon luomisessa ja tuotteiden markkinoinnissa.¹⁸¹ Tämänkin näkökulman Keravuori esittää alustuksessaan todetessaan ”vapaaehtoinen sosiaalityö luo talon maineen”.¹⁸²

Se, miten sosiaalitoimintaa ja siihen liittyviä kustannuksia määritellään ja miten niihin asennoidutaan, herätti keskustelua myös naispuoleisten sosiaalivirkailijoiden neuvottelupäivillä, kun filosofian maisteri Erkki Mielonen nostaa asian esille alustuksessaan:

”Eräistä ylemmän johdon piirissä vallitsevista virheellisistä asennoitumisista voitaisiin vielä keskustella. Eräs sellainen on seuraava: Kun tehdasta laajennetaan, hankitaan uusia koneita jne., puhutaan ’sijoituksista’, ’investoinnista’, mutta kun sosiaaliseen toimintaan myönnetään varoja (sama koskee muutoin sivumennen sanoen myös koulutusta), niin silloin sanotaan, että meillä viime vuonna ’uhrattiin’ sosiaaliseen työhön niin ja niin paljon rahaa. Olisi ehkä syytä keskustella, missä laajuudessa yritysten johto jo ymmärtää, että terve sosiaalinen toiminta on todella tuottavaa sijoittamista, missä laajuudessa yllämainittu uhrausmentaliteetti vielä vallitsee, ja mitä tässä suhteessa johdolta toivottaisiin.”¹⁸³

Mielosen mukaan ongelma aiheutuu nimenomaan ylimmän johdon virheellisestä asennoitumisesta sosiaalitoimintaan. Entistä tärkeämpää olisi saada myös teollisuuslaitosten johtohenkilöt ymmärtämään, ettei kyse ole ”uhrauksista” vaan ”investoinneista” kuten muissakin teollisuuden tuotantoon liittyvissä sijoituksissa, jollaisena sosiaalitoiminta tulisi nähdä. Mielonen kiinnittää huomiota myös käytettyjen käsitteiden merkitykseen sosiaalitoiminnan määrittelyssä. Se, miten esimerkiksi juuri kustannuksista puhutaan, luo kuvaa siitä millaisena toiminta halutaan nähdä ja kuinka sitä arvoste-

¹⁸¹ Teräs 2009, 374; Tone 1997, 59.

¹⁸² Keravuori, ”Sosiaalipäällikkö ja henkilöstöasiat”. Sosiaalipäällikköiden neuvottelupäivät Helsingissä 17.–18.4.1950. Suomen Työntantajain Keskusliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

¹⁸³ Mielonen, ”Sosiaalisen työn psykologisia ongelmia”. Naissosiaalivirkailijoiden neuvottelupäivät Helsingissä 31.1.–1.2.1955. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työntantajaliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

taan. Toki Mielonen teroittaa, että nimenomaan ”*terve sosiaalinen toiminta*” on sitä ”*tuottavaa si-
joitustoimintaa*”, josta hän puhuu. Sosiaalitoiminnassa tulee siis kiinnittää huomiota sen tarkoituk-
senmukaisuuteen.

Sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivillä, jossa keskustelijat varmasti ovat sosiaalitoiminnan ja sen laa-
jentamisen suurimpia kannattajia, kiinnitetään vakavaa huomiota myös sosiaalisen toiminnan kustan-
nuksiin ja siihen, että työtä tehdään nimenomaan ”*terveellä pohjalla*”. Esimerkiksi tehdaslehdistä
puhuttaessa niiden hyöty ja tehokkuus työnantajapolitiikan ”*aseena*” todetaan merkittäväksi, mutta
korostetaan myös, että tätäkin toimintaa tulee harjoittaa ammattitaidolla ja suunnitellusti, jotta saatai-
siin todella käytettyä hyväksi sen tarjoama hyöty. Virkkunen muistuttaa tästä alustuksessaan:

*”Tehdaslehti on kustannuksellisesti kallis väline, mutta jos se hoidetaan määrätietoisesti ja
hyvin, sen avulla saavutettavat tulokset varmasti ovat kustannusten arvoisia. Mutta jos tehdas-
lehdistä muodostuu vain jonkinlainen ajanvietelukumisto tai ilman selvää suunnitelmaa ko-
koonhaalittujen kirjoitusten kaatopaikka, silloin sillä ei ole mitään todellista arvoa ja merki-
tystä. Jos tehdaslehden siis yleensä uhrataan varoja, kannattaa niitä varmasti uhrata niin pal-
jon, että se kyetään hoitamaan tarkoituksenmukaisesti ja hyvin. Tehokasta ja kallista asetta ei
kannata käyttää ja hoitaa taitamattomasti.”¹⁸⁴*

Virkkunen argumentoi, että mikäli tehdaslehteä toimitetaan hyvin, sen tuottama arvo varmasti vastaa
koituvia kustannuksia. Kuitenkin tässä työssä tarvitaan suunnitelmallisuutta ja ammattitaitoa, sosiaa-
litoimintaan tunteiden lisäksi liitettyä järkeä.

Yhdysvalloista lähtöisin olevat Fordin ja Taylorin rationalisointiopit esittivät, että tieteellisin mene-
telmin, kuten työntutkimuksilla, on mahdollista saada selville objektiivinen totuus työstä ja työnteosta
ja tätä kautta ratkaistua niin työtehon, kuin työrauhankin kysymykset. Työntutkimuksilla saadut tu-
lokset tuotantoprosessista esitettiin objektiivisina ja niiden argumentointiin näin tarjoavan tietoa työn
järjestämisestä tasapuoliseksi, sekä työnantajan ja työntekijän näkökulmasta. Näin esimerkiksi kol-
lektiivisiä sopimuksia ei tarvita, kun työsuhteet voidaan saavutetun tiedon avulla järjestää oikeuden-
mukaisiksi. Tämän ”*amerikkalaisen rationalisoinnin*” kriittinen arvostelu keräsi runsaasti kannatusta
suomalaisessa rationalisointikeskustelussa, jossa haluttiin painottaa äärimmäisen teknillisen rationa-
lisoinnin sijaan ihmisten rationalisointia. Kuitenkin sotien jälkeen työtä ja työntekijöitä koskeva tie-
teellinen tieto nousi merkittäväksi kysymykseksi myös Suomessa.¹⁸⁵

¹⁸⁴ Virkkunen, ”*Tehdaslehden tarkoitus*”. Tehdaslehtien neuvottelupäivät 5.–6.4.1948. Liitteenä STK:n sosiaaliosaston
kiertokirjeessä n:o 553/48 28.6.1948. Sosiaaliosaston kiertokirjeet 1945–1949. STK I D 17:1. ELKA.

¹⁸⁵ Kettunen 2002, 313; Kettunen 1994, 268; Teräs 2009, 310.

