

Työ muuttuu, muuttuuko työntekijä?

Ari Väänänen & Jussi Turtiainen (toim.). Suomalainen työntekijäyys 1945–2013.
Vastapaino 2014. 300 s. ISBN 978-951-768-444-6

TYÖELÄMÄSTÄ JA TYÖN kehityksestä kertovia teoksia ilmestyy vuosittain suurin määrin, mutta harvemmin ilmestyy tutkimuksia työntekijyyden muutoksista.

Teoksen tarkoitus on selvittää, kuinka suomalaisen työelämän suuri kertomus, kansainvälisesti ennätysmäisen raju rakennemuutos pelloilta ja metsistä teollisuuteen ja sitten palvelu- ja asiantuntijatoihin, vaikutti työntekijää koskeviin odotuksiin.

Työntekijäkuvat ovat kulttuurisia ideaaleja ja merkitystihentymiä, mutta kirjan toimittajat uskovat niiden olevan vastavuoroisessa yhteydessä palkkatyön ja työpaikkojen todellisuuteen ja heijastelevan laajemminkin kulttuurisosiologiaa muuttoksia. Kirjan otetta he kutsuvat yhteiskuntatieteellisesti suuntautuneeksi työelämän historian tutkimukseksi.

NEUVOTTELUTAIDOISTA KOVAA VALUUTTA

Kirjoittajia kiinnostaa *ilmaantumisen historia* eli ilmiöiden nousut ja läpimurrot. Kulttuurisissa malleissa eli tässä tapauksessa työntekijäideaaleissa voidaan eri aikoina havaita niin orastavia, vallitsevia kuin jäänteomaisia piirteitä.

Toimittajien mukaan ensimmäiset merkit suomalaisen työntekijyyden laajemmasta muutoksesta näkyivät 1950–60-lukujen taitteessa. Työpaikkailmoittelua

ja johtamisoppeja tutkittaessa kävi ilmi, että työntekijöiden psyykkisiin ja sosiaalisiin ominaisuuksiin alettiin kiinnittää huomiota. Enää ei riittänyt, että työntekijä on *”täysin ammattitaitoinen ja raitis”* (HS:n työpaikkailmoitus 6.2.1949).

Työpaikoille tuli lisää koulutettuja työnjohtajia ja esimiehiä. Samalla laajenivat organisaatioiden talous-, markkinointi- ja henkilöstöosastot. 1970-luvulle tultaessa työntekijän sosiaaliset taidot, kuten neuvottelutaidot, alkoivat olla kovaa valuuttaa.

JOTAIN ON TAPAHTUMASSA

Opettajaihanne alkoi muuttua kurinpitäjämästä ja moraalikoodien varmistajasta nykyiseksi tunnevalmentajaksi. Kasvatusopit vaihtuivat 1960-luvulla demokraattiseen suuntaan. Murrosta ja rajoilla oloa kuvaa opettaja ja Kansakoulunopettajain liiton puheenjohtaja Lauri Järvi (Opettajain lehti 47/1959) näin:

”Olemme ymmällä, sillä jotain sellaista on tapahtumassa nuorisomaailmassa, jota emme käsitä. [...] Koditkin valittavat voimattomuuttaan [...]”.

Mieleen tulee Bob Dylanin laulu muutamaa vuotta myöhemmin: *”Because something is happening here / But you don’t know what it is / Do you, Mister Jones?”*

Työsuojelulainsäädännössä ja työelämäkeskustelussa nousi esiin työntekijän subjektiivinen kokemusmaailma, kuten työssä viihtyminen ja tyytyväisyys sekä yksilöllinen työmotivaatio.

Työelämän humanisointi- ja reformihenki liittyivät tuolloin eksoottiselta vaikuttavaan laajaan yhteiskunnalliseen hyvinvoinnin projektiin ja hyvinvointivaltion instituutioiden vahvistamiseen. Katsottiin, että sekä työtä että lisääntyvää vapaa-aikaa rikastamalla voidaan aktivoida kansalaisia ja estää vieraantumista. Terveelliset työolot ja vapaa-ajan elintavat nostettiin keskusteluun. Työelämän demokratisoinnintakin puhuttiin, vaikka asiassa ei edetty samalla tavoin kuin muissa Pohjoismaissa. Talouden kasvu, valtiokapitalismi ja työmarkkinoiden sopimusinstituutioiden kehitys tukivat toisiaan.

