

TAMPEREEN YLIOPISTO

Elina Kiviranta

Pieni palkka ja palvelualltius.

Siivoojan kokemuksia tämän päivän siivousyrityksessä.

Naistutkimuksen pro gradu – tutkielma

Tampere 2008

TAMPEREEN YLIOPISTO
Naistutkimuksen laitos

KIVIRANTA, ELINA: Pieni palkka ja palvelualltius. Siivoojan kokemuksia tämän päivän siivousyrityksessä.

Pro gradu – tutkielma, 101 sivua, 9 liitesivua.
Naistutkimus
Lokakuu 2008

Olen tehnyt autoetnografisen tutkimuksen siivoustyöstä, jota tein opiskeluni ohella usean vuoden ajan. Työn ohessa kirjasin ylös erilaisia syrjinnän tapauksia, jotka mielestäni liittyivät siivoojien sukupuoleen, luokkaan, ikään tai etnisyyteen. ”Kenttäkokemuksistani” tein pieniä kertomuksia, joita käytin kolmen suuren siivousalan yrityksen verkkosivujen sekä kiinteistö- ja palvelualojen työehtosopimuksen lisäksi analyysiaineistona.

Siivousalalla vallitsee jatkuva työvoimapula, sillä alan hyvästä työtilanteesta huolimatta työ ei houkuttele tekijöitä. Työ itsessään on usein raskasta, likaista ja huonosti arvostettua, mutta suurin syy alan työvoimapulaan on huonot palkat sekä osa-aikatyö, joka ei takaa toimeentuloa. Siivoustyötä tekevät lähinnä nuoret, naiset, maahanmuuttajat ja ikääntyneet, joko tilapäisesti paikatakseen toimeentuloaan tai pysyvästi muiden ansaintamahdollisuuksien puuttuessa.

Siivousyritykset antavat asiakkailleen kuvan ammattitaitoisesta, motivoituneesta, nykyaikaisesta, palvelevasta ja joustavasta liikeyrityksestä, vaikka siivoojat ovat useimmiten alalle kouluttamattomia, nöyriä ja köyhiä työntekijöitä, joiden kustannuksella jousto tapahtuu. Työmarkkinoiden segregaaation vuoksi suurin osa siivoojista on naisia. Siivousta pidetään edelleen naisten luontaisena taitona, jota ei tarvitse heille erikseen opettaa. Nykyaikaisuuspuheesta huolimatta työmenetelmät ovat vanhanaikaisia, ja työtä leimaavat kiire sekä kontrolli. Puhtaanapitoa pidetään tulevaisuuden alana, mutta työvoiman saanti edellyttää alan uudistamista paremmin palkatuksi, arvostetuksi ja työnkvaltaan monipuolisemmaksi.

SISÄLLYSLUETTELO

1 JOHDANTO	1
2 TEOREETTINEN TAUSTA JA METODI	13
2.1 Taustalla naistutkimus	13
2.2 Tutkimusmenetelmänä autoetnografia	20
2.3 Havainnointitilanne	24
2.4 Tutkimuksen rakenne	26
3 SIIVOUSTYÖN ”KUOLEMANSYNNIT”	28
3.1 Luokan aiheuttama	29
3.2 Lian synnyttämä viha	39
3.3 Naisruumis himon kohteena	46
3.4 Maahanmuuttajien ja ikääntyneiden oletettu laiskuus	53
3.5 Työn organisointi muistuttaa ylensyöntiä	60
3.6 Yritysten ahneus ja huonot palkat	73
3.7 Siivoojalle ylpeys on voimauttava asenne	83
3.8 Siivoustyö vanhan ja uuden työn rajalla	93
4 LOPPUPÄÄTELMÄ	97
LIITTEET	102
LÄHTEET	103
TUTKIMUSKIRJALLISUUS	103

1 JOHDANTO

Elämäkulkuni ei ole aina sujunut kaikkien taiteen sääntöjen mukaan. Elämäni suuret linjaukset olen tehnyt lähes päinvastaisessa järjestyksessä, kun mikä olisi ollut järkevää: olen ensin tullut äidiksi, sitten sitoutunut asuntovelkaan, sen jälkeen mennyt naimisiin ja vasta keski-ään kynnyksellä alkanut opiskella. Työkokemusta en ole ehtinyt kartuttamaan, sillä kaikkien perhe- ja opiskelukuvioiden jälkeen ansiotyössä käyminen on ollut lähinnä tilapäistä ja osa-aikaista. Helpoiten kyseisiä töitä on löytynyt siivousalalta, ja niistä minulla onkin vankka kokemus. Uskon kaltaisiani naisia löytyvän runsaasti, ja näen pätkä- ja osa-aikatöiden lisääntyessä heitä olevan yhä enemmän.

Tilastokeskuksen mukaan Suomessa oli vuonna 2004 noin 44 000 naissiivoojaa ja siivooja oli naisten kolmanneksi yleisin ammatti. Miessiivoojia samaisen tilaston mukaan oli 8 000, joten siivoojista suurin osa oli naisia. Tilastokeskus jakoi siivoojat myös ikäryhmiin, jolloin sukupuolten väliset erot tulivat hyvin esille. Miehiä siivoustöissä oli eniten ikäryhmässä 15–24 -vuotiaat heidän lukumääränsä ollessa noin 3 000 ja vähiten ikäryhmässä yli 55-vuotiaat, jossa oli enää 500 miessiivoojaa. Naisia vastaavissa ikäryhmissä oli 8 000 ja 10 000. Miesten osalta siivoustyö näyttää siis olevan nuoruuteen ja varsinaiseen ammattiin hakeutumiseen liittyvä välivaihe, kun taas naisten kohdalla siivoustyö on ollut pysyvämpi ja jopa iän myötä lisääntyvä vaihtoehto. Siivousyritysten omistajat ovat usein miehiä, mutta tilastojenkin mukaan alaa pyörittävät iäkkäät naiset. Heidän poistuessaan työmarkkinoilta alan työvoimapula tulee pahenemaan entisestään. Monien mielestä vastaus ongelmaan ovat maahanmuuttajat, jotka ammatti- ja kielitaidottomina saavat tyytyä heille tarjottuihin siivoustöihin.

Tämä tutkimus on tapaukskertomus niistä kenttähavainnoista, joita tein kahtena viimeisenä opiskeluvuoteni keikkasiivoojana muutamissa suurissa tamperelaisissa siivousyrityksissä. Siivousalan keikkatyö on epäsäännöllistä peruspesuihin ja esimerkiksi lattioiden vahaukseen liittyvää työtä, joka suoritetaan siivouskohteissa tilauksesta, kun asiakas haluaa erikoissiivouksen tavallisen päivittäissiivouksen lisäksi. Keikkatyöläisiä tarvitaan myös erilaisten sesonkien aikaan, kuten esimerkiksi keväisin ikkunanpesuihin ja loma-aikoina lattianvahauksiin. Monet firmat käyttävät

keikkatyöläisiä myös päivittäissiivouksessa sijaisina, sillä siivousalalla sairaslomat tai äkilliset työstä poisjäämiset ovat yleisiä. Palvelualalla työ vaatii työntekijän läsnäoloa, eikä asiakasyritys katso hyvällä työntekijän puuttumista tai töiden tekemättä jättämistä.

Keikkatyö on sopinut minulle, sillä kyllästyin helposti siivoamaan samoja nurkkia, enkä ole halunnut sitoutua omaan päivittäissiivoukseen. Myös palkkaus on ollut hieman parempi kuin päivittäissiivouksessa. Olen eri kohteita kiertäessäni voinut tehdä havaintoja useista kymmenistä eri työpaikoista siivoojan näkökulmasta, mitä pidän tutkimukseni kannalta voimavarana. Pitkäaikaisen työkokemukseni myötä olen voinut myös vertailla niitä muutoksia, joita kokemukseni mukaan siivoustyöhön on tullut sitten vuoden 1984, jolloin ensimmäistä kertaa - vielä alaikäisenä - otin siivoustyöpestin.

Siivoustyötä on tärkeää tutkia naistutkimuksessa, sillä sekä siivoojat, että siivoustyön esimiehet ovat pääsääntöisesti naisia. Talouden ja työmarkkinoiden näkökulmasta katsoen siivoustyöstä vastaavat alaan erikoistuneet yritykset, jotka pyrkivät saamaan mahdollisimman suurta liikevoittoa omistajilleen. Tutkimuksessani tarkastelen kuitenkin siivoustyötä lähinnä tekijän näkökulmasta, sillä sitä ei mielestäni ole aikaisemmassa tutkimuksessa riittävästi huomioitu.

Siivousala ei houkuttele työntekijöitä, vaikka siivoustyötä pääsee tekemään lähes kuka tahansa. Työtä tulee varmasti aina olemaan runsaasti tarjolla, sillä siivottavat kohteet eivät siivoamalla lopu. Tekijöitä ei tahdo löytyä siksi, että ala on huonosti arvostettua, huonosti palkattua ja useimmiten myös huonosti organisoitua.

Työskentely on fyysisesti raskasta, yksitoikkoista ja likaista puuhaa. Työsuhteet ovat usein lyhyitä, eikä työntekijöiden viihtyvyyteen työpaikassa liiemmin panosteta. Vaihtuvuutta on runsaasti sillä työ on useimmiten työntekijöille vain väliaikainen ratkaisu akuuttiin rahapulaan. Siivoustyötä voidaankin pitää monessa mielessä marginaalisena työnä. Sitä tekevät useimmiten nuoret, ikääntyneet, opiskelijat, maahanmuuttajat ja huonosti koulutetut naiset, jotka eivät saa muuta työtä tai jotka perhe-elämänsä vuoksi ovat pakotettuja ansaitsemaan rahaa epätavallisina työaikoina.

Mielestäni suurin syy alan huonoon suosioon on työn huonossa palkkauksessa, jolla ei tule toimeen. Kokemukseni mukaan parantamista olisi myös niissä asenteissa, joilla

siivoojiin suhtaudutaan ja ennen kaikkea niissä työoloissa, joissa työtä teetetään. Työ on usein osa-aikaista, ja se pitäisi tehdä niin nopeasti, että se uuvuttaa. Siivoojilta vaaditaan lähes mahdottomia, sillä pienellä palkalla ja ilman koulutusta pitäisi jaksaa juosta kohteesta toiseen, ja hoitaa puuduttavan rutiininomaiset ja fyysisesti raskaat työt siten, ettei asiakas valita. Moni siivooja miettiikin jatkuvasti alan vaihtoa.

Nykypäivän työmarkkinoille ominaista on määräaikaisten ja osa-aikaisten työ sopimusten lisääntyminen. Osa-aikatyöllä tarkoitetaan alle 30 tunnin viikkotyömäärää. Siivousalalla näinkään korkea tuntimäärä ei usein toteudu, sillä alle 20 tunnin työviikkoa osa-aikatoista teki yli 40 % osa-aikaisista (Kauhanen 2003, 41). Palvelualojen osa-aikaistöistä kaikkiaan 80 % on kiinteistöpalvelualalla, johon siivousala kuuluu ja sitä tekevät lähinnä nuoret ja naiset (emt. 4). Merja Kauhasen tutkimusten mukaan osa-aikatyö ei ollut välttämättä tilapäinen ratkaisu, sillä sitä tekevästä 80:lla % oli vakituinen työsuhde. Palvelualojen osa-aikatyöntekijöistä 75–85 % on naisia ja heistä yli puolet on alle 30 vuotiaita. Ilman ammattikoulutusta heistä on 60 % (emt. 25). Tilastojen valossa palvelualan osa-aikatyöntekijä on siten useimmiten siivousalalla toimiva ammattikoulutusta vailla oleva nuori nainen, jolla on vakituinen työ sopimus. Moni opiskelija joutuu paikkaamaan osa-aikatyön avulla toimeentuloaan. Kauhasen laskelmien mukaan siivoojista 70 % sai palkan lisäksi opintotukea tai soviteltua päivärahaa (emt. 5).

Suomessa taataan kaikille samanlaiset koulutusmahdollisuudet, ja työpaikat ovat periaatteessa avoimia molemmille sukupuolille. Työmarkkinoita leimaa kuitenkin voimakas sukupuolijaon mukainen segregatio. Sillä tarkoitetaan ensinnäkin horisontaalista segregatiota, kun naiset ja miehet sijoittuvat eri aloille ja ammatteihin. Toinen segregatian muoto on luonteeltaan vertikaalista, jolloin työvoima jakaantuu hyväpalkkaisiin miehiin ja matalapalkkaisempiin naisiin (Nurmi 1999,14). Saman alan sisälläkin miehet sijoittuvat naisia parempiin asemiin ja näin myös ansaitsevat naisia enemmän. Toisaalta miehillä on paremmat mahdollisuudet luoda uraa kouluttamattominakin, sillä heidän katsotaan olevan motivoituneita ja työpaikassaan pysyviä työntekijöitä.

Monessa länsimaisessa yhteiskunnassa vallitsevassa perhepalkkamallissa miehet katsotaan perheen pääasiallisiksi elättäjiksi, joiden avuksi naiset käyvät tienaaamassa

perheelle lisärahaa. Siihen vedoten on ollut käytössä jopa erillisiä palkkataulukoita miehille ja naisille samastakin työstä (Acker 1990, 13) Pohjoismaissa naisten palkkatyöstä on kuitenkin tullut rakenteellinen pakko, jolloin sukupuolten välinen palkkakuilu on kaventunut ja perhepalkka sekä mieselättäjäys murentuneet, toteaa Raija Julkunen (1992, 41).

Tästä huolimatta naisten työmarkkina-asemaa heikentää mahdollinen lasten hankinta ja hoito, josta pääasiallisessa vastuussa heidän ajatellaan olevan ainakin ensimmäiset 10 vuotta. ”Erilaisilla perheasioilla onkin suuri merkitys sille, miten naiset suunnittelevat – tai ovat suunnittelelutta työuransa. Se saa naisten työuran näyttämään sattumanvaraiselta ja mielivaltaiselta”, totesi Harriet Strandell (1984, 216) jo neljännesvuosisata sitten. Työuran kannalta ratkaisut eivät aina näytä järkeviltä ja suunnitelluilta, mutta äitinä naiset yrittävät sovittaa kahta maailmaa yhteen niin, että he pystyisivät ansaitsemaan rahaa lasten ja kotitöiden siitä kärsimättä. Osa-aikaisuus, määräaikaisuus, katkeileva työura, alempi status ja matalapalkkaisuus tyypittävät naisten työmarkkinoita. Naiset myös kantavat päävastuun kotitöistä palkkatyössä ollessaankin, mikä vaikeuttaa heidän työmarkkina-asemaansa eri tavoin synnyttäen niin sanotun kaksoistaakka-ilmion (Nurmi 1999,2). Palkkatyö tuo tullessaan hyvinvointia ja itsenäisyyttä, mutta etenkin pienten lasten äideillä työpäivä on kaksinkertainen, sillä kotityöt eivät häviä minnekään.

Richard Sennett (2002,7) puhuu uskapitalismista tämän päivän työelämän ilmiönä. Sen olennaisia osia ovat joustavuus, monipuolisuus ja muuntautumiskyky. Hänen mukaansa joustava työaika sai alkunsa naisten työelämään osallistumisen uudesta aallosta, jolloin naiset hakeutuivat työelämään paitsi pakon sanelemina, niin myös omasta tahdostaan. Sennett kirjoittaa, että tänä päivänä keskiluokkaisen elintason ylläpitäminen edellyttää perheessä kahta palkansaajaa. Naisten tarpeisiin tarvitaan joustavampia työaikoja, sillä kaikissa yhteiskuntaluokissa heistä monet ovat töissä vain osan päivästä, mutta vanhempia he (naiset) ovat edelleen ympäri vuorokauden. Joustava työaika on (keskiluokkaisten) päivätyöhön kuuluva etu ilt- ja yötyöiden jäädessä edelleen vähempiosaisten yhteiskuntaluokkien tehtäväksi (emt. 58–59). Etenkin matalapalkkaisiin töihin voidaan houkuttaa tekijöitä joustavan työajan varjolla (emt. 71)

Yhteiskunta on kaikesta lainsäädännöstä ja tasa-arvotyöstä huolimatta edelleenkin vahvasti eriytynyt sukupuolen perusteella. Yvonne Hirdman puhuu modernissa yhteiskunnassa vallitsevasta sukupuolijärjestelmästä, jossa yhteiskunta organisoituu sukupuolten toisistaan erottamisen ja hierarkisoinnin mukaan. Raija Julkusen (1992, 18) mukaan modernissa yhteiskunnassa vallitsee sukupuolijärjestelmän, demokratian ja kapitalismin välinen kolmiodraama. Tällä hän tarkoittaa niitä päällekkäisiä rakenteita, jotka ikään kuin vetävät ihmisryhmiä eri suuntiin: vaikka yleisenä ihanteena onkin demokratia, niin yhteiskunnalliseen asemaan ja vaikutusmahdollisuuksiin vaikuttavat edelleen sukupuoli ja luokka-asema.

Eeva Jokisen (2004, 286–288) mukaan naisilla näyttää olevan tapana tehdä ”naisten töitä” ja miehillä ”miesten töitä” niin kodeissa kuin työpaikoillakin. Hän puhuu intuitiivisesti käsitettävästä sukupuolitapaisuudesta, kun käyttäytymistäipumuksia ja niihin liittyviä epäsystemaattisia uskomuksia ei aseteta kyseenalaiseksi, vaan tehdään sitä mikä ”luontevammalta tuntuu”. Työelämän femininisoitumisen myötä perinteinen kotityö, kuten esimerkiksi hoiva ja huolenpito karkailevat Jokisen mielestä työelämään. Nykytyössä tarvitaan naisellisiin työtapoihin liitettyjä sosiaalisia taitoja, ruumiillista läsnäoloa ja työn suorittamista suoraan toisille. Työelämä ”kotitöistyy” ja samalla epätyypilliset työsuhteet lisääntyvät.

Kokemukseni mukaan siivoustyötä tekevät pääsääntöisesti köyhyyden vaivaamat alemman sosiaaliluokan naiset, kuten opiskelijat, pienten lasten äidit, kotiäidit, kouluttamattomat keski-ikäiset naiset, yksinhuoltajat, päihdeongelmaiset, mielenterveysongelmaiset ja maahanmuuttajat. He ovat valmiit tekemään työtä myös minimipalkalla ja huonoilla työehdoilla. Monille siivoustyö on vain tilapäinen elämänvaihe, mutta joillekin se saattaa olla ainoa vaihtoehto taata toimeentulonsa. Julkunen onkin puhunut köyhyyden naisistumisesta, kun perheiden hajoaminen ja siitä seuraava yksinhuoltajuus yleistyvät. Samalla naisten toissijainen työmarkkina-aseman, kuten osa-aikatyö, matala palkkataso ja korkea työttömyys kasvavat (Julkunen 1992, 28).

Juha Siltalan (2004, 152) mukaan nykyiset työmarkkinat ovat jakautuneet kolmeen osaan. Helposti työllistyvää ydintyövoimaa on kaksi viidesosaa työvoimasta, ja toiset kaksi viidesosaa on rutiiniluontoisissa tuotanto- ja palvelualan töissä viimeisen

viidenneksen pudotessa kokonaan työmarkkinoilta. Ydintyövoimalla hän tarkoittaa työelämän hyvin toimeentulevaa ja ammattitaitoista kovaa ydintä, joka koostuu 30–50 –vuotiaista koulutetuista miehistä. Heitä tukevaan puskurivyöhykkeeseen kuuluu naisia, nuoria ja keskiasteen opinnot suorittaneita alemman keskiluokan työntekijöitä (emt. 188). Siivouspestejä taloudelliseen ahdinkooni opiskelun ja pienten lasten hoidon ohella ottaneena koin erityisen omakohtaisena Siltalan huomion, että 60-luvun lopulla syntynyt oma sukupolveni on joutunut sukkuloimaan työn, työllistämistyön, koulutuksen ja sapattien välillä. Meille ammatinvaihto on ollut arkea, eikä suuri kertakaikkinen elämänmuutos, kuten Siltala toteaa.

Organisaatiotasolla yksityiset siivousyritykset koostuvat kolmesta tasosta. Ylimmällä tasolla on hallinto- ja johto-organisaatio, keskimmaisella tasolla tilauksista vastaava myyntiorganisaatio ja alimmalla tasolla työn suorittava palveluorganisaatio. Palveluorganisaatiossa hierarkia muodostuu siivoojista, palveluohjaajista, palveluesimiehistä ja palvelujohtajista. Siivoojat puolestaan voivat olla joko ammattimaisesti työskenteleviä tai tilapäisesti keikkailevia siivoojia.

Anni Paalumäki (2004, 64–67) kuvaa kirjassaan SOL-yrityksen toimintatapaa, jonka uskon olevan samankaltainen myös muissa siivousalan yrityksissä. Tulosjohtamisessa kullakin palveluesimiehellä on oma budjettinsa, jonka perusteella hän tekee yksikölleen toimintasuunnitelman. SOL-päivät pidetään kaksi kertaa vuodessa ja silloin jokainen palveluesimies tekee muille selkoa tavoitteistaan ja onnistumisestaan. Hyvästä tuloksesta hän saa 10–30 % rahallisen palkkion, sekä tavarapalkintoja, kuten puutulppaaneja. Asiakkaat puolestaan täyttelevät palveluraportteja, joihin palaute kirjataan tarroilla, joissa on viisi eri ilmettä. Siivoojilla on henkilökohtainen palautekortti, sekä laatupassi, johon kerätään hymynaamoja.

Siivousyritykset mainostavat siivoojiaan usein ammattitaitoisiksi, mutta kokemukseni mukaan mitään tutkintoa ei vaadita, eikä koulutusta järjestetä. Paalumäen kuvaamassa yrityksessä koulutus on hoidettu siten, että toimihenkilöt suorittavat yritykseen tullessaan SOL-tutkinnon, mutta siivoojille katsotaan riittävän alku- ja jatkoperehdytyksen. Perehdytys ei ole varsinaista koulutusta, sillä se on usein työsuorituksen näyttämistä ja sen kautta mallista oppimista. Oppimistulosta ei valvota, mutta sen sijaan jälkepäin voidaan vedota siihen, että ”kyllä se on sulle näytetty”.

Olen siis itse turvautunut siivoustyöpestiin moneen otteeseen viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana, sillä töitä on tarjolla aina, pätevyudeksi riittävät liikkuvat kädet ja jalat, eikä työhön ole tarvinnut sitoutua pitkäksi aikaa. Viimeksi käytin kuluneen kesän keikkasiivoojan työhön suuressa maanlaajuisessa firmassa keräten samalla aineistoa yliopiston tutkielmaa varten. Valitsin siivoustyön lopputyöni aiheeksi, sillä omakohtaisen kokemukseni lisäksi haluan tutkimukseni avulla tehdä siivoojista näkyviä ja antaa myös heidän oman äänensä kuulua. Samalla tutkimus on minulle henkilökohtaisesti tärkeä, sillä sen avulla pyrin pääsemään irti siivoojan identiteetistäni ja siitä häpeästä, jota siivoojana olo on minulle tuottanut. Pyrin ottamaan siivoojankokemukseni haltuun tekemällä siitä akateemista tutkimusta.

Siivousalaa on tutkittu suhteellisen vähän, sillä aihetta ei ilmeisesti pidetä yleisesti kiinnostavana tai merkittävänä, kuten ei siivoojiakaan. Aiempaa tutkimusta on siivouskoulutuksesta, eli niistä henkilöistä, joista tulee käytännön työssä esimerkiksi siivoustyön ohjaajia tai muita esimiehiä. Mari Käyhkö Joensuun yliopistosta on väitellyt vuonna 2006 siivousalan koulutuksesta. Hän teki seurantatutkimuksen eräästä puhdistuspalvelualan koululuokasta vuosina 1998–2002 ja hänen tutkimuksessaan on havainnoitu lähinnä opiskelutilanteita luokassa, sekä tehty haastatteluja. Siivoustyön arkea siinä ei tutkittu. Lisäksi siivoustyötä on tutkittu toisessa pro gradu tutkielmassa, jonka on tehnyt Helsingin yliopistossa Tanja Kuronen vuonna 2006. Hän reflektoi kokemuksiaan kotipalvelutyössä, jossa siivottiin asiakkaiden koteja. Ammattimaisesti siivousalan yrityksessä työskentelevän siivoojan positiosta tehtyjä tutkimuksia en ole nähnyt, joten oma tutkimukseni antaa uutta näkökulmaa aiheeseen.

Tutkimukseni avulla haluan tehdä naisille luontaisesti kuuluvaksi katsottua työtä näkyvämmäksi. Puhtaanapitoa pidetään hoivan ja muun palvelun ohella naisten luonnollisena ominaisuutena ja jopa kutsumuksena. Kyseiset työt eivät vaadi koulutusta, eikä kutsumuksen täyttämisestä ole ollut tapana maksaa palkkaa. Koulutuksen puute ja matalapalkkaisuus heijastuvat suoraan työn arvostukseen. Huonosti arvostettu, ja suorastaan näkymättömäksi toivottu siivoustyö on kuitenkin monen naisen toimeentulon perusta. Etenkin jo ennestään vähäosaiset ja huonosti toimeentulevat naiset ajautuvat alalle, kun työtä pitää saada nopeasti ja pätevyys ei riitä muihin töihin. Toisiin perinteisiin matalan koulutuksen aloihin, kuten kaupan

kassoille ja tarjoilijan töihin vaaditaan tänä päivänä suoritettua hygieniapassia. Työtä ei voi vastaanottaa heti, sillä passin suorittamiseen tarvitaan sekä aikaa että rahaa.

Käytän tutkimukseni tekoon omaa kokemustani, jonka pyrin liittämään yhteiskunnalliseen ja kulttuuriseen kontekstiin. Marjo-Riitta Reinikaisen (2004, 177–178) mukaan kokemusta voidaan tarkastella aina suhteessa yhteiskuntaan ja sen käytäntöihin, sillä yhteiskunta ja kulttuuri määrittelevät yksilöiden asemaa. Hän viittaa Teresa de Lauretiksen ajatukseen sosiaalisesta ja värittyneestä subjektiuden ja omakohtaisuuden kokemuksen syntymisestä, kun yksilö alkaa nähdä itseensä viittaavina tai itsestään aiheutuvina ne materiaaliset, taloudelliset ja yksilöiden väliset suhteet, jotka itse asiassa ovat sosiaalisia ja historiallisia. Kokemukset syntyvät diskursseissa, eli vuorovaikutuksessa muiden ihmisten, materiaalisten ja sosiaalisten olosuhteiden, kulttuuristen esitysten, käsitysten, mielikuvien ja stereotyyppien kautta. Kokemus on siten hyvin subjektiivinen tunne, mutta sen syntyyn ja tulkintaan vaikuttavat yhteiset yhteiskunnalliset ja kulttuuriset tekijät.

Tutkimuksessani käsittelen siivoojakokemusten herättämiä tunteita ja siivoojiin kohdistuvat asenteita, jotka eivät aina ole kovinkaan positiivisia. Lika leimaa siivoojaa, joka asiakaskohteen työyhteisössä koetaan lähinnä välttämättömäksi pahaksi. Siivota täytyy, mutta siivooja itse ei saa näkyä. Kokemukseni mukaan vuosien saatossa myös työtahti on kiristynyt melkoisesti ja vastaavasti työn laatu heikentynyt. Työaikamitoitukseen siirtyminen ja asiakkaiden valitusten määrä korreloivat vääjäämättä keskenään. Siivooja saattaa myös itse hävetä ammattiaan ja pyrkii hoitamaan työnsä mahdollisimman nopeasti, sekä huomaamattomasti. Siivoustyö on eräänlaista näytelmää, jossa eri osapuolet pyrkivät välttämään katsekontaktia ja toistensa tiellä olemista yhdessä häveten sitä likaa, mikä tilojen käytössä on syntynyt. Työpaikoilla siivooja harvoin kuuluu varsinaiseen työyhteisöön. Hänen vierailunsa ovat nopeita tai hän työskentelee usein silloin, kun muut eivät ole enää paikalla. Siivoojalle tutuiksi tulevat lähinnä tilat ja muiden ihmisten jätteet. Hänen tehtävänsä työyhteisössä on ylläpitää tilojen toimivuutta ja taata muiden ihmisten viihtyvyys niissä.

Siivoustyö nostattaa pintaan epämiellyttäviä tunteita, sillä työ ei ole palkitsevaa ja se on raskasta. Arlie Hochschild (2003, 18) puhuu työelämän tunnesäännöistä, jotka ovat

kirjoittamaton standardi siitä, kuka saa tuntea ja mitä. Tunnesäännöt koskevat ilmeitä, eleitä ja käytöstä, ja niissä kussakin on erikseen pinta- ja syvätaaso. Hochschildin mukaan naiset joutuvat tekemään enemmän tunnetyötä, sillä ensinnäkin heillä on miehiä vähemmän käytössään muita resursseja, kuten esimerkiksi rahaa pienemmän palkkansa vuoksi. Toiseksi työmarkkinat ovat jakautuneet siten, että naisille ovat langenneet miehiä enemmän ”kilttinä olemista” vaativat työt. Kolmantena syynä hän näkee naisten jääneen sukupuolisyriinän vuoksi heikompaan asemaan, sillä aggression näyttäminen on sallittua vain miehille. Viimeisenä osasyynä hän listaa valta-aseman, jossa seksuaalisuus ja tunteet ovat markkinavoima. (emt, 163).

Palvelutyössä asiakas on kuningas, ja omat tunteet pitää osata hallita. Sensitiivisyys ja nonverbaali kommunikaatio ovat naisille kuin etninen kieli, jota miehet myös osaavat, mutta vähemmän. (emt, 167). Vastaan sanova ja itsestään numeroa tekevä siivooja ei kauaa saa paikkaansa pitää. Tunteilla on tutkimuksessani suuri merkitys, sillä niiden avulla olen pyrkinyt saamaan otetta niistä kirjoittamattomista säännöistä ja käytännöistä, jotka siivoustyöhön liittyvät.

Kokemuksena siivoustyö tuottaa tekijälleen myös iloa, sillä siinä todella pääsee heti näkemään työnsä tulokset hohtavina pintoina, sekä järjestyksenä, joka syntyy aiempaan kaaokseen. Työssä joutuu liikkumaan koko ajan ja tehdyn työn tuntee luissaan ja lihaksissaan, mikä osaltaan tuottaa tyydytystä. Minua on motivoinut siivoustyössä myös työtehtävien vaihtelevuus ja etenkin ne lukuisat paikat, joihin minulla muuten ei olisi ollut mitään pääsyä. Joskus onkin ollut suorastaan huvittavaa havaita, kuinka päiväsaikaan tarkkaan vartioidut paikat ovat iltaisin olleet siivoojan vapaasti kuljettavissa. Tuntuu välillä siltä, että siivoojaa ei koeta edes itsenäiseen ajatteluun kykeneväksi henkilöksi ja siten uhkaksi liikesalaisuuksien säilymiselle.

Siivoojan kokemukseni vastapuolena olen tutkimuksessani kiinnittänyt huomiota organisaatiotason ristiriitoihin. Siivousyrityksillä on kirjallisia toimintastrategioita siitä, kuinka ne aikovat hoitaa liiketoimintansa mahdollisimman tuottavasti. Niiden mukaan ”me siivoamme kohteen ammattitaidolla ja joustavasti asiakkaan toiveet huomioon ottaen.” Kuitenkaan ei ole olemassa mitään ”meitä”, vaan yksittäisiä siivoojia, jotka yritys lähettää kentälle itseään edustamaan usein jopa ilman kunnollista työhön perehdyttämistä. Kokemukseni mukaan monelle siivoojalle

yhteistä oli pettymys työn sujumiseen, sen raskauteen, jatkuviin moitteisiin ja toimeentulon niukkuuteen.

Minua kiinnostaa ristiriita toimintastrategioissa esiintyvän ammattitaitoisien sekä asiakkaan huomioon ottavan siivoustyön ja käytännön siivoustyön välillä.

Tutkimukseni avulla haluan selvittää millaisissa tilanteissa ristiriidat syntyvät ja ottavatko siivoajat heihin kohdistuvat moitteet aiheellisina vai aiheettomina?

Odotetaanko naissiivoojilta tietynlaista ammattitaitoa tai käyttäytymistä naisina?

Kohdellaanko heitä asiantuntijoina vai palvelijoina? Millainen suhde heillä on niihin tiloihin ja siivouskohteissa työskenteleviin ei-siivoojiin, joita he ”hoivaavat”? Mitä erityisesti sukupuoleen, ikään, etnisyyteen ja luokka-asemaan liittyvää

eriarvoistamista siivoustyöhön rakentuu? Keskeiset tutkimuskysymykseni ovat 1.

Miten tämän päivän siivoustyö on yrityksissä käytännössä organisoitu? 2. Millaiset siivoajat työtä tekevät ja miten he kokevat työnsä? 3. Kohdistavatko asiakkaat ja yritykset siivoojiin sellaisia suorituspaineita tai alistuskäytäntöjä, että he eivät koe suoriutuvansa työstä tai viihtyvänsä siinä?

Tutkimukseni aineistona on autoetnografisin tutkimusmenetelmin ylöskirjattuja omakohtaisia kokemuksia siivoustyöstä pienin episodein kerrottuna. ”Kentällä” ollessani kirjasin työpäivän päätteeksi muistiin sukupuolen, iän, etnisyyden ja luokan tapauksia, jotka mielestäni liittyivät siivoojien alistukseen tai ainakin aliarviointiin, vallankäyttöön ja hierarkioihin. Minulle erot ihmisryhmien välillä näyttäytyvät tuotettuina, sillä siivoustulokseen niillä ei mielestäni ole yhteyttä. Siivouksessa työsuoritus sidotaan kuitenkin helposti tekijään ja häntä arvioidaan sukupuolensa, luokkansa, etnisyytensä ja ikänsä kautta. Näihin ennakkokäsityksiin ja stereotypioihin pyrin pääsemään käsiksi muistiinpanoillani. Muistiin pantavat asiat valikoituivat paljolti intuitioni kautta, kun tilanteet tuntuivat loukkaavan omia tasa-arvokäsityksiäni tai kun havaitsin selvää ristiriitaa puheen ja käytännön välillä. Näistä muistiinpanoista yhdistelin kirjoitusvaiheessa pieniä kertomuksia, jotka kuvasivat tiivistetysti tapahtumaa.

Omien havaintojeni lisäksi olen työn ohessa käynyt lukuisia siivousalaa ja siivoojia käsitteleviä keskusteluja työnjohdon ja työtovereideni kanssa. Virallisista haastatteluista luovuin, kun tein saman huomion kuin Matti Kortteinen (1992, 38)

omassa etnografisessa tutkimuksessaan. Virallisissa haastatteluissa haastateltavat eivät kertoneet mitään olennaista: paljon mielenkiintoisempaa aineistoa hän sai sen sijaan kasatuksi kahvitauoilla vapaammassa keskustelussa. Keskusteluni olivatkin jutustelun muotoon naamioituja kyselytuokioita, joiden avulla pyrin tietoisesti ottamaan selvää esimieheni tai työtoverini kokemuksista ja tuntemuksista tutkimukseeni liittyviin kysymyksiin.

Tarinoissa on läsnä myös työtovereitani. Olen muuttanut heidän nimensä ja samalla olen yhdistellyt heidän luonteenpiirteitään tai sekoittanut heitä eri tapahtumiin. Siivoojan työ voi olla hyvinkin yksinäistä puuhaa, mutta keikkasiivoojana pääsin lähes päivittäin uusiin kohteisiin ja työkaverini vaihtuivat tiuhaan. Kohteissa oli mitä erilaisimpia vakituisia siivoojia ja kuuntelin heidän purnaamisiaan ”antennit” herkkinä. Ajan mittaan opin myös käyttämään tiettyjä avainsanoja, joilla ihmiset oli helppo saada puhumaan heitä korventavista työhön liittyvistä aiheista. Toiset keikkasiivoojat olivat yllätyksekseni lähinnä nuoria opiskelijamiehiä. Syynä tehtävään hakeutumiseen oli nähdäkseni parempi palkka ja työvaatimukset, joihin kuului halu ja taito käyttää siivouskoneita sekä fyysinen voima siirrellä kalusteita. Joukkoomme kuului myös vaihteleva määrä maahanmuuttajia sekä nuoria naisia.

Kertomusteni ja keskustelujen lisäksi olen kolmanneksi materiaaliksi käynyt läpi muutaman suuren siivousyrityksen virallisia esittelyjä internetin verkkosivuilla. Niissä he mainostavat palvelujaan tuleville asiakkaille ja rekrytoivat uusia työntekijöitä. Esimerkkeinä käyttämäni yritysten internetsivut olen valikoinut sillä periaatteella, että kyseiset kolme yritystä tiesin suuriksi ja valtakunnallisiksi yrityksiksi, joten niissä oli panostettu myös verkkosivuihin. Toisena tekstiaineistona ovat siivoustyötä koskevan työehtosopimuksen katkelmat, sillä *Kiinteistö- ja palvelualan työehtosopimusta* noudattavat kaikki yksityiset siivousalan yritykset. Työehtosopimusten pitäisi olla sukupuolineutraaleja, mutta niissä paljastuvat sukupuolistuneet käytännöt, kuten Riitta Martikainen (1996, 51) on osuvasti todennut. Analyysini tueksi olen vielä lukenut tutkimuskirjallisuutta, jonka yhteisenä nimittäjänä on naisten tekemä – niin virallinen, kuin epävirallinenkin – työ.

Tutkimukseni aluksi esittelen työni naistutkimuksellista teoriataustaa, jonka pohjalta olen aineistoani analysoinut. Analyysi koostuu teemoittain nimetyistä luvuista, joiden

rungon muodostavat pienet kertomukseni. Niiden lisäksi luvuissa on teemaan liittyen lainauksia yritysten verkkosivuilta tai alaa koskevasta työehtosopimuksesta, joita olen analysoinut vertaamalla tekstin sisältöä käytännön työelämään. Tutkimuksessani on paljon myös lyhyitä esimerkkejä siivoustyökokemuksiani, jotka valottavat käytännön näkökulmasta kulloinkin käsiteltävää aihetta. Lopuksi peilaan työtäni Raija Julkusen ajatuksiin uudesta työstä ja sen mukanaan tuomista uusista työelämän vaatimuksista, sekä käytännöistä. Loppupäätelmissä vastaan esittämiini tutkimuskysymyksiin käyttäen apunani niitä käsitteitä, joita seuraavassa teorialuvussa esittelen.

2 TEOREETTINEN TAUSTA JA METODI

2.1 Taustalla naistutkimus

Naistutkimus haastaa perinteisen tieteellisen tutkimuksen, jossa relevanttia tieteellistä tietoa on pidetty objektiivisena ja sukupuolineutraalina. Tieteen kaanoniin hyväksytyjen tutkimusaiheiden on katsottu olleen ”tutkimisen arvoisia” ja ”koko ihmiskuntaa koskevia”, kun tieteellisen tutkimuksen tavoitteena on ollut saada maailmasta mahdollisimman yleispätevää ja objektiivista tietoa. Naistutkimuksessa on jo 1970-luvulta saakka kiinnitetty huomiota tieteellisenä tietona pidetyn tiedon mieskeskeisyyteen. Naisten erityistietämys on sivuutettu usein arkisena ja marginaalisena sekä epäkiinnostavana. Liisa Rantalaiho (1986, 239) puhuu inhimillisten arvojen vääristämisestä, kun tieteessä kirjoitetaan miesten kokemuksesta, jota miehet tulkitsevat itse omilla ehdoillaan. Kokemus näyttää sukupuolettomalta, ja se asetetaan inhimillisen kokemuksen perusmalliksi sekä normiksi.