Tieteellisen tiedon ja tutkimusten arvo näkyy myös neuvottelupäivillä pidetyissä alustuksissa. Sosiaalipäällikkö pastori Matti Koponen aloittaa alustuksensa neuvottelupäivillä 1947 perustelemalla sosiaalitoiminnan merkitystä osana tuotantoprosessia, jonka hän on valmis osoittamaan alustuksessaan tieteellisen tutkimuksen keinoin:

”Kaupunkiteollisuuden piirissä on sosiaalitoiminnalla hyvin oleellinen, tuotantoprosessiin välittömästi vaikuttava asema, jota tähän asti juuri välittömänä tekijänä on valitettavasti aliarvioitu. Johdatan arvoisat kuulijani muutamien välähdysten avulla näkemään sosiaalisten olosuhteiden merkityksen tuotannossa.”¹⁸⁶

Nämä ”välähdykset” perustuvat Koposen yhtiön H. Saastamoinen Oy:n työntutkimusosaston suorittamaan tutkimukseen, jota hän alustaa kertomalla sen tuloksien merkittävydestä: *”vielä keskeneräinen tutkimus, joka jo nykyiselläänkin osoittaa vallankumouksellisen arvojen uudelleenarvioinnin välttämättömyyden”*. Koponen listaa tutkimukselle asetettuja tavoitteita, joita ovat: *”saada selville yrityksen sosiaalinen tila sekä työntekijän että työnantajan etujen kannalta”, ”selvittää mahdolliset epäkohdat, niiden syyt ja seuraukset”, ”esittää suuntaviivat jatkuvalla sosiaaliselle toiminnalle taloudellisuuden rajoissa”, ”välittömästi edesauttaa tuotannon kohottamista” ja ”valmistaa kestävä edellytykset työntekijäin aineellisen ja henkisen työnilon ja viihtyisyyden lisäämiselle”*. Tutkimukselle esitetyistä tavoitteista näkyy selvästi sille asetettu tehtävä sosiaalitoiminnan tarkastelusta nimenomaan taloudellisesta näkökulmasta. Mitä ilmeisimmin tällainen tutkimus halutaan esittää erittäin tarpeellisena sosiaalitoiminnan kehittämisen välineenä, sillä keskeneräisenäkin Koponen kertoo sen osoittavan sosiaalitoiminnan *”arvojen uudelleenarvioimisen”* merkityksen.

Koponen esittelee tutkimuksesta poimittuja esimerkkejä ja niistä saatuja lukuja, esimerkiksi poissaolojen suhteen todeten, *”annetaampa numeroiden puhua”*. Esittämiensä lukujen valossa hän ravistelee kuulijoitaan esittämällä tarkoituksella provosoivia kysymyksiä: *”onko meillä varaa jättää käyttämättä noiden ’20 perheen’ panos yhtiön ja heidän omaksi hyväkseen? [--] Onko sosiaalipäällikön työ yksinomaan eläkevanhusten asioiden ja viljelypalstojen järjestelyä? Olen jo osoittanut, että sosiaalinen työ on välitöntä tuotannon kohottamista ja sen jatkuvaa ylläpitoa.”* Koponen kertoo tutkimuksen osoittaneen, että esimerkiksi kaupunkiteollisuudessa on lukuisia erilaisia ”probleemoja”, joihin voidaan vastata vain sosiaalisen toiminnan avulla. Koponen kuitenkin painottaa tutkimuksen ja tieteellisen tiedon merkitystä osana tätä toimintaa ja sosiaalipäällikön työtä. Hän listaa lopuksi niitä merkittäviä päätelmiä, joita alustuksessa esitellyn tutkimuksen tuloksista voidaan tehdä:

*”-Sosiaalipäällikön on selvitettävä itselleen ja oltava aina selvillä yhtiön sosiaalisesta tilasta.
-Sosiaalinen toiminta rakentuu sosiaalitutkimuksiin, jollaisista tässä on esitetty välähdyksiä.*

¹⁸⁶ Koponen, *”Kaupunkiteollisuuden ajankohtaisia probleemoja”*. Sosiaalivirkailijain neuvottelupäivät Helsingissä 20.–21.5.1947. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 1279). STK:n arkisto, ELKA.

-Harmoninen yhteistyö muiden osastopäälliköiden ja erikoisesti työntutkimuspäällikön kanssa on välttämätön.

-Yhtiön johtoa sosiaalisesta tilasta informoitaessa on objektiivisilla tutkimuksilla arvokas merkitys; osoittavathan ne parannusehdotusten arvon yhtiön tuotannolle”¹⁸⁷

Vakuuttavan alustuksensa lopuksi Koponen vielä lausuu: ”Sosiaalinen työ, niin osoittaa tutkimus, on välitöntä toimintaa tuotannon kohottamisessa, probleemien ratkaisemista niin maaseudun kuin kaupunkienkin teollisuuksien piirissä.” Koposen puheesta ilmenee rationalisointiin vahvasti liittyvän työntutkimusten arvostuksen lisäksi myös monia muita tyypilliseen rationalisointikeskusteluun liittyviä argumentteja. Hän luottaa pitkälti tutkimuksen tulosten osoittavan sosiaalitoiminnan arvon ja toimivan argumentteina, joilla esimerkiksi myös tehtaan johto saadaan asiaan vakuuttuneeksi. Rationalisointia on kutsuttu myös ”työn tieteksi” ja tämä luottamus tieteellisen tiedon voimaan työn tehostamisessa näkyy selvästi neuvottelupäivillä käydyissä keskusteluissa.¹⁸⁸

Toisaalta myös työntekijöiden uskotaan objektiivisten tutkimustulosten myötä ymmärtävän yhä paremmin sosiaalitoiminnan ja tehostamisen merkityksen. Tästäkin Koponen huomauttaa puheensa sivulauseessa toteamalla, miten heidän yhtiössään ”eräskin rullatehtaan työntekijä” on tehnyt juuri pari päivää sitten heidän yhtiössään aloitteen, työnantajien kannalta merkittävän ongelman, poissaolojen supistamiseksi. Yleisesti ajateltiin, että rationalisoinnin onnistumiseksi piti myös työntekijät saada, paitsi myötämielisiksi toimintaa kohtaan myös itse rationalisoimistoimenpiteisiin mukaan. Tästä hyvänä esimerkkinä toimii juuri aloitetoiminta, jota suomalaisilla tehtailla alettiin 40-luvun puolivälin jälkeen työntutkimusten lisäksi näkyvästi markkinoida. Haluttiin osoittaa, että myös työntekijöillä oleva kokemustieto työstä on arvokasta ja tätä tietoa jakamalla he voivat merkittävästi osallistua tuotannon tehostamiseen ja edistää näin koko teollisuuslaitoksen etua. Suomessakin työntekijöiden keskuudessa oltiin suhtauduttu tehostamiseen ja siihen liittyviin työntutkimuksiin hyvin epäilevästi. Aktiivisesti osallistumalla työntekijöiden ajateltiin kiinnostuvan tehostamisesta ja siihen liittyvästä tutkimuksesta, sekä paremmin samaistuvan yrityksen etuun.¹⁸⁹

