

Uuden työn paradokseja

Raija Julkunen: **Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosesseista.** Vastapaino 2008. 334 s.

Kahdenkymmenen vuoden takaisessa väitöskirjassaan *Työprosessi ja pitkät aallot* Raija Julkunen tutki 1970–1980-lukujen vaihteen uutta työtä niin sanotun työprosessiteorian näkökulmasta. Ajankohtaisia keskusteluaiheita olivat tuolloin työn de- ja rekvalifikaatio eli työn sisällön köyhtyminen ja mahdollisuudet sen uudelleen rikastamiseen. Keskusteltiin myös massatuotannon ja massakulutuksen kypsymisestä, vastarinnasta taylorisoitua työtä kohtaan, työn humanisoinnista ja fordismin vaihtumisesta toisen automerkin mukaan nimettyyn toyotismiin.

1970-luvulla työ näytti monien tutkijoiden mielestä köyhty-

vän, mutta nyt ajanjaksosta puhutaan työntekijän menetettynä turvallisuuden kulta-aikana. Ei kuitenkaan tunnu uskottavalta, että Suomessa tai länsimaissa työelämä olisi totaalisesti ja kaiken kattavasti muuttunut noista ajoista turvattomampaan suuntaan. Sen sijaan turvattomuuden kokemus, ainakin puhe siitä, näyttää lisääntyneen. Tätä voi Julkusen mukaan osin selittää ristiriita kohonneiden turvallisuusodotusten – kuten hyvinvointiyhteiskunnan turvallisuuslupausten – ja tiedostettujen riskien välillä.

Työn muutoksia kuvattaessa käytetään mieluusti sanapareja ennen–nyt tai vanha–uusi. Mut-

ta mikä oli ennen ja mikä on nyt? Erilaiset post-käsitteet – kuten jälkimoderni, jälkifordismi, jälkiteollinen, jälkihyvinvointivaltio, jälkidemokratia – kertovat, ettemme tiedä missä olemme. Tiedämme kuitenkin, että jokin vakaaksi uskottu on hapertunut ja olemme jossakin asiassa menettäneet illuusiomme. Ranskalaiset ja italialaiset ovat paikallistaneet muutoksen 40 vuoden takaiseen kapinointiin, britit Maggie Thatcherin kauteen 1979–90 ja suomalaiset luonnononnettomuutena nähtyyn 1990-luvun alun lamaan.

Niin valtion kuin ammatillisen järjestäytymisenkin antama kollektiivinen turvaverkko alkoi eri maissa hapertua tavalla, joka nyt näyttäytyy epävarmuuden ja yksilöllisyyden nousuna. Suomessa siirryttiin markkinakuriin

ja managerivaltaan rajumman ”luovan tuhon” kautta kuin missään muussa länsimaassa. Monista muista maista poiketen Suomessa muutos ajettiin läpi osin koordinoitusti neuvotellen ja myös virkamiesvetoisesti. Tavoitteleva puhetapa noudattaa usein kaavaa: ”me” rakensimme turvaverkon, mikä oli aikanaan oikein, mutta nyt ”meidän” on uudistuttava.

Yhtenä muutoksena voi nähdä myös kapitalismi-sanana paluun yhteiskuntatieteisiin ja siten myös työelämän tutkimukseen. Tutun sanan jälleennäkeminen voi samalla merkitä rakenteellisen näkökulman ylikorostumista toimijuuden ja historiallisuuden kustannuksella, jolloin paikallinen merkitysten maailma hukataan. Päinvastaisesta tavoitteestaan huolimatta tätä yksipuolisuutta ei Julkunen uudessa teoksessaan ole voinut kokonaan välttää. Yhtä kaikki hän tarkastelee työelämän ristiriitaisuuksia rikkaasti ja monipuolisesti, ja teosta voi lämpimästi suositella työelämän kehitysuunnista kiinnostuneille. Julkunen ei allekirjoita sellaisenaan *Juha Siltalan* teesiä työn kaikinpuolisesta ja yksisuuntaisesta huononemisesta, vaikka hän Siltalan tutkimuksiin paikoin tukeutuu.