Feministisen standpoint – teorian myötä on alettu kiinnittää huomiota juuri arkisina ja marginaalisina pidettyihin naisten kokemuksiin. Mitään yhtä ja ainoa totuutta ei ole, vaan totuus koostuu moniäänisistä säikeistä. Tieto myös muuttuu koko ajan maailman mukana, eikä yksi tutkija voi tarjota lukijoilleen kuin ajallista ja paikallista tietoa (Liljeström 2004, 11). Feministisen epistemologian mukaan tieto on aina vähintään sukupuolittunutta. Tietäjä katsoo maailmaa omasta positiostaan, ja hänen kykyynsä havaita asioita vaikuttavat hänen aiemmat elämäkokemuksensa. Sukupuolen ohella ikää, etnisyyttä ja luokka-asemaa kokemuksia kartuttavina tekijöinä ei voida sivuuttaa (esim. Liljeström 2004, 12–13).

Naistutkimus on avoimen poliittista, sillä se tähtää muutokseen. ”Hyvällä tarinalla on monta tulkintaa. Kysymys ei ole siitä mikä niistä on oikea tai väärä, vaan siitä, mitä teet lukemallasi.” (Bochner & Ellis 2004, 17). Oma tavoitteeni on antaa ääni siivoojanaisille ja heidän myötään pyrin kiinnittämään huomiota niihin itsestään selvinä pidettyihin ominaisuuksiin ja odotuksiin, joita matalapalkka-alojen naisille asetetaan.

Tutkimustani varten olen tutustunut erityisesti suomalaisten naistutkijoiden kirjoittamiin teoksiin, jotka käsittelevät pääasiassa suomalaisnaisten suomalaisessa

yhteiskunnassa tekemää palkkatyötä. Näistä kirjoista olen poiminut käyttöni erilaisia käsitteitä, sekä ajatuksia herättäviä kysymyksiä, jotka liittyvät työhöni. Olen pohtinut käsitteitä tila, lika, hoiva, häpeä, nöyryys, vastuurationaliteetti, palkkatyöäitiys, nälkäpalkka, ammattihierarkia, työuupumus, inhomaterialismi ja ruumistyö.

Työni taustalla on ajatus sukupuolesta yksilöitä määrittelevänä käsitteenä. Etenkin naisille sukupuoli on usein rajoittava tekijä sekä yhteiskunnallisen osallistumisen, että henkilökohtaisen itsensä toteuttamisen alueilla. Naiseuteen liitetään oletuksia, joita teoksessa *Nainen/naiseus/naisellisuus* on määritelty seuraavasti: ”nainen on luokka, jaottelu, johon meidät asetetaan. Kategoriaan ”nainen” kytkeytyvät velvollisuudet ja rajoitukset, jotka eivät välttämättä koske yksilöä. ’Nainen’ saattaa yhdessä tilanteessa nimeytyä ’yksilöksi’, mutta seuraavassa tilanteessa tulla palautetuksi ’naiseksi’.” (Nikunen et al. 2001, 10). Siivooja voi olla työpaikallaan se ”Virtasen Maija”, jolla on omat työtapansa ja perhe-elämänsä, jotka pitää ottaa huomioon. Toisessa hetkessä hän on kuin kuka tahansa nainen, jolla katsotaan olevan luontainen taipumus ja velvollisuus laittaa paikat siistiin kuntoon likaa kammoksumatta.

Lordi Chesterfieldin vanhan määritelmän mukaan lika on väärässä paikassa olevaa ainetta. Siivoamisen, pesemisen, kuuraamisen ja järjestelemisen takana ei ole niinkään bakteerikammo ja pelko tai huoli sairastumisesta, vaan moraalinen huoli systeemistä ja sen järjestämisestä (Douglas 2003, 14). Likaa syntyy elämisestä, sillä erilaiset roskat, pöly, eritteet ja jaloissa sisätiloihin kulkeutuneet maa-ainekset ovat likaa. Ihmiset rakentavat hienoja ja toimiviksi sekä viihtyisiksi tarkoitettuja rakennuksia, joihin kuitenkin kertyy likaa. Lian poistamiseen palkataan siivooja, mutta samalla hän on muistutus muulle työyhteisölle heidän ruumiillisesta heikkoudestaan: lika on elämisen häpeällinen sivutuote, jolta halutaan ummistaa silmät. Samalla lian poistaja muuttuu näkymättömäksi, kun uskotellaan puhdasta syntyvän itsestään.

Raija Julkusen (1995a, 19–20) mukaan naisia arvioidaan työpaikoilla yksityiselämän standardien mukaan yksityisen ollessa joko triviaalia tai intiimiä. Siivoojan taidot vertautuvat hänen taitoihinsa naisena, sillä jokaisen naisen oletetaan olevan siisti luonnostaan. Nainen ei voi olla sotkuinen, likainen, haiseva tai huolimaton, sillä samalla hän menettää otteen naiseuteensa. Intiimiä suojaavat puhumattomuus, häveliäisyys ja häpeä. Julkusen sanoin naisia ei ole merkitty heidän omilla

oikeuksillaan, vaan altruismilla. Naisten uskotaan saavan tyydytystä tekemällä palveluksia muille ja samalla saaden toteuttaa vaistojaan. Olen siivoustyötä tehdessäni huomannut, kuinka moni työlleen omistautunut siivooja pitääkin työpaikkansa työntekijöitä hoidokkeinaan, joita vain hän osaa hoitaa oikein. Työllään hän luo puitteet ”tärkeämpien” työntekijöiden viihtymiselle työssään.

Harriet Silius (1995, 52) on kirjoittanut professionalismista, jolla tarkoitetaan ammattijärjestelmää, jossa koulutuksen jälkeen luodaan uraa näkyvästi ja julkisesti hakeutumalla koulutusta vastaaviin työpaikkoihin. Hän väittää, että käsitteet professio (ura), professionaalistuminen (sosiaalinen eriytyminen), professionalismismi (asiantuntijuus) ja professionaalinen (ammattitaito) tarkoittavat tosiasiasa valtaa, hallintaa ja hierarkioita, eli sukupuolitermein ilmaistuna maskuliinisuutta. Siliuksen mukaan naisten hoivatyö mahdollistaa miesten elämän abstraktien ideoiden ja suurten linjojen maailmassa. (emt. 58). Työelämässä naisista enemmistö palvelee, hoitaa ja kasvattaa ihmisiä, kun taas miehistä enemmistö valmistaa, käsittelee ja siirtää esineitä (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 11). Naisten hoivatyö onkin edellytys sille, että työelämä organisoidaan siten, kuin se on nykyisin organisoitu.

Lea Henriksson ja Sirpa Wrede (2004, 11) puolestaan esittelevät feminististä kritiikkiä professio-käsitteen sukupuolisokeudesta: koulutus ja tutkinto – mallin sijaan naisten ammatit näyttäytyvät vajavaisina ja pyrkimyksissään epäonnistuneina. Ymmärrän tämän siten, että esimerkiksi naisten ammattina pidettävää siivoustyötä varten ei tarvita mitään tutkintoa, vaan sopivia naisellisia ominaisuuksia. Joan Ackerin (1990, 246) mukaan edelleenkin on vallalla uskomus, että määrätty tiedot ja taidot ovat naisille ikään kuin luontaisia, kun taas ”oikea” taito pitää hankkia koulutuksen kautta. Naisten töihin yhdistetään ja taidoiksi vaaditaan näppäryyttä, palveluallttiutta, myötäelämistä, joustamiskykyä, pikkutarkkuutta, järjestyskykyä, huolellisuutta, kärsivällisyyttä, tunnollisuutta, toisten tukemista, henkilökohtaista sitoutumista, kannustavuutta ja vastuuntuntoa (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 11). Mitä näistä taidoista opetetaan koulunpenkillä?

Siivoustyössä harvalla on mitään alan ammatillista koulutusta, saati ylenemismahdollisuuksilla viitoitettua työuraa. Käyhkö (2006, 16) kirjoittaakin siitä, kuinka siivoamista ei pidetä arkiajattelussa hohdokkaana tai tavoiteltavana ”glamour-

alana”, joka vaatisi erityistä ammattitaitoa tai koulutusta. Siivoojia ei yhdistetä puheeseen huippuosajista, edelläkävijöistä, menestyjistä tai vaikuttajista. Sen sijaan siivoojan ammatti on matalapalkkainen, vähän arvostettu naisduunariammatti, johon arkiajattelussa kytketään likaisuus, ruumiillisuus ja arkiset toistot.

Siliuksen (1995, 54) mukaan ammattijärjestelmät rakentuvat kahden pilarin varaan, joita ovat sisäänpääsy ja kokemus. Siivoojaksi pääsee kokemukseni mukaan kuka tahansa, ja kauan työtä tehnyttä pidetään ammatissaan päteväytyneen sijaan lähinnä epäonnistuneena ”luuserina”. Ammattihierarkian pohjalla ovat sellaiset ammatit, joissa ammattielämä ja yksityiselämä voisivat näyttää yhtä merkittäviltä.

Asiakaspalvelun hierarkian pohjalla käsitellään ihmisen ruumiin avuttomuutta, keskiportaalla elämän taitekohtia, sekä elämän hallintaa, kun taas hierarkian huipulla toimivat kohtaavat asiakkaansa vain papereina. Mitä lähempänä ruumiillisuutta ollaan, sitä naisisemmiksi ammatit muuttuvat (Eräsaari, Julkunen & Silius 1995, 205). Silva Tedre (1999, 44) puolestaan puhuu meritokraattisesta yhteiskunnasta, jossa arvostetaan koulutusta ja tieteellisyyttä. Hoivan ei nähdä vaativan mitään sellaista osaamista, mitä kenellä tahansa ei luonnostaan olisi. Tedren mukaan erityisesti ruuanlaitto ja siivous ovat taitoina luonnollistuneet itsestään selvyyksiksi.

Usein siivoustyöhön ajaudutaan parempien mahdollisuuksien puutteessa. Mari Käyhkön (2006, 17) mukaan naiset tekevät usein palkkatyönä samaa, mitä he ovat tehneet perinteisen työnjaon mukaan aiemmin kodin piirissä palkatta. Leena Eräsaari (2004, 205–207) on puhunut työssä käyvistä köyhistä, joista suurin osa on naisia. He tekevät usein osa-aikatyötä pienellä palkalla ja heillä on lapsia elätettävänä. Eräsaaren mukaan matalapalkkaisuuden suurin syy on sukupuoli, ja naiset ovat vaarassa ajautua matalapalkka-aloille, sillä he ovat perhesyistä työn suhteen aika- ja paikkarajoitteisia. Hän puhuukin erityisestä ”äitipalkasta”, eli nälkäpalkasta, jota työnantajat voivat maksaa työntekijöille, kun työtä teetetään heille sopiviin aikoihin.

Anneli Anttonen (1995, 88–89) on lanseerannut käsitteen ”äitipalkkatyöläiskansalainen” ja Liisa Rantalaiho on puhunut ”palkkatyöäitiydestä”. Molemmilla käsitteillä tarkoitetaan sitä, että usein etenkin pienten lasten äidit joutuvat joustamaan omasta työstään perheensä vuoksi. Toisaalta äidit ovat myös viime kädessä vastuussa lastensa elättämisestä, kun miehen

elatus pettää tai ei ole riittävää. Ansiotyö ei välttämättä takaa siivoojanaisille taloudellista riippumattomuutta miehistä tai sosiaalityöistä, ja parisuhteen puuttuminen voi matalapalkka-aloilla olla todellinen toimeentuloriski (Käyhkö 2006, 108).

Raija Julkusen (1995b, 91) sanoin pienten lasten äidit ovat aina toisella jalallaan kotona. Naiset ovat Julkusen mukaan perinteisesti tehneet työtä lasten nukkuessa, ja ansiotyötä saatetaan pyrkiä yhdistämään äitiyteen tekemällä työtä epätavallisina työaikoina, minimityöaikoina, osa-aikaisesti, iltatyönä, yötyönä, viikonlopputyönä tai kotityönä. Näin toimien äidit haluavat ansiotyön haittaavan mahdollisimman vähän ensisijaista sitoumusta äitinä ja vaimona. He voivat myös ottaa epätavallisia työsuhteita vastaan silloinkin, kun tarjolla ei ole muita mahdollisuuksia (emt. 95). Sen sijaan työssä käyvä isä ei ole vastuussa päivähoidon järjestämisestä tai sairaan lapsen hoidosta, vaan vaimon on organisoitava ne päästäkseen töihin (emt. 98).

Työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen onkin pitkään nähty vain naisten asiana ja työn näkökulmasta katsottuna ”perhe-elämä” on pelkistynyt lasten hoidon järjestämiseen, toteaa Minna Salmi (1996, 212–13). Hän kritisoi sitä, miten naisten mahdollisuudet osallistua työelämäänsä on jo lähtökohtaisesti sukupuolistettu, kun vain naisten aika on sidottu lapsiin. Kun perhe ja lapset liitetään yksityiselämän piiriin, niin lastenhoitojärjestämisestä tehdään perheiden, eli äitien yksityisasiat. Julkusen (1994, 195) sanoin Suomessa naiset ovat saaneet hankkia oman toimeentulonsa, jos he ovat pystyneet samalla hoitamaan lapsensa ja miehensä. Hyvinvointivaltiossa hoito on järjestynyt toisten naisten avulla, kun tarjolla on esimerkiksi päivähoitoa ja vanhustenhoitoa, eineksistä ja valmisvaatteista puhumattakaan.

Siivoustyötä tehdään usein aamuvarhain tai iltaisin. Äideille sopivaksi sovitusta työajasta johtuen työ tulee usein tehdyksi liian hätäisesti, ja työtuntien vähyyden vuoksi palkka jää pieneksi. Kokemukseni mukaan sama sovittelu koskee myös siivoavia opiskelijoita. Leena Eräsaari (2004, 205) puolestaan puhuu työssä käyvistä köyhistä, jotka usein ovat yksinhuoltajanaisia. Hänen mukaansa suomalaisen naisen ruumis on valjastettu osaksi globaalia kertomusta, kun matalia palkkoja on vaadittu turvaamaan työllisyyttä ja palveluja. Matalia palkkoja maksetaan etenkin naisten ruokaan, hoivaan ja siivoamiseen liittyvistä töistä.

Hoivasta on aiemmin kirjoitettu lähinnä ihmistenhoitotyön yhteydessä, mutta mielestäni samat säännöt pätevät myös siivoustyöhön, joka on tilojen hoitoa. Liisa Rantalaihon (2004, 238–239) mukaan hoiva – sanaa eivät käytä työntekijät omasta työstään, vaan se on tutkijoiden ja viranomaisten käsite. Tutkijoille se on ollut yleensä käsite, jolla on pyritty tekemään naisten näkymätöntä työtä näkyväksi. Hoivaaminen on jotain sellaista, johon pystyy melkein kuka tahansa ilman erityistä pätevyyttä – ainakin jos on nainen. Siliuksen (1995, 57) mukaan hoivan keskiössä ovat toisten tarpeet, joita hoivaaja noudattaa. Hoivatyössä pätevyys edellyttää empatiakykyä ja se vaatii luovia ja vaihtelevia menetelmiä, joilla pyritään yksilölliseen kohteluun.

Silva Tedren (1995, 163) mielestä huolenpidon logiikka tukee palvelijaksi asettautumista, sillä sille on tunnusomaista vastaaminen huolenpidon kohteen tarpeisiin, sekä tämän ”hyvän” ja edun asettaminen omien etujen edelle. Näin ollen perinteiset palkkatyöläisen strategiat omien etujen puolustamiseksi ovat ristiriidassa huolenpidon logiikan kanssa. Hoivaaja vastaa arjen sujuvuudesta ja jatkuvuudesta, hoitaa useita tehtäviä samanaikaisesti, kommunikoi toisten tarpeet ennakoiden, eikä hänen työllään ole alkua tai loppua (Tedre 1996, 18). Usein siivoojat vähättelevät oman työnsä merkitystä ja pitävät sitä aivan liian usein heille luonnostaan lankeavana hoivatyönä, josta ei kuulukaan maksaa kunnon palkkaa.

Widding Isaksen on todennut, että mitä enemmän työ yhdistetään ruumiin toimintoihin, sitä alhaisempi on palkka ja status. Silva Tedren (1999, 159–160) mukaan kyse on siitä, että ihmiset eivät halua olla tekemisissä aikaansaamansa sotkun kanssa, ja etenkin kaikki eritteisiin, kuten ulosteisiin, hikeen ja kyyneliin liittyvä työ on pyritty ostamaan muilta. Hoivatyö taas voi olla vähäistä, keskinkertaista tai vahvaa ruumiinläheisyyttä vaativaa palvelua. Tavallinen siivous kuuluu ensimmäiseen kategoriaan, mutta eritteiden siivous jälkimmäiseen.

Tedre (2004, 81) kirjoittaa siitä, kuinka palkallisen hoivatyön juuret ovat siivous- ja puhtaanapitotyössä, vaikka siivouksen ja hoivan suhde on jännitteinen ja epäselvä. Syyksi hän arvelee sen, että puhdistamisen prosessin kanssa ei haluta olla tekemisissä, sillä (siivous)työn julkinen tekeminen on sopimatonta ja alentavaa. Palvelijaksi asettaudutaan ja palvelijan keskeinen ominaisuus on nöyryys asiakassuhteissa (Tedre 1995, 157–158). Siivoojan ei edes kuulu esittää ammattilaista. Hoivatyö naukaa

tekijänsä fyysiseen paikkaan ja läsnäoloon sidottuun aikaan, sillä työtä ei voi viedä kotiin tai sen suoritusta siirtää. Hoivatyössä ammattitaito kulminoituu työntekijän kykyyn jakaa aikaa.

Siivoustyö liitetään hoivaan silloin, kun asiakas ei kykene sitä itse suorittamaan. Palvelua siitä puolestaan syntyy silloin, kun asiakas ei sitä itse viitsi tehdä (Kuronen 2006, 29). Tämä kahtiajako ei mielestäni ole aivan näin yksinkertainen, sillä silloin kun toimintamalliin liitetään mukaan inhimilliset toimijat, niin asiakassuhteet muuttuvat monimutkaisemmiksi. Palvelun ostaja saattaa heittäytyä avuttomaksi siivouksen suhteen, ja siivooja ottaa roolin hänen pelastajanaan ja hoivaajanaan. Tilannetta pidetään yllä usein retorisesti esimerkiksi lauseilla ”miten me tulisimmekaan toimeen ilman sinua” ja ”ne varmaan hukkuisivat näihin pahvimukeihinsa ilman minua”. Siivoojan vaihtuminen voi olla molemmille osapuolille ahdistava kokemus, kun ”uusi ei osaa mitään”, vaikka hän tekeekin kaiken työmääräyksissä sovitun.

Siivous kuuluu uusintamisen, eli reproduktion ja jatkuvuuden ylläpidon maailmaan, joka syntyy toistoista ja rutiineista (Tedre 2004b, 64). Reproductio on alun perin marxilainen käsite, jolla on tarkoitettu työvoiman uusintamista, luokkaspesifiä kasvatusta ja palvelua, sekä kulutusta. Feministisessä tutkimuksessa se sen sijaan liitetään lajin uusintamiseen, seksuaaliteettiin, syntymään, hoitoon, kasvatukseen ja kotityöhön. Käsitteellä pyritään tekemään eroa lähinnä tuotannon ja uusintamisen välille (Rantalaiho 1986, 20). Siivoustyö ei ole uutta tuottavaa, vaan uusintavaa työtä, jonka tulos näkyy vain hetken.

Reproduktioon liittyen Ritva Nätkin (1986, 156–157) puhuu vastuurationaalisuudesta, jolla tarkoitetaan sitä toimintaperiaatetta ja –kykyä, jota tarvitaan reproduktiivisissa tehtävissä. Liika vastuuntunto saattaa hämärtää rajan työn ja muun sosiaalisen vuorovaikutuksen välillä, kun naiset jatkavat hoivatyötä niin työssä kun vapaa-ajallaankin ja laittavat koko persoonansa työhön. Toisaalta vastuurationaalisuus voi tuottaa myös tunteen työn mielekkyydestä, oikeutuksesta ja moraalisisista velvoitteista. Päivi Korvajärvi (1986, 181) puolestaan liittyy vastuurationaaliteetin naisten tapaan tajuta ja tunnistaa toisten ihmisten asema ja tarpeet, samaistumisen niihin ja toimimisen niiden mukaisesti tai ainakin niiden huomioon ottamisen.

Ruumis on keskeinen siivoustyön väline. Sen pitää taipua, venyä, kestää ja joustaa. Ruumis on myös vallankäytön paikka, jota leimaavat sukupuoli, ikä, etnisyys, sairaudet ja tyyli. Ruumista pyritään tarkkailemaan ja hallinnoimaan, sillä siivoojan ruumis on työnantajalle ainoa paikka kontrolloida työn tuloksellisuutta. Siivoojan pitää olla paikalla ja toimia ripeästi työssään. Hän on mopin jatke, jota ilman koko vehje ei toimisi. Etenkin naisen ruumiin on nähty olevan julkinen paikka, jota kuka tahansa saa ja voi arvioida (Jokinen, Kaskisaari & Husso 2004, 30). Vanhemmiten nainen muuttuu näkymättömäksi, kun hän ohittaa seksuaalisen viehättävyytensä kulmapisteen. Julkunen muistuttaa, kuinka työyhteisössä hierarkioita osoitetaan nähdyksi ja kuulluksi tulemisella. Siivoojaa ei useinkaan katsota kohti, saati tervehditä.

Siivoustyö tehdään tilassa, jossa siivooja liikkuu. Tila tulee hänelle kosketuksen kautta tutuksi. Hyödyllisen välineen tilan analyysiin löysin Marianne Liljeströmin toimittamasta *Feministisiä näkökulmia* – teoksesta, jossa Tuula Gordon, Elina Lahelma ja Janet Holland (2004, 172) kirjoittavat tekemästään etnografisesta tutkimuksesta. Heidän mukaansa sosiaaliset erot rakentuvat materiaalisesti. Tiloja jäsentää kolmijako, jossa samanaikaisia kerrostumia ovat virallinen, informaalin ja fyysinen tila. Tämä tuntuu myös minulle läheisimmältä ajattelutavalta.

Tutkimuksessani näen siivoojani ruumiina tiloissa materiaalisina, ja materialistisista syistä niihin joutuneina. Kolme tilan kerrostumaa voi eri siivoustilanteissa analysoida siten, että ensin on virallinen työn suoritus, jossa siivoojat on lähetetty työkohteisiin suorittamaan siivousfirman ennalta arvioimaa työtä. Fyysisessä tilassa työsuoritukseen vaikuttavat siivoojan kyvyt, työvälineet ja siivottavan kohteen rakenteelliset olosuhteet. Analyysin kannalta kiinnostavin on informaali, eli epävirallinen vuorovaikutus, jonka siivoojat kohtaavat keskenään. Sen piirissä voi purnata yhdessä ja siinäkin on läsnä työpaikan sanattomia hierarkioita.

2.2 Tutkimusmenetelmänä autoetnografia

Sekä aineiston keruussa että analyysin teossa käytän tutkimusmenetelmänä autoetnografiaa. Perinteisen etnografian tapaan autoetnografiassa keskiössä ovat havainnot ja niistä kirjoittaminen, mutta havainnoinnin kohteena ei olekaan kukaan ulkopuolinen toimija, vaan havainnoitsija kirjoittaa lähinnä omista kokemuksistaan.

Tiedonhankkimismenetelmänä havainnointi on perusteltua etenkin silloin, jos tutkittavasta ilmiöstä tiedetään hyvin vähän tai ei laisinkaan. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 83). Autoetnografinen kirjoittaja ei koe itseään epäkiinnostavana ja koskemattomana katsojana, vaan tuntevana ja ruumiillisena havainnoitsijana, joka haluaa faktojen sijaan herättää keskustelua asioiden merkityksestä (Bochner & Ellis 2004, 11).

Etnografiassa pyritään usein minimoimaan tutkijan oma vaikutus tarkkailutilanteeseen, eli tutkija toimii eräänlaisena puolueettomana videokamerana havainnoidessaan kohdettaan. Osallistuvassa havainnoinnissa tutkija osallistuu havainnoimiensa ihmisten arkeen ja elämään pyrkien samalla kuin sisältä käsin ymmärtämään heidän käytöstään ja suhdeverkostojaan. Tutkimus on usein hidasta, sillä kentälle meno ja luottamuksen saavuttaminen vievät joskus paljonkin aikaa. Sen lisäksi tutkijan pitää opetella ymmärtämään sitä verbaalista ja nonverbaalista kieltä, jota havainnon kohteet käyttävät. Tiedon lähteinä voivat olla myös tietyt hyviksi havaitut informantit, joihin tutkija on saanut solmittua toimivat haastattelusuhteet. Uusia haasteita etnografiaan on tullut kun vieraiden kulttuurien sijaan on alettu tutkia oman kulttuurin alakulttuureita.

Autoetnografiassa tutkimuksen tarkoituksena on kuvata niitä fyysisiä tuntemuksia, ajatuksia ja tunteita, joita tutkittava ilmiö tutkijassa itsessään herättää. Carolyn Ellis (2004, johdanto XVII) on kuvannut autoetnografiaa ”systemaattiseksi sosiologiseksi introspektioksi”, jonka tarkoituksena on saada tutkija ymmärtämään sitä, mitä hän on käymässä läpi. Kokemuksen avulla tutkija voi oppia ymmärtämään omaa kulttuuriaan laajemmin ja samalla hän voi nähdä niitä syvempiä merkityksiä, jotka kätkeytyvät näkyvien rakenteiden taakse.

Erona etnografiaan autoetnografiassa tutkija ei ole vain katsova silmä tai katseen kohteena oleva toimija. Sen sijaan hän on itse toimija ja toiminnan kohde (Ellis 2004, XIX). Etnografin pitäisi neutraalisti kirjata ylös näkemäänsä ja kuulemaansa, mutta käytännössä tutkija ei Ellisin mielestä voi toimia niin. Tutkija on aina emotionaalisesti osallisena tapahtumiin, ja hän oppii asioita myös tunteiden kautta (Ellis 2004, 10). Ihmistenvälisessä kanssakäymisessä on aina kyse monitasoisesta vuorovaikutuksesta, eikä tunteita voi silloin jättää huomioimatta. Ellis kehottaakin kirjaamaan muistiinpanonsa tunteet huomioiden, sillä ne tulevat olemaan tutkimuksessa analyysin perusta.

Kirjoittamalla omista tunteistaan tutkija voi auttaa lukijoita ymmärtämään heidän omia tunteitaan vastaavissa tilanteissa. Autoetnografisen tutkimuksen oikeutus syntyy siitä, että muilla on samoja kokemuksia tutkituista ilmiöistä, mutta ei välttämättä sanoja ja käsitteitä kokemalleen (Bochner & Ellis 2004, 17). Kun autoetnografi kirjoittaa itsestään, hän samalla kirjoittaa sosiaalisesta kokemuksesta, koska hän reflektoi muiden tavoin sitä, mitä on oppinut. Yksilöt ovat perusteiltaan yhteisöllisiä ja he kasvavat merkityksiin. Fenomenologis-hermeneuttisessa tutkimuksessa yritetään nostaa tietoisiksi ja näkyväksi se, minkä tottumus on häivyttänyt huomaamattomaksi ja itsestään selväksi tai se, mikä on koettu, mutta ei vielä tietoisesti ajateltu (Tuomi & Sarajärvi 2002, 35).

Ellisin (2004, 333) mukaan etnografinen kirjoitus eroaa autoetnografisesta kirjoituksesta lähinnä siinä, että edellisessä kirjoittaja pyrkii valitsemaan, yhdistelemään ja häivyttämään totuutta, kun taas jälkimmäisessä kirjoittaja kertoo omasta kokemuksesta, todellisista ihmisistä ja tapahtumista emotionaalisten, visuaalisten ja muiden aistimusten avulla. Kirjoitetussa tutkimuksessa hän kehottaa käyttämään dramatisoituja episodeja, jotka yhdistetään kehystarinalla toisiinsa. Kehystarinan tarkoituksena on helpottaa kertomuksen seuraamista, sekä samalla sitoa se johonkin paikkaan ja aikaan. Erinomaisena kirjoituskeinona hän pitää myös dialogia, sillä siinä on näkyvillä tunteiden ja ajatustenvaihdon interaktio. Hyvin kirjoitettu autoetnografinen tutkimus on Ellisin mielestä kiinnostavampaa ja ”todempaa” kuin todellisuus itse (emt. 343–344). Kyseistä kirjoitusmetodia on käyttänyt esimerkiksi Patricia Yancey Martin (2003, 344–345), joka tutki sukupuolidynamiikkaa työpaikoilla pienten tarinoiden avulla. Hänen mielestään sukupuolta tehdään tiedostamatta nopeissa tilanteissa, joita on vaikea pukea sanoiksi. Hän näkee sukupuolen sosiaalisina rakenteina ja suhteina, ja se tulee esiin toiminnassa sekä puheissa. Näitä puolestaan voidaan kuvata episodeissa.

Etnografisessa tutkimuksessa on myös omat vaikeutensa, jotka saattavat hankaloittaa tai jopa vääristää tutkimusta. Arkista tietoa ja ymmärrystä on vaikea artikuloida ja pukea sanoiksi. Sen lisäksi ihmisten puhe ja toiminta ovat usein ristiriidassa keskenään (Have 2004, 108). Hyvällä etnografilla on herkkyyttä havaita käytöksen ja puheen takaa niiden todellisia tarkoituspäriä, sekä asioiden merkityksiä ulkoisen toiminnan takana. Carolyn Ellis (2004, 27) pitää hyvän etnografian tunnusmerkkinä

myös uteliaisuutta ja hyvää kuuntelijan taitoa. Hän muistuttaa vielä siitä, kuinka tärkeää on kiinnittää huomiota sanojen ja tekojen ristiriitoihin, sillä niiden takaa paljastuvat ihmisten todelliset motivaatiot. Tutkimuseettistä ristiriitaa herättää puolestaan se, että tutkimus vaatisi täyttä ja rehellistä raportointia, kun taas arkielämä vaatii hienotunteisuutta (Have 2004, 116)

Etnografisen tutkimuksen tulokset riippuvat tutkijan persoonasta paljon enemmän kuin yhteiskuntatieteellisessä tutkimuksessa yleensä. Sen vuoksi taustatietoja tarvitaan tutkimustulosten kontekstointiin (Have 2004, 111). Tutkimuksessani en ole vain tyytynyt kirjaamaan ylös näkemääni ja kuulemaani, vaan olen tarkkaillut ja merkinnyt muistiin myös omia niin fyysisiä kuin emotionaalisiaakin kokemuksiani. Noudatan perinteistä etnografista menetelmää, ja taustoitan kokemuksellisia episodejani kertomalla alan faktatiedoista ja aiemmasta aiheeseen liittyvästä tutkimuksesta. Taustoitus on merkityksellistä senkin vuoksi, että tutkijalla on myös negatiivisessa mielessä mahdollisuus valikoida ne tilanteet, joista hän raportoi ja missä valossa hän asiat esittää. Käytettävillä sanoilla, termeillä, toistoilla ja rajauksilla voidaan vaikuttaa paljon niihin mielikuviin, joita lukijalle aiheesta välitetään, mutta taustoitus antaa lukijalle paremman mahdollisuuden arvioida niitä.

Mielestäni autoetnografia sopii loistavasti tutkimusaiheeseeni, sillä siivousalalla on paljon emotionaaliseen puoleen liittyvää alistusta ja epätasa-arvoa, koska siivoojien odotetaan olevan sukupuoleltaan, etniseltä taustaltaan, iältään, älyllisiltä ominaisuuksiltaan ja palvelualltiudeltaan tietyn ääneen lausumattoman normin mukaisia työntekijöitä. Näihin normeihin on mahdollisuus päästä käsiksi lähinnä kokemuksen kautta. Tunteet näyttelevät suurta osaa niissä työhön liittyvissä kokemuksissa, joita tutkimuksessani tulen refleктоimaan. Kokemukseni ei luonnollisestikaan ole ainoa totuus, mutta silti yhdenkin ihmisen kokemusten ja havaintojen ylöskirjaaminen kertoo jotain oleellista ilmiöstä.

Paul ten Have korostaa kirjassaan sitä, kuinka tärkeää etnografille on oppia ymmärtämään tutkimansa yhteisön puhuttua ja sanatonta kieltä. Ihmistenvälisessä vuorovaikutuksessa ei ole kyse vain siitä, mitä sanotaan, vaan myös miten ja miksi sanotaan. Jokaisessa kulttuurissa on omat kirjoittamattomat hierarkiansa ja toimintaperiaatteensa, jotka pitää tunnistaa, ennen kuin puheesta ja käytöksestä voi

tehdä oikeita tulkintoja. Ei siis riitä, että yhteisöä tarkkailee vain ulkoapäin, vaan pitää ymmärtää myös ryhmän sisäistä logiikkaa. Mielestäni sen voi tehdä parhaiten juuri toimimalla itse tutkimuskohteena olevassa yhteisössä ja olemalla sen hyväksytty jäsen.

Siivousyhteisöön on ollut helppo päästä sisään ryhtymällä siivoojaksi. Työn ohella olen pystynyt havainnoimaan sekä omia, että toisten reaktioita työyhteisöissä. Olen oppinut sen kielen, jolla siivousalalla puhutaan työstä, työnantajasta, asiakkaista ja toisista siivoojista. Olen ollut myös toiminnan kohteena, kun minun on odotettu tekevän minulle määrättyjä töitä. Taustastani yliopisto-opiskelijana ei olla oltu kiinnostuneita, sillä siivoojana olen ollut vain pari tekeviä käsiä. Minulla on kuitenkin ollut matkassani teoreettisia kysymyksiä ja käsitteitä, joiden avulla olen pystynyt analysoimaan kokemaani. Gradussani pyrin kirjoittamaan niistä autoetnografisin menetelmin ja antamaan täten äänen siivoojille itselleen.

2.3 Havainnointitilanne ja tutkimusta säätelevät tekstit

Menessäni kentälle minulla oli kaksi motiivia: ensinnäkin halusin taata itselleni ja perheelleni paremman toimeentulon opiskeluni ajalle ja toiseksi halusin hyödyntää kokemustani tutkielmanani. Olin tässä kahtalaisessa asemassa sekä työn tekijänä että tutkijana. Sikäli olin ”aito” siivooja, että en voinut valita niitä töitä, joita jouduin tekemään, eivätkä esimieheni tienneet toisesta tehtävästäni mitään. Siivosin siis ”tosissani” rahan vuoksi. Toisaalta minulla oli jatkuva tietoisuus siitä, että olin kaikkia työtovereitani, sekä esimiehiänikin korkeammin koulutettu ja siksi tulisin vaihtamaan alaa yliopistosta valmistuttuani. Minulla oli myös käytössäni välineitä, joiden avulla saatoin analysoida kokemaani, enkä siksi ottanut ihan kaikkea purematta vastaan.

Tutkimusmetodiani voisi kutsua osallistuvaksi havainnoinniksi, mutta Tanja Kurosen pro gradussaan täsmentämään tapaan nimittäisin metodiani sittenkin havainnoivaksi osallistumiseksi erilaisen painotuksen vuoksi. Havainnoivassa osallistumisessa pääpaino on omilla muistoilla, jotka vääjäämättä ovat aina jossain määrin fiktiivisiä. Tutkimusmenetelmänä käytetyssä muistelutyössä muistojen alkuperä onkin epäolennaista, mutta sen sijaan olennaista ovat ne tuntemukset, mukana oleminen ja sitoutuminen (Kuronen 2006, 9). Minulla ei ollut mahdollisuutta kirjata tapahtumia

tai keskusteluja tuoreeltaan muistiin, vaan saatoin tehdä yhteenvedon työpäivästä vasta sen päätyttyä. Näistä muistiinpanoista olen sitten yhdistelemällä ja kärjistämällä laatinut pieniä kertomuksia. Tanja Kuronen on käyttänyt pro gradussaan vastaavanlaisia kertomuksia, joista hän puhuu solmukohtina (emt. 6). Ne ovat olleet tilanteita tai keskusteluja, jotka tekivät hänet vihaiseksi, hämmentyneeksi, liikuttuneeksi tai sanattomaksi: veti hänet kokijana jollain lailla ”solmuun”. Kertomusten avulla me molemmat pyrimme välittämään kokemaamme hämmennystä lukijalle.

Työhön osallistuvana havainnoijana olen mielestäni ratkaissut eettisen ongelman, joka tutkimukseeni on liittynyt. Aluksi ajattelin, etten voi kirjoittaa minulle töitä antaneesta ja palkkaa maksaneesta firmasta kovinkaan kriittisesti ja negatiivisesti arvostellen. Samoin minua arvelutti kertoa siivoojista, joita olen sivusilmällä tarkkaillut työmme lomassa. Olen tietoinen huonosta tutkimusetiikasta, johon sepittäminen, havainnon vääristely ja tutkittavien huijaaminen kuuluvat (Kuula 2006, 37). Hyviin tutkimuseettisiin normeihin katsotaan kuuluvaksi tutkittavalle koituvan hyötyperiaatteen, vahingon välttämisen periaatteen, autonomian periaatteen ja oikeudenmukaisuuden periaatteen kaikkien eettisesti kestävien tutkimustapojen yhteisenä lähtökohtana ollessa ihmisarvon kunnioittaminen (emt. 59–60). Olen sepittänyt kertomuksiani, joita olen samalla tietoisesti ”vääristellyt” subjektiivisen kokemuksen nimissä tutkittavilleni asiasta kertomatta. Puolustelen kuitenkin toimiani sillä, että en ollut tutkimassa kollektiivisia toisia, vaan koin olleeni yksi heistä.

Kuulan (2006, 165–168) mukaan osallistuva piilohavainnointi katsotaan moraalisesti oikeutetuksi niissä asetelmissä, joissa tutkija ei soluttaudu tutkittavien ryhmään, vaan kuuluu siihen itsekin. Tutkija osallistuu tällöin aktiivisesti toimintaan peiteroolissaan ja hän käyttää omia kokemuksiaan aineistona. Tutkimuseettisesti keskeisintä on hyötyperiaate ja miten tutkittavista kirjoitetaan heitä loukkaamatta. Kuula pitää tutkimusetiikan kannalta tärkeimpänä tutkijan omaa osallistumista ja käytettäviä tallennusvälineitä. Osallistuin työntekoon täysivaltaisena siivoojana ja tallennusvälineenä käytin omaa päätäni. Tapaukset suodattuiivat kertomuksiksi omien ajatusteni läpi. Tutkimusaineistona käyttämäni keskustelut olivat keskenään hyvin erilaisia, sillä joidenkin kanssa jutusteltiin läpi työpäivän, kun taas toisten kanssa keskustelua ei tahtonut saada aikaiseksi millään. Silti hiljaisemmatkin työtoverit

saattoivat intoutua kertomaan kokemuksistaan, kunhan ensin ”lämmittelin” heitä omillani. Esimiesten kanssa keskustelin lähinnä silloin, kun he veivät minua autolla siivouskohteisiin. Autossa kahdestaan matkustettaessa on kokemukseni mukaan vaikeaa ylläpitää esimiehen ja alaisen välistä hierarkiasuhdetta ja tähän asetelmaan tartuin.