Vuoden 1948 urheiluedustajien neuvottelupäivillä urheiluopettaja Fagerholm esittelee työpaikkavoi-
mistelua ja sen etuja työntekijöiden terveyden ja tehokkuuden kannalta. Alustuksen jälkeen aiheesta käydään vilkasta keskustelua, jossa todetaan kyseessä olevan aivan uusi tehdasurheilun muoto, jota ei tiettävästi ole vielä juurikaan Suomessa harjoitettu. Ilmenee myös, että asiaan on työpaikoilla suhtauduttu hyvin negatiivisesti ja keskustelu ajautuikin pohtimaan, miten tämä saataisiin markkinoitua

¹⁸⁷ Koponen, ”Kaupunkiteollisuuden ajankohtaisia probleemoja”. Sosiaalivirkailijain neuvottelupäivät Helsingissä 20.–21.5.1947. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työnantajaliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 1279). STK:n arkisto, ELKA.

¹⁸⁸ Michelsen 1999, 213, 217.

¹⁸⁹ Kettunen 2002, 323–324; Kettunen 1994, 50, 252–253. Michelsen 2001, 64–74; Anttila 2005, 53; Teräs 1995, 267.

työntekijöille. Keskustelussa painotetaan tieteellisten tutkimusten lisäksi myös kokemuksellisen tiedon ja sen kautta saatavien tulosten arvoa. Sosiaalijohtaja Kaskela ehdottaa, että voimistelua kokeiltaisiin joissain tehdaslaitoksissa ja sen pohjalta saatujen kokemusten valossa arvioitaisiin työpaikavoimistelun käytettävyyttä uudelleen:

”Alustaja lähti siltä kannalta, että tämä työpaikavoimistelu suoritettaisiin työaikana. Kun näin on, tiedetään ilman muuta, että tällaista hyvää asiaa heti vastustetaan, koska työajasta on tarkein joka minuutti käytettävä työhön ja tuotannon kohottamiseen. Mutta kuten alustaja huomautti, tällaisella voimistelulla voidaan korvata ehkäpä kaksinverroin tuo menetetty aika, joten siis työpaikavoimistelu on suositeltavaa myöskin taloudellisista syistä. – Jos työpaikavoimistelu saataisiin edes muutamissa laitoksissa käyntiin, vaikkapa vain konttorihenkilökunnan keskuudessakin, ja siitä saataisiin positiivisia tuloksia, olisi se omiaan viemään asiaa eteenpäin.”¹⁹⁰

Kaskelan ehdotukseen urheilujohtaja Komulainen kommentoi rohkaisevasti omien kokemustensa perusteella. Hän kertoo vierailustaan Ruotsissa, jossa työpaikavoimistelulla on saatu hyviä tuloksia. Argumentoinnissaan Komulainen vetoaa siihen, miten hän omin silmin ja korvin on voinut todeta toiminnan hyvät tulokset. Hän kertoo keskustelleensa ”eräänkin työntekijän kanssa, joka oli hyvin tyytyväinen”. Urheilujohtaja Kunnas ottaa esille kysymyksen työpaikavoimistelun ajankohdasta ja vetoaa tuloksiin, joita on saatu seuraamalla työsaavutuskäyrää. Hän myös toteaa ”Tutkimukset ovat osoittaneet, että useimmissa työlaaduissa tämä aika hiukan vaihtelee. Kehoittaisinkin työpaikavoimistelun kokeilijoita seuraamaan myös musiikin kokeilun yhteydessä saavutettuja tuloksia”.¹⁹¹

Kokemuksiin perustuva jaettu tieto koetaan arvokkaaksi lähteeksi sosiaalitoiminnan käytäntöjä arvioitaessa. Toisaalta, jotta toiminnalla saavutetaan halutut tulokset ja jotta siihen suhtauduttaisiin ”oikealla tavalla”, tulee toimintaa kehittää ja tutkia hyvin tarkasti. Alustuksen jälkeen käytyä keskustelua ja siinä tehtyjä toteamuksia pöytäkirjan kirjuri tiivistää seuraavasti:

”Teollisuuden sosiaalitoimintaa kehittäessä on pidettävä mielessä ei vain sitä, että tämän toiminnan on palveltava tuotantoa, vaan myös, että taloudelliset näkökohdat asettavat tälle toiminnalle tietyt rajat. Tässä suhteessa olisi tutkittava mitkä toimintamuodot parhaiten palvelevat tuotantoa ja samalla olisi pyrittävä kehittämään menetelmiä sosiaalitoiminnan tuottaman taloudellisen hyödyn arvioimiseksi. Se, että sosiaalitoiminta ei ole vielä saanut täyttä tunnustusta kaikilta tahoilta, johtuu juuri siitä, että sen kehitys ei ole ollut tarpeeksi suoraviivaista, vaan on eksytty epäterveisiin toimintamuotoihin. Mutta terveellä pohjalla harjoitettunakin, se

¹⁹⁰ Keskustelu Fagerholmin alustuksen ”Työpaikavoimistelu” jälkeen. Teollisuuslaitosten urheiluedustajien neuvottelupäivät Helsingissä 8.–9.6.1948. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

¹⁹¹ Ibid.

tulee kohtaamaan ymmärtämättömyyttä ja vastustusta niin kauan kuin sen vaikutuksesta yrityksen tuotantoon ei voida esittää edes likimääräisiä laskelmia.”¹⁹²

Tiivistelmä kuvaa yleisestikin neuvottelupäivien diskurssia 1950-luvulla. Alustusten argumentoinnissa vedotaan tutkimuksiin ja lukuihin ja sosiaalitoiminnan taloudellisiin näkökulmiin. Esimerkiksi vuoden 1958 neuvottelupäivillä lähes jokainen alustaja on tuonut mukanaan erilaisia kaavioita ja tutkimustuloksia, jotka he ovat liittäneet myös esitystensä liitteiksi neuvottelupäiville osallistuville jaettavaksi. Kun verrataan vuoden 1958 neuvottelupäiviä, joissa jokaisessa alustuksessa esitetään lukuja ja prosenttiosuuksia argumentaation tueksi, ensimmäisillä vuonna 1941 huoltopäälliköiden opastuskursseilla pidettyihin alustuksiin, on ero huomattava.