Aiempaa, tyyppillisesti teollista työtä on kuvattu objektivoiduna. Tieto ja ajattelu pyrittiin mahdollisuuksien mukaan objektivoidaan koneisiin, laitteisiin ja byrokraattisiin sääntöihin ja näin tekemään työprosessit mahdollisimman riippumattomaksi työntekijöiden tietoisuudesta. Kirjassaan Julkunen kysyy, mitä työprosessiteorialle kuuluu tänään, kun uutta työtä kuvataan määreillä tietoisuuden, affektiivinen, verkostoitunut, kommunikoi-

va, joustava, liikkuva ja prekaari työ.

Tieto- tai vuorovaikutuksellisten töiden vaatimaa osaamista ei voi objektivoida koneisiin ja valmiisiin sääntöihin. Teoksessa tarkastellaan subjektiivoidun, henkilökohtaistuneen ja yksilöityneen, samalla myös verkostuneen ja yhteistoiminnallisen työn paradokseja. Italialaista *operaismo*-suuntausta seuraten Julkunen esittää, että nykyiset johtamis- ja organisaatio-opit pyrkivät kontrolloimaan uutta työtä ottamalla aiempaa tehokkaammin käyttöön työntekijöiden älyn, tunteet, aloitteellisuuden, vastuullisuuden ja kommunikaatio-kyvyn, sanalla sanoen inhimilliset kyvyt ja ominaisuudet, osin riippumatta varsinaisesta ammattitaidosta ja työn välittömistä tuloksista. Tähän tuntuu soveltuvan myös *Richard Sennettin* teesi siitä, että työntekijän osaaminen on alkanut monissa organisaatioissa merkitä pikemminkin abstraktia ja oletettua tulevaisuuden potentiaalia kuin tämänhetkistä ja konkreettista osaamista. Tämä ajatusmalli on luokerellut jo suomalaisen yliopisto-maailmaankin.

Virilejä työntekijöitä

Uuden kapitalismin kulttuuri tunnetaan vaativan siihen sopivaa ruumiillista ja emotionaalista tilaa, ”emotionaalisen käsikirjoituksen” noudattamista. Ammatillisuuden sijasta rekrytoidaan oikeaa asennetta eli nuorekkuutta, energisyyttä ja vitalisuutta. Säilyttääkseen työllistyvyytensä ja kilpailukykyä yksilöllistetetyt työntekijät joutuvat tuottamaan ”viriliisyyden esityksiä” (s. 154) ja torjumaan uupumisen, väsymisen ja aikaansaamattomuuden tunteet. Uusien tuotan-

tokonseptien mukainen eri alojen ”ohuttyöläinen” on läpinäkyvä ja haavoittuva, yksilöllisesti vastuutettu ja tilivelvollinen, jatkuvan henkilökohtaisen arvioinnin kohteena, usein vailla kollektiivisuuden tuomaa puskuria.

Julkunen kysyy, merkitseekö työn henkilökohtaistuminen ja subjektiivoituminen vastarinnan kanavoitumista epäpoliittisiin, keskiluokkaiseen tietoyhteiskuntaan sopiviin uomiin työhyvinvointidiskurssina ja yksilöllisinä kokemuksina. Jollei myöhäiskapitalismin talouslogiikalle nähdä poliittista vaihtoehtoa, työelämän ongelmia aletaan nähdä yksin henkilökohtaisen sopeutumisen alueena.

Jälkifordistiseen työhön sisältyy selkeä lupaus, ellei peräti vaatimus, itsensä toteuttamisesta ja kehittämisestä, mutta työ näyttääkin synnyttäneen laajamittaisen masennusepidemian. Paradoksilla voi olla monta tulokintaa, mutta Julkunen uskoo, että työn tuottamaan masennukseen, uupumukseen ja pettymykseen voi vaikuttaa juuri ylisuuri lupaus työstä itsensä toteuttamisen tärkeänä ellei ainoana paikkana.

Kun itse tarkastelen työelämää pitkälti työnohjauksen ja uraohjauksen näkökulmasta, työelämän puutteiden haikailun sijasta tuntuisi houkuttelevalta kartoittaa työtä joko suurena tai pienenä osana hyvää elämää: mitä asioita itse kukin haluaa elämässään toteuttaa, ja mitä näistä on mahdollista nyt toteuttaa palkkatyössä, mitä taas muilla elämäntilanteilla. Pragmaattinen lähtökohta ei välttämättä sulkisi pois kamppailua eri foorumeilla paremman työelämän puolesta.

Jussi Onnismaa