2.4 Tutkimuksen rakenne

Laadullisessa tutkimuksessa aineisto on tarkoitus hajottaa osiin, käsitteellistää ja koota uudella tavalla loogiseksi kokonaisuudeksi pelkistämisen, ryhmittelyn ja teoreettisten käsitteiden luomisen avulla (Tuomi & Sarajärvi 2002, 110). Olen luonut tarinoistani kertomuksen, jossa on selkeä ajallinen alku ja loppu. Sen sijaan tarinaa eteenpäin vievät episodit olen jaotellut teemoittain. Aluksi minulla oli vaikeuksia muodostaa materiaalistani erilaisia luvuiksi muovautuvia kokonaisuuksia, kunnes sitten keksin ottaa käyttööni keinotekoisen rakenteen, joka vastasi kokemustani ja antoi tilaa tunteille: luvut alkoivat jäsentyä antiikin seitsemän kuolemansynnin mukaan, kun liitin kuhunkin syntiin siivoustyössä kokemiani tunteita sekä siivoojien keskinäisiä eroja.

Samaa metodologiaa on käyttänyt aiemmin esimerkiksi Silvia Gherardi (1995, 71–95), joka omassa analyysissään on hyödyntänyt kreikkalaista tarustoa. Hän vertailee jo koulussa tutuksi tulleita mytologisia naishahmoja nykypäivän naisrooleihin työpaikoilla. Hän kuvailee kuutta keskeistä naisjumalataria ja heidän rooliaan yhteisössä. Gherardi jakaa naishahmot tehtäväorientoituneisiin ja suhdeorientuneisiin naisiin, mitä jakoa hän soveltaa onnistuneesti myös nykypäivän naisiin työpaikoilla. Kreikan jumaltaruston naishahmot eivät ole suomalaisille kovin tuttuja, mutta esimerkiksi *Raamatun* tai *Kalevalan* naishahmoja voi käyttää kulttuurisina malleina empiirisessä tutkimuksessa niiden tutun symboliikan vuoksi. Omassa analyysissäni käytän hahmojen sijaan universaaleja tunnetiloja, jotka antiikin kreikkalaiset nimesivät kuolemansynneiksi. Niihin lasketaan kuuluvaksi kateus, viha, himo, laiskuus, ylensyönti, ahneus ja ylpeys. Näitä teemoja aloin yhdistellä kertomuksieni teemoihin ja sain aikaan seuraavat sanaparit:

Kateus/luokkahierarkiat

Viha/lika

Himo/seksuaalisuus
Laiskuus/etnisyys ja ikä
Ylensyönti/työn organisointi
Ahneus/matalapalkkaisuus
Ylpeys/asenne

Kuolemansyynneistä saadun rakenteen avulla aloin analysoida aineistoani teemoittain. Jokaisen otsikon alle alkoi kertyä materiaalia, joka kertoi sekä siivoojista, että siivousfirmoista. Tutkimuksessa järjestin ”synnit” siten, että ne kuvaisivat ilmiötä aluksi yleisesti luokan ja yksilön ominaisuuksien kannalta ja lopuksi yhteiskunnallisen rakenteen kannalta. Viimeiseksi jätin ylpeyden, jolla halusin kuvata lähinnä siivoojien asennetta ja toivottavasti nousevaa omanarvontuntoa – naistutkimuksen kun on tarkoitus olla paljastavuuden ohella myös poliittista ja naisia valtauttavaa.

3 SIIVOUSTYÖN ”KUOLEMANSYNNIT”

Perheellisen opiskelijan toimeentulo tämän päivän Suomessa on hyvin niukkaa. Opinto-tuki ei tunne lapsikorotusta, eikä sosiaalitoimiston luukulle ole asiaa ainakaan, jos puoliso käy töissä. Oma rahatalouteni ajautui täydelliseen kriisiin, kun opintotukeni loppui kesken opintojen. Olin käyttänyt kaikki opintotukikuukauteni opiskelemalla myös kesäisin, jotta saatoin viettää ne lasteni kanssa kotona. Tuen loputtua töihin piti päästä ja äkkiä.

Selasin avoimia työpaikkoja netissä, ja siivoustyötä oli tarjolla todella runsaasti. En halunnut sitoutua mihinkään vakituiseen siivouskohteeseen, mutta keikkasiivoojan työ kuulosti hyvältä. Soitin ilmoituksessa mainitulle esimiehelle, ja sovimme tapaamisesta Stockmannin kahvilaan seuraavaksi aamupäiväksi. Tapaamisessa hän tarjosi minulle pullakahvit ja vahauskeikan jo samalle illalle. Työsopimus allekirjoitettiin saman tien kahvilan pöydän kulmalla. Minua ei missään vaiheessa pyydetty näyttämään koulutai työtodistuksia, saati kysytty rikosrekisteriä, vaikka jatkossa tulisin saamaan haltuuni asiakkaiden avaimia sekä hälytyskoodeja. Työsopimuksen ja kahden T-paidan lisäksi en saanut mitään materiaalia minut palkanneesta firmasta. Minut käytännössä palkattiin ”suoraan kahviosta.”

Mari Käyhkö (2006, 100–102) on tehnyt huomion, että vain julkisen sektorin organisaatioissa, kuten sairaaloissa vaaditaan siivousalan tutkintoa. Siivousyrityksille koulutus sen sijaan on toisarvoinen asia, eikä sitä kysellä töitä haettaessa, ennemminkin kysytään ajokorttia. Käyhkön mukaan firmat haluavat itse kouluttaa sekä ohjata työntekijänsä, ja ratkaisevampaa töihin pääsyn kannalta onkin oikea asenne. Opiskelijat ovat firmoille tärkeä väliaikaisen työvoiman lähde, ja etenkin yliopistossa opiskelu on moraalisen kelpoisuuden tae. Käyhkö puhuikin matalien kelpoisuusehtojen työpaikoista, joissa etenkin palvelualoilla ratkaisevia ovat henkilökohtaiset ominaisuudet.

3.1 Luokan aiheuttama kateus

Tartun moppiin ensimmäistä kertaa viiteen vuoteen. Käsi muistaa tehdä kaunista kahdeksikko ja räitti kiertyy lastaan oikeaoppisesti. Ulkona on vielä pakkasta, mutta siivotessa tulee pian kuuma. Miksi hitossa laitoin sukkikset jalkaan ja lenkkareissanikin tuntuu olevan saumassa reikä. Rupuvaatteissa siivoaminen voi kuulostaa järkevältä, muttei tunnu mukavalta. Firmalta en saanut kuin edellistä työvaatemallia olevan raitapaidan. Henkilökortissani ei ole nimeä eikä kuvaa, joten päätin jättää sen kotiin.

Siivoustyön aloittaminen herätti mielessäni suurta hämmennystä. Toisaalta tiesin olevani hyvä tekemässäni yksinkertaisessa ja fyysisessä työssä, mutta toisaalta minua hävetti astua siivoojien näkymättömään joukkoon. Työ sinällään tuotti iloa ainakin aluksi, sillä jälkeeni jääneet hohtavat pinnat saivat minut tuntemaan itseni tehokkaaksi ja taitavaksi työntekijäksi. Vielä täydellisempää olisi ollut, jos asiakas tai työnjohto olisi antanut kehuja työstä, mutta se jäi haaveeksi, sillä asiakkaita tapasi aika harvoin ja työnjohdolla oli kiire omissa töissään. Pikku hiljaa huomasin, että työ on tehty yrityksen mielestä hyvin silloin, kun asiakas ei valita, ja maksaa laskun ajallaan. Minun palkintoni oli palkka tilipäivänä ja työsuhteen jatkuminen.

Työvaatteilla on kaksi merkitystä: ensinnäkin niiden on tarkoitus suojata työntekijän omia vaatteita, ja niissä tulee voida työskennellä mukavasti. Yhtenäisen työvaatetuksen toinen tarkoitus on liittää työntekijä osaksi sitä yritystä, jossa hän työskentelee. Siivoojan vaatetus riippuu paljolti siitä kohteesta, jossa hän työskentelee. Autokorjaamon iltasiivoojan vaatetuksesta ei ole kukaan kiinnostunut ja usein hän saakin vain firman t-paidan, jota voi halutessaan käyttää. Hienompien toimistojen päiväsiivoojilta sen sijaan odotetaan siistiä ja yhtenäistä pukeutumista, jossa firman logot ovat hyvin esillä, sillä siivooja on edustamansa firman ”käyntikortti” asiakkaan tiloissa. Mari Käyhkön (2006, 158) mukaan hyvä ”käyntikortti” ei tee itsestään näkyvää, eli hän on meikitön ja hänellä on puhtaat hiukset sekä tyylikkää ja modernit työvaatteet. Epäsiisti, haiseva ja sottainen siivooja sen sijaan ei ole uskottava järjestyksen luoja (emt. 169).

Vaatetuksella työntekijät erotetaan muista yhteisön jäsenistä nimeämällä, merkitsemällä ja asettamalla omalle paikalleen (Käyhkö 2006, 166). Hierarkkisissa työyhteisöissä, kuten sairaaloissa, työvaatteista näkee jo kauas henkilön ammatin ja aseman. Leikkaussalihenkilökunnan vihreät asut erottuvat laitossiivoojien sinisistä asuista, eikä kanttiinissa tarvitse miettiä kyseisen henkilön koulutustaustaa tai taloudellista asemaa. Verstaalla sorvaaja voi kulkea ylpeänä haalareissaan, sillä katsoja näkee samalla hänen paksun tilipussinsa. Toimistosihteerin merkkivaatteet ja lakatut, hyvin hoidetut kyntensä puhuvat omaa kieltään työuralla menestymisestä. Siivoojasta sen sijaan huokuu jo kauas yhteiskunnan alemmille portaille jääminen, jossa fyysinen työ uuvuttaa ja surkea palkka ei lupaa muutosta tilanteeseen. Työpaikalla on suuri merkitys sillä, lukeeko paidassa Sokos vai ISS, vaikka samassa talossa työskennelläänkin.

Saamani firman paita ei siis ollut mikään ylpeilyn aihe, ja hiostavat kumihanskat vain kruunasivat tilanteen. Siivotessa oli todella vaikeaa pukeutua olosuhteiden vaatimalla tavalla, sillä olosuhteet vaihtelivat niin paljon. Tomuiset mopit, painavat roskikset ja suihkutettavat vessat jättivät jälkensä paidanelmaan. Olo muuttui hetkessä hikiseksi, eikä talvipakkasessa pihan perällä nököttävä jätekatos tehnyt asiaa yhtään paremmaksi. En tuntenut oloani yhtään iloiseksi, vaikka siivojana minun olisi ehkä pitänyt sellainen olla, kuten yksi siivousyritys verkkosivuillaan kuvaa:

SOL Palvelut Oy:ssä työskentelee 7500 iloista siivous- ja toimitila, kiinteistö- sekä pesula-alan ammattilaista. Yhteisenä tavoitteenamme on aurinkoisen tyytyväinen asiakas. [...] Seuraamme säännöllisesti henkilöstön tyytyväisyyttä llopuntari-kyselyn avulla.

(SOL:n verkkosivut. Luettu 20.2.2007)

Mainostaessaan itseään asiakkaille ja tuleville työntekijöille siivousyritykset antavat itsestään kuvan nykyaikaisina ja rentoina yrityksinä. Siivousfirmalla saattaa olla tarkoin mietitty yritysstrategia, jossa on otettu myös työntekijät huomioon. Niissä voidaan puhua työterveyshuollosta, jatkuvasta koulutuksesta ja kannustuspalkkauksesta, joiden avulla työntekijöiden uskotaan viihtyvän työssään. Ahneimmille yrityksille tosin riittää työntekijöiden jatkuva virta firmasta ulos ja sisään, kunhan kohteet tulee edes jotenkin hoidetuiksi, vaikka sitten esimiesten avulla.

Reilu työnantaja panostaa työntekijöiden viihtyvyyteen ja jaksamiseen, mutta kokemukseni mukaan siihen ei siivousyrityksellä liiemmin ole halua tai tarvetta. Siivoustyöt teetetään mieluummin terveillä, reippailla ja nöyrillä käsillä, kun taas väsynyt, sairasteleva ja työn raskaudesta, tylsyydestä ja huonosta palkasta valittava työntekijä muuttuu rasitteeksi.

SOL-firman logoon on tietoisesti valittu aurinko ja väreiksi kirkkaan keltaista ja punaista. Aurinkoisella imagolla halutaan tuottaa lisäarvoa palvelulle esiintymällä asiakkaan tiloissa positiivisen mukavissa ja miellyttävissä työvaatteissa (Paalumäki 2004, 85). Yritys haluaa viestittää siivoamisen iloisuutta hymynaamoilla ja mittauttaa työntekijöiden iloisuusastetta ilopuntarilla. Sanavalintaan liittyy vaatimus oikeasta asenteesta, joka työntekijällä sopii olla, jos hän aikoo pysyä firman palkkalistoilla. Lika, raskas työ ja huonot palkat pyyhkiytyvät pois mielestä oikealla asenteella. Säännöllisessä seurannassa mieli ei edes saa muuttua. SOL:n strategian mukaan asiakas on myös aurinkoisena tyytyväinen, kun hän osallistuu yhteiseen hymykampanjaan. Mielestäni pelkällä aurinkoisuudella ei kuitenkaan voi alan imagoa kohottaa, vaan siihen tarvitaan konkreettisia muutoksia, kuten parempia palkkoja ja inhimillisempiä työehtoja.

Juha Siltalan (2004, 396) mielestä työnantaja pitää laatupassillaan siivoajaa pilkkanaan, kun asiakkaalta passiin kerätyllä 12 hymynaama-tarralla saa hopealusikan. Millä miehisellä toimialalla näin toimitaan? Moniko rakennusfirma palkitsee työmiehiään juhlavilla keittiövälineillä? Käsitykseni mukaan hyvin hoidetusta työstä on miehisillä työpaikoilla palkintona ennemminkin saunailta oluttarjoiluineen tai laivaristeily samassa hengessä. Sen sijaan SOL tarjoaa naistyöntekijöilleen luksusta emännän kahvipöytään kotiin. Miehillä tarjotaan henkilökohtaista rentoutusta ja virikettä tarjoilulla, mutta naisille ulkoista lisäarvoa hopeakaluilla.

Menemme Tarun kanssa pesemään ikkunoita suureen insinööritoimistoon ja urakka kestää koko viikon. Ikkunoita ei ole pesty vuoteen ja villiviini on kasvanut kiinni ikkunanpokiin. Pesemme vuorotellen rivistä oman ikkunan. Kohta Tarun puhelin soi ja langan päässä on kiukkuinen esimiehemme Liisa. Reipas insinööriherra on soittanut toimistolle, että hänen huoneensa ikkunassa on vielä linnunpaskaa. Ihmettelen vaan, että

mitäköhän ne voivat asialle tehdä toimistolta käsin? Eiköhän olisi ollut yksinkertaisempaa huomauttaa asiasta paikalla olevalle siivoojalle? Omalle kohdalleni osuu naispuolinen toimistotyöntekijä, joka kehottaa minua pesemään sälekaihtimet huolella. Omat kaihtimensa hän kuulemma pesee aina kylpyammeessa. Minua inhottaa kiipeillä ja pyllistellä ihmisten työpöydillä ja pyydellä anteeksi häiriötä. Hitto soikoon, itsehän tänne ikkunanpesun tilasivat!

Kun asiakas tilaa siivousyritykseltä siivouksen, niin he sopivat siivousyrityksen kanssa sopimuksen joko jatkuvasta ylläpitosiivouksesta tai kertaluonteisesta perussiivouksesta. Peruspesut saattavat kuulua myös siivoussopimukseen, jolloin niistä ei laskuteta asiakasta erikseen. Asiakkaalle siivous maksaa tällä hetkellä työn luonteesta riippuen noin 35 euroa tunnilta. Siivoaja saa tästä summasta noin 8 euroa, ja loput rahat firma käyttää välineisiin, veroihin ja erinäisiin työnantajamaksuihin sekä liikevoittoon, jota ainakin pörssiyhtiössä pitää jäädä kolmasosa liikevaihdosta. Asiakkaalle työn teettäminen on siten kallista ja hän odottaa rahoilleen vastinetta. Työntekijä puolestaan ei kostu rahallisesti työstä minimitoimeentuloa enempää, joten hänelle töiden hoitaminen rennommalla kädellä riittää: vain tyhmä tekee urakkatyötä saaden siitä pientä tuntipalkkaa. Työn hinnan ja palkanmaksun siivoajan näkökulmasta epäedullinen suhde näyttää olevan kansainvälinen käytäntö, sillä Barbara Ehrenreich (2003, 76) ihmetteli, kuinka hänet palkannut siivousfirma veloitti asiakkaalta 25 \$, mutta maksoi hänelle vain 6,65 \$ tunnilta.

Asiakkaalla on usein nimettynä siivousvastaava, joka hoitaa yhteydet siivousfirmaan. Hyvin usein kyseinen henkilö haluaa keskustella vain ja ainoastaan vertaisensa siivousfirman esimiehen kanssa suoraan, vaikka varsinainen työn suorittaja seisoi hänen vieressään. Luonnollisesti tärkeistä asioista onkin neuvoteltava esimiestasolla, mutta silloin kun kysymyksiä herää varsinaisesta työstä, on mielestäni työn suorittaja itse vastuussa tekemästään työstä. Näen esimiehelle soittelun hierarkkisena paikan näyttämisenä, vallankin kun siivousvastaava on usein kiinteistönhuoltoon kouluttautunut mies. Mari Käyhkö (2006, 138) toteaaakin, että siivoajan täytyy olla kuuliainen sekä palkan maksajalle, että asiakkaalle. Hän ei saa olla liian omapäinen, eikä tehdä asioita omalla tavallaan tai hermostua annetusta kritiikistä. Sen sijaan työ pitää pyrkiä tekemään ohjeiden mukaan ja niin, ettei valituksia tulisi. Siivoajaan

kohdistuva työnantajan suora kontrolli on vähäistä, mutta valvojina toimivat kohteessa olevat asiakkaat, joiden moitteet siivoaja saa kuulla esimiehensä suusta (emt. 140).

Siivoaminen on arkipäiväistä ja rutiininomaista työtä, sillä siivoamaan joutuu jokainen omassa kodissaan, ja tehtävä tuntuu usein ikävältä velvollisuudelta. Ihmisillä on hyvin erilaisia mieltymyksiä siivouksen tason suhteen, sillä toisten kodin pitää olla täysin pölytön ja pintojen kiiltää, kun taas toisille riittää imurointi kerran kuussa ja irtotavaroiden joukkoon raivatut kulkureitit. Työpaikoilla harva pääsee toteuttamaan mieltymyksiään ja hänen onkin tyydyttävä työnantajansa tilaamaan siivoukseen. Paikalle saapuva siivoaja on joillekin käskytettävä, jolla voi yrittää teettää ylimääräisiä, sopimukseen kuulumattomia töitä. Hänen työskentelytyyliään, ulkoista olemustaan ja työn jälkeä sopii vapaasti arvostella. Unohduksiin puututaan hanakasti, mutta kehuja annetaan niukasti. Siivous on niin arkista puuhaa, että moni asiakas ajattelee osaavansa itse tehdä sen paremmin, mutta kun sitä ei itse tärkeämmiltä töiltään ehdi tehdä. Siivousfirma voi tarjoutua tällöin kumppanina apuun ilman tärkeilyä.

Kumppanuus tarkoittaa meille sitoutumista yhteisiin arvoihin, kunnioitusta, luottamusta ja erinomaisuutta, molempia osapuolia tyydyttävää yhteistyötä, yhteisiä tavoitteita sekä hyötyjen jakamista. (ISS:n verkkosivut. Luettu 20.2.2007)

Siivousfirma myy palvelusopimuksia asiakkaille ja niistä pyritään tekemään mahdollisimman pitkäaikaisia ja pysyviä. Sen sijaan työntekijöiden sitouttamiseen ei panosteta. Kumppanuus ISS:n mainoksessa tarkoittaa kumppanuutta siivousyrityksen ja asiakkaan välillä, ei siivousfirman ja siivoajan tai asiakkaan ja siivoajan kumppanuutta. Siivoaja saattaa vaihtua pienelläkin varoitusajalla uuteen. Tässä kumppanuussuhteessa siivoaja on vain välikätenä tuottamassa ja jakamassa hyötyä työnantajalleen ja asiakkaalle saamatta itse hyötyä.

Katselen naista vaivihkaa ja tunnen olevani kuin toisesta maailmasta. Hänellä on pitkät, huolella lakatut kynnet ja monimutkainen näyttävä nutturakampa. Yllään hänellä on vitivalkoinen jakkupuku, sekä jalassaan määrätietoisesti kopsuvat piikkikorkokengät. Lounastauolla hän käy

hakemassa kevyen salaatin ja jälkiruuaksi hän nappaa yhden Mozartin kuulan pöydällään olevasta rasiasta. Siirryn vaivihkaa hikisine ja tahraisine vaatteineni siivouskomeron puolelle syömään evääksi varaamaani banaania ja suklaalevyä.

Naisen yhteiskunnallisen aseman näkee selvästi hänen pukeutumisestaan, kampauksestaan, painoindeksistään ja vaikkapa ruokailutavoista. Kalliisiin merkkivaatteisiin pukeutunut nainen, jolla on aamulla aikaa laittautua edustavaan työkuuntoon ja energiaa sekä viitseliäisyyttä pitää kehonsa treenatussa kunnossa, on tuskin pienipalkkainen ja huonosti koulutettu pienten lasten yksinhuoltaja elementtilähiöstä. Media ja mainosmaailma syöttävät jatkuvasti mieliimme uutta kuvaa ”oikeista naisista”, jotka ovat kaikkea sitä mitä miehet eivät voi olla: näyttävät kampaukset ja meikki, pitkät kynnet, kurvikas vartalo, korut, hameet ja korkokengät. Siivooja sitoo marketin väreillä vaalennetun hikisen tukkansa ponnarille, vetää kumihanskat pesuaineiden syövyttämiin käsiinsä, joista kynnet ovat lohkeilleet ja joissa lakka ei kestä. Hänellä on firman paita, verkkarit ja loppuun kuluneet lenkkarit, sillä parempia ei kannata käyttää. Vartalo kuvastaa usein muutakin elämänhallintaa: syödään kun ehditään ja sitä mikä on nopeaa tai tuottaa välitöntä nautintoa. Oma keho ja sen muokkaaminen mieluisaksi ja näyttäväksi ei ole ajankohtaisin ongelma.

Asiakkaiden tiloissa on saatettu panostaa hyvinkin paljon omien työntekijöiden viihtyvyyteen. Toimistokalusteet ovat uusinta Martelaa, ja kahviautomaatista saa hakea ilmaiseksi lattet ja cappuccinot. Ilmastointi tuo raikasta koneilmaa tai vastaavasti lämpötila on säädetty luita lämmittävään +26 asteeseen talvellakin. Sen sijaan siivouskomerossa on sekaista ja ahdasta, sillä sen siivoamiseen ei ole jätetty aikaa siivoussopimuksissa. Olen nähnyt komeroita, joissa ei ole vesipistettä, lattiakaivoa, pyykkitelinettä, saati sitten siivoojalle tuolia, jos ikkunattomassa kopissa haluaisi jalkojaan lepuuttaa. Yleisessä kahvihuoneessa eväitään syövä, saati päivän lehteä lukeva siivooja on laiska lusmuilija, joka saa herkästi kiukkuisia katseita osakseen. Joillakin työpaikoilla kahvihuoneeseen pääsy kielletään siivoojalta kokonaan. Eräässä marketissa luki ovenpielessä sekä suomeksi, että englanniksi taukokuoneen olevan tarkoitettu vain kaupan henkilökunnalle. Elina Haavio-Mannila (1984, 136) pitääkin yhdessä ateriointia eräänä keskeisenä sosiaalisen yhteisyyden osoittimena ja yksin syömistä häpeänä. Mainitussa tapauksessa kaupan työntekijät

ovat yhdessä syömässä omassa esimiesvapaassa taukotilassaan, jossa he voivat puhumalla keskenään omista ja kaupan asioista kohottaa yhteishenkeään. Toisen firman edustajana siivooja ei ole tervetullut heidän tilaansa, vaan hän saa mennä syömään oman firmansa alueelle, eli siivouskoppiin.

Menemme Teron kanssa pesemään pankin edustustilojen kokolattiamattoja ja samalla levitämme vahaa nahkakalusteisiin. Kati tulee tuomaan meille pesurit, joita on yllättäen kaksi: molempien koneiden ollessa rikki toisella voi levittää pesuainetta ja toisessa on toimivat harjat. Pankki on Katin oma kohde ja hän rehvastelee sillä, kuinka heille voi myydä minkä työn tahansa, sillä pankilla ei ole pulaa rahasta. Hieman hävettää alkaa jynssätä punaviinin läikyttämää mattoa risoilla koneillamme, eikä jäljestä tulekaan kovin hyvää. Levitettyämme vahaa kalusteille tulee viereisestä huoneesta joku nainen kyselemään mitä myrkkyyä oikein käytämme. Hän sanoo kohta joutuvansa evakuoimaan koko kerroksen. En ole varma laskeeko hän edes leikkiä.

Siivousalaa voidaan pitää työvoimavaltaisena alana, jolla ei välttämättä tarkoiteta heikkoa tuottavuutta, vaan sitä, että työnantajan ei tarvitse investoida kalliisiin laitteisiin. Siivousfirma panostaa työvälineisiin mahdollisimman vähän, sillä laitteet ovat kalliita ja firman suurin investointi. Sen lisäksi voidaan käyttää halpaa työvoimaa, eli naisia, todettiin jo 30 vuotta sitten (Hytönen & Roos 1975, 15). Työkohteet ovat hajallaan pitkin kaupunkia, ja esimies ehtii käymään niissä harvakseltaan. Vastapalkatulle siivoojalle käydään näyttämässä kohde, ja vasta-alkajalle esitellään välineiden käyttöä. Useimmiten siivooja on sen jälkeen omillaan, ja oman kekseliäisyytensä varassa. Työvälineet voivat olla millaisia rikkinäisiä rimpuloita tahansa, eikä siivooja usein edes ymmärrä vaatia uusia, koska toisia siivoojia ja heidän välineitään ei pääse näkemään. Isommissa kohteissa käytetään lattianhoitokoneita, mutta ne ovat usein vanhoja ja särkyvät kiireessä ja käyttöopastuksen puutteessa helposti. Valmistajan ohjeiden mukaan kone pitäisi ehtiä tyhjentää ja pestä käytön jälkeen sekä laittaa latautumaan, mutta usein tähän ei ole aikaa ja kone jää likaiseksi. Siivoussopimus ei välttämättä ole niin pitkäaikainen, että uusiin laitteisiin kannattaisi panostaa. Siivoojia moititaan usein myös siitä, että pesuaineita kuluu liikaa, vaikka syynä olisikin pintojen pinttynyt likaisuus tai aineiden

käyttöopastuksen puute. Työnjohdolla saattaa olla kohteessa tarkka budjetti, jota ei voi ylittää, vaikka pesuaineet loppuisivat kesken. Minäkin olen joutunut pesemään tavaratalon elintarvikeosaston lattiaa pelkällä tiskiaineella.

Menen Liisan kanssa siivoamaan pikkuruista rahoitusfirman toimistoa. Hän kiroaa paikan, sillä siivous tehdään kahdesti viikossa ja se on mitoitettu puolen tunnin työksi. Siihen on vaikea saada ketään vakituista, sillä lähistöllä ei ole muita firman kohteita. Kaiken lisäksi paikka kiiltelee puhtauttaan, eivätkä firman kuusi miestyöntekijää käytä keittiötä, saati naisten vessaa lähestulkoon koskaan. Ihmettelen kovasti, miksi herrat eivät voisi itse pyyhkiä pöytänsä ja mopata lattiaansa tarpeen vaatiessa?

Toimistosiiivous: Kykymme ymmärtää asiakkaan todellisia tarpeita, palvelukokonaisuuden huolellinen suunnittelu ja olennaiseen keskittyminen. (L&T:n verkkosivut. Luettu 20.2.2007)

Siivousfirmat ovat itseään markkinoidessaan kuin emoja, jotka ymmärtävät poikastensa tarpeet niitä itseään paremmin: kun puhtaushuolet jättää siivousfirman haltuun voivat asiakkaan työntekijät jatkaa elämistään entiseen malliin. Eräissäkin autofirmassa otettiin käyttöön uusi kierrätysjärjestelmä, jossa jätteet oli tarkoitus lajitella biojätteisiin, poltettaviin energiajätteisiin ja kaatopaikalle meneviin sekajätteisiin. Tuloksena oli sama vanha kaaos, jossa jätteet heitettiin lähimpään roskikseen. Siivoojanko ne olisi pitänyt jälkikäteen lajitella? Samassa firmassa jätepaperi lajiteltiin joko keräyspaperiin tai tuhottaviin papereihin. Siivooja alkoi viedä kaikki samaan laariin, kun hän kyllästyi erottelemaan tuhottavista papereista rutattuja kahvimukeja ja työntekijöiden lomamatkaesitteitä. Siivousyritys voi mainostaa itseään nykyaikaisena toimijana, mutta uudistuksia ei uloteta käytännön tasolle.

Siivouksessa ”olennaiseen keskittymisellä” tarkoitetaan mielestäni lähinnä äärimmilleen kiristettyä työtahtia. Asiakasta saattaa miellyttää siivouksen nopeus, mutta ei työn jälki, kun nopeus alkaa kostautua huonosti tehtynä työnä. Yritykset kilpailevat keskenään alimmasta tarjouksesta, jolla siivousta pystytään myymään. Työn hyvinhoitaminen jää tunnollisen työntekijän harteille, jos hän tekee

sopimukseen kuulumatonta ylimääräistä työtä tai jatkaa työtä työpäivän jälkeen omalla ajallaan. Etenkin ikääntyvät työntekijät ovat heikossa asemassa, kun he eivät enää jaksaa tehdä työtä entiseen tahtiin. Tapasin yhden eläkeikää lähestyvän naisen, jonka työpäivä venyi säännöllisesti kymmeneen tuntiin, vaikka hän sai palkan vain kahdeksalta tunnilta. Hän ei valittanut osaansa, sillä hän halusi pitää kiinni työpaikastaan. Muuta työtä hän tuskin enää saisi mistään.

Pääsen auttamaan Liisaa erään edustus kodin siivoamisessa. Talossa asuva vanha rouva katselee kodinhoitajansa kanssa ostos-TV:tä jättikokoisesta taulutelevisiosta kääntämättä edes katsettaan meihin siivoojiin. Liisan imuroidessa kokolattiamattoja minä saan pyyhkiä huiskulla lukemattomien taulujen kehyksiä ja pienoisveistoksia. Kerrankin taidehistorian opinnoista on hyötyä, kun saan analysoida yksityisomistuksessa olevia kansainvälisiä keräilyharvinaisuuksia ja suomalaisten modernistien töitä.

Hyvässä yhteiskunnallisessa asemassa olevien ihmisten ei tarvitse välittää ikävistä, vaikeista tai vastenmielisistä töistä, sillä ne voi teettää muilla. Mary Douglas (2000, 193) kirjoittaa, kuinka jo primitiivisimmissäkin yhteiskunnissa epäpuhtaimpia ovat alimmat kastit, joiden nöyrät palvelukset mahdollistavat sen, että ylemmät kastit vapautuvat ruumiillisista epäpuhtauksista. Nykypäivänä raha on kliininen tapa korvata toiselle tuotettu vaiva, eikä sitä ojennettaessa tarvitse selitellä mitään. Rahan vastaanottaja tarvitsee sitä ja on kiitollinen sen saamisen mahdollisuudesta. Rahan ojentajaa eivät kiinnosta siivoojan tuntemukset tai hänen työolonsa, kunhan työ tulee hoidettua. Arvokkaintakin omaisuutta pitää fyysisesti hoitaa ja taide-esineistä pyyhkiä pölyt. Siivoojan käsi on arkinen välttämättömyys kaiken rahalla hankitun ja luovuutta vaatineen taiteen sekä omistajan katseen välissä.

Koulutus voi parantaa työntekijän kokemusta omasta asemastaan, mutta hoivasuhteissa hierarkiaa rakentaa myös asiakas, toteaa Tanja Kuronen (2006, 26–27) ja ehdottaa alhaisen statuksen lisää vanhusten kotipalvelun siivoojille. Hänen kokemuksensa mukaan asiakkaat saattavat arvostaa siivoustyötä, sen tulosta ja tekijää ihmisenä, mutta he eivät välttämättä arvosta tekijyyttä, eli sitä, että joku on siivooja. Hänen työnänsä kun on vain tehdä kotitöitä kodin ulkopuolella. Arvostusta heikentää vielä se, että siivousta pidetään naisten työnä, sikäli kun sitä edes pidetään työnä.

Alaluokkaiselle työlle ominaista on se, että työ on tylsää ja pakkotahtista, eikä siihen vaadita koulutusta (Hochschild 2003, 154) Alimpana ei kuitenkaan ole enää tehdastyö, vaan palvelutyö, jossa pitää esittää muuta kun itseään. Palveluammattissa olevat työntekijät ovat riippuvaisia toisista ja heidän armostaan. Korkeammassa asemassa olevat saavat nauttia tärkeydestään ja tunteidensa huomioimisesta (emt, 171–172). Tehdastyössä on aina ollut ammatistaan ylpeitä miehiä, koneiden käyttäjiä, mutta palveluammateissa työtä tehdään omalla keholla ja sen kielellä. Perinteisen rooliin mukaan palvelun katsotaan sopivan naisille, sillä heitä on pidetty luonnostaan nöyryinä ja sensitiivisinä alemman luokan edustajina. Sukupuolen lisäksi luokka-asemaan vaikuttavat muun muassa etnisyys, sekä ikä niin nostavasti kuin laskevastikin työstä riippuen.

Työelämässä nuorempi sukupolvi pyrkii luokka-aseman sijaan ammatti-identiteettiin samaistumalla kollegoihin, väittää Kuronen (2006, 23). Siivoojalla on harvoin kollegoja, eikä hän useinkaan halua kuulutella omaa siivoojuuttaan. Siivoojat kiinnittyvät huonosti organisaatioon ja yhteydenpito muuhun firmaan on satunnaista, sillä se on täysin työnjohdon tai siivoojan oman aloitteellisuuden varassa. Paalumäen (2004, 211) tutkimuksen mukaan siivoojat kokivat itsensä monesti ulkopuolisiksi ja irrallisiksi työnantajastaan. Pikemminkin he samaistuivat asiakasorganisaatioon.

Luokkataisteluhenki ja – kulttuuri syntyy siitä, että hierarkkisesti eriarvoiset työntekijäryhmät puolustavat saavutettuja etujaan kaikkia muutoksia vastaan (Kortteinen 1992, 28). Tämä ei kuitenkaan koske siivoojia, sillä heillä ei työmarkkinoiden kutakuinkin matalinta palkkaa nauttivina osa-aikatyöläisinä ole mitään saavutettuja etuja puolustettavanaan. Ammattiyhdistykseen kuuluu harva, sillä usein ainoat kontaktit omaan firmaan ja ”työtovereihin” rajoittuvat siivouskohteessa silloin tällöin pyörähtävään palveluohjaajaan tai hätäisesti pidettyihin kahvitaukoihin. Mielestäni joukkovoima olisi edelleenkin paras vaikutuskeino työehdoista neuvoteltaessa, mutta siivoojien järjestäytymisaste on vain 25–30 % (Paalumäki 2004, 79). Eräsaari (2004, 212) korostaa vielä kuinka siivousalalla työnantajien ei tarvitse parantaa työehtoja pitääkseen kiinni heillä jo olevista työntekijöistä, sillä uusia on kokoajan tarjolla. Toisaalta siivoojilla, kuten muillakaan naisilla ei ole kaikissa asioissa yhteisiä etuja ajettavanaan, sillä esimerkiksi ikä, maailmankuva tai elämäntilanne jakaa naisia erilaisiin ryhmiin (Korvajärvi & Kinnunen 1996, 237).

Siivoojissa on pieniin taskurahoihin tyytyväisiä entisiä kotirouvia, jotka mielellään käyvät töissä vaihtelua saadakseen, kun lapset ovat muuttaneet pois kotoa. Joku toinen siivooja voi sen sijaan olla velkainen monen lapsen yksinhuoltaja, joka joutuu lykkäämään ketsuppipullon ja pyykinpesuaineen ostamista seuraavaan tilipäivään.

Materiaaliset olosuhteet, luokka ja sukupuoli synnyttävät kateutta parempiosaisia kohtaan. Toisilla on ollut parempi onni sukupuolensa, etnisyytensä, perhetaustansa, asumispaikkansa, koulutusmahdollisuuksiensa tai vaikkapa avio-onnen suhteen. Kateellinen näkee itsensä olosuhteiden uhrina, mitä hän usein onkin. Kateus voi olla eteenpäin työntävä voima, mutta usein se myrkyttää mielen ja syö energiaa positiivisilta toimilta. Siivoojan ylpeys hyvin tehdystä työstä haihtuu usein häpeään vähäisestä arvostuksesta ja alhaisesta asemasta työorganisaatiossa. Naissiivooja saa kokea olevansa ”vähemmän nainen” ja enemmän piika luututessaan nöyränä rumissa ja likaisissa työvaatteissaan toisten sotkuja. Häntä ei myöskään tunneta työpaikalla yksilönä, vaan ammattinimekkeenä, jolloin hän on kuka tahansa vaihtuva siivooja.

3.2 Lian synnyttämä viha

Menen lastaamaan varastohallin pölyjä, joita ei siivousfirman vaihdoksen vuoksi ole työntekijöiden mukaan siivottu kahteen kuukauteen. Naiset valittelevat tukkoisia neniään ja käheitä kurkkujaan. Mietin, miksi he eivät ole itse tarttuneet seinänvierustoilla oleviin varsiharjoihin, jos kerta olo on käynyt niin sietämättömäksi.

Usein asiakaskohteissa kuulee muiden työntekijöiden suusta lausahduksen ”minua ei ole palkattu tänne siivoojaksi”, kun he purnaavat työpisteidensä sotkuisuutta. Likaisuus ja epäjärjestys ovat jotain kaaosta, jota vastaan pitää taistella, mutta siihen taistoon ei ole tarkoitus käyttää henkistä pääomaa, vaan käsiä. Työpaikoilla työt ovat järjestyneet hierarkkisesti sen mukaan, kuinka paljon henkisiä ponnistuksia ne vaativat. Tärkeät työt vaativat ajatustyötä ja keskittymistä, kun taas rutiininomaiset ja vähempiarvoiset työt pelkkää fyysistä suorittamista. Vähänkään parempaan asemaan työyhteisössään päässyt henkilö ei halua luopua etuoikeuksistaan tarttumalla vähempiarvoisiin töihin. Etenkin naisvaltaisilla aloilla nokkimisjärjestys on selvä, kun

muutenkin niukasta vallasta päättää omista asioistaan halutaan pitää kiinni. Ulla Kosonen (2003, 100) toteaa, että naisporukoiden huono henki perustuu piilotettuihin vihan, kilpailun ja kateuden tunteisiin.

Silva Tedre (2004a, 45) muistuttaa, että kulttuurissamme puhtaus on yhteisöön kuulumisen ehto. Haju ja lika aiheuttavat syrjäytyneisyyttä, ja likaisuus on ulossulkemisen aihe. Saastuvassa henkilössä on aina jotain vialla, toteaa Mary Douglas. Hän on hankkiutunut johonkin väärään tilanteeseen tai yksinkertaisesti ylittänyt jonkin rajan, jota ei olisi pitänyt ylittää (Douglas 2000, 181). Lika heikentää siivoojan ammatillisuutta ja palkkatyöasemaa, kun taas puhtaus on ylempien luokkien vaatimus ja etuoikeus. Hieno sihteerä tuoksuu parfyymille, mutta siivooja likaräteille. Pölyisissä ja tahraisissa vaatteissaan hikisenä paikalle pölyttävä siivooja voi saada herkemmän nenän nyrpistymään, eikä moni halua jakaa samaa ilmatilaa hänen kanssaan.