4.3. Sosiaalipäälliköt sosiaalisen ammattilaisia

Kari Teräksen tutkimassa Huhtamäki-yhtymässä Heikki Huhtamäki käsitti jo 1940-luvun alkupuolella sosiaalisen huoltotyön, myynnin ja markkinoinnin tapaan, olennaisena osana menestyvää ja vastuullista liiketoimintaa. Yhtiön huoltotoimintaa alettiin jo sota-aikana määrätietoisesti kehittää entistä järjestelmällisempään suuntaan. Yhtiöön perustettiin esimerkiksi oma sosiaalisen huollon osasto, johon kuului huoltopäällikön alaisuuteen myös naispuoleiset huoltosihteerit ja terveystisaret, sekä kerho-ohjaajat. Tässä huolto-osastossa toimivien virkailijoiden työ oli heidän päätoimensa ja sen suorittamista varten oli yhtiössä laadittu yksityiskohtaiset toimintaohjeet.¹⁹³ Tämä lienee kuitenkin 40-luvun alkupuolella olleen yleisesti suomalaisissa yhtiöissä vielä harvinaisempaa, sillä esimerkiksi neuvottelupäivillä vielä vuosina 1945 ja 1947 otettiin esille se seikka, ettei kaikissa yhtiöissä ole selvää ohjesääntöä sosiaalipäällikön tehtävistä ja tämän koettiin aiheuttavan monenkin laisia ongelmia. Ensinnäkin uuden sosiaalivirkailijan oli vaikea aloittaa työssään, kun minkäänlaista selvää ohjetta ei ollut. Toisekseen ongelmana oli, että usein sosiaalipäällikön työnkuva ei teollisuuslaitoksen muiden insinöörien ja päälliköiden keskuudessa ymmärretty ja heidän tehtäväkseen kasautui ”*kaikenlaisia juoksupojan tehtäviä*”. Läheskään kaikki huoltopäälliköt eivät voineet tehdä työtä päätoimisesti, vaan hoitivat sitä muiden velvoitteidensa lomassa.¹⁹⁴ Keskustelusta on tulkittavissa sosiaalipäälliköiden huoli oman asemansa ja työnsä arvostuksen puutteesta teollisuuslaitoksen muiden virkailijoiden ja päälliköiden keskuudessa.

¹⁹² Keskustelu Kaskelan alustuksen ”*Nykyhetken näköaloja teollisuuden sosiaalitoiminnassa*”. Sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 17.–18.4.1950. Suomen Työntantajain Keskusliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

¹⁹³ Teräs 2009, 289–293.

¹⁹⁴ Kaskela, ”*Sosiaalivirkailijan asema ja tehtävät teollisuuslaitoksessa*”. Sosiaalipäälliköiden Neuvottelupäivät Helsingissä 21.–22.3.1945. Suomen Työntantajain Keskusliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA; Keskustelu Kaskelan alustuksen ”*Sosiaalivirkailijain toiminnassa nykyhetkellä huomioonotettavia näkökohtia*” jälkeen. Sosiaalivirkailijain neuvottelupäivät Helsingissä 20.–21.5.1947. Suomen Puunjalostusteollisuuden Työntantajaliitto. Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansio 1279). STK:n arkisto, ELKA.

1940-luvun puolivälistä lähtien kuitenkin useimmissa teollisuusyrityksissä alettiin palkata sosiaalipäälliköitä ja muita sosiaalitoimintaan liittyviä virkailijoita. Vuonna 1947 suomalaisen teollisuuden palveluksessa toimi jo yli 40 sosiaalijohtajaa sekä noin 60 päätoimista ja yli 70 sivutoimista sosiaalipäällikköä. Lisäksi teollisuuden palkkalistoilla oli sosiaalitoimintaan kiinteästi liittyvinä virkailijoina yli 100 liikunnan ohjaajaa, noin 150 henkilöä lastenhuollossa, yli 100 sairaanhoitajaa ja terveystieteistä, 22 päätoimista ja lähes 200 sivutoimista lääkäriä.¹⁹⁵ Neuvottelupäivillä pyrittiin luomaan yhteisiä käytäntöjä, jakamaan sosiaalipäälliköiden välillä tietoa, kasvattamaan sosiaalipäälliköiden ammattitaitoa ja tätä kautta myös kasvattamaan yleistä sosiaalisen puolen työn merkityksen arvostusta teollisuudessa. Sosiaalitoiminnan ja sosiaalipäälliköiden aseman ympärillä käytiin runsasta keskustelua vuoden 1950 neuvottelupäivillä. Akseli Kaskela toteaa omassa alustuksessaan:

*”Suureksi voitoksi sosiaalitoiminnalle on laskettava, että käsitys sen merkityksestä yhtenä tuotannollisen toiminnan osana on alkanut levitä entistä laajempiin piireihin. Teollisuuden johdon ja teknillisen henkilökunnan taholta saatu ymmärrys ja myötämielisyys on ratkaisevasti vaikuttanut sosiaalisen työn edistymiseen. Ymmärtämättömyyttä on tosin vielä siellä täällä havaittavissa. Tämä ei kuitenkaan ole ihmeellistä, sillä jokainen uusi asia ja suunta vaatii aikansa löytääkseen laajemman kaikupohjan toteutumiseen. Yhteisymmärrystä kaupallisen, teknillisen ja sosiaalisen alan edustajien kanssa on myös lisännyt se, että sosiaalitoimihenkilötkin ovat kehittyneet tuotannollisessa yleisnäkemyksessään.”*¹⁹⁶

Kaskelan mukaan teollisuuden johdon ja teknillisen henkilökunnan asenteen ja suhtautuminen on vähitellen saatu muutettua sosiaalitoimintaa kohtaan ”myötämielisemmiksi” ja tämän hän nostaa yhdeksi sosiaalitoiminnan ja sen parissa työskentelevien sosiaalipäälliköiden yhdeksi merkittävimmäksi saavutukseksi. Toki hän toteaa, että työnsarkaa tässäkin suhteessa vielä on, mutta esimerkiksi juuri sosiaalipäälliköiden omalla asennoitumisella ja työllä voidaan hänen mukaansa tähän ”yhteisymmärryksen” leviämiseen vaikuttaa. Tärkeänä seikkana Kaskela painottaa sosiaalipäälliköiden ”tuotannollisen yleisnäkemyksen” kehittymistä. Samana vuonna Keijo Keravuori puolestaan alustuksessaan pohtii saman suuntaisia asioita:

“On väistymässä se käsitys, että sosiaalivirkailija on henkilö, joka on alinomaan pyytämässä rahaa laitoksen johdolta mitä erilaisimpiin tarkoituksiin ja on vakiintumassa sellainen mielipide, että sosiaalivirkailija ottaa osaa laitoksen taloudellisten asioiden järkipäätöseen hoitoon ja huolehtii niistä sosiaalityöhön liittyvistä asioista, jotka laitoksen johto on hyväksynyt suoritettavaksi. Sosiaalivirkailija ei ole etupäässä työntekijöiden asioiden hoitaja, vaan laitoksen johdon edustaja hänen toimialaansa liittyvissä asioissa. Häntä ei ole tarkoitettu sellaiseksi hyväksi naiseksi tai miehiksi, joka on vastapainona kaikille niille ’pahoille’ työnantajille, jotka pitävät kiinni eduistaan sekä oikeuksistaan ja yrittävät saada vain työtehoa nousemaan. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteivätkö sosiaalivirkailijat siitä huolimatta olisi ’hyviä’ – tähän

¹⁹⁵ Kaitila 1948, 15.