PREKARISAATIOTA EI ENNUSTETTU

Osin kirjan keskustelun ulkopuolelta sallittaneen muistikuva 1970–1980-luvun taitteen työprosessikeskusteluista. Tällöin oli jo monin tavoin nähtävissä tietotekniikan ja muiden mullistusten tuoma töiden syvälinen muutos.

Keskusteluissa esitettiin kolme kilpailevaa teesiä. *Rekvalifikaatioteesi* heijasteli edistysuskoa

ja ennusti osaamisvaatimusten ja mielekkyyden yleistä lisääntymistä. *Dekvalifikaatioteesin* mukaan kehitys olisi juuri päinvastainen. *Polarisaatioteesi* ennakoi töiden voimakasta jakautumista statuksen ja mielekkyyden suhteen.

Työelämän kehitys on sittemmin ollut niin paradoksaalista, että varmaankin kaikkien kolmen teesin tuolloiset kannattajat voisivat nyt sanoa olleensa kaukonäköisiä ja osuneensa oikeaan. Sen sijaan nykyisen globalisaation seurauksia työmarkkinoille, hyvinvointivaltion muuttamista kilpailuvaltioksi tai kaikkiin työntekijäryhmiin ulottuvaa prekarioitumista ei kai kukaan tuolloin, palkansaajan kulta-ajan lopulla, osannut ennakoida.

SUBJEKTIN NOUSU

Vuodet 1979–1992 kirjan toimittajat nimeävät subjektiviteetin nousun kaudeksi. Suuret ikäluokat olivat 1980-luvulla vasta kolmekymppisiä. Koulutus- ja kulutustaso nousivat ja toimihenkilöistyminen kiihtyi. Työntekijöiden tukemiseen (muun muassa työterveys) riitti aiempaa enemmän resursseja.

Työntekijöitä ja organisaatioita katsottiin entistä tarkemmin erilaisten johtamisoppien ja psykologian silmälasein. Työntekijöiltä alettiin vaatia joustavuutta ja organisaatioilta ketteryyttä.

Kun reformien kaudella ongelmat liittyivät usein kollektiivisiin vastakkainasetteluihin, kehitys kulki 1980-luvulla kohti työpaikkojen ilmapiirin, psykisten työolojen ja esimiestyön kehittä-

mistä. Ihanteeksi nostettiin feminiinisuuden liitettyjä tunne- ja organisoitaitaitoja, mutta samalla työnantajat arvostivat maskuliinisina pidettyjä yksilöllisyyttä, kunnianhimoa ja kilpailullisuutta.

RIITTÄMÄTTÖMYYDEN TUNNETTA

Vuodesta 1993 alkanut jakso saa kirjassa nimekseen ”tiivistymisen kausi”. Työntekijän standardi oli korkeakoulutettu erityisosaja, ellei peräti huippuosaja, ja samalla pidäkkeetön innovoija. 1990-luvun lamanjälkeisissä oloissa kaivattiin kasvua muun muassa tunne-elämysten tuottamisen avulla.

Työntekijän uusiksi määreiksi nousivat ”tunneälytaidot” ja äärimmäinen sitoutuneisuus, mutta samalla sitoutumisen vastakohta, valmius muutoksiin ja saaliseläimen valppaus. Kun työntekijä nähtiin aiemmin vajavaisena ja johdon valistavien toimenpiteiden kohteena, nykyäikää lähestyttäessä vajavaisuuden leima säilyy, mutta kehittäjänä on nyt itseään johtava ja yksilöllistetty työntekijä itse.

Työn intensiivisyyden lisääntyminen ja monimutkaistuminen on voitu ainakin Britanniassa osoittaa laajan aineiston alulla. Samalla tuottaja ja tuote ovat tulleet vaarallisen lähelle toisiaan. Raija Julkusen teesin mukaan vailla kollektiivisuuden puskuria työ ”tärähtää” suoraan tekijään. Persoonallistunut työ sulautuu tekijäänsä, kolonisoii ja ”ylikuumentaa” minuuden. Furedin mukaan aiemmin poliittisin

käsittein tulkitut työelämäkysymykset voidaan nyt tulkita yksilöterapien ja mielenterveyspuheen keinoin. Työn ja työelämän henkilökohtaistuminen, yksilöllistyminen ja epäpolitisoituminen luovat riittämättömyyden tunnetta, mielekkyyden katoamista ja vaikeasti määriteltävää pahoinvointia.