Siivous tiivistyy hajuihin. Hajuaistilla tunnustellaan tilojen likaisuuden astetta ja ylipäättään sitä, onko tila turvallinen. Puhtaus tuoksuu, mutta lika haisee. Siivoojan tehtävänä on kerätä pois haisevat roskikset ja pestä tahriintuneet wc-pöntöt. Siivooja on työpaikalla muistutus liasta ja fyysisen työn tekijänä hän ”haisee” itsekin.

Sosiaaliantropologi Douglas kirjoittaa siitä, kuinka inhimillisellä ajattelulla on sosiaalinen luonne ja kuinka kategorioilla on ensisijainen merkitys inhimillisessä tiedonkäsittelyssä. Hänen mukaansa ihminen näkee maailman kategorioiden kautta ja niihin liittyvät muun muassa pyhinä ja tabuina pidetyt asiat. Puhtaus ja kokonaisuus ovat pyhää, kun taas saastaisuus ja tarttuvuus ovat tabuja, joita tulee välttää. Anomalia puolestaan on jotain poikkeavaa, epäpuhdasta, kiellettyä, vaarallista ja stigmatisoivaa kaaosta, jossa kulkee symbolinen raja normaalin ja marginaalin välillä (Douglas 2000, 11–13). Lika on puolestaan perimmiltään epäjärjestyttä, joka loukkaa oikeaksi koettua järjestystä. Etenkin mitään, jo kertaalleen ruumiista poistunutta, ei saa koskaan päästää siihen takaisin, vaan sitä on ankarasti vältettävä (emt. 193). Vessoja kuuraavaa ja oksennuksia pois lappovaa siivoojaahan tämä sääntö ei koske. Useimmiten siivooja on työtilassaan yksin, sillä siivous pyritään hoitamaan silloin, kun tilat ovat muilta käyttäjiltä vapaana. Hän ei myöskään viivy kauaa yhdessä työpisteessä, vaan kulkee jatkuvasti eteenpäin. Ihmisiä enemmän hänelle tulevat

tutuksi työkohteen nurkat, hyllyjen aluset, portaat, lattian kulumat ja pinttynneet tahrat, jotka päivittäin muistuttavat huonosta siivouksesta. Työympäristössä ja -tavoissa voi olla haittatekijöitä, jotka korostuvat siivoustyössä. Tutkimusten mukaan niitä ovat muun muassa veto, kosteus, likaisuus, tärinä, savut, kaasut, höyryt, kuumuus, pöly, rauhattomuus, toistuvat ja yksipuoliset liikkeet ja vaikeat työasennot (Lehto & Sutela 1998, 32).

Moppaan vaateosaston lattiaa pölypalleroiden leijuessa pois tieltäni. Seassa kipittelee terhakoita hämähäkkejä ja sokeritoukkia. Housunpunnit ja takkien vyöt roikkuvat pölyisinä lattioilla. Juuri kun olen saanut alueen edes päällisin puolin siistiksi, saapuu ensimmäisenä töihin tuleva myyjä ja käynnistää ilmastoinnin. Pöly leijailee keveästi taas pitkin myymälää. Illalla juttelen kaverini kanssa, joka sanoi taannoin käyneensä kyseisessä vaatekaupassa sovittamassa jotain paitaa. Ostos oli jäänyt tekemättä ja peiliin hän oli kirjoittanut sormella ”PÖLYÄ!” Onneksi tuuraukseni kesti vain pari aamua.

Siivoustyö ei tule koskaan valmiiksi, vaan samat pölyt ja nurkat odottavat tekijäänsä seuraavanakin päivänä. Työn tekemiseen on siivoussopimuksessa annettu liian vähän aikaa, ja välineet ovat mitä sattuvat. Työtä tehdessä tilan hahmottaa aikatauluna, jossa tietyissä kohdassa pitää olla tiettyinä aikana, jotta pysyy aikataulussa. Pesuvesi pitää käyttää harkiten hyödyksi, jotta se ei heti lähdössä likaannu käyttökelvottomaksi, eikä sitä täydy jatkuvasti olla vaihtamassa. Roskapussit pitää kerätä tiettyihin nurkkiin, josta ne lopuksi saa kerralla raahattua jätessäiliölle. ”Vielä yksi huone ja yksi käytävä, niin oma aika alkaa hämmöttää.”

Siivooja tuntee usein olevansa häiriöksi varsinaisille työntekijöille. Toimistoissa hän kyttää toisten kahvitaukoja, jotta pääsisi livahtamaan näiden työpisteitä siivoamaan. Roskisten kurkottelu ja mopin pyörittely patsaana tietokonettaan tuijottavan toimistosihteerin jaloista on nöyryyttävää. Ikkunoiden pesu suunnitteluinsinöörin työpöydällä keikkuen ei myöskään ole kokemuksista miellyttävämpiä. Siivoojan saapuminen saattaa olla ylimääräinen ohjelmanumero työpäivään ja siitä otetaan porukalla ilo irti tai sitten se voi olla päivittäinen paha, jonka jokainen osapuoli toivoo olevan nopeasti ja mahdollisimman vähällä häiriöllä ohi. Käyhkö (2006, 181)

vertaakin siivoojaa kameleonttiin, jonka tarvittaessa pitäisi osata olla huomaamaton ja harmiton ”seinään sulautuja”.

Siivoojana olo aiheutti minulle ajoittain selittämättömän häpeän tunteen. Olin kauhuissani, jos joku muista yhteyksistä tuttu henkilö näki minut vaikkapa torilla kahvitauolla firman paidassa tai jos menimme keikalle lähimarkettiin. Jos jouduin välttelystä huolimatta tuttavan kanssa puheisiin, niin olin heti selittämässä tekeväni opiskelun ohella keikkatyötä. Pelkäsin heidän leimaavan minut likaiseksi luuserisiivoojaksi, sillä maisteriuteni ei näy päällepäin. Ulla Kosonen (1997, 21) on kirjoittanut häpeästä ja siitä, kuinka jo lapsi näkee itsensä toisen katseessa, eleissä ja asennoissa. Ihminen tarkkailee siten toisten ihmisten reaktioita ja näkee itsensä niiden kautta. Kosonen toteaa, että häpeän kokemukset ovat yleisempiä naisilla kuin miehillä ja että ne liittyvät naisten suurempaan riippuvuuteen lähiympäristöstä. Häpeä on Kososen mielestä subjektiivinen ja irrationaalinen tila, jolla on suhde ulkopuoliseen ”toiseen”. Tila syntyy kun välitetään siitä, mitä ”toinen” ajattelee ja tuntee itseä kohtaan. Häpeävä ihminen pelkää tulevansa torjutuksi tai halveksituksi (emt. 23). Vielä hän jatkaa huomiolla, että naisilla häpeä liittyy usein omaan ruumiiseen, kun taas miehillä suoriutumiseen tekemisen kautta (emt. 32). Miesten kunnia kietoutuu jollain tapaa heidän työsuorituksiinsa ja niiden arviointiin, kun taas naisten kunnia on kiinnittynyt heidän koko olemukseensa.

Jostain syystä siivoojien häpeä tuntuu tarttuvan myös katsojiin. Itsekin huomaan vältteleväni siivoojan katsetta, ja yritän ohittaa hänet nopeasti ja häiritsemättä esimerkiksi kaupan käytävillä. Märälle lattialle astuminen tai vastapestylle wc-pöntölle istahtaminen tuntuu vastenmieliseltä. Märkä pinta on muistutus liasta, jota jätämme jälkeemme ja samalla tilat tuntuvat ”siivoojan tiloilta”, joiden sotkeminen hävettää. Joissain toimistoissa vuosikausia siivonnut ”meidän Maija” voi olla raivoava äitihahmo, joka vaatii hoidokkejaan pitämään paikat puhtaina. Toisaalta siivooja saattaa olla jo vuoden sisällä viides opiskelijatyttö tai maahanmuuttajamies, jonka ulkonäkö ei ole painunut mieleen. Hänelle on helppo huomauttaa lattialistojen pölyisyydestä tai unohtuneista käsipapereista, sillä henkilökohtaista suhdetta ei varmaankaan edes tarvitse yrittää muodostaa.

Toisten likäjälkien siivoaminen ja epäoikeudenmukaisesti kohdelluksi tulemisen tunteet herättävät jopa vihan tunteita. Onko siivoajalla kuitenkaan oikeutta osoittaa vihaansa? Hochchild (2003, 173) toteaa, kuinka miesten vihaa pidetään rationaalisena, mutta naisten vihaa irrationalisena. Hän puhuu kaksoisstandardista, jonka mukaan ”naisten tunteet eivät vastaa todellisuuteen, vaan kumpuavat heistä itsestään.” Toisin sanoen miehet reagoisivat ulkoiseen ja todelliseen maailmaan, mutta naiset omiin epätodellisiin ja epämääräisiin sisäisiin myrskyihinsä. Tämän käsityksen mukaan miehiltä voi odottaa loogista ja järkevää käyttäytymistä, mutta naisten käytöstä ei voi ennustaa, eivätkä he edes itse pysty hallitsemaan tunteitaan. Vihaisella siivoajalla on vain ”sellainen päivä”, ja asiat voi jättää korjaamatta.

Fyysisesti raskas ja yksitoikkoinen työ tuntuvat kipuna ruumiissa. Jatkuva kävely ja nostelu pakottavat selkää ja jalkoja, iho on rikki ja lihakset jumissa. Sain liian äkillisestä kumarrusliikkeestä kahdesti sairaslomaa vaatineen noidannuolen. Keikkatyöläisenä menetin työansioni, sillä sairaana en voinut ottaa keikkoja vastaan. Ruotsalaisella *Siivoajan raportin* kirjoittaneella Maja Ekelöfillä (1971, 42) oli samoja kokemuksia jo 37 vuotta sitten. Hän kirjoittaa, että ”minä pelästyin aina aivan kuolemakseni kun selkä alkaa reistailla, sillä sehän on minun elatuslähteeni.”. Iän myötä tilanne vain pahenee, ja hän jatkaakin pohtimalla, että ”miten minä jaksan siivota eläkeikään saakka? Selkä, jalat, pää ym. Jaksan töin tuskin siivota kotona. Kulunut selkä särkee heti kun on hiljaa paikoillaan” (emt. 132).

Työhyvinvointiin vaikuttavat suuresti myös henkiset stressitekijät, joita kiire ja epävarmuus niukasta toimeentulosta tuottavat. Näitä huolia lisäävät epävarmuus työn jatkuvuudesta ja sen menettämiseen liittyvä häpeä, epävarmuus työn muutoksista ja omien vaikutusmahdollisuuksien rajallisuus, aikapaineet, työpaikan ihmissuhteet, puutteellinen tiedotus ja lopulta työuupumus. Perheessä heikot ansiot taas aiheuttavat taloudellista stressiä ja vaikuttavat sitä myöten parisuhteen laatuun ja pelkoon vanhemmuudessa pärjäämisestä (Kinnunen et al. 2000, 8). Fyysisesti puhki mankeloitu köyhä äiti ei ole ilo kenellekään, vähiten itselleen. Marja Kaskisaaren (2004, 128–129) mukaan lähes puolella työssäkävijöistä on työuupumuksen oireita. Ne ilmenevät fyysisenä väsymyksenä, unettomuutena, itkuna ja ahdistuksena.

Työpaikalla viihtymiseen ja työstä nauttimiseen vaikuttaa oleellisesti siellä vallitseva ilmapiiri. Hyväksi ilmapiiri koetaan silloin, kun työt on hyvin organisoitu, ihmisten välillä vallitsee luottamus ja omat edut koetaan yhtenäisiksi työnantajan etujen kanssa (Lehto & Sutela 1998, 26). Kokemukseni mukaan siivoustyössä ei useinkaan voida puhua hyvästä organisoinnista, sillä työn joutuu usein hoitamaan kovassa kiireessä ja asiakkaan mukaan joustuen. Luottamuksesta on vaikea puhua, kun lähtökohtaisesti siivoojaa epäillään työn tekemättä jättämisestä, ja yhteisiä etuja ei ole ajettavana kun vähäisestä toimeentulosta sekä pienestä liikevoitosta käydään sitkeää köydenvetoa. Työssä viihtymistä heikentävätkin tutkimusten mukaan juuri huono palkka, kiire ja kireät aikataulut, työsuhteen epävarmuus, työn pakkotahtisuus ja huonot työjärjestelyt (emt. 42). Maja Ekelöfillä (1971, 149) on kuvaava esimerkki töiden huonosta organisoinnista, joka konkretisoituu puutteellisena tiedottamisena. Hän kirjoittaa, kuinka ”kaksi vuotta minä olen pessyt kahvikupit yhdessä siivouspaikassani. Tänä päivänä pomo sanoi, että siitä työstä en saa mitään palkkaa”. Esimerkki kuvaa mielestäni hyvin sitä, että siivooja on vain nainen paikalla hoitamassa naisten vähäpätöisiä töitä. Asiakas on tyytyväinen, kun kupit tulee pestyä siinä sivussa, vaikka niiden pesu ei sopimukseen kuuluisikaan. Ylimääräistä tekemällä siivooja saa tehdä varsinaiset työnsä kireämmällä aikataululla joutuen ehkä jopa nipistämään niiden tekemisestä.

Tutkimuksessaan Haavio-Mannila (1984a, 20) väittää, että naiset väsyvät töissä enemmän kuin miehet, koska heitä rasittaa kotona tehty toinen työpäivä. Monille perinteisille naisten töille on ollut tunnusomaista se, että työelämän ja perhe-elämän välillä ei ole selvää rajaa, vaan ne lomittuvat toisiinsa (Strandell 1984, 213). Työssä käyvä äiti huolehtii kodin asioista myös työajallaan, mikä nykyisen kännykkäkulttuurin aikana onkin yhä helpompaa. Tapaamani siivoojat herättelivät puhelimitse lapsiaan kouluun, ja huolehtivat heidän välipalamuistutuksistaan iltapäivällä. Minäkin soittelin astianpesukoneen ja pyykinpesukoneen käynnistysohjeita ensimmäiseksi kotiin saapuville perheenjäsenille, ja kannoin huolta päälle jääneistä kahvinkeitimistä.

Oman kodin kunnossa pitäminen saattoi olla ennen siivoustyöhön menoa iloa tuottava osaamisen alue, mutta palkkatyön rinnalla se muuttui äkkiä palkattomaksi rasitteeksi. Siivotessa omat likaiset ikkunat ja pesemättömät lattiat muistivat koko ajan mieleen,

vaikka energiaa niiden siivoamiseen ei tahtonut millään löytyä. Kun siivoaa työkseen, niin paradoksaalisesti perheen ja uusintamisen alue ei enää tunnukaan ”vapaa-ajalta”, vaan palkkatyöstä tuleekin ”omaa aikaa” (Strandell 1984., 209). Jatkuva kotona ja töissä siivoaminen saavat aikaan uuden arvojärjestyksen, jossa työssä siivoaminen nousee tärkeämmälle ja odotetummalle sijalle, sillä siitä maksetaan edes palkkaa. Kotona siivoamista alkaa inhota, eikä siihen tahdo enää voimavarat riittää. Töissä saa siivota ihan tarpeeksi, ja sotkeva perhe saa kuulla kunniansa.

Lukukausi on taas alkanut, mutta olen lupautunut tekemään satunnaista siivouskeikkaa. Liisa soittaa ja kysyy, josko pääsisin tulemaan illaksi suuren marketin elintarvikeosaston peruspesuun. Marin on tarkoitus mennä sinne jo edeltä ja minun sitten, kun luentoni loppuu. Saan yllättäen puhelun, kun itkuinen Mari soittaa ja sanoo ottavansa mieluummin vaikka lopputilin, kuin tekevänsä keikkaa loppuun. Hänen oli määrä pestä lihanleikkuhuone ennen tuloani, mutta hajut, sekä veren näkeminen olivat saaneet hänet huonovointiseksi. Käytyään sanojensa mukaan kolme kertaa oksentamassa hän oli lyönyt hanskat tiskiini ja siirtynyt lastaussillalle tupakalle odottelemaan vapauttajaa. Kotoaan työhön hälytetty esimies ei ollut kovinkaan iloisella tuulella, vaan hän piti Maria lapsellisena nirppanokkana.

Hyvä siivoaja osaa asennoitua oikein likaan kuin likaan. Hän ei kaihda hajuja tai jätöksiä, eikä hänellä ole lupa kieltäytyä töistä. Toisten sotkemat tilat ja työvälaineet on saatava puhtaiksi ilman, että tölle aletaan asettaa jotain vaatimuksia. Jonkun on joka tapauksessa pahimmatkin sotkut siivottava, vaikka kuinka etoisi. Töistä kieltäytyvä siivoaja saa herkästi esimiehiltä leiman otsaansa ja kehotuksen hakeutua muihin töihin.

Naisten katsotaan usein luonnostaan kykenevän hoitamaan kaikkia inhimillisen elämän sotkuja. Kuka äiti voi kieltäytyä lastensa vaipan vaihdoista tai oksennusten siivoamisesta? Verta nainen näkee kuukausittain, ja raakaa lihaa hän saa veistellä keittiössä valmistaessaan perheelle maittavia aterioita. Oikea hoivaaja ei valita, vaan tarttuu toimeen ja hoitaa homman pois päiväjärjestyksestä. Kortteinen (1992, 47) on tehnyt tutkimuksissaan havainnon, että naisilla on selvä taipumus pohtia itseään toisten kautta. He ovat aina valmiit auttamaan, avustamaan ja uhraamaan oman

elämänsä toisten eteen. Tämä johtuu kuitenkin siitä, että tavalla tai toisella naiset pyrkivät noudattamaan toisten itseensä kohdistamia odotuksia.

Siivoaminen herättää vihan tunteita, sillä työ tuntuu loputtomalta, eikä sotkevia kanssaihmiä jaksa ymmärtää. Miksi purkat pitää pudotella marketin lattialle, ja paperitollot heitellä roskisten taakse? Eikö kotona ole opetettu vessaharjan käyttöä tai kuraisten jalkojen pyyhkimistä ovimattoon? On todella tympeää yrittää ystävällisesti hymyillen siivota aina samoja sotkuja samojen ihmisten jäljiltä samoissa tuttuakin tutummissa tiloissa, jotka usein kaipaisivat jo remonttimiehen kättä. Liitän vihan tunteisiin myös häpeän, sillä mielestäni se on selittämätöntä ja epäselvää vihaa niitä olosuhteita kohtaan, joihin ei tunne voivansa itse vaikuttaa. Vihan tunteita nostattavat myös ”hienommat” ihmiset, jotka esittävät olevansa liian arvokkaita koskemaan likaan. Siivoojan arvokkuus katoaa, kun hän pukee firman työvaatteet päälleen.

3.3 Naisruumis himon kohteena

Teemme joukolla peruspesua erääseen keskusta-alueen postiin. Minut määrätään ulos kadulle ikkunanpesuun. Saan seurata aitiopaikalta sitä asiakaskuntaa, joka vierailee naapurissa sijaitsevassa erotiikkabaarissa. Ulos tuleva herrasmies tulee ihailemaan kumihanskojani, mutta niiden taivaansininen väri on kuulemma aivan liian seksitön.

Naisen ruumis on varsinkin fyysisessä työssä aina katseiden kohteena. Hän kurkottelee niin, että paidanhelma nousee ja kyykistelee niin, että housuntakamus kiristyy. Salaa vilkuileva mies voi saada vilkuilulle palkinnon, kun siivoojan rinta vilahtaa kumarrellessa. Etenkin miesvaltaisilla duunarialoilla naissiivooja saattaa olla törkeänkin huulenheiton kohteena, kun normaalioloissa ehkä mukavatkin miehet heittäytyvät testosteronipelleiksi. Työsuojelulaitoksen teettämässä tutkimuksessa todetaankin, että vapaa-aikanaan kukin voi kertoa härskejä vitsejä ja siten huvittaa ystäviään, mutta työpaikalle tällaiset puheet eivät sovi (Kauppinen & Purola 2001, 13). Omalla kohdallani rima alittui eräällä rakennustyömaalla, kun rakennusfirman sekatyömies totesi minut nähdessään, että ”mitäs jos raiskaisin sut?” Hänen

seurassaan olleita lautapoikia tokaisu hihitytti kovasti, mutta minua ei naurattanut ollenkaan.

Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu määritellään ei-toivotuksi ja yksipuoliseksi joko fyysiseksi tai sanalliseksi seksuaalisväritteiseksi käyttäytymiseksi, joka on aina kohteelle vastentahtoista tai ainakin ei-toivottua ja kielteisiä tunteita herättävää. Seksuaalista ahdistelua voivat harjoittaa esimiehet, kollegat tai etenkin palvelualoilla asiakkaat. Hannele Varsan (1994, 101) mielestä sukupuolinen häirintä johtuu ensinnäkin sukupuolten rakenteellisesta jakautumisesta työmarkkinoilla niin horisontaalisesti kuin vertikaalisestikin. Tässä asetelmassa toisen sukupuolen edustajista tulee työpaikoilla harvinaisuuksia, joihin jotkut katsovat oikeudekseen tai jopa velvollisuudekseen kiinnittää myös seksuaalista huomiota. Vertikaaliset palkkaerot puolestaan synnyttävät valta-asemia, joissa naiset ovat useimmiten alisteisessa asemassa. Toisena syynä hän näkee naisten ruumiin seksualisoinnin esimerkiksi pornografian avulla. Kokemukseni mukaan siivoojalle pahimpia paikkoja olivat metallipajat ja autokorjaamot, joissa valtaosa työntekijöistä oli miehiä. Heillä oli omat tyttökuvin vuoratut työpisteensä, joissa liikkueensa siivoojanainen ei voinut välttyä vertailevilta katseilta ja perään viheltelyiltä.

Häirintä on osittain subjektiivinen kokemus ja sen muodot vaihtelevat vihjailevista eleistä ja ilmeistä aina käsiksi käymiseen (Kauppinen & Purola 2001, 9-11). Kaksinaismoralismin nimissä uhrista voidaan tehdä syyllinen ja hänet saadaan vaikenemaan leimaamalla hänet huumorintajuttomaksi ihmiseksi (Varsa 1994, 97). Minulla oli ehkä huono päivä, kun närkästyin eräällä rapunvahauskeikalla vanhemmanpuoleiselle herrasmiehelle. Hän mietti ääneen, josko hänenkin pitäisi hakeutua siivoushommiin, kun ”täällä on töissä näin komeita naisia”. Heitto oli varmaankin tarkoitettu päivän kevennykseksi, mutta ainoana paikanpäällä olevana naisena koin kommentin liian henkilökohtaisena. Millä perusteella tuntemattomilla ohikulkevilla miehillä on oikeus kommentoida ääneen ulkonäköäni?

”Ruumiissa risteytyvät ja tavoittavat toisensa yhteiskunta ja yksilö, luonto ja kulttuuri, instituutiot ja halut”, toteavat Eeva Jokinen, Marja Kaskisaari ja Marita Husso *Ruumis töihin* – teoksen johdantoluvussa (Jokinen, Kaskisaari & Husso 2004, 8). Samassa teoksessa Raija Julkunen (2004, 20) kirjoittaa, että ruumis on sosiaalisten merkitysten

paikka, sosiaalinen symboli ja pinta, johon valtasuhteet kirjoittuvat. Fenomenologisen tiedekäsityksen mukaan emme kohtaa maailmaa ensisijaisesti tietämällä, uskomalla ja olettamalla, vaan liikkumalla, tuntemalla ja havaitsemalla. Ainoa tapa olla maailmassa, on olla ruumiin sisällä. Itselle ruumis on eletty, mutta muille se on katsottu. Julkusen mukaan naisen ruumis on julkinen paikka, jota kaikilla on oikeus arvioida ja kommentoida (emt. 30). Hän kirjoittaa, että vielä loukkaavampaa kuin tulla arvioiduksi kielteisesti on olla näkymätön: luokkayhteiskunnan pohjalla palvelutöissä olevista usein tuntuu, kuin heitä ei nähtäisi tai kuultaisi. Vielä hän toteaa, että ruumiillisesta habituksesta katsojan on tapana lukea kohteen yleinen miellyttävyyttä, sosiaalinen asema, elämäntyyli, moraalinen taso, pätevyys ja itsekuori. Naissiivooja ei pääse mihinkään ruumiistaan, joka pitää työntää niihin tiloihin, joihin työnantaja edellyttää. Hänen asemansa työyhteisössä näkyy jo kauas ja mitä ilmeisimmin hänet tulkitaan alempiarvoiseksi ”vapaaksi riistaksi” arvostelulle.

Chris Meyerin (1986, 148) mukaan arkipäivään kuuluu luonnollisuuden ja muuttumattomuuden illuusio, jota ylläpidetään naisten hoivatyöllä. Hänen mielestään arkisen ja naiseuden halveksunta ovat päällekkäisiä ilmiöitä, sillä arjen rutiineissa ei ole mitään hohdokasta ja sitä suorittavat useimmiten vähempiarvoiseksi katsotut naiset. Rita Liljeström (1986, 106) puolestaan korostaa, kuinka naisten työn erityislaatuun kuuluu ruumiillisuudesta huolehtiminen, jolloin arkipäivät sidotaan yhteen ja luodaan yhteinen elämisen perusta päivittäisen toistuvuuden välityksellä. Laitossiivoojat hoitolaitoksissa ja äidit kodeissa mahdollistavat muiden arjen jatkumisen ruokkimalla, pesemällä, pukemalla ja hoitamalla kanssaihmiset, sekä siivoamalla heidän elinympäristönsä ilman, että saavat siitä aina edes kiitosta. Silva Tedre (2004a, 45) kirjoittaa siitä, kuinka hoivan ruumiillisuus naulaa sen fyysiseen paikkaan ja paikalla fyysisesti läsnäoloon sidottuun aikaan. Hoiva on hänen mukaansa liikettä tilassa, siirtymistä tilasta toiseen, tilojen järjestämistä ja asioiden hoitamista ajallisin prosessein. Aika ja tila ovatkin yhdessä hoivan ydinelementti, sillä aikaa siinä annetaan, kun oma ruumis viedään hoivan tiloihin ja annetaan toisten käyttöön (emt. 57). Mitään sopimukseen kuuluvaa ei saa jättää tekemättä, vaikka se olisi kuinka vastenmielistä tahansa tai jopa pelottavaa.

Meidän pitäisi Ismon kanssa siivota ison hitsaushallin taukopisteet. Meille on jaettu kartta, johon pisteet on merkitty punaisella tussilla. Helpoiten ne

kuitenkin erottuu siten, että katsoo missä kohtaa seinään on teipattu alastomina poseeraavien kalenterityttöjen kuvia.

Monessa siistissäkin toimistossa on vielä näkösällä tyttökalentereita, joissa kauniit ja nuoret tytöt poseeraavat eriasteisen alasti. Naisen paljaat rinnat antavat työmiehelle potkua työpäivään ja saavat ilmeisesti arkisen elämän tuntumaan jotenkin mielekkäältä. Pelkkiä kasvokuvia ei seinille ripusteta, vaikka tyttö olisi kuinka kaunis, mutta kasvottomat rinnat kelpaavat kyllä. Naisena tällaisten kuvien seurassa työskentely on vaivaannuttavaa. Ensisijaisesti kuva kertoo paljon sen seinälleen ripustaneesta miehestä ja hänen asenteestaan naisiin. Työpaikalla pitää keskittyä työntekoon ja antaa myös toisille keskittymisrauhan ilman, että tarvitsee pelätä alastonkuvia katselevien miesten taka-ajatuksia.

Pornografisia kuvia puolustellaan sillä, että ne ”eivät vahingoita ketään” (Kauppinen & Purola 2001, 29). Tämä ei kuitenkaan pidä paikkaansa, sillä pornografian kuvasto on hyvin seksististä, eli naista halveksuvaa, alistavaa ja väheksyvää. Sari Näre (1994, 34–35) on siteerannut Sylvia Walbya, jonka mukaan naisten itsenäistyminen yksityisen alueella on johtanut siihen, että heidän seksuaalisuuttaan kontrolloidaan yhä voimakkaammin julkisella alueella, ja että pornografia ja prostituutio ovat tämän julkisen kontrollin näkyvämpiä muotoja. Näreestä mielestä paradoksaalista on se, että näitä instituutioita puolustellaan seksuaalisen vapauden nimissä, vaikka käytännössä vain miehille sallitaan viettieetos, kun taas naisille jää rakkauseetos. Nainen sen sijaan on helppo mitätöidä myös ammattiroolissaan levittämällä huhuja hänen sukupuolisesta moraalistaan (Varsa 1994, 102). Naisella ei saa olla näkyviä seksuaalisia haluja, vaan ne pitää säästää sille ”oikealle”. Täysin haluton nainen on myös huono, sillä silloin hänestä ei ole seksuaalista iloa kenellekään.

Pahan tyttäret–teoksessa Ilka Kangas (1994, 111–113) kirjoittaa siitä, kuinka naisten ja miesten seksuaalisuuteen suhtaudutaan länsimaisessa kulttuurissa eri tavoin:

”Miehillä uskotaan olevan voimakas, melkeinpä hallitsemaan sukupuolinen halu, joka vie ja johtaa heitä. Avoin ja suora lähentely katsotaan miehille hyväksyttäväksi ja jopa toivottavaksi. Naiset eivät halua ja uskalla torjua, loukata tai suututtaa lähentelevää miestä, koska nämä saattavat silloin kohdistaa suoran aggression naiseen. Naiset ottavat helposti vastuun koko

tilanteesta ja ennakoivat oman käyttäytymisensä vaikutuksia. Heille oman ärtymyksen ilmaiseminen ei ole etusijalla”.

Kangas muistuttaa vielä siitä, kuinka helposti naiset leimataan huumorintajuttomiksi tai seksuaalisesti estyneiksi ja kuinka heidän täytyy jatkuvasti arvioida tilanteita, joissa he joutuvat olemaan yhdessä miesten kanssa. Tilanne on palvelualojen naisille usein hankala, sillä heidän kuuluisi olla viehättäviä ja positiivista huomiota herättäviä palvelijoita, mutta viehättävyys ja mielenkiinto ei saisi olla seksuaalisesti väritynyttä. Palvelun mielikuvan tulisi rajoittua vain tekeillä olevaan työtehtävään, mutta toisaalta asiakkaan pyyntöihin ei saisi suhtautua torjuvasti.

Näre (1994, 40–42) puolestaan on tutkinut sitä, kuinka kaksijakoinen pornografian naiskuva on. Yhtäältä nainen idealisoidaan ja toisaalta häntä halveksitaan: nainen on joko ”ihana” tai ”käytetty”. Miehillä seksuaalinen aktiivisuus on vain plussaa, mutta kaksinaismoraalista johtuen esimerkiksi tytöt joutuvat kasvamaan vapautumisvaatimusten ja huoraksi leimautumisen uhan välisessä ristiriidassa. Heille on tästä johtuen kehittynyt strategia, jota Näre nimittää aktiiviseksi passiivisuudeksi: he pyrkivät olemaan haluttavia, mutta eivät liian halukkaita. Näre pitää pornografiaa homososiaalisena projektina, jossa miehet esittävät itseään toisilleen ja liittyvät toisiinsa yhteisten naisten kautta. Vielä hän toteaa, että kaupallinen seksi on helppo valinta, sillä se kanavoi pelkoa kohdata todellisen kumppanin tarpeet ja halut.

Odottelemme vahan kuivumista, jotta voimme levittää vielä toisen kerroksen. Työmaaruokala on tyhjä, mutta pöydällä lojuu korttipakkoja. Marin kanssa olemme hieman hämillämme, sillä kaikki pakat ovat toinen toistaan räävittömämpiä pornokortteja. Nikon ja Ismon mielestä ristiseiskan pelaaminen ei ole vielä koskaan tuntunut näin mielenkiintoiselta

Nainen haluaa, että häneen suhtaudutaan ihmisenä, eikä vain viihdykkeenä ja pintana. Työelämässä tämän tulisi olla itsestäänselvyys. Pornografiasta on myös suoranaista haittaa, sillä Sari Näre (1994, 57) mukaan kaupallisen seksin ilmapiirissä naisten seksuaalinen lähentely ja ahdistelu näyttävät yleistyvän. Seksiin viittaavat esineet, kuvat ja puheet työpaikalla ovat toisten mielestä osoitus rohkeudesta ja rentoudesta, mutta toisille jutut ja esineet ovat täyttä piinaa. Yhdessä autoliikkeessä myyjillä oli

tapana tuoda taukhuoneeseen pullaa kahvin painikkeeksi ja he kehottivat kahviaan hörppivää nuorta siivoojatyttöäkin ottamaan. Tyttö alkoi juoda kahvinsa eri aikaan kun hänelle selvisi pullantuonnin takana oleva käytäntö: miespuoliset automyyjät toivat työpaikalleen kilpaa ”saantipullaa”, jotta muutkin voisivat osallistua heidän riemuunsa.

Mari Käyhkö (2006, 147) toteaa, että erityisesti naisen kohdalla käytös ja ruumiillisuus yhdistetään moraaliin, siveellisyyteen ja seksuaalisuuteen. Tilassa liikkuva siivooja, jonka tehtävänä on koskettaa erilaisia pintoja on vallankin altis seksuaalisille mielikuville. Huonosti koulutetut naiset voidaan mieltää muutenkin kevytmielisiksi tyhjöpäiksi, joiden ei olekaan tarkoitus loistaa älyllään, vaan he ovat ”oikeita”, palveluun valmiita naisia. Suvi Ronkainen (2001,77) puhuu puolestaan sukupuolistuneesta ruumiista: ihmiset omaavat aina mieheksi tai naiseksi merkityn ruumiin, joka on symboli muille ja saa merkityksensä vuorovaikutuksessa: sukupuoli vaikuttaa siihen miten meitä kohdellaan ja kosketetaan, miten meihin reagoidaan ja miten meistä kerrotaan tai kerromme itsestämme. Puhe sukupuolettomasta palkkatyöläisestä istuu huonosti naiseen, sillä Ronkaisen mukaan naiset nähdään massana, joihin ei liitetä yksilöllisyyden määreitä (emt. 79). Tulkiten tämän siten, että siivooja on vain kuka tahansa naisruumis, jolta voi odottaa hoivaa ja huolenpitoa ilman, että hänet täytyy kohdata yksilönä.

Suuressa metallifirmassa on jouluseisokki ja siellä tehdään peruspesu. Koneita käyttämässä on kuitenkin joitain metallimiehiä, jotka käyttävät pukuhuoneita, joita minun pitäisi siivota. Saunassa on lämpö päällä, kun hinkkaan lauteita ja vesi noruu pitkin selkääni. Noloin tilanne syntyy kun pesen suihkuhuoneen kaakeleita ja työmies tulee muina miehinä suihkuun. Yritän sulautua seinään ja toivon näyttäväni mahdollisimman rumalta, ettei mies vain saisi mitään miellelyhtymiä minun ja pukuhuoneen kalenterityttöjen välille.

Miehiä harvoin hävettää oma alastomuutensa, mikä selvisi minulle lähes tilastollisen tarkasti, kun tein parin viikon sijaisuuden eräässä urheilukeskuksessa. Työpäivään kuului suihkutilojen siivous asiakkaiden läsnä ollessa, ja lähes poikkeuksetta naiset katsoivat seinään päin suihkutellessaan, kun taas miehet peseytyivät katse huoneeseen

päin. Kaakeleita hinkkaava siivoaja ei ole uhka tai viettelyn kohde, vaan alempiarvoinen nainen, sillä hienommat naiset eivät tule miesten pukutiloihin. Siivoajaa ei ehkä mielletä edes naiseksi, ja kuten Tedre (2004a, 56) toteaa, kaikkein epäkiinnostavinta (naisruumiin) läsnäolo on siellä, missä se on vain välttämätöntä ja missä ei ole toivoa kehityksestä, avuttomuuden vähentymisestä ja autonomisuuden kasvusta. Tiloja pitää aina olla hoitamassa, ja siivoojasta tulee kalustoon kuuluva systeemin osanen.

Toisaalta mies saattaa käytöksellään osoittaa myös tietynlaista röyhkeyttä, jolloin hän haluaa häkellyttää naisen ja saada tämän jopa pakenemaan paikalta. Valta voidaan kokea seksikkääksi, ja jotkut kuvittelevat, että valta-asema oikeuttaa ahdisteluun, todetaan Työsuojelulaitoksen häirintätutkimuksessa (Kauppinen & Purola 2001, 21). Pesutiloissa vaatteet päällä pyörivä siivoaja tuntee olevansa väärässä paikassa. Suvi Ronkainen (2001,78) onkin valmis vertaamaan ruumista likaan, joka yhtäläisesti väärässä tilassa ollessaan herättää epämiellyttäviä tunteita. Pesutilojen siivoaja on eräänlaisessa välitilassa, sillä hän on katsekontaktissa asiakkaan alastomaan ruumiiseen, mutta ei ole palvelemassa tai hoitamassa häntä, vaan tilaa. Tilanne on nolo ja hämmentävä.

Hochchildin (2003, 182) mukaan naisella on kaksi tapaa yrittää tehdä työelämässä vaikutus muihin ihmisiin ja voi olla, että kumpikaan rooli ei sovi hänelle sisäisesti tai ulkoisesti. Ensinnäkin hän voi olla mahdollisimman kaukana kodin piiristä oleva glamorööri uranainen, joka pukeutuu tyylikkäästi tullakseen nähdyksi ja toimii työssään ammattimaisesti sekä kontrolloidusti. Toisaalta hän voi olla rakastava ja hoivaava muita palveleva vaimo tai äitihahmo, joka luo turvallisuuden tunnetta ympärilleen (emt. 175). Siivoajat eivät voi ottaa glamoröösien uranaisen roolia, joten heille jää palvelevan äidin ja vaimon rooli. Moni turvautuu hiljaiseen seinänvierustojen pitkin kulkemiseen, jos roolia ei tunne omakseen.

Hoivatyö on perinteisesti nähty kiintymykseen perustuvana kutsumuksena, velvollisuustena tai elämäntehtävänä, josta ei ole maksettu palkkaa. Korvaus on saatu joskus epäsuorasti hyvänä omanatuntona tai satunnaisena kiitoksena. Ei-hoivaamisesta sen sijaan on tullut miehuutta määrittävä ominaisuus, toteaa Haavio-Mannila (1984b, 111–112). Liisa Rantalaiho (1994, 12) puolestaan kirjoittaa, että

miesten ei juurikaan sovi tehdä asioita, jotka kuuluvat kulttuuriseen naiseuteen, jos he haluavat säilyttää kulttuurisesti tärkeemmän ja arvokkaamman statuksensa. Hoivatyö on työnjaollisesti ja kulttuurisesti naistyötä, jota naiset tekevät yksityiselämässä, mutta myös työelämässä (Julkunen 1992, 127). Naisen hellää ja hoivaavaa ruumista tullaan aina tarvitsemaan, sillä sitä ei voi millään teknologialla korvata. Erilaisissa hoitolaitoksissa asuvat ihmiset kaipaavat inhimillistä kosketusta ja hoivaa, jota heidän avuttomat ruumiinsa tarvitsevat. Siivoojat hoitavat tiloja, jotka ilman heidän ”hoivaansa” ajautuisivat kaaokseen. Naisen käden kosketuksen uskotaan saavan aikaan ihmeitä niin ihmisruumiissa kuin elintiloissakin.