¹⁹⁶ Kaskela, ”Nykyhetken näköaloja teollisuuden sosiaalitoiminnassa”. Sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 17.–18.4.1950. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

ainakin pitäisi pyrkiä – mutta 'hyvän miehen tai naisen' maineen voi saavuttaa muutenkin kuin olemalla työntekijöiden asianajaja työnantajaa vastaan. – Näitä keinoja on useitakin. Mainitakoon vain yksi tärkeimmistä: ehdoton oikeudenmukaisuus."¹⁹⁷

Sosiaalipäälliköille tuntuu olevan hyvin tärkeää, että heidät nähtäisiin nimenomaan teollisuuslaitoksen johdon edustajina sekä työntekijöiden että muiden virkailijoiden näkökulmasta. Se, että asia nostetaan esiin monessakin alustuksessa, kertoo tulkintani mukaan myös siitä, että itse sosiaalipäälliköidenkin suhtautumista omaan toimenkuvaansa ja asemaansa työntekijöiden ja työnantajien välissä halutaan ohjata paternlistisesta huoltotyöntekijästä entistä selvemmin liiketaloudellisen henkilöstöpolitiikan ammattilaisiksi. Myös Keravuori painottaa alustuksessaan sosiaalipäälliköiden työn ”järkipärisyyden” merkitystä ja toiminnan kytkemistä yhtiön muuhun taloudelliseen toimintaan työntekijöihin kohdistuvan hyväntekeväisyyden ja ”työntekijöiden asioiden hoitamisen” sijaan. Hän jatkaa vielä maalaillemalla kuvaa keskitetymin hoidetuista ”henkilöstöasioista” tulevaisuudessa ja sosiaalipäälliköiden ammattitaidon merkityksestä yrityksen hallinto-organisaatiossa:

“Tarkoitukseni ei suinkaan ole esittää, että henkilöstöasioiden hoitamisen keskittämällä pyritäisiin ottamaan henkilöstöasioissa ratkaisuvalltaa pois teknilliseltä johdolta ja työnjohdolta. Erikoistuneet henkilöstöasioiden hoitajat toimisivat vain em. johtoelimistön apuna ja suunnittelisivat näihin kysymyksiin liittyviä asioita. [--] Tällä tavoin keskitetysti hoidettavien henkilöstöasioiden johtajaksi olisi nimettävä virkailija, jolla on ulkonaisia edellytyksiä selviytyä kunnialla tästä vaikeasta tehtävästä ja jolla ennen kaikkea on halua syventyä monimutkaisiin henkilöstöongelmiin ja ottaa tämä virka päätehtäväkseen."¹⁹⁸

Puheessa esitellään näiden ”erikoistuneiden henkilöstöasioiden hoitajien” toimenkuvaa muun ”johtoelimistön” apuna. Ammattitaidon korostamisesta huolimatta tämän henkilöstöasioiden asiantuntijan ominaisuuksissa korostuu kuitenkin ennen kaikkea asennoituminen ja halu tähän työhön, aivan kuten sosiaalipäälliköiden ominaisuuksista jo 40-luvun alkupuolella puhuttaessa. Vaikka sosiaalisen työn vaikutukset yrityksen liiketoimintaan voidaan neuvottelupäivillä käydyn diskurssin mukaan selvästi myös osoittaa, vaatii toiminta tiedon lisäksi myös uskoa asiaan.

Olavi Salosmaa alleviivaa myös puheessaan sosiaalipäälliköiden työn merkitystä ja sosiaalitoimintaa yhdenvertaisena liiketoiminnan osana kaupallisten ja teknillisten asioiden kanssa:

”Kustannusten vaikutusta ei henkilösuhdetyössä sen enempää kuin muussakaan liiketoiminnan alaan kuuluvassa tietenkään voida unohtaa. Mutta toisaalta on muistettava, että sijoitukset tähän työhön ovat täysin rinnastettavissa niihin sijoituksiin, joita tehdään esim. kaupallisessa tai teknillisessä mielessä, sijoituksiin uusien markkinoiden avaamiseksi tai koneiston täydentämiseksi, uusiin rakennuksiin tai kalustoon jne. Ero on vain siinä, että aina ei voida läheskään

¹⁹⁷ Keravuori, ”Sosiaalipäällikkö ja henkilöstöasiat”. Sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 17.–18.4.1950. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

¹⁹⁸ Keravuori, ”Sosiaalipäällikkö ja henkilöstöasiat”. Sosiaalipäälliköiden neuvottelupäivät Helsingissä 17.–18.4.1950. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

yhtä helposti numerollisesti todeta henkilösuhdetyöhön tehtyjen sijoitusten suoranaista tuottoa kuin on laita noihin muihin sijoituksiin nähden.”¹⁹⁹

Ero ”henkilöstösuhdetyön” ja muiden kaupallisten tai teknisten sijoitusten välillä on juuri niiden mitattavuus. Ensimmäisen tuottamaa tuottoa on hyvin paljon monimutkaisempaa mitata. Salosmaa kuitenkin haluaa havainnollistaa näiden sijoitusten yhtäläistä arvoa käytännön esimerkin kautta:

*”Kun tehtaalle hankitaan uusi kone, suoritetaan sen valinta huolellisesti, tehtaan johtaja on useimmiten vastaanottamassa konetta, insinööri ja työnjohtajat tutustuvat tarkoin siihen, erikoismiehet asentavat koneen paikoilleen, koneelle määrätään hoitaja ja sitä hoidetaan ja tarvittaessa korjataan huolellisesti. Ihminen on useissa tapauksissa paljon arvokkaampi ja monimutkaisempi ’kone’ kuin konsanaan jokin kuollut, metallista valmistettu kone. Jos mielittäänsä saada hänestä talon vakinainen työntekijä, on hänet otettava oikealla tavalla vastaan ja sijoitettava omalle paikalleen kaikkien ’taiteen sääntöjen mukaan’. Erikoismiehenä on silloin työnhoidon apuna työhönottaja.”*²⁰⁰

Pauli Kettunen toteaa, että vuosina 1956–57 työnantajien keskusjärjestön taholta tehtiin kyselytutkimuksia, joilla kartoitettiin suomalaisten yritysten henkilöstöhallinnon rakennetta ja organisointia. Tuloksena oli, että tällaista keskitettyä ja suunnitelmallisesti toteutettua henkilöstöhallinnon organisaatiota oli vain hyvin harvoissa yrityksissä. Kettunen esittää tällaisen ajattelutavan läpimurron Suomessa tapahtuneen vasta 1960-luvun loppupuolella. Hänen tulkintansa mukaan henkilöstöhallinnollisen funktion muotoutumiseen liittyi olennaisesti juuri sen integrointi yrityksen muuhun liiketoimintaan, sekä yritysorganisaation sisäinen keskittämien ja yhtenäistäminen.²⁰¹ Nämä tavoitteen ja ajattelumallit näkyvät kuitenkin jo selvästi 50-luvun lopun neuvottelupäivillä käydyssä diskurssissa.