TYÖELÄMÄN TUTKIMUS HÄMMENTÄÄ

Työelämän tutkimus on pyrkinyt ratkomaan työelämän ongelmia. Erilaisia yksilöllisen selviytymisen strategioita on pyritty tunnistamaan 1970-luvulta alkaen. Käsitteitä ovat olleet *coping*, koherenssi ja minäpystyvyys.

1990-luvulla positiivinen psykologia nousi tukemaan yksilöllisiä voimavaroja käsitteinä muun muassa työn imu ja optimismi. 2000-luvun alussa yleistyneet yksilön psykistä kestävyttä lisäävät kehittämissuunnitelmat voidaan teoksen toimittajien mukaan nähdä pikemminkin osana ongelmaa kuin ratkaisuna.

Kun työelämän kaoottisuutta ei voi hallita, hallitaan sitä mitä voidaan, eli omaa itseä. Psykologian kritiikki kovenee, ja tätä keskustelua on teoksen lopuluvussa tiiviisti selostettu.

Kirjassa kiinnitetään aiheellisesti huomiota työelämän tutkimuksen ristiriitaisuuteen. Eri lähteiden tietystä ajanjaksosta antamissa kuvissa on vaikea tunnistaa yhtäläisyyksiä. Sotien jälkeiset työntekijäkuvat ovat olleet toisistaan irrallisia ja eritahtisia.

Vanhojen työntekijäidealien päälle asetetaan uusia, mutta vanhojen ideaalien jotkut puolet saattavat nousta esiin hieman muuntuneina. Tällöin vanhat asiat on voitu uudelleen myydä organisaatioille sopivasti tuunattuina. Jotkut johtamisoppien muodit puolestaan näyttävät vuorottelevan heiluriliikkeenä.

PREKAARI MIELENTILA JÄÄ HUOMIOTTA

Suomalaiset työntekijäidealien muutokset ovat olleet lainaa suuresta maailmasta, mutta valitettavasti kirjassa ei laajemmin selvitetä kansainvälisten vaikutteiden kulkeutumisia meille, joskin joitain yksittäisiä väläyksiä tuodaan esiin.

Tosin kulkeutumisen jäljittäminen olisi varmaankin kasvatanut tämän teoksen tarkastelukulmaa liian laajaksi. Enemmän olisi toivonut keskustelua prekarisaatiosta ja pätkätyöläisten prekaarista mielentilasta sekä italialaisen operaismo-koulukunnan ajattelusta – jota tänä vuonna ilmestyvä Aikuiskasvatuksen vuosikirja tuo esiin.

Kirjoittajat ovat Työterveyslaitoksen tutkijoita, ja artikkeleissa kiinnitetään huomiota yleisten kehityskulkujen lisäksi työtervey-

den ja työhyvinvoinnin näkökulmiin. Ulkopuolelle on puolestaan jouduttu jättämään työssä oppimisen, epävarmuuden, työelämävalmennuksen, yrittäjyyskasvatuksen ja ammatinvalinnan ilmiöt, joista varmaankin saisi runsaasti lisäaineistoa itsehallintavaatimusten ja yksilöllistymisen kuvauksiin.

Kirjan jäsenitys on seuraava: Aluksi tarkastellaan työntekijöiden ja työntekijäidealien historiaa (toimittajat), työpaikkailmoituksia (Pekka Varje), johtamisoppaita (Anna Kuokkanen), opettajien työnkuvaa (Erkko Anttila), metallialan maskuliinisuutta (Turtiainen), työsuojelua (Sirkku Kivistö ja toimittajat) sekä riskejä ja työterveyttä lehdistökeskustelussa (Väänänen ja Varje).

Päätösluku on oikeastaan kirjan pääluku, toimittajien monipuolinen katsaus työntekijyyden kehitykseen vuodesta 1945 nykypäiviin. Teosta voi ilman muuta suositella työelämän pitkistä kehityslinjoista kiinnostuneille.

Jussi Onnismaa
*Dosentti,
Kehityspiikki Consulting Oy*