Tahtomattaankin naista pidetään työyhteisössä ”kauniimpana sukupuolena” ja hänen fyysiselle olemukselleen sekä kädentaidoilleen asetetaan sukupuolesta johtuvia odotuksia. Työelämän miehiseen näkökulmaan kuuluu, että nainen on viehättävä katseen kohde, ja hänen kanssaan voi flirttailla työpäivän kevennykseksi. Huumorin ja hyväntahtoisuuden päätyminen häirinnäksi on veteen piirretty viiva, sillä se riippuu ajasta, paikasta ja henkilöistä. Siivoojan pitää työnsä puolesta mennä epämiellyttäviinkin paikkoihin, ja kohdata ihmisiä, joita hän ei välttämättä haluaisi kohdata. Omaa mainetta ja turvallisuutta pitää valvoa jatkuvalla varuillaan ololla, mutta asiakasta miellyttäen. Valtasuhteissa siivooja tietää olevansa heikommassa asemassa, sillä palvelu kuuluu hänen toimenkuvaansa. Palvelun pitää kuitenkin rajoittua vain siivoukseen, eikä liittää sitä seksuaalisiin mielikuviin.

3.4 Maahanmuuttajien ja ikääntyneiden oletettu laiskuus

Marketin iltasiivoojat ovat kaikki afrikkalaissyntyisiä ja heistä suurin osa on miehiä. Takahuoneessa on taukotila, jossa on tarjolla ylipäiväisiä keksejä, sekä suklaapatukoita. Oven pieleen on kiinnitetty suuri lappu, jossa lukee suomeksi ja englanniksi: ”Taukotila on tarkoitettu vain kaupan omalle henkilökunnalle.”

Siivousalalla on paljon maahanmuuttajia, sillä siivoustyötä saa helposti lähes kuka tahansa. Paikallista kieltä ei tarvitse osata, kun työ ei edellytä puhumista. Mari Käyhkön (2006, 18) mukaan siivousala toimii ravintola-alan rinnalla tyypillisenä

työmarkkinoiden sisääntuloammattina nuorten lisäksi maahanmuuttajille, jotka ovat valmiita tekemään sellaisia töitä, joita kantaväestö ei huoli. Meidänkin firmassamme oli palkattuna maahanmuuttajia kaikista maanosista, ja molempia sukupuolia aina uusiseelantilaisesta valkoihoisesta naisesta mustaihoisimpaan gambialaismieheen. Yritykset ovat valmiita tulemaan vastaan muun muassa kieliongelmissa, ja yrityksessämme oli esimerkiksi jo useita vuosia Suomessa asunut swahilinkielinen iltaohjaaja markettien iltasiivoojia varten. Hänen tehtävänään oli toimia tulkkina esimiesten ja työntekijöiden välillä, sillä yhteistä kieltä ei englantia taitamattomilla osapuolilla ollut.

Monet maahanmuuttajasiivoojat saattoivat olla hyvinkin korkeasti koulutettuja omassa maassaan, mutta heillä ei ollut samoja uramahdollisuuksia täällä. Minua hävetti imuroida katonrajassa marketin lamppuja yhdessä keski-ikäisen afrikkalaisen lääkärin miehen kanssa. Hän oli tullut Suomeen hakemaan lisäoppia jonkin kehitysyhteistyöhankkeen myötä. Mies tarvitsi opin lisäksi rahaa lähetettäväksi kotiin vaimolleen ja lapsilleen. Häpeää koin, koska kotimaallani ei ollut tarjota fiksulle ja yritteliäälle työntekijälle parempia työmahdollisuuksia. Timo Jaakkola (2000, 91–92) puhuu maahanmuuttajien työllistymiseen liittyvästä duaalijärjestelmästä, jossa toisessa ääri-laidassa ovat menestyvät, korkeakoulutetut, länsimaiset maahanmuuttajat, jotka kutsutaan töihin. Toista laitaa puolestaan edustavat punnertavat, kouluttamattomat ja vähäisen työkokemuksen omaavat maahanmuuttajat, jotka usein tulevat kolmansista maista tai joilla on muuten pakolaistausta. Kenialaisella lääkärillä oli korkeakoulutus, mutta se oli hankittu väärässä maassa.

Vuonna 2006 Suomen kokonaistyöttömyysaste oli 6 %. Sen sijaan Suomessa pysyvästi asuvien ulkomaalaissyntyisten työttömyysaste oli 26 % (Lepola & Villa 2007, 144). Tilanne on tosin paranemassa, sillä valopilkuna maahanmuuttajien työllistymiselle voidaan nähdä yritystoiminnan kaksinkertaistumisen vuoden 2001 jälkeen. Jaakkola (2000, 42) pitää työllistymisen kannalta suurimpana ongelmana kielitaidon puutetta, vaikkakin pelkällä englannin kielellä Suomessa pärjäsikin hyvin. Toinen suuri ongelma on toimivan työllistämisen verkoston puute, sillä yleensä maahanmuuttajat rekrytoituivat ystäviensä tai työvoimatoimiston kautta. Keikkaporukkamme irakilaisnuorukaisella oli samassa firmassa töissä liuta sukulaisia ympäri Pirkanmaata. Sen sijaan hänen suuren perheensä isä ei ollut onnistunut

työllistymään edes siivousfirmaan, sillä Saddam Husseinin armeijan entisellä automekaanikolla ei ollut luku-, eikä kirjoitustaitoa. Tässä näyttääkin kulkevan työllistymisen vähimmäisvaatimuksen raja: Suomessa jo pikkulapset oppivat lukemaan, mutta lukutaidotonta aikuista pidetään liian laiskana tai tyhmänä työhön. Jaakkolan mukaan merkittävin työllistämisaikutus oli Suomessa saadulla ammattikoulutuksella ja – kokemuksella (emt.46). Peruskoulun läpikäyneillä maahanmuuttajaperheiden lapsilla onkin vanhempiaan valoisammat tulevaisuuden näkymät työmarkkinoilla.

Luterilainen työmoraalimme, joka arvostaa kärsimyksen kautta saatavaa palkintoa, ja minuutintarkka aikakäsityksemme eivät ole yhtä selvä ja ohittamattoman kirjoittamaton laki ympäri maailmaa tuleville työntekijöille. Kellon tarkkuudella suorittaminen, ja jatkuva itsensä ylittäminen eivät välttämättä enää olekaan niitä tavoiteltavimpia ominaisuuksia uudessa palvelu- ja tietoyhteiskunnassamme. Työkavereiden kanssa juttelu, istuskelu ja nauraminen voivat olla punainen vaate syntyperäiselle työsuomalaiselle. Rennosti töihinsä suhtautuvaa maahanmuuttajaa pidetään helposti laiskana vetelyksenä, joka yrittää vain lusmuilla työaikansa. Kokemukseni mukaan heidän siivoustason tajuaan voidaan epäillä, sillä suomalaisille luontaiseksi miellettyä siisteyttä ei vaalita yhtä puritaanisesti kaikissa maailman kolkissa tai siihen ei esimerkiksi ilmasto-olosuhteiden vuoksi ole mahdollisuutta. Maahanmuuttaja voi myös olla väsynyt ja tympääntynyt turhanaikaiselta vaikuttavaan työhönsä tai hänelle ei ole annettu riittävän selkeitä työohjeita.

Minut on tilattu poistamaan purukumitahroja kauppakeskuksen kivilattiasta. Siivouspäällikkö tulee itse tuomaan tahrainpoistoaineen ja samalla hän keskustelee paikan omistajan kanssa siivouksesta. Minua hävettää, sillä nimensä ja aksenttinsa perusteella virolaissyntyinen naissiivoaja kuuntelee vierestä, kun hänen työnsä jälkeä moititaan. Kai hänkin olisi osannut tahrainpoistoainetta levittää, jos häntä vain olisi työhön ensin opastettu?

Yhteisen kielen puuttuminen saattaa myös olla todellinen ongelma työhön opastettaessa, eikä maahanmuuttaja välttämättä ymmärrä oikeuksiaan. Eräskin afrikkalaistaustainen miessiivoaja haluttiin pois asiakaskohteesta, sillä häntä pidettiin laiskana, ja kaiken lisäksi asiakas valitti hänen haisevan hielle. Tilalle vaihdettiin

suomalainen lukiolaistyttö ja kas, huomattiin, että kohteessa ei ollut edes siivouskärrijiä. Miehen oli täytynyt kantaa hehtaarihallissa pesuvesiä ja täyttyviä roskiksia käsin. Esimies vain ihmetteli, miksei siivooja ollut älynnyt pyytää kärrijiä.

Kieltä osaamattomaan tai sitä huonosti taitavaan suhtaudutaan välillä kuin lapseen. Harva osaa samaistua maahanmuuttajan tilanteeseen ja kuvitella itseään työskentelemään vieraaseen kieliympäristöön. Vieraiden tapojen omaksuminen vie myös aikansa. Työmaaruokalassa keikkaporukan savanninmies sai osakseen päänpyörittelyä ja vaimennettuja tirskahtuksia, kun hän kokosi lounasannoksensa: suomalainen ei ikinä erehtyisi laittamaan Wienin-leikkeensä päälle jälkiruokalättyä ja vielä koristelemaan koko komeutta kermavaahdolla! Nauru osoittaa, että erilaista pidetään tyhmänä, eikä vain erilaisena.

Maahanmuuttajiin kohdistuu taloudellista ylemmyyttä, kun esimerkiksi Suomen lähialueelta tulleita virolaisia ja venäläisiä pidetään monesti kuin köyhinä sukulaisina, joiden sietäisi olla kiitollisia jo pelkästä maahan pääsemisestä. Heidät voidaan yrittää palkata pimeästi tai sitten maksaa palkkaa, joka on alle vähimmäispalkan. Heille kuuluvia lisiä ei aina makseta, kun niitä ei ymmärretä vaatia. Syrjintätutkimuksen mukaan työsuojelupiirin tarkastuksissa 30:lla % maahanmuuttajia palkanneista työpaikoista palkkaus ei ollut asianmukainen, eli se ei täyttänyt vähimmäisehtoja. Tarkistukset kohdistettiin lähinnä keikkavaltaisille ja aliurakointia suorittaville aloille (Lepola & Villa 2007, 147–148). Työnantajat joustavat ulkomaalaisten työntekijöiden oikeuksista, sillä nämä eivät tunne suomalaista työlainsäädäntöä. Olenkin kuullut virolaisista rakennussiivoojista, jotka keikkaluonteisesti tulevat siivoamaan Helsinkiin jopa kahden euron tuntipalkalla. Heille raha on riittävä, mutta samalla he polkevat alan palkkoja.

Naapurikuntaan avataan jättimäinen liikekeskus. Toinen toistaan hienommat erikoisliikkeet avaavat sinne myymälänsä, eikä materiaaleissa ole säästelyä. Parakkikopeilla on työmaaruokala, joka pullistelee puolalaisia putkimiehiä. Parakkeja vakituiseen siivoava Teija on ehtinyt tehdä tuttavuutta heistä joidenkin kanssa ja menemme samaan pöytään istumaan. Miehillä on ollut tilipäivä ja eräs heistä esittelee palkkakuittiaan. Järkytyn, sillä miesten

tuntipalkaksi on merkitty viisi euroa! Suomalaisen putkimiehen pohjatuntipalkka sen sijaan on reilut 15 euroa.

Katsellessa ympärilleen voi havaita, että Suomessakin esiintyy muiden länsimaiden tapaan tilanteita, jossa likaiset ja vähempi arvoiset työt teetetään maahanmuuttajilla. Tästä on lukuisia esimerkkejä, kuten Saksaa rakentavat turkkilaiset, Saudi-Arabiaa hoitavat filippiiniläiset ja Englantia ruokkivat pakistanilaiset. Valtakulttuurista eristyksissä elävistä ja kulutusjuhliin osallistumattomista köyhistä työläisistä syntyy kuitenkin helposti mittava sosiaalinen ongelma. He kokevat juurettomuutta, ja sukupolvien välille syntyy kulttuurisia ristiriitoja, kun lapset eivät enää käyttäydy vanhempiensa kulttuurin mukaisesti. Jaakkolan (2000, 18) mukaan työttömyys aiheuttaa segregatiota, jossa vähemmistö vetäytyy omankielisen kulttuurin pariin. Mielestäni tämä ilmiö voi levitä myös työpaikoille, kun tiettyjä töitä tekevät samat etniset vähemmistöt. Swahili on suomea yleisempi kieli markettien iltasiivouksessa, ja heidän suomalaista palveluesimiestään kutsuttiin leikkisästi heimopäälliköksi.

Yksinään maahan muuttavat työntekijät lähettävät rahaa kotiin jääville sukulaisilleen, eivätkä saavuta riittävää elintasoaa täällä elämiseen. Keikkaporukamme nuori tansanialaismies muuttui kesän mittaan yhä väsyneemmäksi ja käretyisemmäksi, mitä me muut kovasti ihmettelimme. Lopulta meille muille selvisi, että kahdeksan tunnin siivoustyön lisäksi hän kävi viiden tunnin tiskaustyössä eräässä ravintolassa. Hän tahtoi säästää rahaa voidakseen lennättää äitinsä vierailulle Suomeen. Mies oli laskenut tienaavansa hyvin kahdessa työssä, mutta hän ei ottanut huomioon nousevia veroja ja ihmisen tarvetta sosiaaliseen elämään. Hän väsyi, kun pitkät työpäivät muuttuivat liian kuormittaviksi, eikä rahaa silti kertynyt odotusten mukaisesti.

Jaakkolan (2000, 76) tutkimusten mukaan siivousalan erityisongelmia on se, että kaikki maahanmuuttajat eivät voi hyväksyä naista esimiehenä. Käskyjen vastaanottaminen naiselta voi olla heille alentava kokemus, ja kuitenkin Suomessa on naisesimiehiä. Toisena ongelmana hän näkee työaikojen erilaisissa tulkinnoissa. Kuten jo aiemmin mainitsin, niin kaikkialla maailmassa ei ole totuttu tekemään työtä minuutilleen kellon mukaan, mutta Suomessa siivousalalla palkanmaksu perustuu tarkkaan työaikaan. Kolmas ongelma liittyy kielenhallintaan, kun asiakkaan asiallisiakaan viestejä ei ymmärretä. Pyynnöt voidaan tulkita moitteiksi ja ajatellaan,

että ”mitä toikin aina valittaa”. Jaakkolan mukaan myös kansalaisten rehellisyyskäsitteet vaihtelevat. Tulkitsen tämän kenttäkokemukseni mukaan niin, että etenkin siivoojien keskuudessa entisissä sosialistisissa maissa varttuneiden työntekijöiden ajattelun olevan välinpitämättömiä yrityksen omaisuuden suhteen. He eivät aina ota samanlaista vastuuta käyttämistään työvälineistä ja niiden kunnossa pidosta, kun ne eivät ole omia. Viimeisenä ongelmana Jaakkola näkee liian herkästi nähtävän rasismien, kun moitteiden syynä useimmiten onkin luokka. Työn jäljessä valittava asiakas ei suhtaudu välttämättä mustaihoiseen siivoojaan rasistisesti, vaan hän moittii siivoojaa osana alempaa työhierarkkista luokkaa.

Eräänlaisia työelämän ”maahanmuuttajia” ovat myös ne keski-ikäiset naiset, jotka ovat olleet kauan poissa työelämästä esimerkiksi perhesyiden vuoksi. Ulla Kosonen (2003, 113) toteaaakin, että ikä erottelee ja luokittelee ihmisiä, ja se on verrattavissa sukupuoleen, rotuun ja sosiaaliseen statukseen hierarkian lähteenä. Erilaisten keskiluokkaisten elämäntapaoppaiden mukaan keski-ikäisiin kuuluisi olla elämänvaihe, jolloin naisilla olisi vihdoin aikaa itselleen, ja he voisivat tarttua uusiin asioihin, ”nousta siivilleen”. Jatkuvan tekemisen sijaan heidän elämänsä kuuluisi olla olemista, hellittämistä ja kiireettömyydestä nauttimista. (emt. 138). Tavanomaisessa elämäntapassa ikääntyneiden oletetaan elävän taloudellisesti väljintä aikaa (Julkunen & Pärnänen 2005, 44), mutta aina kaikki ei suju suunnitelmien mukaan. Entäpä sitten, kun nainen esimerkiksi avioeron myötä joutuu hankkiutumaan ammattitaidottomana työelämään? Silloin pätkätyöläisen stressaava elämä onkin uutta, ja valmius olla aina käytettävissä koetaan nöyryyttävänä. Kososen (2003, 218) tutkimusten mukaan keski-ikäisissä työmarkkinoille tulleet naiset kokivat itsensä markkinoinnin vaatimukset vieraksi, sillä he olivat aiemmin tottuneet siihen, että rehellisyys ja ahkeruus työnteossa riittävät näytöksi. Kosonen näki ristiriitaa myös siinä, että ihmisten eliniän pidentyessä yhä nuorempi määritteli työmarkkinoilla vanhaksi. Kososen mukaan osalla 40–49 –vuotiaista on edessään pysyvä syrjäytyminen ja jopa 30 vuotinen köyhä vanhuus odottamassa (emt. 34).

Päivi Korvajärvi (1999, 85–86) on tutkimuksessaan todennut, että ikäsyrjintään törmäävä on useimmiten yli 55-vuotias nainen. Heitä voidaan savustaa ulos työpaikoilta esimerkiksi antamalla vähempiarvoisia työtehtäviä, ja samalla heidän mahdollisuutensa saada uusi työpaikka heikkenevät huomattavasti. Naiset ylittävät

eräänlaisen maagisen ikärajan 45-vuotiaana, kun iästä tulee voimavaran sijaan rasite. Ihmisoikeusliiton teettämän tutkimuksen mukaan työnantaja syyllistyy ikäsyRJintään, kun varttunut työntekijä alkaa saada sellaisia määreitä kuin uupunut, sairas, työhaluton, kaavoihinsa kangistunut ja kallis, vaikka yhtä relevantteja määreitä olisivat myös kokenut ja työnantajauskollinen (Lepola & Villa 2007, 195-196). Siivoustyössä saa jatkaa niin kauan kuin paikat kestävät, mutta vanhojen työntekijöiden pitkät sairaslomat koetaan firmalle rasitteeksi. Tutkimusten mukaan puolella yli 45-vuotiaista ja kahdella kolmesta yli 55-vuotiaista oli vähintään yksi lääkäriin toteama sairaus, joka lisäsi työn rasittavuutta (Virjo & Aho 2002, 10). Moni ikääntynyt työntekijä odotteleekin leikatuin olkapäin, rantein, selkänikamin ja polvin eläkkeelle pääsyä, mutta siitä ei ole tehty nykypäivänä helppoa.

Vuonna 2005 Suomessa vietiin läpi eläkeuudistus, jossa työeläkejärjestelmän alimmaksi iäksi määriteltiin 63 vuotta ja yhtenäiseksi vanhuuseläkeiksi 65 vuotta. Tätä aiemmin voi jäädä esimerkiksi varhennetulle työeläkkeelle, mutta niin sanottu takapainotteinen työeläkejärjestelmä kerryttää suurempaa eläkettä viimeisistä työvuosista. Eläkeuudistukseen jäikin ilmiselvä epäkohta työmarkkinoiden pienituloisten kannalta, kun kansaneläkkeen aikaistaminen tuottaa siihen pysyvän varhennusvähennyksen. Näin pienituloisilla ei ole parempituloisten kanssa yhtäläisiä mahdollisuuksia käyttää 63-vuoden eläkeikää (Julkunen & Pärnänen 2005, 44), sillä takapainotteisia työuria suosivassa eläkepolitiikassa ei palkita nuorena aloitetuista työurista (emt 83). Moniko mummo jaksaa heilua fyysisesti raskaassa työssä täysillä vielä tuossa iässä?

Ikääntyneet poikkeavat muista työntekijöistä etenkin siinä, että he ovat vain nykyisten työpaikkojensa varassa (Virjo & Aho 2002, 6). Etenkin yli 55-vuotiaat naiset eivät usko löytävänsä enää ammattitaitoaan vastaavaa työtä, jos he jäisivät työttömiksi. Heidän on tilastojen mukaan lähes mahdotonta löytää työtä, joka tarjoaisi yhtä korkean palkan, kuin työttömyyttä edeltävässä työssä on ollut (emt. 8). Raija Julkunen puhuu heistä rakennemuutosten päälleajamina, sillä heidän työuransa aikana on tapahtunut monia rajuja muutoksia. Monet ovat eläneet kouluttamattomina maailmassa, jossa on aiemmin pärjännyt asenteella ”kyllä tekeväälle työtä löytyy”, mutta nykyään kysytään koulutusta sekä aiempaa työkokemusta lähes paikkaan kuin paikkaan (Julkunen & Pärnänen 2005, 82).

Siivoustyössä kohtasin ikääntyneitä naisia, joista jotkut olivat luoneet pitkän työuran jollakin toisella alalla. Tampere tunnettiin ennen teollisuuskaupunkina, mutta rakennemuutoksen myötä moni tehdas joutui lopettamaan tai siirtämään tuotantonsa kustannuksiltaan halvempiin maihin. Nyt näitä entisiä kutojia, tehdaslaborantteja, kenkätehtaalaisia, leipomotyöntekijöitä ja konttoristeja löytyy mopin varresta ympäri kaupunkia. Törmäsin myös työhönsä uupuneeseen kirjastovirkailijaan, oman alansa työtä löytämättömään musiikinopettajaan ja oman siivousalan yrityksensä konkurssiin ajaneeseen yrittäjään. Saman jätessäilön äärellä olimme kaikki tasa-arvoisia.

Maahanmuuttajat ja ikääntyneet työntekijät erottuvat työyhteisössä erilaisuudellaan, ja heihin täytyy usein soveltaa erilaisia sääntöjä. Maahanmuuttajan kulttuuritausta ja yhteisen kielen puuttuminen pitää ottaa huomioon, ja ikääntyneeltä ei voi vaatia jatkuvaa uuden oppimista tai riuskaa työtahtia. Siivousalalla molemmat ryhmät ovat tarpeen, sillä he suostuvat työskentelemään heikoillakin työehdoilla parempien mahdollisuuksien puuttuessa. Suomalaiset suhtautuvat vieläkin hieman oudoksuen vierasta syntyperää oleviin työntekijöihin osaksi omaa kielitaidottomuuttaan peläten, mutta osaksi myös syrjivien asenteidensa vuoksi. Monen mielestä vain syntyperäinen suomalainen voi olla taitava, ahkera ja rehellinen työntekijä.

Kaikki vanhenevat vääjäämättä ja työssä käydään yhä vanhempina. Nuoruus ja kauneus ovat katoavaisia ihanteita, joita länsimaisessa kulttuurissamme palvotaan. Kokemuksen tuoman tietotaidon sijaan ikääntynyt työntekijä nähdään usein rasisitteena, sillä hänellä alkaa olla sairauksia, joita kiireinen työ ei ainakaan paranna. Vanha työntekijä voi laiskuuden sijaan olla viisas, kun hän ei ryntäile enää suin päin jokaista pyyntöä toteuttamaan. Ikääntynyt työntekijä voisi olla työnantajalleen voimavara ja tietopankki, mutta palvelutyötä tekevän siivoojan hyveisiin ei kuulu tieto, vaan ahkeruus.

3.5 Työn organisointi muistuttaa ylensyöntiä

Kesätöihin tuleville peruspesijöille järjestetään kahden tunnin koulutus, jossa käydään läpi lattiamateriaalit ja niihin käytettävät pesu- ja vahausaineet. Kouluttaja on yksikköemme siivouspäällikkö ja samalla hän

opettaa meitä firman tavoille. Hän muistuttaa, että meistä jokainen on firman käyntikortti ja meidän pitää käyttäytyä kohteissa sen mukaan. Asiakas on aina oikeassa, sillä hän maksaa laskun. Virheitä ei auta tehdä, sillä kouluttajan sanoin ”sutta ja paskaa” tekemällä firmalta loppuu tilaukset.

Kuten jo monesti olen todennut, on siivousala kovin tuulinen paikka. Väki vaihtuu lennosta, ja monet käyvät vain kääntymässä todetakseen, ettei tämä sittenkään ole heille sopivaa työtä. Alati vaihtuva henkilöstö onkin mielestäni ainoa puolustus ylimalkaisesti hoidetulle työhön opastamiselle. Syy ei ainakaan saisi olla se, että asiaa ei koeta tärkeäksi tai se, että opastusta pidetään turhana, eli ollaan asenteella ”työ tekijäänsä opettaa”. Ehkä työnjohto haluaa ensin nähdä, moniko alalle on jäämässä edes hieman pidemmäksi aikaa, ennen kuin hänen kouluttamisensa kannattaa. Toinen syy väen tiuhalle vaihtumiselle saattaa olla siinä, että siivousalalla on kysymys niin sanotusta sekundaarityömarkkinoista, joissa työn tarvetta säätelevät suhdanne- ja kilpailutilanteet. Marginaalityövoima on joustotyövoimaa, joka tulee tarvittaessa töihin ja on helposti korvattavissa (Käyhkö 2006, 103–105). Suomessa näyttää olevan sama käytäntö kuin Yhdysvalloissa, jossa Barbara Ehrenreichin (2003, 20) mukaan yritykset syyllistyvät jatkuvaan työpaikkailmoitteluun, vaikka heillä ei olisikaan tarjolla paikkoja juuri nyt. Hänen mukaansa on kyse strategiasta, jonka avulla saadaan haalittuksi tiedosto kiinnostuneista ihmisistä, Näille voidaan tarvittaessa esittää tärkeimmät kysymykset, jotka ovat ”mitä vuoroa pystyt tekemään?” ja ”milloin voit aloittaa?”.

Siivousfirma on saattanut luoda kauniilta näyttävän organisaatiokaavion, jossa kukin esimies hoitaa oman alueensa ja on vastuussa työn sujumisesta sekä asiakkaalle, että firman johdolle. Varsinaisen työn suorittavat kuitenkin harmaa massa vaihtuvia siivoojia, joista kukaan ei ole kiinnostunut henkilöinä. Yritys pitää siivoojaa käyntikorttinaan, mutta mielestäni siivooja ei voi toimia käyntikorttina firmasta, josta hän tuntee vain oman esimiehensä ja logon. Ryhmähenkeä ja ”oman” firman yhteenkuuluvaisuuden tunnetta ei pääse syntymään, kun eri kohteissa työskentelevät henkilöt eivät koskaan tapaa toisiaan.

Olen pannut merkille, että siivousalalla myös esimiehet ovat usein entisiä siivoajia, jotka ovat nousseet asemaansa kokemuksen tai organisointikykynsä avulla. Erityisesti silmiinpistävää on ollut tietynlainen rahvaanomainen puhetapa, jota ovat käyttäneet jopa ylemmissä asemissa olevat henkilöt työntekijöiden kanssa keskustellessaan. Mielestäni kyse on eräänlaisesta samalle tasolle laskeutumisesta, ja yhteisen kielen etsimisestä. Kun esimies yhdessä työntekijän kanssa arvostelee asiakkaan ”mitääntietämättömyyttä” ja ”älyttömiä vaatimuksia”, hän luo samalla yhteenkuuluvuutta itsensä ja työntekijän välille. He ovat yhdessä suoriutumassa mahdottomasta tehtävästä, ja yrittävät saada asiakkaan pysymään tyytyväisenä. Yhdessä yrittämisen eetosta rakennetaan myös verkkosivujen yritysmainoksissa, joilla on tarkoitus houkutella siivousfirmaan uusia työntekijöitä ja samalla se on viesti asiakkaille hyvin organisoidusta firmasta.:

Ammattitaitoinen henkilöstö on ISS Palveluiden menestyksen ydin. Olemme sitoutuneet luomaan henkilöstöllemme mahdollisuuksia kokopäivätyöhön, turvallisen työskentely-ympäristön ja asianmukaiset työskentelyvälineet sekä tarjoamaan ammatillista kehittymistä tukevia työtehtäviä ja koulutusmahdollisuuksia. (ISS:n verkkosivut)

Tekstistä paljastuvat ne epäkohdat, joihin työnhakija kiinnittää huomiota: osapäivätyö, turvattomat työkohteet, huonot välineet ja työuralla etenemisen mahdottomuus. Siivousfirmoilla on harvoin tarjota kokopäivätyötä yhdessä kohteessa, sillä vain suuret asiakkaat tarvitsevat siivoajaa koko päiväksi. Työpäivä saattaa koostua useassa kohteessa ravaamisesta, ja päivät voivat olla erilaisia viikonpäivästä riippuen. Sama ongelma koskee muitakin epätavallisissa työsuhteissa olevia työntekijöitä. Juha Siltala (2004, 195) on kirjassaan haastatellut tarjoilijaa, joka valitti, että työvuorojen välillä ei ollut lepoaikoja. Vapaapäiviä ei ollut varaa pitää tai sitten niitä oli liikaa. Ei ollut myöskään vuosilomapäiviä, eikä sairaslomapäiviä. On vain kännykkä, joka soi tai sitten ei.

Siivoaja saa palkan kohteiden mukaan, eikä siirtymisestä paikasta toiseen makseta mitään. Kohteet voivat myös olla pelottavia, sillä aamuvanhain tai yömyöhään yksin työskentely ei tunnu kaikista mukavalta. Erästä tapaamaani siivoajaa pelotti mennä metsän reunassa sijaitsevaan metalliverstaaseen aamukuudelta yksinään, sillä pihassa

kävi usein varkaita, ja hän sai soitella vartiointifirmaan. Siivousfirma mainostaa olevansa organisaatio, johon siivooja voi tukeutua, mutta käytännössä siivooja on kohteissa omillaan.

Saat esimiehesi tuella ja opastuksella mahdollisuuden itsenäisyyteen ja vastuunottoon tehtävissäsi. [...] Vuotuinen koulutusbudjettimme on 2 % liikevaihdosta. (SOL:n verkkosivut)

Firma voi puhua mahdollisuuksien luomisesta, mutta puheet on helppo kumota mahdollisuuksien puutteella: asiakas ei halua, resursseja ei ole tai jos työ ei miellytä, niin muutakaan ei ole nyt tarjolla. Itsenäisyys tarkoittaa liian usein omin keinoin selviytymistä hankalista tilanteista ja vastuunotto moitteiden kuulemista. SOL ilmoittama koulutusbudjetti kohdistetaan vakituisessa työsuhteessa oleville palveluesimiehille, eikä lukuisille vaihtuville ja määräaikaikaisille siivoojille. Tein saman huomion kuin Juha Siltala (2004, 190), joka kirjoittaa siitä, kuinka talon oma väki pääsee koulutukseen, mutta määräaikainen työntekijä ei. Uusia työntekijöitä ei perehdytetä kunnolla, vaan heiltä otetaan vain työpanos.

Käytännössä koulutus toimii siten, että firma järjestää palveluesimiehille ja palveluohjaajille koulutuksen, ja heidän tehtävänä on viedä tietoa eteenpäin siivoojille. Palveluohjaaja saattaa sitten käydä katsomassa päiväsiivoojaa tämän työkohteessa, ja kertoa samalla uudesta ja tehokkaammasta tavasta sumuttaa lavuaaria sitä pestäessä. Siivooja katsoo esitystä ja jatkaa yksin ollessaan työtään kuten parhaakseen näkee, eli useimmiten vanhalla ja totutulla tavalla. Siivoojan näkökulmasta kyseessä ei ole koulutus, vaan opastus.

Meillä on mahdollisuus monenlaisiin töihin: Tarjoamme henkilöstöllemme mahdollisuuden monenlaisiin työtehtäviin ja urapolkuihin. Kannustamme itsensä ja osaamisensa kehittämiseen, koska hyvä palvelu syntyy ammattitaitoisen, motivoituneen henkilöstön työllä. (L&T:n verkkosivut)

Ammattitaitoisuus ja motivoituneisuus ovat hyvän työn tunnusmerkkejä, joita ei ole helppoa yhdistää siivoustyöhön. Ammattikoulutusta ei vaadita ja harva on aidosti motivoitunut luuttuamaan toisten nurkkia. Siivoustyössä on vaikeaa kuvitella olevan

muuta motiivia kuin raha, kun työntekijät hakeutuvat siihen silkan vähimmäistoimeentulon toivossa. Siivoojan urapolun muodostavat siivoojan, palveluohjaajan ja palveluesimiehen tehtävät. Palveluohjaajan pätevyysvaatimuksena on ajokortti, ja palveluesimieheksi pääsee laitoshuoltaja-tutkinnon pohjalta. Tärkeä urakehityksen edistäjä on käytännön kokemus.

Osaamisen kehittäminen: Monissa L&T:n töissä tarvittava osaaminen kehittyä vuosien kokemuksen ja määrätietoisen kouluttautumisen myötä. Joissakin tehtävissä taas oikeat työtavat voi oppia muutamassa kuukaudessa perehdyttämisen ja työnopastuksen avulla. Koulutustarpeet ja – mahdollisuudet käydään läpi esimiehen ja alaisen välisissä kehityskeskusteluissa. (L&T:n verkkosivut)

Minulle ei ole vielä kertaakaan esitetty mitään urapolkua, saati pidetty kehityskeskustelua esimiehen kanssa. Kolmen kesän saldo keikkaporukassamme on ollut neljä eri esimiestä, jotka eivät ole ehtineet minua useinkaan tavata. Kahden viikon välein lähetin tuntitietoni sähköpostilla, ja sain paluupostilla tiedot seuraavien viikkojen keikoista. Vakituksilla siivoojilla näytti olevan noin kerran kuukaudessa pienimuotoinen palaveri esimiehensä kanssa. Niissä puhuttiin lähinnä tavarantilauksista ja peruspesujen tarpeesta.

Verkkosivuilla mainitusta kehityskeskustelusta en ole yhdessäkään yrityksessä havainnut jälkeäkään, mutta sen sijaan olen nähnyt asiakkailta kerättyjä laadunseurantaportteja. Niissä lueteltiin asiakkaan siivouskohteet, kuten WC, toimistopöydät, työtuolit ja tiskipöydät kukin erikseen. Asiakas antoi sitten arvosanan sata tai nolla tyytyväisyytensä mukaan. Koko raportissa sadan prosentin tyytyväisyys saavutettiin, jos kaikkeen oltiin tyytyväisiä, mutta esimerkiksi WC:n lavaarien saippuaisuus saattoi pudottaa koko vessan osion nolnaan ja laskea siten kokonaisprosentin kovinkin alhaiseksi. Tällä ”tieteellisellä mittauksella” saatiin siivoojan työlle laatuarvosana, jonka mukaan hänen työtään arvioitiin. Yhden kierroksen jälkeen koko siivous voitiin muutaman puutteen vuoksi arvioida huonoksi. Sisäinen arviointi puolestaan tarkoittaa käytännössä esimiespalaverissa jaeltuja potkuja ja huomautuksia, kun hankalaksi koettuja siivoojia päästään joukolla arvioimaan.

Toimintajärjestelmä: Yhtenäiset toimintatavat koko yhtiössä takaavat tasaisen laadun ja mahdollistavat jatkuvan kehityksen. [...] L&T:n henkilöstö osallistuu toimintajärjestelmän rakentamiseen ja kehittämiseen. Sovitut toiminta- ja työohjeet otetaan käyttöön koulutuksen avulla ja ne ovat saatavilla yhtiömme intranet-järjestelmässä. (L&T:n verkkosivut)

Toimintajärjestelmän rakentamiseen ja kehittämiseen osallistuvalla henkilökunnalla tarkoitetaan esimiehiä – ei siivoojia, kuten lukija saattaisi olettaa. Esimiehille järjestetään koulutuspäiviä, ja sen jälkeen he jakelevat uusia määräyksiä omille alaisilleen. Verkkosivuilla puhutaan myös yhtenäisestä laadusta, mutta miten se voidaan taata, kun sekä kohteet, että tekijät ovat niin kovin erilaisia? Intranetin kaltaisiin tietokonejärjestelmiin ei tavallisella siivoojalla ole pääsyä, sillä työkohteissa ei ole tietokoneita, eikä siivoojille jaeta mitään käyttäjätunnuksia. Työtunnit sai toki ilmoittaa sähköpostitse, mutta etenkin vanhemmat siivoojat täyttelivät työtuntilomakkeita, jotka esimies kävi keräämässä kahden viikon välein. Tietokoneet katsotaan ehkä turhiksi laitteiksi siivoustöissä, vaikka niiden avulla alaa voitaisiin nykyaikaistaa. Tietokoneita voitaisiin mielestäni käyttää myös tavaran tilaukseen, sillä nykyisellä lappujärjestelmällä tilaus kestää turhan kauan ja kuormittaa esimiehen muistia.

Hyvin varustetuissa siivouskomoissa saattoi olla kansio, jossa oli koneiden käyttöohjeita sekä pesuaineselosteita. Silmäiltyäni kansioita löysin ohjeet, joissa siivoojaa määrättiin pitämään yksin työskennellessään aina puhelinta sekä silmähuuhdetta kätensä ulottuvilla. Varauuskäynnit ja alkusammutusvälineiden paikat piti myös ohjeiden mukaan tietää. Esimies ei näistä asioista mitään maininnut, vaan luin kansiota tutkivaa uteliaisuuttani. Eniten minua loukkasi tieto käyttämiemme vahanpoistoaineiden myrkyllisyydestä: niitä olisi valmistajan mukaan saanut käyttää vain hyvin tuuletetuissa tiloissa ja suojakäsineitä ehdottomasti käyttäen. Tämäkään tieto ei ollut niin tärkeä, että sitä olisi kannattanut työntekijöille kertoa henkilökohtaisesti. Jäin myös ihmettelemään, miksi tiedot löytyivät erillisistä selosteista, eivätkä pesuainekanistereiden kyljistä?

En ole pessyt työkseni ikkunoita vuosiin. Olen unohtanut, kuinka vaikeaa niitä on välillä saada auki ja vallankin isojen ikkunoiden käsittely on

hankalaa. Toimisto sijaitsee vanhan kivitalon ylimmässä kerroksessa pääkadun varrella. Tuntuu vähän hurjalta avata lähes kolmemetrinen ikkuna apposen auki ja seistä tuulisella ikkunalaudalla ilman mitään turvaköysiä. Turvallisuudestamme on kuitenkin jollain tasolla kannettu huolta, sillä aamulla Liisa jakoi kaikille nipun kumihanskoja, joita ikkunanpesussa olisi vastedes käytettävä, sillä näin voimme määräyksen mukaan suojautua meitä uhkaavalta lintuinfluenssalta. Heidän omani menemään sen jälkeen, kun vettä alkaa olla enemmän hanskan sisä-, kuin ulkopuolella.

Rakennustyömailla kiipeilevien työmiesten turvatoimet on pääasiassa hoidettu hyvin. Heidän esimiehensä on koko ajan läsnä kohteessa, ja vähimmäisturvatoimista on annettu ohjeistukset. Siivoojanaiset saavat keikkua ja kurkotella kohteissa miten parhaiten taitavat. Ikkunanpesu on nopeasti hoidettava työsuoritus, eikä niin näyttävä spektaakkeli, kuin esimerkiksi niiden asennus. Naisten myös ehkä odotetaan olevan kevyempiä ja taipuisampia miehiin verrattuna, joten heidän turvatoimiinsa ei niin herkästi panosteta. Lintuinfluenssatapauksen kohdalla mielessäni käväisi ajatus vakavien puutteiden hoitamisen vaikeudesta ja keskittymisestä toisarvoiseen, mutta ajankohtaiseen asiaan. Suurempaa vaivannäköä vaativat asiat painettiin taka-alalle ja mentiin mukaan helposti reagoitavaan mediakohuun. Näin firma antoi itsestään dynaamisen ja ajan hermolla olevan kuvan, vaikka tosiasiasa sen toiminta on hidasta ja vanhoihin käytäntöihin perustuvaa.

Ympäristö, terveys ja työturvallisuus (YTT): Terveys, jaksaminen ja turvallinen työpaikka ovat elämän kulmakiviä jokaiselle. (L&T:n verkkosivut)

Mielikuvissa siivousfirmat haluavat olla ymmärtäväisiä ja työntekijöistään huolehtivia yrityksiä. Harvalla firmalla on kuitenkin toimivaa työterveyshuoltoa ja siihen mukaan pääsemiseksi edellytetään pitkää sitoutumista yritykseen. Opiskelijana en saanut mitään työterveyspalveluita, eikä minulle tehty edes työhöntulotarkastusta.