5. Mitä teollisuuden sosiaalitoiminta merkitsee?

Tutkimustehtävänäni tässä tutkielmassa oli selvittää sitä, millaisena teollisuuden sosiaalitoiminta näyttäytyy sosiaalipäällikköiden neuvottelupäivillä esiintyvissä diskursseissa ja millaisia merkityksiä niissä sosiaalitoiminnalle rakennetaan. Näiden kysymysten kautta käsittelin myös sitä, miten sosiaalitoiminnan instituutiota neuvottelupäivillä rakennettiin. Kuten olen lähdeaineistoni ja tutkimuskirjallisuuden nojalla osoittanut, teollisuuden sosiaalitoiminta kehittyi ja laajeni Suomessa 1940- ja 50-luvuilla huomattavasti ja aikaa onkin myös kuvailtu eräänlaisena sosiaalitoiminnan kulta-aikana. Tarkastelemallani ajanjaksolla sosiaalitoiminnasta käytettiin lähdeaineistossani kolmea eri käsitettä. Ensimmäisillä neuvottelupäivillä puhuttiin teollisuuden *sosiaalisesta huoltotoiminnasta* ja *huoltopäälliköistä*. Vuoden 1943 neuvottelupäivillä kuitenkin yhdessä tuumin päätettiin esittää keskusliitolle,

¹⁹⁹ ”Yrityksen henkilösuhdeiden parantaminen”. Sosiaalipäällikköiden neuvottelupäivät Helsingissä 17.–18.4.1950. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

²⁰⁰ ”Yrityksen henkilösuhdeiden parantaminen”. Sosiaalipäällikköiden neuvottelupäivät Helsingissä 17.–18.4.1950. Suomen Työnantajain Keskusliitto. Sosiaalialan neuvottelupäivien asiakirjat (kansio 1009). STK:n arkisto, ELKA.

²⁰¹ Kettunen 2002, 336–337.

että vastaisuudessa otettaisiin käyttöön käsite *sosiaalipääällikkö*. Pikkuhiljaa myös käsite *sosiaalitoiminta* korvasi neuvottelupäiväaineistossa huoltotoiminnan. Viimeisimmillä 1950-luvun neuvottelupäivillä alustuksissa käsiteltiin jo yritysten *henkilöstösuhteita*, ja esimerkiksi Keijo Keravuori esittää sosiaalipääällikköiden työnkuvan laajentamista *henkilöstöpääälliköksi*.

Pelkästään tämä sosiaalitoiminnan ja sen parissa työskentelevien virkailijoiden nimen ympärillä käyty keskustelu osoittaa mielestäni hyvin, miten aktiivista määrityskamppailua aiheen ympärillä tarkastelemanani aikana käytiin. Käytetyt käsitteet eivät olleet vain toimintaa kuvailevia, vaan osa sitä poliittista ideologiaa, joka sosiaalitoimintaan liittyi. Esimerkiksi käydystä keskustelusta siirryttäessä huoltotoiminnasta sosiaalitoimintaan, ilmenee, miten käytetyn termin vaikutus ideologian vastaanottoon ja onnistumiseen ymmärrettiin ratkaisevaksi. Toisaalta vaikkapa juuri henkilöstösuhteista puhuttaessa määriteltiin jälleen sosiaalitoiminnan merkitystä yrityksessä uudelleen. Neuvottelupäivillä pyrittiin laajentamaan sekä sitä, mitä toimintaan kuuluu, että myöskin toiminnan asemaa osana teollisuusyritysten liiketoimintaa. Henkilöstösuhteiden hoito esitettiin erittäin tärkeänä osana liiketoimintaa. Sosiaalitoiminta siis laajeni sotien jälkeisessä Suomessa, mutta sitä myös määriteltiin uudelleen ja se sai uusia merkityksiä.

Teollisuuden sosiaalitoimintaan ja sosiaalipääällikköiden työhön yhdistettiin niin yhteiskunnallisia, taloudellisia, kuin poliittisiakin perusteluja. Sosiaalitoiminta liitettiin sotien jälkeen kiinteäksi osaksi työnantajien työnjohtostrategiaa ja työnantajapolitiikkaa. Tässä tarkoituksessa oli tärkeää saada eri yhtiöissä harjoitettu sosiaalitoiminta yhdenmukaisemmaksi – instituutioksi, jolla voitaisiin edistää työnantajille tärkeitä arvoja ja tavoitteita. Yksi tärkeimmistä arvoista oli työnantajien paikallinen työnjohtovalta, jonka puolustamiseen sosiaalitoiminta valjastettiin. Ehkä hieman paradoksaalisesti Suomen Työnantajain Keskusliitossa kuitenkin uskottiin, että tämä tavoite saavutettaisiin parhaiten yhtenäistämällä ja systematisoimalla koko teollisuuden laajuisesti työnantajien paikallisia käytäntöjä sosiaalitoiminnan saralla. Sosiaalipääällikköiden neuvottelupäivät toimivat foorumina, jossa kokemuksellinen tieto kulki kahteen suuntaan; yksittäisiltä yhtiöiltä työnantajain keskusliitolle ja liitolta yksittäisiin yhtiöihin. Neuvottelupäivien aineistosta huokuu tavoite konsensuksen aikaansaamisesta ja yhtenäistämisestä, vaikka puheessa paikallisten olojen eroista muistetaankin mainita. Alustukset ja keskustelut kietoutuvat samojen vahvojen diskurssien varaan ja poikkeavienkin mielipiteiden jälkeen keskustelu pyritään aina tiivistämään jonkinlaiseen yhteisesti päädyttyyn lopputulemaan.