Niko kaataa tyhjillään olevan liiketilan lattialle monta ämpärillistä vahanpoistoliuosta. Sen jälkeen hän kerii auki lattianhoitokoneen johdon ja minä puolestani valmistelen vesi-imuria työkuuntoon. Pistokkeet löytyvät, mutta yllättäen niistä ei tulekaan virtaa. ”Voi perkele! Taas näitä Mirjan

keikkoja. Eikö se voisi tarkistaa näitä tiloja edes joskus etukäteen,” Niko sadattelee. ”Sen siitä saa kun on ämmiä työnjohtajina!” Minä tartun nöyrästi hankauspesimeen ja alan hangata lattiaa käsipelillä ennen kuin aine jämähtää vallan kiinni.

Esimiesnaisilla voi olla ongelmia uskottavuuden suhteen, sillä työn huono organisointi henkilöityy heihin. Mielestäni siivousalasta voidaan puhua naisten yrittämisenä, sillä miesten omistajuudesta huolimatta sekä työntekijät, että esimiehet ovat pääasiassa naisia. Esimiesnaisilla on harvemmin kokemusta muun alan esimiestehtävistä, sillä usein he ovat edenneet urallaan tekemällä aluksi itse siivoustyötä. Asiakkaiden kanssa neuvotellessa heidän päätehtävänsä on asiakaspalvelu ja asiakkaan toiveiden kuuntelu. Hochschild (2003, 110–111) vertaakin asiakasta lapseen, joka haluaa huomiota. Häntä kohtaan pitää olla pitkämielinen äiti, jonka vihaa pitää osata kanavoida. Asiakkaalle pitää antaa viestiä, että ”tiedän miltä sinusta tuntuu”. Palveluesimiehet on palkattu yritykseen kuukausipalkalla, ja he saavat jatkuvasti käyttää neuvottelutaitojaan ja venyttää työaikaansa. Siltala (2004, 230) toteaaakin osuvasti, että tunnolliset naisiesimiehet ovat maksutta läsnä niin kauan kuin tarvitaan.

Lähes tunnin odottelun jälkeen Mirja tulee tuomaan meille puuttuvia vahoja. Hän näyttää tosi riutuneelta ja kertoo nukkuneensa jo ties kuinka monetta yötä vain muutaman tunnin pätkiä. ”Aamulla heitin vaan silmäpussit sivuun ja hyppäsin autoon”, hän kuvailee. ”Mulla on tosi monta työntekijää kipeenä ja mun pitäis nyt tehdä niiden hommat, ettei asiakkaat hermostu. Ykskin kokopäivän paikka pitäis ehtiä tehdä vajaassa tunnissa ja mä oon kuukausipalkalla!”

Tarinani Mirjalla oli alaisenaan yksi palveluohjaaja, jonka tehtävänä oli tuurata siivoojien poissaoloja ja toimittaa heille puuttuvia tarvikkeita. Palveluohjaaja joutui polvileikkauksen myötä kuukausien pituiselle sairauslomalle, eikä Mirja voinutkaan pitää omaa kesälomaansa kun vasta marraskuussa. Kuukausipalkkaiset palveluesimiehet tekevät ylityksiä, joista korvaus annetaan vapaana. Lehdon ja Sutelan (1998, 32) mukaan miehille on ollut naisia tavallisempaa tehdä rahallisesti korvattuja ylityksiä, kun taas naiset saavat ylityönsä vapaana. Edelleenkin miesten ajatellaan

tarvitsevan naisia enemmän puhdasta rahaa, kun taas naisten oletetaan haluavan vapaata ollakseen kotona perheensä parissa ja hoitaakseen heille kuuluvia kotitöitä. Vapaan pitäminen ei kuitenkaan ole käytännössä helppoa. Mirjakin tuskaili lähinnä sitä, että koska nuo vapaat on muka mahdollista pitää?

Naiset ovat usein tunnollisia työssään ja lojaaleja firmalleen. Siivousalalla asiat harvoin paranevat firmaa vaihtamalla, sillä pääsääntöisesti kaikki noudattavat samaa työehtosopimusta. Toisenlaiseen tarinaan törmäsin, kun eräs palveluesimies sai jo toisen sydänkohtauksen vuoden sisään ja joutui ohitusleikkauksen jälkeen pitkälle sairauslomalle. Hänen palveluohjaajansa sai hoitaakseen molempien työt, vaikka ei saanutkaan kuin yhden ihmisen palkan. Muiden tietämättä samainen palveluohjaaja oli omaehtoisesti kouluttautumassa laitoshuoltajaksi työn ohessa, ja paperit saatuaan hän vaihtoikin välittömästi työpaikkaa sairaalan laitoshuoltajaksi. Työpaikan vaihdon motiiviksi hän sanoi inhimillisemmät työajat ja vastuun vain omista töistä. Hänelle kellokortti ja työajanseuranta olivat vapauttavia ajankäytön kontrolleja.

Jos työntekijän yhdenjaksoinen vuorokautinen työaika on kuutta tuntia pidempi, hänelle on annettava työvuoron aikana säännöllinen vähintään puoli tuntia kestävä lepoaika. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lepoajan lyhentämisestä ja poistamisesta. Lepoaikaa ei lueta työajaksi, jos työntekijä saa esteettömästi poistua työpaikaltaan. [...] Työntekijällä on oikeus yhteen taukoon työajan ylittäessä 4 tuntia ja kahteen työajan ylittäessä 6 tuntia. Tauot ajoitetaan työn kannalta soveliaimpaan aikaan. (Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus 1.10.2007-31.3.2010 s.10, jatkossa TES.)

Työehtosopimuksen mukaan siivoojalla voi teettää työtä kuusi tuntia yhteen menoon ilman työaikaan kuuluvaa lepotaukoa. Tauko ei ole palkallista työaikaan myöskään siinä tapauksessa, jos työpaikalta voi poistua esteettömästi muualle syömään. Huomioni mukaan lepotaukoja ei haluta pitää, jos ne pidentävät työpäivää, vaan mieluummin tehdään ”suora päivä” ja lähdetään ajoissa kotiin. Periaatteessa työssä on aina kahden tunnin välein 10 minuutin tauko, mutta näitä taukoja pitävät lähinnä tupakoitsijat, kun heidän kehonsa tauon paikasta ilmoittaa. Käyhkön (2006, 129) mielestä siivoojan ainoat keinot laittaa työssään ”hiekkaa rattaisiin”, eli ottaa omaa

aikaa ja toimia virallista työkuultuuria vastaan ovatkin taukojen venytys ja tupakalle karkaaminen.

Urheilustadionilla on viikonloppuna suuri valtakunnallinen naisten voimistelutapahtuma ja katetun pääkatsomon alla olevat kuppituolit pitäisi saada puhtaaksi, jottei Katin sanojen mukaan ”hienojen rouvien vaaleat kesähousut vaan tahriinnu”. Otamme Masin kanssa rätit ja vesiämpärit käteemme ja kiipeämme portaat ylös katsomoon. Aamuaurinko on ehtinyt jo lämmittää tuulettoman katsomon kuumaksi ja punaisten tuolien määrä näyttää loputtomalta. Masin kanssa urakoimme 6 000 kuppituolia puhtaiksi linnunpaskasta, ketsupeista ja tahmeista limpparitahroista. Työpäivän aikana aikaa jäi tuolia kohti hulppeat 8 sekuntia, eikä siihen vielä sisältynyt vedenvaihtoja saati lakisääteisiä kahvitaukoja. Viimeiset tunnit olivat yhtä tuskaa, sillä silmissä näkyi kirikkaanpunaista tuolien lisäksi myös viheriöllä ja paahtavalla sinitaivaalla. Kumartelu pakotti selkää, eikä ranne tahtonut enää liikkua. Kahdeksan tunnin rätinheilutuksen jälkeen Kati soitteli ja kysyi mitä me siellä vielä tunasimme.

Siivousurakat mitoitetaan tietyn standardin mukaan, joka ei ota huomioon tekijöiden erilaisuutta. Siivoustyö on loppujen lopuksi käsityötä, ja jokaisen kädenjälki on erilaista. Toki tarjouksia tehtäessä on tiedettävä jonkinlainen arvio siitä, kauanko työ kestää, mutta useimmiten mitoitukset tehdään aivan liian kireiksi. Työsuoritukset on mitoituksia suunniteltaessa kellotettu ja niistä laskettu keskiarvo, jonka mukaan aikaa arvioidaan työhön kuluvan. Kellottajalla on mielestäni kuitenkin vaikutusta työn suoritukseen, sillä varmaankin se on haluttu tehdä tarkkailun alla nopeasti ja hyvin. Työtahtiin vaikuttavat myös tekijän kokemus, ikä, terveys ja vireyden aste. Koko työpäivää ei jaksata tehdä samalla tahdilla viikon jokaisena työpäivänä, mutta sitä ei ole huomioitu työn suunnittelussa. Kohteet ovat myös hyvin erilaisia, eikä kaikissa ole esimerkiksi hissiä tai vesipistettä joka kerroksessa.

Mitoituksen lisäksi työjärjestelyissä oli välillä suuria puutteita. Tieto ei kulkenut asiakkaalta esimiehille, eikä heiltä siivoojille tai sitten asioista ei yksinkertaisesti välitetty. Olimme muutaman päivän keikalla sisustusmyymälässä imuroimassa kohdelamppuja katonrajassa. Työ oli haastavaa, sillä imurin letkua piti liikuttaa

varoen, ettei se pyyhkäissyt mennessään design-tavaroita hyllyiltä. Imurimme myös tempuili koko ajan katkomalla virtaa, sillä pistokkeita oli harvassa, ja jouduimme käyttämään jatkojohdon jatkojohtoja. Lopulta työ tuli hoidettua kunnialla loppuun, mutta järkytykseni oli suuri, kun viikkoa myöhemmin asioin samaisessa kaupassa: kaikki kohdelamput oli vaihdettu uusiin! Työmme oli ollut aivan turhaa. Ihmettelin, eikö kukaan muka tiennyt lamppujen menosta vaihtoon.

Firma haluaa pitää asiakkaistaan kiinni, vaikka sopimukset muuttuisivat mahdottomiksi toteuttaa. Yrityksellä oli valtakunnallinen sopimus suuren tavarataloketjun kanssa ja sopimukselle saatiin jatkoa, mutta sillä ehdolla, että työaika puolitettaisiin. Samaa kauppaa siivottiin nyt tunnissa entisen kahden tunnin sijaan, vaikka työn määrä ei vähentynyt mihinkään. Ratkaisuksi keksittiin niin sanottu bistro-essu, jonka siivoja kietaisi lanteilleen. Enää ei tarvinnut käyttää aikaa siivouskärryjen täyttämiseen ja niiden kuljettamiseen ahtaissa väliköissä, kun kaikki pesuainepullot ja rätit kulkivat siivoajan vartaloon kiinnitettynä. Sillä ei ollut mitään merkitystä, että siivoaja näytti sekä tunki itsensä joulukuuseksi ja taskut täynnä pulloja oli hankala liikkua. Kärrykyödyin sijaan jätesäkit liikkuvat nyt pitkin käytäviä siivoajan raahaamana. Firman oli tehtävä sopimus näillä ehdoilla, vaikka asiakkaat valittivat tilojen likaisuudesta ja työntekijöitä oli hankala löytää, sillä kuka viitsii vaivautua vajaan kahdeksan euron tuntipalkalla päivittäin näin epäkiitolliseen työhön? Työehtosopimuksessa lyhyisiin työvuoroihin on kiinnitetty huomiota, mutta sanavalinnoilla niiden käyttökiellot on voitu kiertää:

Epätarkoituksenmukaisen lyhyitä työvuoroja tulee välttää. Alle neljän tunnin työvuoroja ei tule työpaikalla käyttää, ellei perusteltu syy tai työntekijän tarpeet tätä edellytä. (TES s.10)

Työehtosopimuksessa kehoitetaan välttämään lyhyitä työvuoroja, mutta siivoustyössä lyhyet työvuorot ovat enemmän sääntö kuin poikkeus. Suurin valituksen aihe tapaamillani siivoojilla onkin ollut juuri töiden vähyys. Etenkin nuoret työntekijät haluaisivat tehdä enemmän tunteja kuin työnantaja tarjoaa. Merja Kauhasen (2003, 5) tutkimusten mukaan jopa 53 % kaikista osa-aikaisista työntekijöistä halusi tehdä enemmän tunteja. Mielestäni tilanteessa on hyvin pitkälle kysymys huonosta organisoinnista, sillä suurta joukkoa siivoojia pidetään töissä muutaman tunnin

samalla kellonlyömällä lukuisissa eri kohteissa. Miksi töitä ei voida porrastaa niin, että yksi työntekijä saisi lisää työtunteja? Firmat pyrkivät ennen kaikkea miellyttämään asiakkaita ja tekemään työt silloin, kun asiakkaalle parhaiten sopii, mutta tämä johtaa auttamattomasti työvoimapulaan alalla. Minun on vaikea kuvitella, että esimerkiksi miespuoliset pesukoneen korjaajat tai lumenaurajat tulisivat silloin, kun asiakkaalle sopii: he tulevat silloin, kun kerkiävät. Heillä on usein myös kiinteä tuntipalkka täydeltä työpäivältä, mitä siivoojilla taas ei ole.

Siirtymäaikaa ei lueta työaikaan. (TES s.52)

Siivoojalle maksetaan tehdyistä tunneista asiakkaan maksaman laskun perusteella. Hänellä saattaa olla kahden tunnin kohde täällä ja kolmen tunnin kohde tuolla. Palkka maksetaan viideltä tunnilta, vaikka paikasta toiseen siirtyminen veisi bussilla körötellen tunnin. Siirtymäajat ovat omaa aikaa, ja usein ne ovat samalla työpäivän ainoat tauot. Tauko jää pitämättä, jos edellisessä paikassa menee suunniteltua pidempään, ja seuraavaan paikkaan pitää kiirehtiä. Merja Kauhasen (2003, 97) mukaan lyhyillä työajoilla pyritäänkin tehokkaampaan työntekoon. Toki työaika saadaan näyttämään tehokkaalta, kun tauot ovat työntekijän omaa aikaa, eikä asiakkaan tai firman tarvitse maksaa niiden pitämisestä.

Työpäivä saattaa siirtymisten vuoksi venyä myös kohtuuttoman pitkäksi. Olin yhden talvikauden koulusiivoojana, ja raskaat työajat olivat merkittävä syy irtisanoutumiseeni. Vaikka itse teinkin vain ”iltavuoroa”, niin sain sivusta katsella työkaverieni uupumista. Koululle mentiin aamukuudeksi, ja töitä tehtiin kello 9:ään. Ala-asteen koulupäivän ajan oli taukoa, ja töihin palattiin taas klo 13 työpäivän päättyessä klo 18. Työmatkoineen työpäivälle tuli näin ollen pituutta 14 tuntia. Päivätauko ei ollut mitään lepoa, sillä sinä aikana piti käydä ruokakaupassa, valmistaa muulle perheelle ruoka, siivota kotia ja pestä pyykkiä. Pieniä lapsia ei ehditty nähdä kuin muutaman tunnin iltaisin ennen rojahtamista rättiväsyneenä sänkyyn. Oma vajaata työpäivääni täydensin siivoamalla yksityisytyksessä aamupäivän erästä keskustan hienoa ruokaravintolaa, jossa piti varoa pitkille pöytäliinoille illalla tehtyä kattausta moppia heilutellessa. Sen talven jälkeen olin todella väsynyt, ja kaipasinkin lomaa vaikka sitten ilman rahaa, mikä karensin muodossa oli seurausta irtisanoutumisesta.

Yllä kuvaamassani kouluesimerkissä siivoojien haluttiin olevan paikalla ainoastaan silloin, kun heitä eniten tarvittiin, eli tässä tapauksessa varsinaisen koulutyön ulkopuolella. Samanlaiseen ilmiöön voi törmätä esimerkiksi kaupan alalla, jossa kaupanmyyjiä ja kassoja tarvitaan vain ruuhka-aikaan. Kokopäivätyötä ei ole tarjolla tai sitä ei haluta järjestää. Joillekin pienten lasten äideille tämä voi sopia hyvin, sillä heillä on muutenkin töitä tehtävänä, tosin ilman palkkaa. Kaarina Nurmen (1999,18) mukaan osapäivätyön tekijöistä kaikissa EU-maissa 70–90 % on naisia. Raija Julkunen (1992, 25) puolestaan kritisoi osa-aikatyötä siitä, että sen myötä naisia pidetään toissijaisissa työmarkkina-aseissa ja miesten tuloista riippuvaisin. Heidät jätetään ulkopuolelle urakehityksestä, työpaikkaeduista ja usein myös sosiaaliturvasta. Toisaalta osa-aikatyö lisää naisten valinnan mahdollisuuksia integroimalla heitä työmarkkinoihin, antaa omaa rahaa ja jättää tilaa lapsille sekä itselle.

Kokemukseni mukaan osa-aikatyö ei ole monelle vapaaehtoista, vaan sitä tehdään paremman työn puutteessa. Suuri osa osa-aikasiivoojista miettii penniä venyttäessään muihin töihin hakeutumista tai lisätyön ottamista. Merja Kauhasen (2003, 61) tutkimusten mukaan 15:lla % palvelualojen osa-aikatyöntekijöistä on useita samanaikaisia työsuhteita. Osa-aikatyötä ei tehdä pitkään, sillä osa-aikatyön pituus oli keskimäärin 3,6 vuotta ja alle 3 kuukauden työsuhteita oli jopa 12,3 % kaikista osa-aikatyösuhteista (emt. 67).

Hurjimpaan leikkiin lähdin, kun olosuhteiden pakosta menin vielä toiseen siivousfirmaan keikkatyöläiseksi, kun ensimmäisessä ei ollut riittävästi tunteja tarjolla. Parhaimpina päivinä olin ollut yön vahaamassa tavarataloa toisessa firmassa ja heti perään aamulla pesemässä ikkunoita toisessa firmassa. Kummassakaan firmassa ei tiedetty toisesta, sillä työsopimuksen mukaan kilpailijalla ei saanut olla töissä. Tätä rumbaa kestin kolme kuukautta, ja toipumiseen taisi mennä aikaa saman verran.

”Ylensyöntiä” ja ”liian ison palan haukkaamista” on kokemukseni mukaan siinä tavassa, jolla siivousalan yritykset koettavat repiä voittoa tarjoamastaan siivoustyöstä. Ne käyttävät hyväkseen erinäisistä syistä matalapalkkaiseen ja huonojen työehtojen siivoustyöhön suostuvia työntekijöitä tarjoamalla heille liian tiukkaan mitoitettuja työtehtäviä ja huonosti koordinoituja työpäiviä. Työntekijöiden viihtymisellä tai työturvallisuudella ei ole firmoille merkitystä, eikä heidän koulutukseensa puheista

huolimatta olla valmiita panostamaan. Siivousalan markkinoilla ammattitaidolla ei ole suurtakaan merkitystä. Keskijohdosta pyritään repimään myös kaikki hyöty irti. Siivouskohteita haalitaan, vaikka niihin ei olisi vielä edes tiedossa ketään tekijää, ja paperilla tehokkailta näyttäviä siivoussuunnitelmia ei pystytä käytännössä toteuttamaan. Ylipäättään ongelmana on se, että liiketoimintaa pyöritetään liian pienellä rahalla. Yritysten ainoa myyntivaltti asiakasmarkkinoilla on halpuus.

3.6 Yritysten ahneus ja huonot palkat

Palkka nousee muutaman sentin kevään yleiskorotuksen myötä. Päivittäiskohteissa se ylittää melkein jo seitsemään euroon. (sic). Oma palkkani on hieman päälle kahdeksan euroa, kun kuulen Nikon kyselevän Liisalta omasta kokemuslisästään. En ole Nikon tavoin tutustunut tessiin ja asia on minulle uusi. Liisa kehottaa tuomaan hänelle työtodistuksia, niin hän katsoo, olenko oikeutettu kokemuslisään. Asiani kiertää eri tahoilla ja vastaus tulee seuraavalla viikolla: lisää ei heru, sillä yli kymmenen vuotta vanhaa kokemusta ei lasketa mukaan ja kaupungilla tai kunnalla tehty työ ei kartuta kokemusta! Olen siis ilmeisesti koulusiivoojana ollut se paljon puhuttu kaupungin työntekijä, joka on vain nojaillut luutaan.

Siivous näyttää olevan kaikille osapuolille välttämätön paha, joka vain pitää jotenkin saada hoidettua ilman suurempia kuluja. Asiakas ei ole saamassa mitään uutta, vaan ylläpitoa vanhalle. Työntekijää odottavat samat roskat ja tahrat seuraavanakin työpäivänä, eikä valmista tule koskaan. Välissä on siivousfirma, joka yrittää saada liikevoittoa palveluksistaan. Häviöjä on useimmiten siivooja, jolle pyritään maksamaan mahdollisimman vähän palkkaa. Leena Eräsaari (2004, 215) muistuttaa, että huonopalkkaisuun naisiin kohdistuva väärä ei kohdistu ainoastaan heihin vaan myös heidän lapsiinsa. Köyhyys on yhä useammin periytyvää kun köyhien perheiden lapsilla ei ole taloudellisten mahdollisuuksien puuttuessa varaa osallistua muiden lasten tavoin esimerkiksi urheiluharrastuksiin, saati hankkia merkkivaatteita tai omaa tietokonetta..

Moni siivooja haaveileekin vähintään lottovoitosta, mutta realistisemmissä haaveissa väikkyvät uuden ja paremmin palkatun työpaikan löytyminen. Epätoivoisimmat haluavat ottaa sivutyön pärjätäkseen. Jo 37 vuotta sitten ruotsalaisella Maja Ekelöfillä (1971, 51) oli samoja toimeentulotuskia, kuin minulla. Hän kirjoittaa tutusti, että ”minulla on monia laskuja maksettavana. Tämä ei käy enää. Minun täytyy saada muuta työtä, että saan enemmän palkkaa.”. Matalapalkkaista työtään hän pohtii oikeutetusti seuraavasti: ”Voiko jokin ammatti olla hienempi kuin toinen? Voi: ammatti josta saa niin hyvän ansion, että tulee sillä toimeen on hienempi kuin semmoinen ammatti, josta maksetaan niin huonosti, että siinä työ ei elätä tekijäänsä.” (emt. 11). Häntä huolettää myös tulevaisuus, josta hän kirjoittaa, että ”kauhistuttavaa tietää, että tienestit pienenevät pienenemistään ja minä itse väsyn väsymistäni, mitä vanhemmaksi tulen (emt. 111).

Siivoojat tekevät palvelutyötään saadakseen työstä rahaa. Työmarkkinoilla käydään kädenvääntöä työn arvosta ja siitä saatavasta korvauksesta. Palkkatyösuhde tarkoittaa sitä, että työn tuote on työnantajan omaisuutta ja oma palkka on tuotteen markkina-arvoa pienempi (Kortteinen 1992, 147). Joku muu kuin työntekijä hyötyy työstä eniten. Siivousfirmat yrittävät hyötyä siivoojan työpanoksesta maksamalla hänelle murto-osan siitä, mitä he työstä asiakkaalta saavat. Ne käyttävät huonoilla työsopimuksilla myös ”toistaiseksi” – valtaa työntekijöihin (Käyhkö 2006, 57). Tämä herättää siivoojissa vihan ja katkeruuden tunteita, mutta kapinointikeinoja on käytössä vähän. Sennettin (2002, 11) mukaan historiallisesti ajateltuna yhteiskunnan alimmilla tasoilla oleville ainut vapaasti saatavilla oleva resurssi on ollut aika. Työläinen on jakanut aikansa ”työnantajan aikaan” ja ”omaan aikaan”. Siltala (2004, 27) puolestaan siteeraa Karl Marxia kirjoittaessaan, että palkkatyössä työntekijä ei voi ahkeruimalla lisätä itse hallittavaa aikaa elämässään, sillä työaika on joka tapauksessa kiinteä. Työn vaihtosuhdetta parantaakseen työntekijän kannattaa sen sijaan antaa mahdollisimman vähän, jotta voimia säästyisi omaksi miellettyyn elämään työn ulkopuolella.

Kaikkein huonoimmassa asemassa ovat niin sanotut nollatyöläiset, joihin itekin kuuluin. Heidän työsopimuksensa tehdään 0-37,5 työtunnille viikossa ja he tekevät töitä tarvittaessa. Siltala (2004, 194) puhuu teoksessaan silpputyöstä, jossa työntekijä joutuu olemaan jatkuvasti reservissä ja tarkistamaan päivittäin työvuorolistalta tarvitaanko häntä tänään. Työsuhdeturva on myös olematon, sillä jos he eivät

kutsuttaessa ilmaannu töihin voidaan työsuhde purkaa. Nollatyöläinen ei myöskään voi sairastaa, sillä hänelle ei kuulu sairastajan palkka. Nollatyöläiset ovat itse suostuneet kyseisiin työehtoihin edes jotain työtä saadakseen, ja siksi he eivät protestoisi.

Hieman paremmassa asemassa ovat osa-aikatyöntekijät, sillä heillä on sovittuna edes joku viikkotunti määrä, ja heillä on mahdollisuus saada esimerkiksi opintotukea tai soviteltua päivärahaa. Ansiotulot sen sijaan jäävät usein pieniksi. Merja Kauhasen (2003, 5) mukaan 63 % palvelualan osa-aikatyöntekijöistä sai palkkaa alle 1 000 euroa kuukaudessa keskimääräisen palkan ollessa noin 640 euroa kuukaudessa (emt. 60).

Yritykseen tuli pörssinotkaidusten takia muun muassa ylityökielto. Ylitöiksi menevät työt piti siitä huolimatta edelleen hoitaa, mutta niistä ei voitu maksaa ylityökorvausta, vaan korvaus piti ottaa vapaana. Kesätyöntekijöiden työaika lyhennettiin vedoten siihen, että toimistoissa on väkeä lomalla ja siivottavaa sen vuoksi vähemmän. En kylläkään usko, että asiakkaan laskua pienennettiin kesäkaudelta samasta syystä. Firman ainoat säästämiskohteet olivat näin ollen siivoojien palkat.

Järjestelmän palkkataulukko on 5-portainen. (TES s.46)

Palkkaryhmä	Pisteet	PKL I euroa/t	
1.	18–23	7,62	
2.	24–30	8,01	
3.	31–38	8,41	
4.	39–48	8,83	
5.	49–62	9,27	

(Tampere kuuluu suurten kaupunkien tapaan ensimmäiseen palkkaluokkaan. Pisteytyksessä huomioidaan työntekijän osaamisen ja harkinnan tarve, työn lopputuloksen vaikutus asiakkaalle, sekä työn kuormitus ja olosuhteet.)

Vaativuusluokittelu edellyttää, että yrityksen työntekijöiden töistä tehdään työnkuvaukset, joissa eritellään pääasialliset työt ja niiden osuus vuosityöajasta. (TES s.38)

Muussa kuin säännöllisessä vuorotyössä olevalle työntekijälle maksetaan iltalisää kello 18.00–23.00 61 senttiä tunnilta ja yölisää kello 23.00–06.00 tehdystä työstä 112 senttiä tunnilta. Yölisää ei makseta satunnaisen yötyön ajalta, ellei se samalla ole ylityötä. (TES s.19)

Työehtosopimus on yleensä työntekijän turva työnantajan mielivaltaisiakin vaatimuksia vastaan. Siinä sovitaan niistä säännöistä, joita molemmat osapuolet noudattavat niin palkan, työolojen, kuin lomienkin suhteen. Siivousala kuuluu palvelualojen ammattiliittoon PAMiin. Sama liitto solmii sopimuksia monille naisvaltaisille aloille, kuten esimerkiksi kaupanalalle. Sopimuksissa on suuria eroja esimerkiksi ilta- ja yötyökorvausten suhteen ja heikoimmat lisät tulevat siivoojille. Myyjien ensimmäisen vuoden tuntipalkat vaihtelevat myymälän koosta riippuen 8,84 eurosta 9,85 euroon. Maksimissaan palkka on kahdeksantena vuonna, jolloin se vaihtelee 10,13 ja 11,35 euron välillä. Myyjien iltalisä on 3,91 euroa (siivoojien 0,86 euroa) ja lauantailisä 5,16 euroa (siivoojille lauantai on arkipäivä). Yötyötä tehdään lähinnä huoltamoilla, jolloin yölisä on 3,19 euroa (siivoojat 1,62 euroa).

Siivoustyötä tehdään usein epätavalliseen aikaan silloin, kun tilat ovat tyhjiä, kuten esimerkiksi iltaisin tai öisin. Muilla aloilla yölisää saattaa saada klo 22 jälkeen, mutta siivousalalla vasta klo 23 jälkeen. Yllättäen säännöllinen yötyö ei olekaan yötyötä, vaan tavallista tuntipalkallista työtä. Satunnainen yötyökään ei ole yötyötä, jos se samalla ei ole ylityötä. Lisät eivät ole suuria, mutta niissäkin säästetään työehtosopimuksen työntajastävällisillä pykälillä.

Kokemusvuosilisä kertyy täysimääräisenä saman työnantajan tai muun puhdistus- ja siivousalan yrityksen palveluksessa olojalta jokaisesta yhtäjaksoisesti vähintään kuusi kuukautta kestäneestä työsuhteesta. (TES s.48)

Palvelusvuodet	Kokemuslisä
1 vuotta	10 senttiä/t
3 vuotta	17 senttiä/t
5 vuotta	24 senttiä/t
7 vuotta	34 senttiä/t
9 vuotta	44 senttiä/t
11 vuotta	54 senttiä/t

Kokemuksesta maksetaan lisiä, mutta ne kertyvät vain yksityisillä työnantajilla tehdyistä töistä. Alle 6 kuukauden työsuhteita ei lasketa mukaan, vaikka niitä olisi kymmeniä. Ensimmäisen 10 senttiä saa kahdesta puolen vuoden yhtäjaksoisesta pätkästä, ja maksimissaan 11 vuodesta, jolloin lisä on 54 senttiä tunnille. Esittämieni taulukoiden mukaan siivoojan tuntipalkka voi vaihdella 7,62 ja 10,93 euron välillä. Korkein palkka tosin edellyttää täyttä 11 vuoden työkokemusta ja epäsäännöllisesti tehtyä yötyötä. Keskimäärin palkka on näin ollen 8,5 euroa tunnilta, josta eräskin vasta-aloittanut entinen toimistotyöntekijä totesi paljonpuhuvasti, että ”kuinka ne kehtaa maksaa aikuisille ihmisille näin huonoa palkkaa?”

Ulosteiden ja oksennuksien siivoamisesta korvataan, mikäli työ joudutaan tekemään käsityömenetelmin, 10,43 euroa kerralta, ellei korkeammasta korvauksesta ole sovittu. Jokaisesta tällaisesta siivouksesta on tehtävä ilmoitus työnjohdolle. (TES s.48)

Ulosteisiin ja oksennuksiin törmää etenkin ravintolasiivouksessa. Humalapäissään ihmiset eivät osaa kontrolloida käytöstään ja vahinkoja sattuu. Siivoojan tehtävänä on saada tilat taas käyttökuntoon, ja ikävimpinkään jätösten siivoamisesta ei voi kieltäytyä. Periaatteessa jätösten siivouksesta voi saada kertakorvauksen, mutta miten niiden olemassa olon pystyy todistamaan? Siivoojan on vaikea vaatia korvausta, jos työnjohto epäilee hänen sanojaan. Oma lukunsa ovat wc-pöntöt, joita saa liotella ja raaputtaa puhtaaksi hienommissakin toimistoissa. Pöntössä oleva uloste kuuluu asiaan, eikä siitä makseta mitään erilliskorvausta, vaikka kuinka yököttäisi.

Työnantaja maksaa sairausajan palkan, jos [...] työntekijä ei ole aiheuttanut työkyvyttömyyttään tahallisesti, rikksellisella toiminnallaan, kevytmielisellä elämällään tai muulla törkeällä huolimattomuudella. (TES s.21)

Työnantaja on velvollinen maksamaan sairausajan palkan työntekijälle lakisääteisesti. Työehtosopimuksessa on kuitenkin ehto, jonka perusteella palkkaa ei tarvitse maksaa. Niitä ovat esimerkiksi tahallisuus, huolimattomuus ja kevytmielinen elämä, jolla luultavimmin tarkoitetaan päihteiden käyttöä. Pidetäänkö tekstin perusteella siivoojia lähtökohtaisesti lusmuina päihdeongelmaisina, jotka hutiloinnilla tai kieroilulla yrittävät saada ”saikkua” ja sitä myöten viedä työnantajan rahoja?

Hoitovapaan aikana työntekijä ei ansaitse vuosilomaa eikä hänelle kerry muitakaan työsuhteen perusteella määräytyviä etuuksia. (TES s.25)

Suurin osa siivoojista on naisia ja jotkut heistä saattavat suunnitella lasten hankintaa. Yllä oleva työehtosopimuksen kohta ei ainakaan kannusta hoitovapaalle jäämiseen, sillä normaaliin työsuhteeseen kuuluvat edut eivät sen aikana kerry. Tämä lienee niitä naisvaltaisen alan ”kannustimia”. PAM:lla luulisi olevan intressejä ajaa synnytysikäisten jäseniensä etuuksia, joihin hoitovapaan aikana kertyvät etuudet kuuluvat.

Arviointijärjestelmän lähtökohtana on se, että arviointia ei suoriteta nimikepohjaisesti vaan kunkin yksittäisen tehtävän todelliseen sisältöön ja vaativuuteen perustuen. [...] Arviointia suoritettaessa on myös erotettava tehtävä ja sitä tekevä henkilö toisistaan. Tässä arvioidaan tehtävää – ei ihmistä. (TES s. 53) Pätevyyden arvioinnin suorittaa esimies. Hänen on pyrittävä arvioinnissa ehdottomaan objektiivisuuteen. Pätevyyden arviointi tulisi tehdä vuosittain. (TES s.60)

Monessa suuressa siivousfirmassa työt pisteytetään niiden vaativuuden perusteella. Käytännössä yksittäisiä tehtäviä ei lähdetä arvioimaan työpaikkakohtaisesti, vaan erottavana tekijänä käytetään työn raskauden sijaan käytettävissä olevien työvälineiden laatua. Mopilla siivottaessa on kyseessä kevyt työ, josta maksetaan ykkösryhmän palkkaa, lattianhoitokoneita käytettävissä kohteissa siivooja saa kakkosryhmän palkkaa ja erikoiskoneita, sekä nostelua vaativissa peruspesuissa kolmosryhmän palkkaa. Trukilla roskiksien tyhjentäminen saattaa vielä nostaa palkkaluokitusta. Koneiden käyttäjät ovat useimmiten miehiä ja parempi palkka menee heille. Arvioinnissa ei näin ollen todellakaan arvioida ihmisiä, vaan tehtävää ja niissä käytettäviä koneita, joiden tehtävänä on helpottaa työtä. Siksi väittäisinkin, että ilman koneita tehtävä työ on raskaampaa, kuin koneiden avulla tehtävä. Ehkä tässä maksetaankin älystä ja rohkeudesta käyttää koneita? Rita Liljeström (1986, 85) on pannut merkille, kuinka sukupuolen mukainen työnjako aineellistuu naisten ja miesten erilaisissa työkaluissa. ”Kun ihminen tarttuu työkaluun, hän samalla sitoutuu sen sosiaaliseen sukupuoleen, ja siinä määrin kuin hän hallitsee työtä, vahvistaa työkalu sen, että hän täyttää naisen tai miehen mitan”, Liljeström kirjoittaa.

Siivoustyössä tutkintoja ovat puhdistuspalvelujen perustutkinto, laitoshuoltajan ammattitutkinto sekä siivousteknikon ja siivoustyönohjaajan erikoisammattitutkinnot. Perustutkinnosta työntekijä saa kahden prosentin lisän, ammattitutkinnosta kolmen ja erikoisammattitutkinnosta viiden prosentin suuruisen koulutuslisän työkohtaiseen palkkaansa. (TES s.43–44)

Siivousalalle kouluttautumiseen ei houkutella ainakaan palkan suhteen. Lähes saman rahan saa kouluttamatonkin siivooja sillä laitoshuoltajan kaksivuotinen koulutus tuo vain noin 20 sentin lisän tuntipalkkaan. Minulle herääkin kysymys koulutuksen sisällöstä ja sen arvosta. Eikö koulutuksessa opi mitään sellaista, että sen saanut henkilö olisi jotenkin pätevämpi työssään? Eikö alalla ole mitään opittavaa? Ovatko siivoustyössä tarvittavat tiedot ja taidot jo jollain tapaa olemassa henkilössä itsessään? Ainoa hyöty kouluttautumisesta on se, että tutkintoa vaaditaan paremmin palkatussa ja parempien etuuksien julkisen sektorin työpaikoilla, kuten esimerkiksi sairaaloissa. Julkisuudessa on myös ollut puhetta koko koulutuksen lakkauttamisesta nuorisokoulutuksena hakijoiden vähyyden vuoksi, ja sen muuttamista kokonaan aikuiskoulutukseksi. Silloin koulutuksen kohderyhmäksi tulisivat maahanmuuttajat, alan vaihtajat ja työelämään hakeutuvat entiset kotiäidit.

Oma ”koulutus” kokemukseni syntyi eräänä iltapäivänä tehdessäni lyhyen aikaa hotellisiivousta. Meidät siivoojat koottiin yhteen hotellin auditorioista katsomaan video oikeaoppisesta siivoamisesta. Tämän lisäksi Kuopiosta tuotettu kouluttaja esitelmöi siivouksen uusista trendeistä. Mieleeni jäi erityisesti se, kuinka hän kielsi meitä käyttämästä vanhaa sanastoa, sillä siivouksen arvostus tulisi hänen mukaansa nousemaan vain käyttämällä siitä arvokkaampaa kieltä. Ämpäriä piti sanoa sangoksi, rätkkiä siivouspyyhkeeksi ja – liinaksi, lastaa kuivaimeksi ja siivoojaa siistijäksi. Mielestäni työ ei kuitenkaan hienommalla puheella paremmaksi muutu, vaan se on pelkkää kosmeettista näpertelyä. Käytetty kieli on myös paljolti murre- ja kulttuurikysymys, eikä sanko näin ollen ole ämpäriä parempi.

Kannustava ja oikeudenmukaiseksi koettu palkkausjärjestelmä ottaa huomioon kolme palkan perusosaa: työn vaativuuden, henkilökohtaisen ammattitaidon ja työn tulokellisuuden. Jokaisessa palkanosassa on otettava huomioon myös sukupuolten välinen tasa-arvo ja syrjimättömyys. [...] Jos yrityksellä on edellytyksiä palkita jotakin

sen osaa tai koko yritystä tuloksen perusteella, tästä muodostuu joko kerran tai useammin vuodessa maksettava tulospalkkio. (TES s.49)

Palvelualoilla tulospalkkausta on vaikea mitata (Lehto & Sutela 1998, 18). Siivouksessa tehdään ne työt, jotka sopimuksiin on kirjattu, eikä iloisesta tai reippaasta asenteesta saa bonusta. Yrityksessä tulospalkkaus annettiin vuoden lopussa ja sen sai yksikön uusi palveluesimies henkilökohtaisesti, vaikka hän olikin aloittanut työnsä vasta kesätyöläisten mentyvä syyskuussa. Hän oli varmasti omalla työllään palkkion ansainnut, mutta epäilen yksikön hyvää tulosta ilman siivoustyötä tehneiden siivoojien työpanosta. Edes joulujuhlia ei järjestetty, saati saunailtoja pidetty. Minulle jäi asiasta sellainen mielikuva, että yritys on yhtä kuin toimistonväki ja kentällä pyörivät esimiehet, kun taas siivoojat ovat nimetöntä, kasvotonta ja vaihtuvaa massa siellä jossain.

Terveyskeskus on kuuluisa tarkasta hygieniastaan, joka koskee myös 70-luvulla laitettua lattiaa. Keskelle käytävän lattiaa jää jälki vahanpoistoämpärin pohjasta ja metallikynnyksille on roiskunut vahaa. Tyytymätön osastonhoitaja soittaa Liisalle ja käskee tekemään homman uusiksi. Saamme kylmän suihkun niskaamme, sillä Liisa sanoo, että työ pitää tehdä uusiksi omalla ajalla ja ilman palkkaa. Urakkaan lasketut tunnit on jo käytetty ja raha vaihtanut omistajaa – vain työmme laatu ei kelvannut.

Yritystä kiinnostaa vain työstä saatu raha, eikä työntekijöiden puolustaminen asiakkaan mahdollisia lisävaatimuksia vastaan. Kokemukseni mukaan en voisi kuvitella millään miehisellä alalla urakantekijöiden menevän uusimaan kertaalleen tehdyn työn ilman palkkaa ja omalla ajalla, jos työ epäonnistuu, mutta firmassamme näin kävi useampaankin otteeseen. Lattioiden vahaukset ovat joskus hankalia toimenpiteitä, sillä materiaalit ja niihin käytetyt aineet saattavat esimerkiksi ilmankosteuden vaihtelun vuoksi reagoida yllättävillä tavoilla. Mielestäni on kohtuutonta syyttää työntekijää kupruilevasta vahapinnasta, jos huoneen kosteus heittelee 60:tta ja lämpötila on +25 °C.

Palvelut rakennetaan tarvekartoituksen pohjalle ja henkilöstö on koulutettua sekä motivoitunutta. Näin työ saadaan tehtyä kerralla oikein, ympäristöä ja sovittuja tavoitteita kunnioittaen. (L&T:n verkkosivut)

Siivoussopimusta tehtäessä palveluesimies kiertää kohteen asiakkaan kanssa, ja he sopivat yhdessä siivouksen määrästä ja laadusta. Asiakas saattaa haluta päivittäisen lattian siivouksen vesipesulla tai sitten hänelle voi riittää pelkkä moppaus ja roskien tyhjennys kerran viikossa. Tämän sopimuksen perusteella tehdään siivoussuunnitelma, ja työlle sovitaan hinta. Käytännön työssä kouluttamaton ja vähemmän motivoitunut siivooja on kohteessa yrityksensä ainoa edustaja, joka ottaa vastaan valituksia huonosta ja hätäisesti hoidetusta siivouksesta. Vaikka sopimuksessa lukisi mitä, niin asiakkaan työntekijät odottavat päivittäistä hyvää siivousjälkeä. Eivät he tiedä tai muista roskakorien tyhjennyspäivää, ja he eivät ymmärrä miksi nurkassa oleva kahvitahra pysyy siinä vielä kuivamoppauksen jälkeenkin. Heidän mielestään siivooja on vain huono tai laiska, ja silloin on turha puhua sovittujen tavoitteiden kunnioittamisesta mitään.

Vuonna 1905 perustettu Lassila & Tikanoja on suomalainen pörssi-yhtiö, joka on erikoistunut ympäristöhuoltoon sekä kiinteistöjen ja laitosten ylläpitoon Itämeren alueella. [...] Vuonna 2006 L&T:n liikevaihto oli 436 milj. euroa. L&T:n palveluksessa on yli 8600 ammattilaista, joista Suomen ulkopuolella työskentelee 2100 henkilöä. Liikevaihto kasvoi vuodesta 2005 vuoteen 2006 15,5 %. (Kiinteistöpalvelut 17.9 %). Tulos kasvoi kokonaisuudessa 30 %.

(L&T:n verkkosivut)

Siivousfirmat kasvavat lähinnä yritysostojen myötä, ja toimintaa pyritään laajentamaan myös ulkomaille. Monialayrityksissä saatetaan tehdä uhkarohkeita osakekauppoja, joiden tappiot maksetaan vakaasti kulkevalla siivoustyöllä. Tulos kasvaa, mutta työntekijöitä ei palkita rahallisesti tai työolosuhteita helpottamalla.

Tavoitteet: Kannattava ja kilpailukykyinen sijoituskohte, haastava ja turvallinen työpaikka, luotettava yhteistyökumppani ja hyvä yrityskansalainen. Tavoitteet saavutetaan: tuottamalla lisäarvoa asiakkaille, jakamalla valtaa ja vastuuta

organisaatiossa ja huolehtimalla kannattavan kasvun jatkumisesta. (L&T:n verkkosivut)

Bisnespuheessa firmoja markkinoidaan luotettavina sijoituskohteina ja turvallisina, sekä vastuullisina yrityskansalaisina. Työntekijälle vastuu tarkoittaa lähinnä vastuuta omasta pärjäämisestään, ja vahinkojen sattuessa niistä vastaamisesta.

Strategia: L&T:n menestyksellisyysmittarina pidetään ensi sijassa kannattavuutta. [...] Kiinteistöpalvelut on alallaan toiseksi suurin toimija Suomessa. [...] L&T pyrkii erottumaan kilpailijoista laadukkaalla työllä ja korkeatasoisilla tuotannonohjausjärjestelmillä. Tärkeänä keinona saavuttaa tämä tavoite on palvelujen tuotteistaminen valituille asiakasryhmille. (L&T:n verkkosivut)

Osakkeenomistajille tuottavuus on tärkeintä, vaikka se revittäisiin jonkun toisen selkänahasta. Matalapalkkaisuus onkin erittäin systemaattinen, tarkoin laskettu ja varjeltu mekanismi, jolla pääoma säästää työvoimamenojaan (Hytönen & Roos 1975, 10). Laadukas työ korkeatasoisine ohjausjärjestelmineen on puolestaan myyntipuhetta asiakkaiden suuntaan, joiden kehutaan olevan vieläpä valittuja. Palveluiden tuotteistaminen puolestaan antaa takeet työntekijästä riippumattomasta lopputuloksesta, mikä on mielestäni mahdottomuus. Palveluammattissa työntekijällä on ratkaiseva vaikutus työn laatuun. Eiväthän kaikki kampaajatkaan leikkaa asiakkaiden hiuksia samalla tavalla tai vaatemyyjät paneudu asiakkaan sovituspulmiin samalla intensiteetillä.

Asetamme toiminnallemme tavoitteita kaikilla tasoilla sekä mittaamme ja arvioimme suorituskykyämme säännöllisesti [...] Erinomainen taloudellinen suorituskyky saavutetaan asiakaslähtöisen toimintamallin, prosessien johtamisen, henkilöstön kehittämisen ja kriittisten osaamisten rakentamisen sekä pitkän tähtäimen strategioiden ja investointien avulla. (ISS:n verkkosivut)

Myyntipuheessa ja strategioissa puhutaan ”meistä” toimijoina ja suorittajina. ”Meidän” suorituskykymme tarkoittaa kuitenkin siivoojan suorituskykyä, sillä vain hän on siivoustyössä se varsinainen ja ainut toimija. Taloudellinen suorituskyky merkitsee halpuutta asiakkaalle, ja kriittisellä osaamisella pyritään

karsimaan turhiksi koetut työsuoritukset pois. Siivoojan halutaan viettävän työkohteessa vain lyhyen, mutta tehokkaan hetken, mikä ei luonnollisestikaan ole hänen etunsa, vaan työnantajan ja asiakkaan.

Siivousyritykset syyllistyvät siivoojan näkökulmasta katsottuna silkkään ahneuteen maksaessaan pientä palkkaa työntekijöille. Kulut pyritään pitämään muutenkin mahdollisimman pieninä maksamalla minimaalisia lisiä. Suorittavan portaan koulutukseen ei panosteta ja laitehankinnoissa, sekä pesuainekuluissa säästetään. Pörssiyrityksissä liikevoitto on kiinteä prosenttiluku, jolla sijoittajat ja osakkeenomistajat pidetään tyytyväisinä. Asiakkaille tarjotaan halpoja sopimuksia, sillä kilpailu on kovaa, ja asiakas on aina valmis vaihtamaan halvempaan firmaan. Tässä asiakkaan, yrityksen ja työntekijän kolmiodraamassa siivooja on häviö, kun hänen työpanostaan myydään halvalla. Halvaksi sai tuntea itsensä etenkin tilipäivinä laskuja maksaessa, kun elämiseen ei jäänyt yhtään ylimääräistä, ja töihin piti jaksaa raahautua jälleen seuraavana aamuna.

3.7 Siivoojalle ylpeys on voimauttava asenne

Liisa kertoo antaneensa potkut Tarulle, sillä tämä oli hänen mielestään laiska ja näytti jatkuvasti nyrpeätä naamaa pilaten toistenkin työntekofitilikset. Taru kuulemma jutteli vain kaverilleen Marille, eikä heidän yhteistyöstä jatkuvan höpötyksen takia sitten tullut mitään. Mari sen sijaan saa jatkaa työssä, sillä hän on Liisan mukaan ”tolkun immeinen”. Jäin miettimään mitä Liisa mahtoi tuolla määritelmällään tarkoittaa. Molemmat tytöt olivat 19-vuotiaita ja kumpikin oli aloittanut siivoustyön vasta paria kuukautta aiemmin lopetettuaan ammattikoulun kesken. Molemmat tekivät työtään kännykkä toisessa kädessä ja jatkuvasti tupakkatauoilla juosten. Asiaa pohdittuani tulin siihen tulokseen, että Marin luontainen iloisuus ja valmius tehdä töitä heti käskystä veivät voiton Tarun juroudesta ja hieman laiskanpulskeasta olemuksesta. Hän oli siis pomon mielestä ”tolkun immeinen”.

Työnantajan ja asiakkaan mielestä hyvä siivoaja on palvelualtis ja ahkera jokapaikanhöylä. Hän lähtee heti hymyillen toteuttamaan asiakkaan lisäpyyntöjä, ja tottelee esimiestä, vaikka itse tietäisikin paremmin, miten työn saisi hoidettua tehokkaammin. Hyvä siivoaja ei näy, eikä hänen käyntiänsäkään huomaa muuten kuin puhtauteina ja järjestyksenä. Yritys antaa verkkosivuillaan jopa sanat siivoajan suuhun siitä, millainen hän asiakkaalle lupaa olla:

Arvoja: Oivallan yhteisen edun, olen esimerkkinä, arvostan ja kuuntelen, teen kerralla oikein, onnistun ja parannan. (L&T:n Verkkosivut)

Siivoajan oletetaan ”puhaltavan yhteiseen hiileen”, vaikka hän on asiakkaan luona ollessaan vieraan firman edustaja ja omassa firmassaan yksinäinen kenttätyöläinen. Yhteisen edun oivaltaja ymmärtää olla nöyrä ja joustava, mutta samalla fiksu palvelija sekä firmalleen, että asiakkaalle. Yhteisestä edusta puhuminen on mielestäni hieman tekopyhää, sillä etu on lähinnä yrityksen ja asiakkaan. Työntekijän etu on palkka ja työsuhteen jatkuminen. Ylimääräiseen työhön paneutumiseen energiaa ei usein enää riitä, vaikka palvelualalla tätä toivotaankin. Tilapäisesti rahan vuoksi työtä tekevä palvelutyöläinen ei aina ole innostunut työstään ja sen kehittamisestä. Kuten Siltala (2004, 194) osuvasti toteaa, ei parin tunnin kassavuorolainen välttämättä ole järin sitoutunut työpaikkaansa: ”ei se jaksa, ei se kerkee, eikä se halua tietää.”.

Hyvin hoidettu kiinteistö saa ihmiset viihtymään ja tekemään työnsä tehokkaammin. [...] Teollisuussiivous: Asiakkaan saaman hyödyn varmistamiseksi pyrimme aina siivouksen ja puhdistustöiden integroimiseen osaksi asiakkaan tuotantoprosessia. Luotettavasti, kustannustehokkaasti ja joustavasti. (L&T:n verkkosivut)

Yllä olevalla verkkosivujen mainoslauseella pyritään mielestäni lähinnä vetoamaan asiakkaan haluun säästää kuluissa, ja toki hän haluaa saada parhaan tehon irti myös omista työntekijöistään tarjoamalla heille viihtyisän ja siistin työympäristön. Toisaalta asiakas ei halua siivoajan keskeyttävän työllään heidän työprosessejaan. Viihtyisässä työympäristössä voi keskittyä työn tekemiseen ilman, että sotkuisuus ja tunkkainen ilma vaivaavat. Tällä mainoslauseella kohotetaan siivoajan arvoa, kun hän nousee välttämättömästä pahasta osaksi taloudellista voittoa. Kustannustehokkuus tarkoittaa halpaa hintaa joustavuuden ollessa lähinnä siivoajan polvissa.

Reilu+ palvelu: Toteutuksessa korostuu koulutettu, itsenäisesti toimiva henkilöstö, joka arvioi tarpeen ja valitsee menetelmät, joilla sovittuun lopputulokseen päästään järkevästi ja ympäristöystävällisesti. (L&T:n verkkosivut)

Pääsin mukaan erään suuren siivouskohteen käynnistykseen. Asiakas halusi tarjouskilpailun myötä vaihtaa halvempaan yritykseen, ja hintaa voitiin laskea käytännössä vain teettämällä työt vähemmällä henkilömäärällä sekä kevyemmällä siivouksella. Kullekin siivoojalle annettiin noin 2 000m² päivittäin siivottava alue, johon sai käyttää aikaa 7,5 tuntia. Kullekin alueelle laadittiin viikko-ohjelma, jossa osa toimistoista, vessoista ja käytävistä siivottiin tiettyinä päivinä ja tarkastussiivottiin toisina päivinä. Suunnitelma näytti paperilla hyvältä, mutta käytännössä yksikään siivooja ei suoriutunut työstään vaaditussa ajassa, ja asiakkaalta sateli tauotta valituksia tekemättömistä töistä. Toimistoväen mielestä siivous oli mennyt huonommaksi, sillä pölyisyys lisääntyi, ja roskakoreja tyhjennettiin harvemmin. Mennessäni seuraavana kesänä tekemään kohteeseen vahauksia sain havaita, että kohteessa aloittaneista siivoojista oli enää vain yksi jäljellä. Muut kolme olivat työstä tarpeekseen saaneina hakeutuneet muihin töihin.

Yritykset ymmärtävät, mitä hyvä ammattitaito on ja että sitä tarvitaan:

Hyvän ammattitaidon ominaisuuksia ovat alan tekninen hallinta ja joustava asiakaspalvelu. (SOL:n verkkosivut) Hyviä palveluita ei synny ilman ammattitaitoa ja aitoa palveluhenkisyttä. (ISS:n verkkosivut)

Yritys lupaa tarjota asiakkaalle ammattitaitoisia ja palveluhenkisiä työntekijöitä, mutta miten lukiolaistyyttö tai umpiväsynyt toiselle alalle kouluttautunut yksinhuoltaja voisi olla ammattitaitoinen ja palveluhenkinen siivoaja? Firmojen pitäisi kouluttaa työntekijät muutenkin kuin vain näyttämällä kiireessä siivouskomeron sijainnin ja siivottavan alueen. Palveluhenkisyttä puolestaan voitaisiin nostaa maksamalla työn arvostuksesta kertovaa palkkaa. Yritykset antavat mainoksissaan ymmärtää, että heille sekä asiakkaalle ammattitaitoinen työntekijä on arvokas. Sen osoituksena työntekijän pitäisi saada henkilökohtainen rahallinen palkinto tai edes sanallista arvostusta ponnistuksistaan. Palkka kertoo kuitenkin molempien osapuolten siivoojaa kohtaan

tuntemasta arvostuksen puutteesta, kun se jätetään pieneksi. Näin syntyy vain ristiriitaa, kun ei voi uskoa siihen, mitä myy (Hochchild 2003, 155).

Arvot: Rehellisyys – me kunnioitamme. Keskustelemme asioista avoimesti ja pidämme kiinni sovitusta; Yrittäjyys – me toimimme: Olemme sitoutuneet toimimaan asiakaslähtöisesti, ammattitaitoisesti ja tehokkaasti. Teemme päätöksiä ja toimimme; Vastuu – me otamme vastuun: Otamme vastuun asiakkaistamme, toisistamme ja ympäristöstä; Laatu – me toimitamme: Asiakkaan saama arvo toteutetaan sitoutuneen henkilökunnan, korkean ammattitaidon ja parhaiden menetelmien avulla. Noudattamalla meille kaikille ISS:läisille yhteisiä arvoja asiakkaamme luottavat meihin. (ISS:n verkkosivut)

Hyvä siivooja on luotettava ja nöyrä puurtaja, joka hiljaisista moitteistaan huolimatta ei jätä työnantajaansa tai asiakasta pulaan. Hyvä siivooja on nainen, jolla on sisäisesti rakentunut hoivavastuu, josta hän ei lipsu. Hän tietää, mitä häneltä odotetaan, ja vaikka annetut olosuhteet eivät mahdollistaisi tavoitteiden saavuttamista, niin omalla nokkeluudellaan ja vastuunkannollaan hän saavuttaa ne. Eräänlainen ylpeyden aihe voi olla tottelevaisuus, josta voidaan todeta, että ”ei ole koskaan tarvinnut sanoa”. Työntekijä voi kokea ylpeyttä siitä, että hän oppii, painaa mieleensä, muistaa ja tottelee heti ensimmäisestä sanomisesta (Kosonen 2003, 88).

Kävin eräässä tyylikkäässä konttorissa kiillottamassa kuparisia oven kahvoja ja samalla tutustuin paikan siivoojaan. Hän kehui taloa hienoksi, ja esitteli minulle muun muassa henkilöstöä sekä vieraita varten rakennetun saunaosaston ja kuntosalin. Työpäivän päätteeksi kyselin, mihin likaiset rätit voi jättää pestäväksi. Menin aivan sanattomaksi, kun siivooja pakkasi ne reppuunsa, ja sanoi vievänsä ne kotiinsa pestäväksi, linja-autolla. Vaikka talo oli hieno, niin siivousvälineistä vastasi siivousfirma, eikä sen intresseihin kuulunut pesukoneen hankinta. Siivooja ei omalta osaltaan halunnut vaikeuttaa hienon organisaation pyörimistä räteistä muistuttamalla, joten hän vei pyykkiä pestäväksi kotiinsa. Pesuaineista sentään maksettiin korvaus.

Palkitsemme työntekijät, joilla on näyttöä yrittäjähenkisestä, tavoitteiden- ja peruseriaatteidemme mukaisesta työskentelystä. (ISS:n verkkosivut)

Miten siivooja voi antaa näyttöä yrittäjähenkisyydestä, ja miten hän saavuttaa firman asettamat tavoitteet ja peruseriaatteen? Yrittäjähenkisyys on ilmeisesti sitä, että työntekijä jaksaa tehdä työtä, vaikka välillä tulee vastoinkäymisiä. Virallista palkintojärjestelmää ei ole, joten palkkion antaminen on helppo sivuuttaa. Tämäkin mainoslause lienee kohdistettu lähinnä asiakkaille, jotta he luulisivat firmojen kannustavan työntekijöitään parempiin suorituksiin. SOL-yritystä tutkinut Paalumäki (2004, 74) siteeraa osuvasti vuonna 1998 *Talouselämä*-lehdessä ollutta artikkelia, jossa kirjoitettiin SOL-yrityksestä seuraavanlaisesti: ” SOL-palvelut on kiistatta siivousalan tunnetuin yritys. Korkea profiili luo imagoa, mutta sillä on myös riskinsä. Jos yhtiön teesit eivät lattiatasolla toteudukaan, asiakkaan pettymys on suuri.”. Uskaltaisin väittää, että pettymys voi olla suuri myös siivoojalle.

Liisan kännykkä soi ja siellä on eräs kiukkuinen vakisiivooja, joka pyytää käskemään vahauskeikalle tulleen Tiinan ja Marin pois. Hän tekee homman mieluummin itse, sillä tytöt eivät hänen mielestään ole tarpeeksi hyviä. Kysyn seuraavana päivänä Marilta mikä meni pieleen ja hän kertoo, että vakisiivoojan mielestä vanha vaha olisi pitänyt poistaa lattiasta kontaten ja skrapalla rapsuttaen. Kerrankin Liisa oli puolustanut tyttöjä ja sanonut, ettei meillä hommia enää sillä lailla hoideta.

Kentällä törmäsin myös työlleen omistautuneihin siivoojiin, jotka mustasukkaisesti vahtivat kohdettaan. Pienen katastrofin paikka oli silloin, jos he sattuivat sairastumaan, ja työhön tarvittiin tuuraajaa. Loman aikana ”kaikki oli jätetty tekemättä tai tehty väärin”, ”välineet rikottu tai hävitetty” ja muutenkin ”koko paikka oli ihan riipin raapin.” Siivoustyö ei ole kiitollista, sillä työn jälki katoaa kun tiloja taas käytetään. Kiitos tehdystä työstä täytyy antaa itse itselleen, ja se täytyy ansaita päivittäin uudelleen. Homma karkaa käsistä, jos joku muu tulee sotkemaan kuviot tai pahimmassa tapauksessa toinen saattaa tehdä työn yhtä hyvin tai jopa paremmin.

Keikkasiivouksen suurimpia nautintoja olikin ”mennä laittamaan paikat kuntoon” jonkun omasta mielestä kykenemättömän siivoojan jäljiltä. Terveellistä oli kylläkin tunnustaa itselleen, ettei hyvää tasoa olisi jaksanut pitää yllä pidemmän päälle itsekään. Samoja tiloja siivotessa lialle tulee sokeaksi ja pinttyneistä tahroista tulee tilaan kuuluvia jälkiä, joihin ei enää kiinnitä huomiota. Samoja liikeratoja

rutiininomaisesti toistettaessa tulee helposti pyyhkäisseeksi aina samat kohdat kiinnittämättä huomiota muuhun.

Pääkadulle avataan uusi viihderavintola aikuiseen makuun. Se on saneerattu vanhaan vaatemyymälään ja remontin aikataulu on venähtänyt pahasti. Avajaisvieraat ovat tulossa illalla kello kuusi ja paikalla rakennetaan vielä aamulla täyttä häkää. Mari ja minä menemme raivaamaan rakennusjätteitä ja pesemään vessojen kaakeleita jatkuvasta poraamisesta ja maalareiden tiellä olemisesta huolimatta. Omistaja kiertelee kannustamassa kaikkia työntekijöitä, vaikka kylmä hiki kimaltelee hänen otsallaan. Tuntia ennen avajaisia homma alkaa näyttää lupaavalta ja omistaja korkkaa aidoksi mainostamansa shampanjapullon, josta alkaa tarjoilla maljoja työntekijöille. Marin ja minut hän tosin ohittaa sujuvasti – emme ilmeisesti ole juoman arvoisia. Siitä hyvästä käytämme oman käden oikeutta ja ruuttaamme surutta soodavettä hanasta laseihimme, kun henkilökunta ei näe.

Siivooja saattaa käydä hiljaista vastarintaa häntä hyväksi käyttävää työyhteisöä vastaan. Hän saattaa jättää pöntöt harjaamatta ja ruiskuttaa sinne vain pesuainetta raikasteeksi, jos näkyvää likaa ei ole. Rätin sijaan hän voi kiillottaa hanat käsipaperilla veteen koskematta ja syödä pipareita kahvihuoneen pöydältä. Omavaltaisuudella voi pienillä teoilla saada tunteen siitä, että pystyy itse päättämään valinnoistaan. Pomo voi antaa vaikka mitä määräyksiä, mutta ilman valvovaa silmää työn voi hoitaa miten parhaakseen näkee, ja yrittää kerätä pieniä bonuksia siinä sivussa. Aikaa voi yrittää ottaa haltuunsa työkavereiden kanssa jutustelemalla, mikä onkin Käyhkön (2006, 217) mukaan työn merkityksettömyyden ja yksitoikkoisuuden merkittävä vastustamisstrategia. Barbara Ehrenreich (2003, 36) puhuu puolestaan tupakkataukojen merkityksestä, sillä hänen sanojensa mukaan työtä tehdään muiden hyväksi, mutta tupakkaa poltetaan omaksi iloksi

Varasteleva siivooja on työnantajan kauhistus, sillä hänet pitäisi voida luottamuksellisesti päästää yksin työskentelemään asiakkaan tiloihin. Järkevä siivooja tuntee vastuunsa, eikä pilaa omia mahdollisuuksiaan tulevilla työmarkkinoilla. Nöyriltä ja palvelualttiilta vaikuttaviin syntyperäisiin suomalaisnaisiin luotetaan

enemmän kuin vaikkapa miehiin tai maahanmuuttajiin. Heitä ei koeta uhkana, vaan vilpittöminä auttajina, jotka kiitollisina ottavat työn vastaan. Asiakasyrityksessä voi olla tiukatkin turvatoimet ulkopuolisia vierailijoita varten, mutta siivoojaa ei koeta mahdolliseksi yritysvakoojaksi. Vain puolustusvoimille alihankintaa tehnyt yritys teetti minusta turvallisuus selvityksen ja antoi lähetettyön ”esiliinaksi” ikkunanpesukeikalle. Hänen piti tosin hoitaa myös omat työnsä, mutta esimiesten näkökulmasta muodollinen järjestys hoidettiin.

Liisa alkaa savustaa Tiinan ulos työpaikalta siten, ettei anna tälle enää keikkoja. Varsinaisia potkuja hän ei voi antaa, sillä Tiina ei ole enää koeajalla. Hän ei pidä Tiinan tyylistä sanoa omia mielipiteitään työn suorittamisesta ja pahinta kaikista on se, että Tiina ”aukoo päätään” asiakkaiden kuullen. Kysyin Marilta mitä Tiina oli mennyt sanomaan ja hän kertoi edellisviikolla sattuneesta tapauksesta, jolloin Tiina oli hermostunut työpaikalla. He olivat olleet vahaamassa erään kerrostalon rappusten tasanteita, kun paikalle oli tullut kotiinsa haluava miespuolinen asukas. Mari ja Tiina olivat pyytäneet miestä odottamaan puolisen tuntia, että vaha ehtisi kuivua. (Ovessa oli myös aiemmin kiinnitetty lappu, jossa kerrottiin vahauksen ajankohdasta.) Asukas hermostui tyystin odottelusta ja alkoi huutaa ettei häntä kiinnosta paskan vertaa heidän työnsä, vaan hän haluaa mennä kotiinsa. Tiina kirosi ja sanoi takaisin, että se on sitten miehen syy, ettei vahaus onnistu. Myöhemmin siivousfirmaan saatiin kiukkuinen puhelu, kun kyseisen herran vaimo soitti haukkuakseen hävyttömät ja ammattitaidottomat siivoojat.

Hyvä palvelutyöntekijä ei sano asiakkaalle vastaan tai moiti tätä, vaikka siihen miten olisikin aihetta. Maksava asiakas on aina oikeassa ja hänellä on lupa nöyryyttää työntekijää omien negatiivisten mielialojensa mukaan ilman, että työntekijä on oikeutettu puolustautumaan. Rahalla on suurin merkitys liikevoittoa tavoiteltaessa, ja siivoojan mielipiteitä ei tarvitse ottaa huomioon. Tämän asian muistaminen meinasi käydä minulle ylivoimaiseksi, kun olimme vahaamassa erään kerrostalon rapputasanteita.

Oviin oli hyvissä ajoin laitettu ilmoitukset vahauksen ajankohdasta sekä pahoittelut aiheutetusta häiriöstä. Juuri kun saimme viimeisenkin tasanteen valmiiksi, niin kuulimme hissien nousevan ylimpään kerrokseen, josta postinjakaja lähti kävellen laskeutumaan alaspäin. Jokainen tasanne meni pilalle, ja postinjakaja haukkui meidät siitä, että hän meinasi liukastua märällä vahalla ja hänen kengänpohjansa olivat pilalla. Jakajalla oli mielestään meidän työtämme tärkeämpi työ hoidettavanaan, ja posti piti jakaa reitin mukaan, eikä hänellä ollut aikaa jäädä odottelemaan vahojen kuivumisia. Asiakas ei suostunut maksamaan laskua pilalle menneestä työstä, ja firma moitti meitä rahallisesta tappiosta. Miten ihmeessä olisimme osanneet aavistaa postinjakajan työvuorot, kun kukaan keikkaa järjestäneistä esimiehistäkään ei siihen pystynyt?

Olen pitkstä aikaa töissä ja kyselen Marilta miten syksy on mennyt. Hän sanoo, että töitä on ollut aika vähän ja jatkuvasti saa valehdella tunneista, että edes jotain tienaisi. Huomaan itsekkin, että hänen työmoraalinsa on alkanut lipsua, sillä oltuamme töissä vasta muutaman tunnin Mari sanoo, että ei laitetakaan toista vahakerrosta, vaan lähdetään mieluummin kotiin. Taidan näyttää hieman hölmistyneeltä, sillä hän lisää, että Salkkarit alkaa kohta ja pitäisi vielä laittaa työvälineet kasaan ja ajaa kotiin naapurikuntaan. Tunnit hän kyllä lupaa laittaa iltakymmeneen.

Siivooja on usein yksin työpaikallaan, eikä työkavereita ole kuin isoimmissa kohteissa. Houkutus tehdä työt nopeasti pois alta ja häipyä etuajassa paikalta on suuri. Työnantajalla ei pitäisi olla valittamisen aihetta, jos sovitut tehtävät vain tulevat tehdyiksi. Omavaltainen töistä livistäminen on kuitenkin useimmin kuultuja esimiehen valituksen aiheita. Siivoojan työnjälki ei näy pitkään, joten ainoa palkan maksun peruste on hänen työhön käyttämä aika. Työnantaja haluaa siivoojan pysyvän työpaikalla juuri ne tunnit, joista hänelle maksetaan, vaikka työt tulisikin tehtyä nopeammin. Keikkatyössä sen sijaan työhön käytettävää aikaa oli usein vaikea arvioida etukäteen, joten tunnit merkattiin jälkikäteen ja useimmiten yläkanttiin, sillä vain näin saattoi päästä paremmille ansioille.

Usein naiset ovat tunnollisia työtuntiansa merkitsijöitä, ja he pelkäävät etuajassa lähtemisestä kiinni jäämistä. Kulttuurisesta jaosta kertoo hyvin Kortteisen (1992, 140) tutkimus, jonka mukaan metallialalla miestyöntekijöillä on tapana pilkata naisia siitä,

kuinka vakavasti nämä suhtautuvat työnjohdon kulloinkin esittämiin sääntöihin ja määräyksiin. Vastaavasta käytöksestä miesporukassa menisi kunnia. Siivoojat tekevät usein työtä kiireessä, vaikka Barbara Ehrenreichin (2003, 81) sanoin heidän ei pitäisi hosua ja kantaa huolta aikarajoista, kun he kerran saavat tuntipalkkaa.

Käsitykseni mukaan ihmisillä on usein sisäinen tarve saada hyväksyntää ja kunnioitusta tekemästään työstä. Mitä paremmin työnsä pystyy hoitamaan, sitä enemmän voi olla ylpeä ja odottaa kiitosta. Työpaikka pitää voida tuntea omakseen niin fyysisenä kuin sosiaalisenakin tilana, jotta työtä voisi tehdä hyvällä itsetunnolla varustettuna. Kortteisen (1992, 153) mielestä työpaikalle saadaan syntymään oma fyysinen ja sosiaalinen tila vasta sitten, kun työntekijä osaa oman työnsä paremmin kuin työn virallinen johto. Tämä väite toteutuu siivoustyössä siten, että siivoojat eivät pidä esimiehiään arvossa. Varsinaisesta siivoustyöstä nämä ”eivät tiedä mitään”, sillä heidän itsensä ei tarvitse siivota ja he ajelevat vain autolla ympäriinsä. He ainoastaan kontrolloivat siivoojien ajankäyttöä sekä patistavat heitä nopeampaan ja ahkerampaan työntekoon. Itseään kunnioittava siivooja tuntee oikeutensa taukoihin, eikä ilman kädenvääntöä muuta työtapojaan.

Siivoojaksi ryhtyminen on harvoin kenenkään haave tai elämäntavoite. Työhön ajaututaan olosuhteiden pakosta tai sattumalta, kun muitakaan mielekkäitä vaihtoehtoja ei ole. Moni siivooja tuntee olevansa jollain tapaa epäonnistunut elämäntarinassaan. Sennettin (2002, 127) mukaan tämä ole enää vain yhteiskunnan huono-osaisimpien tai kaikkein köyhimpien kohtalo, vaan se on entistä yleisempää myös keskiluokkaan kuuluvien keskuudessa. Enää ihmisiä ei määritellä heidän perheidensä, vaan koulutuksen ja ammatin kautta. Vaikka saisikin hienon koulutuksen, niin työ itsessään voi tuottaa pettymyksen. Kuten Sennett kirjoittaa, niin joustavuuteen liittyvä epävarmuus, syvän luottamuksen ja sitoutumisen puute, tiimityön pinnallisuus ja ennen kaikkea pelko, ettei onnistu tekemään itsestään jotakin, ettei onnistu ”hankkimaan elämää” työnsä kautta, vaivaa ihmisiä (emt. 150). Siivoojanaisten elämän merkitykselliset asiat tapahtuvatkin useimmiten oman kodin ja vapaa-ajan piirissä, toteaa puolestaan Mari Käyhkö (2006, 111). Varjonsa niille kuitenkin langettavat työn vähyys tai sen puute, ylityöt, tuuraukset ja kaksoistyö, jotka hallitsevat ja säätelevät elämää. Siivoustyöstä ei ole itsetunnon pönkittäjäksi.

Silva Tedre (1995, 165) peräänkuuluttaa työntekijöiden kollektiivista identiteettiä. Merkitystä on sillä samaistutaanko omaan paikkaan, ”luokka asemaan” asiakkaiden palvelijana vai kollegoihin ja ammatillisuuteen. Eeva Jokinen (2004, 29) kumppaneineen taas muistuttaa, että itseluottamus, -arvostus ja – kunnioitus voivat syntyä vain sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja sosiaalisissa kohtaamisissa. Tämä onkin haaste yksinään puurtaville siivoojille. Siltala (2004, 14) puolestaan puhuu siitä, kuinka tärkeää työntekijän olisi saavuttaa työssään psykologinen kokemus toimijuudesta. Hallitessaan työtahtiaan ja vapautuessaan tekemään asioita omalla tyyllillään ihminen pääsee päälle kaatuvien paineiden objektista subjektiksi. Siivoojan kykyyn hoitaa työnsä itsenäisesti pitää luottaa, ja hänen itsetuntoaan tulee tukea. Alku ei ole helppo, kun liikkeelle lähdetään hierarkian alimmilta portailta, mutta liike on välttämätön.

Terve ylpeys asianmukaisesti hoidetusta työstä kuuluu kaikille työntekijöille. Siivoojan ei pidä hävetä alhaista asemaansa työhierarkiassa tai hukuttautua roskana pesuvesiinsä. Hänellä on oma tärkeä roolinsa työyhteisössä, vaikka se ei näy tilipussissa, eikä kuulu kiitoksena. Hän on myös oman työnsä asiantuntija, vaikka muut tuntuvatkin usein tietävän siitä paremmin. Hän on oppinut organisoimaan työnsä ja selviytymään siitä kunnialla, vaikka edellytykset ovat olleet huonot ja esimiehen tuki satunnaista. Omat tavat ja tietoisuus oikeuksista antavat hänelle voimaa toimia sinä palvelualan ammattilaisena, jona nykyinen työkulttuuri hänet haluaa nähdä. Turha nöyristely ja palvelijana olo kuuluvat vanhaan maailmaan.

Loppiainen näyttää merkitsevän myös minun töideni loppua. Liisasta ei ole kuulunut mitään pariin viikkoon, vaikka hän lupasi soittaa heti kun töitä olisi tarjolla. Mietin mitähän entisille työkavereilleni mahtaa kuulua. Tiedän, että Ismo ja Niko jatkoivat opintojaan korkeakoululla. Taru, Tiina ja Mari ovat joko saaneet potkut tai irtisanoutuneet itse firmasta. Laitoshuoltajaksi kouluttautunut Masi jatkaa pitkäaikaisten tuurausten tekoa. Parhaiten meistä on pärjännyt Tero, sillä hän oli uhannut vaihtaa firmaa, jollei hänen työ sopimustaan olisi tehty uusiksi. Nyt hän saa palkan vähintään 30 tunnilta viikossa, vaikka ei olisi töissä tuntiakaan. Hän on nopea ja itsevarma työntekijä, joka ilmeisesti kannattaa pitää firmassa myös hiljaisempina aikoina. Hänellä ei ole perhettä ja sen vuoksi hän voi lähteä töihin lyhyellä

varoitusajalla lähes mihin vuorokauden aikaan tahansa. Minun lienee aika päästää irti.

3.8 Siivoustyö vanhan ja uuden työn rajalla

Raija Julkunen julkaisi keväällä 2008 kirjan, jota hän luonnehtii kahdenkymmenen vuoden takaisen väitöskirjansa päivitykseksi. Teoksessa hän tarkastelee niitä muutoksia, joita työelämässä on tapahtunut näiden vuosikymmenten aikana ja kuinka ”vanhasta työstä” on siirrytty ”uuteen työhön”. Julkunen on kiinnittänyt huomiota samoihin muutoksiin, joita itse olen käsitellyt työssäni. Tässä analyysini loppuluvussa peilaankin omaa tulkintaani tämän päivän siivoustyöstä Julkusen väitteisiin.

Vanhan työn tunnusmerkkejä ovat Julkusen mukaan tarkka organisointi, rajallisuus, objektivointi, sääntely, institutionalisointi, ruumiillisuus, kollektiivisuus, kasvottomuus, rutinoituminen, paikallaan pysyvä, eristyneisyys, proletaarisuus, vastakohtaisuus ja palkkatöisyys (Julkunen 2008, 19). Siivoustyö on edelleenkin kaikkea tätä, vaikka yritykset koettavatkin strategioissaan ja mainoksissaan muuta viestittää. Vanhaan työhön liitetään taylorismi, jossa työnjohto ottaa selville aika- ja liiketutkimuksillaan nopeimman ja tehokkaimman suoritustavan ja pakottaa sen sitten jokaiselle työntekijälle työtavaksi (emt. 34). Tayloristisessa mallissa on myös pitkälle eriytynyt työnjohto, esimiehet ja työnsuunnittelijat. Työ pyritään standardoimaan ja kellottamaan, jotta työprosessit saataisiin rationalisoitua (emt. 105). Tehokkuuden nimissä siivoustyötä mitoitetaan ja asiakkaalle pyritään tarjoamaan yhteneväinen laatupaketti, jotta hän voisi vertailla ostamaansa tuotetta muihin tarjouksiin. Työnsuunnittelijat eivät välttämättä ole koskaan tehneet siivoustyötä, vaan he ovat myynnin ammattilaisia.