Olen jakanut tutkielmani analyysin kolmen eri aineistosta nousevan diskurssin alle. Nämä kaikki esiintyvät aineistossa eri sosiaalitoiminnan aiheiden käsittelyn yhteydessä sen vahvoina, hegemonisina perusteluina, joihin vedotaan sekä neuvottelupäivien alustuksissa että niitä seuranneissa keskus-

teluissa ikään kuin kaikkien hyväksyminä tosiasioina. Erityisesti sota-aikana ja heti sen jälkeen neuvottelupäivien puheessa esiintyy hyvin voimakkaana yhteiskunnallisen vastuun diskurssi. Kuten olen esittänyt, sosiaalitoiminta määriteltiin käytännön osoitukseksi teollisuuden yhteiskunnallisesta edesvastuuntunnosta. Erityisesti tähän diskurssiin liittyi vetoaminen välttämättömyyteen ja sosiaalitoiminta ainoana vaihtoehtona monen sosiaalisen ongelman ratkaisussa. Neuvottelupäivillä pidettiin juhlavia puheenvuoroja isänmaan etuun ja kansalliseen tehtävään vedoten. Sosiaalitoiminnalla esitettiin saavutettavan koko yhteiskunnan kannalta merkittävää hyvinvointia ja myös yhtenäistämään eri sosiaaliluokkiin kuuluvia kansalaisia.

Yhteenkuuluvaisuuden tunteen kasvattaminen esitettiin paitsi yhteiskuntarauhan myös teollisuuden tuotannon kannalta ensisijaisen tärkeäksi sosiaalitoiminnan tavoitteeksi. Neuvottelupäivillä keskusteltiin lukuisista erilaisista toimista, jolla voitaisiin parantaa työntekijöiden ja työnantajien välisiä suhteita ja tätä kautta saavuttaa työnantajien tavoitteita. Aluksi sosiaalitoiminnalla pyrittiin vastaamaan työntekijöiden voimistuneisiin vaatimuksiin työsuhteiden kollektiivisesta sääntelystä. Kuitenkin jo tutkimusaineistoni ensimmäisistä neuvottelupäivistä lähtien oli työnantajille selvää, ettei työehtosopimuksia voitaisi välttää loputtomiin. Sosiaalitoiminnan merkitys tästä kuitenkin muuttui jopa entistä tärkeämmäksi. Poliittisesti epävakaa tilanteessa työnantajat pyrkivät saamaan ainakin tehtaan omat työntekijät puhaltamaan yhteen hiileen työnjohtajien, virkailijoiden ja tehtaan johdon kanssa. Tässä tavoitteessa sosiaalitoiminta oli työnantajien tärkein väline.

Tässä työssä sosiaalipäälliköiden tehtävä oli ratkaiseva. Lukuisissa neuvottelupäivien puheenvuoroissa korostettiin sitä, miten sosiaalipäällikön vastuulla oli luottamuksellisten suhteiden rakentaminen – molempiin suuntiin. Työnantajat piti saada ymmärtämään sosiaalitoimintaan liittyvät edut ja ”oikeanlaisen suhtautumisen” merkitys. Toisaalta työntekijöille piti osoittaa oikeudenmukaisella kohtelulla, että työnantaja oli luottamuksen arvoinen. Erityisesti haluttiin korostaa, että vanhat paternalismin ajat olivat ohi ja työntekijät piti saada itse toimintaan mukaan sekä ymmärtämään, ettei kyseessä ollut hyväntekeväisyys toiminta. Tämä ”holhouksen” välttäminen oli ehdoton tavoite. Kuitenkin vanhat ajattelumallit olivat kenties melko tiukassa molemmin puolin. Myös neuvottelupäivien diskursseissa esiintyy hyvin selvästi, että siellä puhuttiin työntekijöistä ja heidän oloistaan, ei työntekijöille itselleen. Ristiriitaisesti neuvottelupäivillä puhuttiin holhoamisen välttämisestä toisinaan hyvinkin holhoavasti.

Sotien jälkeen sosiaalitoiminnan tärkeimmäksi perusteluksi nousee kuitenkin taloudelliset diskurssit. Tuotantoa piti tehostaa. Rationalisoinnin opit näkyvät selvästi neuvottelupäivillä esiintyneessä tehokkuuden diskurssissa. Työntekijät esitettiin tuotannon osana ja sosiaalitoiminta tämän ”koneiston

osan” välttämättömänä huoltona. Diskurssiin liittyy selvästi sosiaalitoiminnalle uudenlainen argumentointi, varsinkin 1950-luvun aineistossa. Puheissa sosiaalitoiminnasta pyyhitään viimeistään nyt tunteisiin perustuvat ratkaisut pois ja myös tätä toimintaa aletaan esittää järjen, lukujen ja tutkimusten valossa. Argumentointitavoissa on selkeä ero, jos vertaa keskenään 1940-luvun ensimmäisiä ja 1950-luvun loppupuolen neuvottelupäiviä ja niissä pidettyjä alustuksia keskenään. Sosiaalitoiminta halutaan esitellä niin sosiaalipäälliköille itselleen kuin kaikille muillekin kiinteänä osana tuotannollista toimintaa. Tärkein tuotannontekijä on ihminen ja tämän tuotannontekijän käsittelyssä ammattilaisia ovat sosiaalipäälliköt.

Kaikki nämä kolme diskurssia sekoittuvat myös keskenään ja toisiaan perusteleviksi. Teollisuuden tuotannon tehostaminen esitettiin teollisuusyrityksen tehtävänä yhteiskunnassa, ja tehokkaasti toimiva yritys tuotti etua koko yhteiskunnalle ja kansantaloudelle. Tuotannon tehostamisessa oleellisessa osassa oli työntekijöiden luottamuksen voittaminen, sillä tehostamisesta ei ollut hyötyä, ellei tätä tärkeintä tuotannontekijää saatu tehostamiseen mukaan. Isänmaallisuuteen ja mahdolliseen kansalliseen yksimielisyyteen vetoamalla pyrittiin rakentamaan kuvaa yhteiskunnasta kokonaisuutena, jossa jokaisen työpanoksella oli merkittävä rooli. Tämä yksimielisyys tuli saavuttaa ensisijaisesti teollisuuslaitoksen sisällä. Sosiaalipäälliköiden hartioilla oli sosiaalitoiminnan toteuttaminen näiden tavoitteiden saavuttamiseksi, ja myös oman työnsä merkityksen ja ammattitaidon osoittaminen jatkuvasti niille, jotka eivät neuvottelupäivillä olleet tätä sanomaa todistamassa.

6. Lähde- ja kirjallisuusluettelo

I Arkistolähteet

Suomen Elinkeinoelämän Keskusarkisto (ELKA), Mikkeli

Suomen Työnantajain Keskusliiton (STK) arkisto

Neuvottelupäiviä koskevat asiakirjat (kansiot 390–394, 1009 ja 1279)

Sosiaaliosaston kiertokirjeet 1945–1949

II Tutkimuskirjallisuus

- Ahvenisto 2008 Ahvenisto, Inkeri. *Tehdas yhdistää ja erottaa Verlassa 1880-luvulta 1960-luvulle*. Bibliotheca Historica 118. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, Helsinki 2008.
- Anttila 2005 Anttila, Anu-Hanna. *Loma tehtaan varjossa. Teollisuustyöväestön loma- ja vapaa-ajan moraalikäytäntö 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.
- Berger & Luckman 1994 Berger, Peter & Luckmann, Thomas. *Todellisuuden sosiaalinen rakentuminen – tiedonsosiologinen tutkielma*. Suomentanut ja toimittanut Vesa Raiskila. Gaudeamus, Helsinki 1994.
- 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 2005 Bergholm, Tapio. *Sopimusyhteiskunnan synty I. Työehtosopimusten läpimurrosta yleislakkoon. SAK 1944–1956*. Otava, Helsinki 2005.
- Eräsaari & Rahkonen 2001 Eräsaari, Risto & Rahkonen, Keijo. *Työväenkysymyksestä Sosiaalipolitiikkaan: Yrjö-Koskisesta Heikki Warikseen*. Gaudeamus, Helsinki 2001.
- Hacking & Koskinen 2009 Hacking, Ian & Koskinen, Inkeri. *Mitä sosiaalinen konstruktionismi on?* Vastapaino, Tampere 2009.

- 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.
- Helén 1997 Helén, Ilpo. *Äidin elämän politiikka. Naissukupuolisuus, valta ja it-sesuhde Suomessa 1880-luvulta 1960-luvulle*. Gaudeamus, Helsinki 1997.
- 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.
- Jaakkola 1994 Jaakkola, Jouko. *Armeliaisuus, yhteisöapu, sosiaaliturva: Suomalaisten sosiaalisen turvan historia*. Sosiaaliturvan kirjallisuus, Sosiaalipolitiikka, sosiaaliturva 1. Sosiaaliturvan keskusliitto, Helsinki 1994.
- Jokinen, Juhila & Suoninen 2016 Jokinen, Arja & Juhila, Kirsi & Suoninen, Eero. *Diskurssianalyysi: teoriat, peruskäsitteet ja käyttö*. Vastapaino, Tampere 2016.
- Kaitila 1948 Kaitila, E. Teollisuuden sosiaalitoiminnasta ja sen kehityksestä. Teoksessa Keijo Keravuori (toim.) *Teollisuuden sosiaalinen toiminta*. Sanoma Oy, Helsinki 1948.
- 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.
- 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 2002 Työväenkysymyksestä henkilöstöpolitiikkaan. Sivut 265–380 teoksessa Antti Kuusterä (toim.) *Suuryritys ja sen muodonmuutos. Partekin sata-vuotinen historia*. Partek Oyj Abp, Helsinki 2002.
- Koivuniemi 2000 Koivuniemi, Jussi. *Tehtaan pillin tahdissa. Nokian tehdasyhdyskunnan sosiaalinen järjestys 1870–1939*. Bibliotheca Historica 64. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, Helsinki 2000.
- Koivuniemi 2011 Koivuniemi, Jussi. *Sukuyhtiön aika: Rosenlew 1853-1987*. Rosenlew museo, Satakunnan museo. Pori 2011.
- Lempiäinen 2002 Lempiäinen, Kirsti. Kansallisuuden tekeminen ja toisto. Sivut 19–36 teoksessa Gordon, Tuula, Komulainen, Katri & Lempiäinen, Kirsti (toim.)

- Suomineitonen hei! Kansallisuuden sukupuoli.* Vastapaino, Tampere 2002.
- 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.
- 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.
- Nevala 2002 Nevala, Seija-Leena. Kansakunta pienoiskoossa – Lotta- ja suojeluskuntaperhe. Sivut 93–117 teoksessa Gordon, Tuula, Komulainen, Katri & Lempiäinen, Kirsti (toim.) *Suomineitonen 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.
- Rahikainen 1996 Rahikainen, Marjatta. *Matkoja moderniin: lähikuvia suomalaisten elämästä.* Historiallinen arkisto 107. Suomen historiallinen seura, Helsinki 1996.
- Raiskio 2012 Raiskio, Kaj Tapani. *Henkilöstön johtaminen Valkeakosken tehdasyhteisössä Rudolf ja Juuso Waldenin aikakaudella 1924–1969.* Jyväskylä Studies in Humanities 193. Jyväskylän yliopisto, Jyväskylä 2012
- Pietikäinen & Mäntynen 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.
- 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. Yhteisövastuusta ammattityöksi – Sosiaalityötä 1940–50 -luvun Suomessa. Sivut 307–334 teoksessa Parikka, Raimo (toim.) *Suomalaisen työn historiaa. Korvesta konttoriin*. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, Helsinki 1999.
- Seppänen 2005 Seppänen, Janne. *Visuaalinen kulttuuri: teoriaa ja metodeja mediakuvan tulkitsijalle*. Vastapaino, Tampere 2005.
- Sulkunen 1987 Sulkunen, Irma j& Alapuro, Risto. Raittiusliike ja työväestön järjestäytyminen. –Kansa liikkeessä. Toim. Risto Alapuro, Ilkka Liikanen, Kerstin Smeds ja Henrik Stenius. Kirjayhtymä, Helsinki 1987.
- Sulkunen 1989 Sulkunen, Irma. *Naisen kutsumus. Miina Sillanpää ja sukupuolten maailmojen erkaantuminen*. Hanki ja jää, Helsinki 1989.
- Swenson 2002 Swenson, Peter. *Capitalists against Markets. The Making of Labor Markets and Welfare States in the United States and Sweden*. Oxford University Press, Oxford & New York 2002.
- Takala 2004 Takala, Tuomo. Yrityksen yhteiskuntavastuu globalisoituvassa maailmassa. Sivut 212–232 teoksessa Kauppinen, Ilkka (toim.) *Moraalitalous*. Vastapaino, Tampere 2004.
- Teräs 1992 Teräs, Kari. *Yrittäjyys yhteiskunnassa – yhteiskunnallisuus yrityksessä. Heikki Huhtamäki ja nykyaikaiset työsuhteet*. Turun historiallinen arkisto 47. Turun historiallinen yhdistys, Turku 1992.
- 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.
- Tone 1997 Tone, Andrea. *The Business of Benevolence. Industrial Paternalism in Progressive America*. Cornell University Press, Ithica and London 1997.
- Tuomi & Sarajärvi 2002 Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Tammi, Helsinki 2002.

- 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.
- Vauhkonen 2016 Vauhkonen, Jussi. *Elatuksesta eläkkeeseen – Vanhuudenturva suomalaisessa työnantajapolitiikassa työeläkejärjestelmän rakentamiseen saakka*. Valtiotieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Helsingin yliopisto. Unigrafia, Helsinki 2016.