Uuteen työhön puolestaan kuuluu työn yksilöllistymistä, henkilökohtaistumista, kollektiivisten suojien purkautumista (emt. 12), subjektivoitumista, tietoistumista, kognitiivisuutta, affektiivisuutta, interaktiivisuutta, kommunikatiivisuutta, joustavuutta, liikkuvuutta sekä palkan, että sisällön puolesta, femininisoitumista ja prekaaria (emt. 18). Siivoojista yritetään tehdä palvelutyön ammattilaisia, jotka huomioisivat ensisijaisesti asiakkaan tarpeet. Kuitenkaan siihen ei anneta aikaa, vaan

työksi riittää nopea suoriutuminen rutiineista. Työn vaihtosuhde on huonontunut, kun raadetaan enemmän ja pidempää päivää alhaisemmilla palkoilla ja etuisuuksilla työnantajille, jotka eivät ole yhtä lojaaleja kuin ennen ja töissä, joiden turvallisuus on vähentynyt (emt. 21). Tuntipalkkainen työ pyritään mitoittamaan alakanttiin ja siitä suoriutuminen jätetään työntekijän omalle vastuulle. Työnantajalle ei ole tarpeen sitouttaa siivoojaa yritykseen etuisuuksilla, sillä yritys elää vain tässä hetkessä ja pyrkii ottamaan työntekijästä irti niin suuren hyödyn kuin saa. Yksilöt ovat riippuvaisia omasta kilpailukyvyvystään, itseluottamuksestaan, yhteisön menestyksestä ja globaalien talouden käännteistä (emt. 59). Markkinaehtoisessa taloudessa työnantajien intresseiksi nousevat joustavuus ja työehtojen liikkuvuus, jolloin markkinat tulevat työorganisaatioiden sisään ja tärähtävät suoraan yksilöön (emt. 62).

Kvartaalitalousajattelussa henkilöstöä ei enää nähdä resurssina, vaan kustannuksena (emt. 100). Siivousyrityksen ainoa tapa säästää kiristyneessä markkinatilanteessa on vähentää palkkakustannuksia. Siivoojia palkataan ja erotetaan asiakassopimusten mukaan, ja kaikissa palkkalisissä pyritään säästämään.

Julkisen sanoin elämme jälkiteollisessa palvelu- ja tietoyhteiskunnassa, jossa alkutuotanto ja teollisuustyö ovat vähentyneet ja palvelutyöt lisääntyneet. Palvelusektori voidaan jakaa pohjoismaisen mallin mukaiseen laajaan julkiseen sektoriin ja pohjois-amerikkalaisen mallin mukaiseen matalien palkkojen henkilökohtaiseen palveluun. Suomessa on ollut keski-laajan julkisen sektorin malli, mutta valtioiden ja kuntien karsiessa palveluitaan olemme liukumassa kohti pohjois-amerikkalaista mallia, josta aiheutuu työssäkäyvien köyhien määrällinen lisääntyminen (emt.57–58). Valtio ja kunnat ovat monessa toimipisteessään luopuneet kuukausipalkkaisista siivoojistaan, ja palvelut on ulkoistettu siivousfirmoille halvimman tarjouksen perusteella. Samoin ovat toimineet monet yrityksetkin, kuten eräskin paperitehdas, jossa kävin tekemässä vahauksia. Yrityksen vaihdettua omat siivoojansa siivousyrityksen siivoojiin, olisivat vanhat siivoojat saaneet pitää työnsä uuden työnantajan palveluksessa palkan pudotessa 15 eurosta 8 euroon tunnilta. He jäivät mieluummin ansiosidonnaiselle päivärahalle.

Palvelutyön arvoissa arvostetaan yhä enemmän asiakassuuntuneisuutta, työntekijän uusiutumiskykyä, yhteistyökykyä, osaavuutta, vastuuntuntoisuutta, jatkuvaa oppimista, luovuutta, luotettavuutta, dynaamisuutta ja henkistä kasvua sekä mitataan

asiakastyytyväisyyttä ja tuloksellisuutta. Työpanoksen vastineeksi työnantajat lupaavat tarjota kiinnostavaa työtä ja mahdollisuutta kehittää omaa osaamistaan sekä markkinakelpoisuuttaan (emt.65–66). Uudessa palvelutyössä työntekijä on kuin pieni yrittäjä suuren yrityksen muodostamassa helminauhassa. Hän on yhä enemmän vastuussa onnistumisestaan tai epäonnistumisestaan työssä. Asiakaskeskeisyys ja vastuu näkyvät Julkusen mukaan esimerkiksi siten, kuinka hotellihuoneista voi löytää lapun, jossa lukee ”tämän huoneen on valmistanut sinulle *Liisa*” (emt. 197). Minäkin olen laittanut nimikirjainpuumerkkini marketin vessan siivouskontrollilistaan, vaikka esimerkiksi firman leima olisi ollut yhtä pätevä ja listaa olisi voitu säilyttää asiakasyrityksen työnjohdon tiloissa.

Vanhassa työssä työntekijää suojasivat turvainstituutiot, kuten ay-järjestäytyminen, yleissitova työehtosopimus, irtisanomissuoja, työaikalaki, työturvallisuuslaki, työterveydenhuolto, yhteistoimintalaki ja työttömyysturva (emt. 59). Uudessa työssä nämä turvaverkot ovat alkaneet rapautua, kun työnantajat esittävät ehdoiksi joustavuutta palkan suhteen, liikkuvuutta alueellisesti ja ammatillisesti, sekä mukautumista työvoiman määrään ja työaikaan (emt.106). Siivoojien järjestäytymisaste on erittäin alhainen, eikä erillään työskentely paranna yhteenkuuluvuutta tai asioiden ajamisen mahdollisuutta. Vanhan työväenliikkeen tapaista liikehdintää tuskin on odotettavissa, sillä Julkusen sanoin vihan, vääryyden ja epäoikeudenmukaisuuden tunteet ovat mobilisoineet kollektiivisia liikkeitä, mutta pelko, häpeä ja syyllisyys taas ehkäissee niitä (emt.144). Harva tuntee ylpeyttä siivoojan ammatista ja pitää siksi matalaa profiilia järjestäytymisen suhteen.

Yhteiskunnassa työvoima jakaantuu ydintyövoimaan ja reunatyövoimaan, johon kuuluvat esimerkiksi osa-aikatyöntekijät ja vuokratyövoima. Prekariaatilla tarkoitetaan epäsäännöllistä elämää taloudellisesti turvattujen ja oikeudellisesti suojattujen elämänmuotojen rajamailla elävää työntekijäjoukkoa. Heidän elämäänsä varjostavat epävarmuus, häilyvyys, väliaikaisuus, toisten armoilla oleminen ja kollektiivisesti sovittujen työ- ja sosiaaliturvaehtojen ulottumattomissa eläminen (emt. 112). Siivoustyö on usein tilapäistä talouden paikkailua ja ”elämän odotushuoneessa” olemista, kuten Julkunen maalailee.

Julkunen listaa tämän päivän huonoksi roskatyöksi monen palvelualan työn, joita tekee uusi työväenluokkainen palvelijaluokka. Roskатыötä löytyy siivouksesta, marketeista, pikaruokapaikoista, puhelinmyynnistä, vartioinnista, provisiopalkkaisesta myyntityöstä, kotiapulais- ja hoivatyöstä, sekä muusta henkilökohtaisesta palvelutyöstä. Yhteistä näille töille on se, että niitä tekemällä ei voi tulla kunniallisesti toimeen. Pohjoismaissa voi vielä valita työttömyyden, mutta kuinka kauan, kysyy Julkunen (emt. 200). Suomessakin on alettu vaatia työntekoa vastineena työttömyysturvasta ja toimeentulotuesta, sillä tukien katsotaan passivoivan niihin oikeutetut. Roskatöiden riittämätön toimeentuloturva on kuitenkin osoitettu tilastojen avulla ja suuri osa esimerkiksi siivoojista saa palkan lisäksi tukea toimeentuloonsa.

Hyvänä työnä Julkunen pitää vaihtelevaa ja monipuolista työtä, jossa on mahdollisuus kehittää taitojaan ja itseään sekä käyttää ammattitaitoaan ja harkintaa. Hyvässä työssä työntekijällä on myös vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä sekä työyhteisöönsä ja siinä on vuorovaikutusta sekä sosiaalista tukea (emt. 10). Tämä on subjektiivista, joka pitää sisällään luovaa työkykyä, suostumusta ja vastarintaakin (emt. 31). Subjektivoituneessa työssä työ muuttuu yhä enemmän riippuvaiseksi työn tekijästä, eli toimivasta subjektista ja hänen persoonastaan (emt. 119). Siivoustyössä tämä voisi tarkoittaa sitä, että siivoojalle annetaan vastuu työstä ja aikaa sen kunnolla hoitamiseen. Paremmalla palkalla hän kokisi olevansa arvostettu työntekijä, ja hänen osaamisensa muuttuisi yritykselle sekä asiakkaalle voimavaraksi. Julkusen mielestä subjektiiviteetti on myös ammattitaitoa, ammattiyhpeyttä, merkityksenantoa, elettyä kokemusta, sekä myönteisiä ja kielteisiä tunteita (emt. 164). Siivooja pitäisi ottaa oman alansa asiantuntijana, johon kannattaa panostaa ja, jolla on oma tärkeä merkityksensä työyhteisön hyvinvoinnissa.

4 LOPPUPÄÄTELMIÄ

Olen tutkimuksessani analysoinut kenttäkokemuksiani siivoustyöstä ja samalla pyrkinyt liittämään havaintojani yleisempään keskusteluun nykypäivän muuttuneesta työstä. Pidän tutkimustani sikäli onnistuneena, että uskon tutkimukseni tuoneen uutta tietoa siivousalasta ja sen käytännöistä siivoojan näkökulmasta. Autoetnografia on sopiva metodi tunteita analysoitaessa, vaikka asioiden perinpohjaiseen ymmärtämiseen se ei yksin riitä. Tutkimuksen taustoittamiseen olisin kaivannut jotain tilastollista menetelmää, sillä nyt minulta meni vuosia pienten yksityiskohtien kalasteluun ja kokonaisuuden hahmottamiseen. Olisin halunnut tietää enemmän ihmisten taustoista ja niistä syistä, miksi he olivat siivoojiksi ryhtyneet. En saanut hankittua tarkkaa tilastotietoa siivoojien sukupuolesta, iästä, etnisestä taustasta ja koulutuksesta, sillä yritykset eivät näitä tietoja tilastoi. Tässä olisi mielestäni kiinnostava tutkimusaihe, sillä esimerkiksi maahanmuuttajat ovat kasvava joukko siivousalalla. Henkilökohtaisesti minua kiinnostaisi myös tietää moniko siivooja on urapolullaan epäonnistunut ja muun alan koulutuksen saanut työntekijä.

Tutkimuksen tekeminen on ollut antoisaa, sillä analysoimalla omia syrjinnän kokemuksiani olen voinut nähdä metsän puilta ja asettaa kokemukseni oikeisiin mittasuhteisiin. En ole ollut kokemuksineni yksin, minkä huomasin oppiessani käyttämään muiden siivoojien kanssa käydyissä keskusteluissa tiettyjä avainlauseita, joiden avulla sain heidät kertomaan omista vastaavista kokemuksistaan.

Siivoustyö on monenlaisen syrjinnän näyttämö. Eräästä asiasta kuitenkin huomaan jankuttaneeni yhä uudelleen ja se on huono palkka. Perustelen tätä kuitenkin sillä, että töihin mentäessä kaiken takana on siitä saatu rahallinen korvaus. Ihminen tarvitsee rahaa taatakseen oman ja huollettaviensa toimeentulon, maksaakseen velkansa ja tehdäkseen isompia hankintoja. Työhön voi motivoida myös henkisen pääoman kasvattaminen, mutta se tuskin koskee siivoustyötä, joka on enemmän rutiinityötä. Työntekijät myyvät aikaansa, ja mitä suuremman korvauksen siitä saa, sitä suurempi voittaja on. Siivoojat kuuluvat häviäjiin.

Siivousyritykset haluavat antaa itsestään kuvan nykyaikaisina ja joustavina liikeyrityksinä, mutta uudistukset eivät ulotu siivoojiin saakka, vaan he tekevät työtä

perinteiseen tapaan kontrolloidusti ja kiireellä. Työtä on tarjolla markkinoiden nousujen sekä laskujen mukaan, ja siivoojat palkataan lennosta ilman koulutusta. Ammattitaidoksi riittää halu tehdä työtä tarjotuilla ehdoilla sekä ahkera työote ja liikkuva ruumis. Työ on usein osa-aikaista tai määräaikaista, sillä siivoojaa tarvitaan asiakaskohteessa harvoin täyspäiväisesti, ja tarjousten perusteella saatu siivoussopimus voi hetkessä vaihtua halvempaan. Joustavan työajan nimissä siivoustyötä tarjotaan nuorille, opiskelijoille, äideille, maahanmuuttajille ja ikääntyneille, sillä heillä on usein tarvetta sovittaa työntekoaan muihin elämäntilanteisiinsa. Yritykset haluavat palkata työntekijöitä tekemään heille tulosta, eikä heillä ole intressiä panostaa työntekijöihin, sillä uusia on aina tulossa. Uuden työn kuvaan kuuluu yritysimage, jossa yritys näyttäytyy asiakkaille retorisenä ”meinä”, jotka ovat valmiita palvelemaan asiakasta yksilöllisesti, laadukkaasti ja asiantuntevasti. Analyysissäni olen kuitenkin osoittanut, että mitään ”meitä” ei ole, vaan kentällä siivoaa usein yksinäinen, huonosti opastettu, ammattitaidoton tilapäistyöntekijä, joka miettii alan vaihtoa.

Siivooja tuntee usein olevansa alemmaa luokkaa kuin työyhteisön muut työntekijät, sillä hänet leimataan likaisen ja huonosti palkatun ruumiillisen työn vuoksi häviäjäksi. Sukupuoli, ikä ja etninen tausta ovat omalta osaltaan luomassa alempaan hierarkialuokkaan kuulumisen tunnetta. Siivooja tuntee usein olevansa köyhä ja uupunut puurtaja, jonka ruumista kolottaa ja mieltä hävettää yksitoikkoinen, raskas ja tylsä työ. Hän on voinut minun tapaan valita joustavan ja epätavallisia työaikoina tehtävän siivoustyön muiden sitoumuksiensa, kuten opiskelun tai äitiyden vuoksi tai sitten hänellä ei maahanmuuttajana tai ikääntyneenä ole muita ansaintamahdollisuuksia. Siivoustyö on alhaisesta statuksestaan huolimatta helppo valinta naisille myös siksi, että siivouksen katsotaan kuuluvan naisten luontaisiin taipumuksiin ja osaamiseen. Köyhien naisten oletetaan myös olevan nöyriä palvelijoita asemansa puolesta ja ottavan huononkin työn ilolla vastaan. Naisten työntekoon liittyy usein myös altruismi, jolloin naistapaisuuden mukaan naiset hakeutuvat töihin, joissa hoivataan muita ihmisiä, ja työtä tehdään koulutuksen sijaan persoonalla. Naisilla on myös usein vahva vastuurationalisuus työyhteisössään, jolloin he katsovat velvollisuudekseen työskennellä omilla ääri rajoillaan ja huonoillakin työehdoilla toisten hyväksi.

Analyysissani olen pyrkinyt tuomaan esiin siivousyrityksen ja asiakkaan ennakkoluuloisen suhtautumisen siivoajaan. Häntä pidetään lähtökohtaisesti alempiarvoisena ja jopa hieman tyhmänä, kun hän ei ole päässyt tai älynnyt hakeutua parempaan työhön. Työpaikan lausumattomissa tunnesäännöissä on määritelty se, kuka saa tuntea ja mitä. Maksava asiakas on aina oikeassa, vaikka hänen vaatimuksensa tai moitteensa olisivatkin kohtuuttomia. Työpaikan hierarkiassa siivoaja on se alin lattianluuttuaja, jonka tunteita kenenkään ei tarvitse ottaa huomioon. Hän kuuluu jätesäkkeineen ja pesuvesineen likaan, jolta muut yrittävät ummistaa silmänsä. Työpaikan muita työntekijöitä tutummaksi hänelle tulevat ne fyysiset tilat, joita hän työkseen hoitaa. Siivoajaan ei myöskään tutustuta työpaikoilla, sillä hän liikkuu paikasta toiseen vauhdikkaasti, ja saattaa vaihtua uuteen yhtiö vauhdikkaasti.

Yhteiskunnassa vallitseva työelämän sukupuoleen perustuva segregatio on pitänyt naiset ja miehet omissa töissään. Perinteisesti siivousala on ollut naisten työtä, mutta uusien alaluokkien myötä sitä tekevät myös nuoret miehet ja maahanmuuttajat ainakin suurissa kaupungeissa. ”Naisten työt” on usein huonosti palkattuja ja huonosti arvostettuja töitä, jotka usein liittyvät reproduktioon eli ylläpitotöihin. Palvelualan kasvun myötä työelämä kotitöistyy ja femininisoituu, mikä johtaa esimerkiksi siihen, että erilaiseen ruuanlaittoon, siivoukseen ja hoivaamiseen liittyvät työt lisääntyvät. Koulutettu ja ammattitaitoinen ydintyövoima tarvitsee tuekseen laajaa palvelusektoria, jossa menestyksen takaavat koulutuksen sijaan oikea asenne ja persoona. Siivoajan oikea asenne on nöyryys ja palvelualltius, minkä analyysissani olen tuonut esiin.

Siivousala on pakostakin suurten muutosten edessä. Ala on suuri työllistäjä, ja siivoajia on paljon, vaikka työehdot ovat huonot. Olenkin tutkimuksessani kiinnittänyt huomiota myös siihen, kuinka huonosti siivoajat ovat järjestäytyneet. Joukkovoima on edelleen paras ase työntekijöiden oikeuksia ajettaessa, mutta siivoajat eivät näy onnistuneen tässä kovinkaan hyvin. Muistan, kuinka syksyllä 2007 oli taas uusien työehtosopimusneuvotteluiden aika. Työntekijäosapuolen edustaja PAM ei ollut tyytyväinen neuvottelujen kulkuun, mikä innoitti joitakin siivoajia ja kiinteistöhuoltajia spontaaneihin lakkoihin. Työnantajapuoli luonnollisesti paheksui

lakkoilua, mutta esimerkiksi Aamulehdessä¹ haastateltu Ikaalisten kylpylän johtaja kiitteli lakon vähäisiä vaikutuksia. Siivoojien työt kylpylässä alkavat päivittäin kello 4.30 ja kyseinen lakko alkoi kello 13. Ainakin minun laskuoppini mukaan ulosmarssi alkoi siis työnantajastävällisesti vasta siivoojien työajan jälkeen.

”Ei työvoimapulaa, vaan pulaa niistä, jotka suostuvat tekemään sillä palkalla”, otsikoi Aamulehti erästä kirjoitusta 1.9.2008. Kirjoittaja esitti vastaväitteen sille, kuinka median mukaan Suomessa on tällä hetkellä huutava työvoimapula perinteisillä matalan koulutuksen ja matalan palkkauksen aloilla. Rakennustyömaille, sairaaloihin, liikennöintiin ja siivoukseen kaivataan tekijöitä ulkomailta, sillä omasta maasta tekijöitä ei enää tahdo löytyä. Suomessa arvostetaan koulutusta, jolla pääsee ”siisteihin sisähommiin”, eikä työ mielellään saisi olla tylsää tai raskasta. Rutiininomaisiin suorittaviin töihin ei enää tahdo löytyä tekijöitä, sillä huonosti palkatusta työstä saatavan lähes saman rahan saa eri tukien muodossa kotona olemallakin. Suomi on kallis maa elää ja asua, sillä kaikilla pitää olla asunto asuttavanaan ja ruoka pitää ostaa kaupasta. Taivasalla ei voi elää, sillä auringon lämpöä ei riitä luonnostaan monelle kuukaudelle ja routainen maa jakaa niukasti antimiaan. Sosiaalietuudet ovat tarpeen, ja korkean verotuksen ansiosta maalla on niitä varaa myös maksaa. Lehtikirjoituksen mukaan varsinaisesta työvoimapulasta ei voida puhua, sillä Suomesta löytyy kyllä työttömiä työnhakijoita, kunhan palkkaus on kohdallaan: nälkäpalkalla teetettävien töiden palkkausta pitäisi nostaa houkuttelevammaksi, jotta niiden arvostus nousisi ja tekijöitä riittäisi. Tällä hetkellä ainakin siivousala elää mahdollisimman alhaisiksi kilpailutetuista sopimuksista, mikä näkyy suoraan työntekijän tilipussissa.

Toinen lehdessä ollut työvoimapulaa käsittelevä artikkeli herätti myös huomioni, kun Tekonivelsairaala Coxa valitteli sairaanhoitajien kohonneiden palkkojen olevan syynä yrityksen huonoon talouteen². Yritys tarjosi ratkaisuksi palkkojen alennusta vaikka töitä olikin tarjolla entiseen malliin. Sairaanhoitajista on ollut pulaa ja päinvastoin kuin Coxan esityksessä luulisi työvoimapulan nostavan palkkoja. Sama ihmetys minulle herää siivoojapulasta puhuttaessa, eikö työvoimapulan ratkaisuna voitaisi nähdä palkkojen nostoa?

¹ Aamulehti, 19.9.07.

² Aamulehti, 27.8.2008.

Tutkimuksessani totesin myös, että siivous on usein naisten tekemää tilapäistyötä, jonka avulla he pyrkivät sovittamaan eri roolejaan yhteen. Naisilla on ansiotyön edelle meneviä velvollisuuksia, jotka heidän pitää ottaa huomioon töitä hakiessa. ”Naisten elämä muiden hyväksi estää heitä vapauttamasta itseään”, totesi Rita Liljeström (1986, 107) jo yli kaksikymmentä vuotta sitten. Ajatus naisystävällisestä valtiosta on myös yli vuosikymmenen vanha, mutta valitettavasti vieläkin utopiaa. Anneli Anttonen (1994, 203–204) haaveili yhteiskunnasta, missä naiset voisivat yhdistää ansiotyön, äitiyden ja hoivan joutumatta miehiä heikompaan asemaan taloudellisesti tai sosiaalisesti. Utopian toteutumisen edellytys olisi sukupuolten välisen erilaisuuden tunnustaminen purkamalla kansalaisstatusten epäsymmetriaa muun muassa siten, että eläke-etuuksia ei suhteutettaisi enää työvuosiin ja ansiotuloihin. Tämän sain kokea kipeän henkilökohtaisesti, kun eläkeyhtiö Ilmarinen lähetti minulle postia: 41-vuotiaaksi mennessä olen työvuosistani ja –ansioistani kerryttänyt itselleni runsaan 61euron kuukausittaisen työeläkkeen.

Siivoustyö nähdään tulevaisuuden alana, mutta sitä pitää nykyaikaistaa. Siivoustyötä on alettu onneksi kehittää yhdistämällä siihen muita kiinteistöjen ja asiakkaiden ylläpitoon liittyviä tehtäviä ja palveluita, kuten esimerkiksi aulapalveluita suurissa toimistoissa tai kattausten tekoa ravintoloissa. Monella työpaikalla voitaisiin myös hoitaa siivous itse. Jokainen osaa halutessaan mopata lattian, pyyhkiä pölyt pöydältään sekä vuorollaan siivota vessan ja keittiön. Siivooja olisi tällöin vain ammattilainen, joka tarpeen vaatiessa tulisi suorittamaan ammattitaitoa vaativat siivoukset, kuten ikkunan pesut ja lattioiden vahaukset. Siivoojasta tulisi arvostettu ammattilainen, jolle voitaisiin maksaa palkkaa välttämättömyyden sijaan osaamisesta.

LIITTEET

Tilastokeskuksen taulukoita

1. Alkupää listasta ”Naisten 10 yleisintä ammattia vuonna 2004”

Myyjät	78 150
Sihteerit	45 567
Siivoojat	44 319

(siivousalalla oli 2004 21 200 työntekijää, sekä noin 35 % osa-aikaisia, joita oli 11 400. Yhteensä siivousalalla oli siten 32 600 työntekijää, joista 3 % toimihenkilöitä, joita oli noin 1 000.)

2. Siivoojat ikäryhmittäin 31.12.2004

ikä	15–24	25–34	35–44	45–54	55+	yhteensä
naiset	8 000	5 000	8 000	13 000	10 000	44 000
miehet	3 000	2 000	1 000	1 000	500	8 000
yhteensä	11 000	7 000	9 000	14 000	11 000	52 000

3. Kiinteistötyöntekijät ja ikkunanpesijät yms. ikäryhmittäin

Ikä	15–24	25–34	35–44	45–54	55+	yhteensä
Naiset	500	500	1 000	1 000	1 000	4 000
Miehet	2 000	3 000	5 000	6 000	4 000	20 000
Yhteensä	3 000	4 000	6 000	7 000	5 000	24 000

LÄHTEET

Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus 1.10.2007–31.3.2010.

Kiinteistöpalvelu ry. Palvelualojen ammattiliitto PAM ry.

WWW-sivut:

ISS: www.fi.issworld.com (luettu 20.2.2007)

Lassila-Tikanoja: www.lassila-tikanoja.fi (luettu 20.2.2007)

SOL: www.sol.fi (luettu 20.2.2007)

TUTKIMUSKIRJALLISUUS

ACKER Joan: Samanarvoinen työ. Tutkimus työelämän sukupuolistuneista rakenteista. Tampere: Vastapaino, 1990.

ANTTONEN Anneli: ”Hyvinvointivaltion naisystävälliset kasvot”. Teoksessa Anttonen Anneli, Henriksson Lea & Nätkin Ritva (toim.): Naisten hyvinvointivaltio. Tampere: Vastapaino, 1994.

BOCHNER Arthur P. & Ellis Carolyn: ”Our writing lives: an introduction to writing and research – personal views.” Teoksessa Saarnivaara Marjatta, Vainikkala Erkki & van Delft Marjon (eds): Writing and research – personal views. Publications of the research centre for contemporary culture 80. Jyväskylä: University of Jyväskylä, 2004.

DOUGLAS Mary: Puhtaus ja vaara. Rituaalisen rajanvedon analyysi. Tampere: Vastapaino, (1966) 2000.

EHRENREICH Barbara: Nälkäpalkalla. Helsinki: WSOY, 2003.

EKELÖF, Maja: Siivoojan raportti. Helsinki: Tammi, 1971.

ELLIS Carolyn: Ethnographic I a methodological novel about autoethnography. Walnut Creek, CA: AltaMira Press, cop.2004.

ERÄSAARI Leena, Julkunen Raija & Silius Harriet: "Yksityinen ja julkinen hyvinvointivaltiossa." Teoksessa Eräsaari Leena, Julkunen Raija & Silius Harriet (toim.): Naiset yksityisen ja julkisen rajalla. Tampere: Vastapaino, 1995.

ERÄSAARI Leena: Julkinen tila ja valtion yhtiöittäminen. Helsinki: Gaudeamus, 2002.

ERÄSAARI Leena: "Naisen ruumis globaalissa". Teoksessa Jokinen, Kaskisaari & Husso (toim.): Ruumis töihin! Käsite ja käytäntö. Tampere: Vastapaino, 2004.

GHERARDI Sylvia: Gender, symbolism and organizational cultures. London-Thousand Oaks-New Delhi: Sage publications, 1995.

GORDON Tuula, Lahelma Elina & Holland Janet: "Ystäviä vai vihollisia? Tulkintoja tyttöjen vuorovaikutussuhteista koulussa." Teoksessa Liljeström Marianne (toim.): Feministinen tietäminen. Keskustelua metodologiasta. Tampere: Vastapaino, 2004.

HAAVIO-MANNILA Elina: "Työn muuttuminen." Teoksessa Haavio-Mannila Elina, Jallinoja Riitta & Strandell Harriet: Perhe, työ ja tunteet. Ristiriitoja ja ratkaisuja. Helsinki: WSOY, 1984 (a).

HAAVIO-MANNILA Elina: "Perhe hoiva- ja tunneyhteisönä." Teoksessa Haavio-Mannila Elina, Jallinoja Riitta & Strandell Harriet: Perhe, työ ja tunteet. Ristiriitoja ja ratkaisuja. Helsinki: WSOY, 1984 (b).

HAVE Paul ten: Understanding qualitative research and ethnomethodology. London: Sage publications, 2004.

HENRIKSSON Lea & Wrede Sirpa: "Hyvinvointityön ammattien tutkimus." Teoksessa Henriksson Lea & Wrede Sirpa (toim.): Hyvinvointityön ammatit. Helsinki: Gaudeamus, 2004.

HOCHCHILD Arlie Russell: The Managed heart. Commercialization of human feelings. University of California press, Berkeley-Los Angeles-London, (1983) 2003.

HYTÖNEN Elina & Roos Jertta: Matalapalkkaiset naiset. Helsinki: Kansankulttuuri Oy, 1975.

JAAKKOLA Timo: Maahanmuuttajat ja etniset vähemmistöt työhönotossa ja työelämässä. Työpoliittinen tutkimus nro 218. Helsinki: Työministeriö, 2000.

JOKINEN Eeva: ”Kodin työt, tavat, tasa-arvo ja rento refleksiivisyys.” Teoksessa Jokinen, Kaskisaari & Husso (toim.): Ruumis töihin! Käsite ja käytäntö. Tampere: Vastapaino, 2004.

JOKINEN Eeva, Kaskisaari Marja & Husso Marita: ”Ruumiin taju.” Teoksessa Jokinen, Kaskisaari & Husso (toim.): Ruumis töihin! Käsite ja käytäntö. Tampere: Vastapaino, 2004.

JULKUNEN Raija: Hyvinvointivaltio käännekohdassa. Tampere: Vastapaino, 1992.

JULKUNEN Raija: ”Suomalainen sukupuolimalli – 60-luku käänteenä.” Teoksessa Anttonen Anneli, Henriksson Lea & Nätkin Ritva (toim.): Naisten hyvinvointivaltio. Tampere: Vastapaino, 1994.

JULKUNEN Raija: ”Feministiseen analyysiin.” Teoksessa Eräsaari Leena, Julkunen Raija & Silius Harriet (toim.): Naiset yksityisen ja julkisen rajalla. Tampere: Vastapaino, 1995 (a).

JULKUNEN Raija: ”Työssäkäyvän äidin julkiset ja yksityiset suhteet.” Teoksessa Eräsaari Leena, Julkunen Raija & Silius Harriet (toim.): Naiset yksityisen ja julkisen rajalla. Tampere: Vastapaino, 1995 (b).

JULKUNEN Raija: ”Sosiaalipolitiikan ruumis.” Teoksessa Jokinen, Kaskisaari & Husso (toim.): Ruumis töihin! Käsite ja käytäntö. Tampere: Vastapaino, 2004.

JULKUNEN Raija & Pärnänen Anna: Uusi ikäsopimus. SoPhi 100. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto 2005.

JULKUNEN Raija: Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista. Tampere: Vastapaino, 2008.

KANGAS Ilka: ”Mä haluan olla rauhassa. Lähentelyjen torjumisesta.” Teoksessa Heinämaa Sara & Näre Sari: Pahan tyttäret. Sukupuolitettu pelko, viha ja valta. Helsinki: Gaudeamus, 1994.

KASKISAARI Marja: ”työstä uupunut: kärsimyksen moraalisuus.” Teoksessa Jokinen, Kaskisaari & Husso (toim.): Ruumis töihin! Käsite ja käytäntö. Tampere: Vastapaino, 2004.

KAUHANEN Merja: Osa-aikatyö palvelualoilla. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos, 2003.

KAUPPINEN Kaisa & Purola Mari: Flirtti, häirintä, jännite. Seksuaalinen ahdistelu työpaikalla. Helsinki: Työsuojelulaitos, 2001.

KINNUNEN Merja & Korvajärvi Päivi: ”Naiset ja miehet työelämässä.” Teoksessa Kinnunen Merja & Korvajärvi Päivi: Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Tampere: Vastapaino, 1996.

KINNUNEN Ulla, Nätti Jouko, Happonen Mika, Kalliolahti, M., Kelhämä, A. & Mauno Saija: Kokemuksia työstä ja perheestä laman jälkeisessä Suomessa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, 2000.

KORTTEINEN Matti: Kunnian kenttä. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona. Helsinki: Hanki ja jää, 1992.

KORVAJÄRVI Päivi: ”Naisten yhteisöt – kahleita ja mahdollisuuksia.” Teoksessa Rantalaiho Liisa (toim.): Miesten tiede, naisten puuhut. Yhteiskuntatieteen kritiikkiä naisten työn näkökulmasta. Tampere: Vastapaino, 1986.

KORVAJÄRVI Päivi & Kinnunen Merja: ”Lopuksi: Työelämän sukupuolistuminen.”
Teoksessa Kinnunen Merja & Korvajärvi Päivi: Työelämän sukupuolistavat käytännöt.
Tampere: Vastapaino, 1996.

KORVAJÄRVI Päivi: ”Ikäsyrrjinnän kokemukset ja käytännöt työelämässä.”
Teoksessa Kangas Ilkka & Nikander Pirjo (toim.): Naiset ja ikääntyminen. Helsinki:
Gaudeamus, 1999.

KOSONEN Ulla: Naisia työn reunoilla. Elämäkokemusta ja ikäsyrrjintää. Jyväskylä:
Jyväskylän yliopisto, 2003.

KOSONEN Ulla: ”Nähdyksi tulemisen kaipuu ja häpeä”. Teoksessa Eeva Jokinen
(toim.): Ruumiin siteet. Kirjoituksia eroista, järjestyksistä ja sukupuolesta. Tampere:
Osuuskunta Vastapaino, 1997.

KURONEN Tanja: Suursiivous, eli tutkimus vanhusten kotisiivoustyön haasteista.
Sosiaalipolitiikan pro gradu-tutkielma 2005, Helsingin yliopiston
yhteiskuntapolitiikan laitos. Päijät-Hämeen ja Itä-Uudenmaan sosiaalialan
osaamiskeskus Verso, julkaisuja 2/2006.

KUULA Arja: Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere:
Vastapaino, 2006.

KÄYHKÖ Mari: Siivoojaksi oppimassa. Etnografinen tutkimus työläistyöistä
puhdistuspalvelualan koulutuksessa. Joensuu: Joensuu University Press, 2006.

LEHTO Anna-Maija & Sutela Hanna: Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Helsinki:
Tilastokeskus, 1998.

LEPOLA Outi & Villa Susan (toim.): Syrjintä Suomessa 2006. Helsinki:
Ihmisoikeusliitto ry, 2007.

LILJESTRÖM Marianne: ”Feministinen metodologia – mitä se on?” Teoksessa Liljeström Marianne (toim.): Feministinen tietäminen. Keskustelua metodologiasta. Tampere: Vastapaino, 2004.

LILJESTRÖM Rita: ”Sukupuolijärjestelmä ja naisen työ.” Teoksessa Rantalaiho Liisa (toim.): Miesten tiede, naisten puuhut. Yhteiskuntatieteen kritiikkiä naisten työn näkökulmasta. Tampere: Vastapaino, 1986.

MARTIKAINEN Riitta: ”Työehtosopimusten sukupuolet.” Teoksessa Kinnunen Merja & Korvajärvi Päivi: Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Tampere: Vastapaino, 1996.

MEYER Chris: ”Naissosialisaatio ja huolenpityö – muutoksen mahdollisuuksia etsimässä.” Teoksessa Rantalaiho Liisa (toim.): Miesten tiede, naisten puuhut. Yhteiskuntatieteen kritiikkiä naisten työn näkökulmasta. Tampere: Vastapaino, 1986.

NIKUNEN Minna, Gordon Tuula, Kivimäki Sanna, Pirinen Riitta (toim.): Nainen/naisuus/naisellisuus. Tampere: Tampere university press, 2001.

NURMI Kaarina: Sukupuolet EU:n työmarkkinoilla. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö, 1999.

NÄRE Sari: ”Pornografiakeskustelusta bordellikeskusteluun. Kaupallinen seksi vietti- ja rakkauseetoksen taistelukentällä.” Teoksessa Heinämaa Sara & Näre Sari: Pahan tyttäret. Sukupuolitettu pelko, viha ja valta. Helsinki: Gaudeamus, 1994.

NÄTKIN Ritva: ”Naisten vastuun ja kotien ylläpitämisen ristiriidoista.” Teoksessa Rantalaiho Liisa (toim.): Miesten tiede, naisten puuhut. Yhteiskuntatieteen kritiikkiä naisten työn näkökulmasta. Tampere: Vastapaino, 1986.

PAALUMÄKI Anni: Keltasella johdetut. Artefaktit, johtaminen ja organisaation kulttuurinen identiteetti. Turku: Turun kauppakorkeakoulu, 2004.

RANTALAIHO Liisa: ”Reproduktion maisema.” Teoksessa Rantalaiho Liisa (toim.): Miesten tiede, naisten puuhut. Yhteiskuntatieteen kritiikkiä naisten työn näkökulmasta. Tampere: Vastapaino, 1986.

RANTALAIHO Liisa: ”Sukupuolisopimus ja Suomen malli.” Teoksessa Anttonen Anneli, Henriksson Lea & Nätkin Ritva (toim.): Naisten hyvinvointivaltio. Tampere: Vastapaino, 1994.

RANTALAIHO Liisa: ”Loppusanat.” Teoksessa Henriksson Lea & Wrede Sirpa (toim.): Hyvinvointityön ammatit. Helsinki: Gaudeamus, 2004.

REINIKAINEN Marjo-Riitta: ”Vammaisuuden ja sukupuolen käytäntöjen jäljillä.” Teoksessa Jokinen, Kaskisaari & Husso (toim.): Ruumis töihin! Käsite ja käytäntö. Tampere: Vastapaino, 2004.

RONKAINEN Suvi: ”Naiseuden inho”. Teoksessa Nikunen Minna, Gordon Tuula, Kivimäki Sanna, Pirinen Riitta (toim.): Nainen/naiseus/naisellisuus. Tampere: Tampere university press, 2001.

SALMI Minna: ”Työelämän ja perhe-elämän yhdistämisen palapelit.” Teoksessa Kinnunen Merja & Korvajärvi Päivi: Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Tampere: Vastapaino, 1996.

SENNETT Richard: Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Tampere: Vastapaino, (1999) 2002.

SILIUS Harriet: ”Sukupuolitetun ammatillisuuden julkisuus ja yksityisyys.” Teoksessa Eräsaari Leena, Julkunen Raija & Silius Harriet (toim.): Naiset yksityisen ja julkisen rajalla. Tampere: Vastapaino, 1995.

SILTALA Juha: Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Helsinki: Otava, 2004.

STRANDELL Harriet: "Kolmen naissukupolven kokemuksia työstä ja perheestä." Teoksessa Haavio-Mannila Elina, Jallinoja Riitta & Strandell Harriet: Perhe, työ ja tunteet. Ristiriitoja ja ratkaisuja. Helsinki: WSOY, 1984.

TEDRE Silva: "Julkinen auttaja yksityisessä kodissa." Teoksessa Eräsaari Leena, Julkunen Raija & Silius Harriet (toim.): Naiset yksityisen ja julkisen rajalla. Tampere: Vastapaino, 1995.

TEDRE Silva: Hoivan sanattomat sopimukset. Tutkimus vanhusten kotipalvelun työntekijöiden työstä. Joensuu: Joensuun yliopisto, 1999.

TEDRE Silva: "Tukisukkahousut sosiaalipolitiikkaan." Teoksessa Jokinen, Kaskisaari & Husso (toim.): Ruumis töihin! Käsite ja käytäntö. Tampere: Vastapaino, 2004 (a).

TEDRE Silva: "Likainen työ ja virallinen hoiva." Teoksessa Henriksson Lea & Wrede Sirpa (toim.): Hyvinvointityön ammatit. Helsinki: Gaudeamus, 2004 (b).

TUOMI Jouni & Sarajärvi Anneli: Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi, 2002.

VARSA Hannele: "Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu työelämässä." Teoksessa Heinämaa Sara & Näre Sari: Pahan tyttäret. Sukupuolitettu pelko, viha ja valta. Helsinki: Gaudeamus, 1994.

VIRJO Ilkka & Aho Simo: Ikääntyvien työllisyys 1990-luvulla. Rekisteritutkimus yli 50-vuotiaiden erityisongelmista työmarkkinoilla. Työpoliittinen tutkimus nro 242. Helsinki: Työministeriö, 2002.

YANCEY MARTIN Patricia: "Said and done" versus "saying and doing". Gendering practices, practicing gender at work." Gender & society, vol. 17 No.3, June 2003.