

Tietoyhteiskunta välttämättömyyden retoriikkana: Onko puhe henkilöjoustoista symbolista väkivaltaa?

Pasi Pyöriä

Taloustieteilijä ja vuoden 1974 nobelisti Friedrich A. Hayek (1899-1992) esitti tunnetussa pamfletissaan *Tie orjuuteen* (1995) kiivassanaisen puheenvuoron 1800-lukulaisen klassisen liberaalismin puolesta. Ensimmäisessä Hayek kritisoi yhteiskunnalliseen sääntelyyntähtävää politiikkaa, mutta hän käsitteli myös kiinnostavalla ja edelleen ajankohtaisella tavalla propagandan merkitystä indoktrinaation tehokkaimpana välikappaleena. On toki muistettava, että Hayek kirjoitti alunperin vuonna 1944 ilmestyneen teoksensa sekä kommunismin että fasismin vääryydet silmiensä edessä ja siten täysin toisenlaisessa ympäristössä kuin missä me nyt elämme. Vaikka moni asia on muuttunut, totalitaristiset pyrkimykset ovat tuskin kuitenkaan kuolleet – tämän päivän todellisuudessa väkivaltaiset valtarakenteet ovat ehkä vain sisällöltään symbolisempia, hajautuneempia ja siten vaikeammin havaittavia kuin runsaat puoli vuosisataa sitten.

Sanakirjamääritelmän mukaan propagandalla tarkoitetaan mielipiteenmuokkaukseen tähtäävää oppien, asenteiden tai ajatusten levittämistä. Tässä yleisessä merkityksessä taloudellisen välttämättömyyden retoriikka – koskien esimerkiksi globalisaation, tietoyhteiskunnan tai teknologian pakottavia voimia – pyrkii muokkaamaan julkista mielipidettä hyväksymään annettuina ja kyseenalaistamattomina totuuksina vain tietyt yhteiskunnallisista muutoksista kumpuavat seuraukset. Esimerkeistä ei ole pulaa: 1990-luvun lama ja pankkikriisi hoidettiin yhteisin verovaroin talkootyönä, johon tarvittiin ”välttämättä” kaikkien kansalaisryhmien panosta; Suomen tulevaisuus on ”välttämättä” korkeimman mahdollisen koulutuksen ja teknologisen osaamisen varassa; mallillinen tulopoliittinen kokonaisratkaisu on ”välttämätön” kaikkien palkansaajaryhmien yhteisten etujen turvaamiseksi; jatkuva joustaminen ja henkilöstön venyminen katkeamispisteeseen saakka on ”pakon sanelema ennakkoehto” niin yksittäis-

ten yritysten kuin koko kansakunnankin kilpailuedun ylläpitämiseksi. Luetteloa voisi jatkaa pidempäänkin.

Seuraavassa keskityn viimeisimpään esille nostamaani ja syöpämäisesti levinneeseen kieli-kuvaan. Puhe henkilöjoustoista löi laman seurauksena itsensä nopeasti läpi kautta koko suomalaisen työelämän kentän. Tämä välttämättömyyttä ja pakkoa korostava diskurssi edustaa perversseimmillään ”symbolista väkivaltaa”, jonka Pierre Bourdieu on määritellyt latentiksi ja usein tiedostamattomaksi vallankäytön strategiaksi. Kahdessa hiljattain suomennetussa kirjassaan Bourdieu (1999a ja 1999b) hyökkää erityisen voimakkaasti uusliberalistista uhoa vastaan, millä eurooppalaisessa keskustelussa on pyritty oikeuttamaan moninaisia työelämän rationalisointeja. Vaikka Bourdieu ei sanata tarkasti näin toteakaan, on myös Suomeen rantautunut uusliberalistinen markkinaretoriikka tulkittavissa yhdeksi Hayekin kritisoiman totalitarismin ilmentymäksi, propagandaksi, jolla pyritään legitimoimaan työntekijöiden oikeuksiin puuttuminen taloudellisten pakkojen nimissä ja, korostettakoon, jolla ei ole mitään tekemistä klassisen liberaalismin alkuperäisten ihanteiden kanssa.

TIETOYHTEISKUNTA TULEE, OLETKO VALMIS?

Taustana käynnissä olevalle työelämän murrokselle ja siitä käydylle keskustelulle on talouden globalisaatio ja tietoyhteiskunnan kehitys. Tämän katsotaan merkitsevän kansainvälisen kilpailun kiristymistä, teknologian ja innovaatiotoiminnan korostumista sekä aikaisempaa suurempaa epävarmuutta tulevaisuudesta. Muutos-trendit ovat todellisia, mutta oikeuttaako tämä ehdoitta lyhytkestoisten työsuhteiden hyväksymisen, kasvuun kääntyneet tuloerot, pankki-

asiakkaiden jaon kannattaviin ja kannattamattomiin tai verovaroin ylläpidetyn hyvinvointivaltion purkamisen? Tässä merkityksessä tietoyhteiskunta on kuin juna, joka jättää hitaimmat laiturille ja maksukyvyttömät asiakkaat kävelemään.

Jos nykyistä kapitalismin kehitysvaihetta on tietoyhteiskunnan ohella luontevaa nimittää tietotalouden ajaksi, on tiedon ja informaation hallinta entistä tärkeämpi osa myös työelämän arkisia käytäntöjä. Tämäkin on tosiasiallinen muutostrendi. Kognitiivisten ja symbolisten taitojen rooli nähdään tänä päivänä yhä olennaisempana työprosessien osatekijänä. Esimerkiksi alkutuotannon ja perinteisen teollisuustyön jyrännyt palvelusektori on yksi osoitus uuden taloudellisen paradigman luonteesta, palvelutyö on ennen kaikkea ihmissuhdetyötä. Kyky rakentavaan vuorovaikutukseen asiakkaiden ja muiden työorganisaation jäsenten kanssa on perustavimpia niistä kvalifikaatioista, joita työelämässä nyt hengästymiseen asti vaaditaan paitsi huippukoulutetuilta tietotyöläisiltä myös perinteisemmän työn sankareilta. Asiakkaalle on pahimmassa tapauksessa pakko hymyillä vaikka hampaat irvessä minimipalkalla ja ilman edes irtisanomisajan turvaavaa työ sopimusta.

Asiakaskeskeisyyden sekä työpaikan yhteishengen ja ilmapiirin puolesta puhuminen onkin mitä olennaisin osa tämän päivän liikkeenjohtoa ja sen teoriaa, siitäkin huolimatta onko juuri mitään myönteistä saatu todellisuudessa aikaan. Esimerkiksi vähäistä koulutusta vaativiin ja periaatteessa yksinkertaisiin vähittäiskaupan palvelutehtäviin, kuten kassa-myyjän toimeen, haetaan tyypillisessä työpaikkailmoituksessa *asiakaspalveluhenkisiä tiimipelajia, joilta edellytetään vahvaa osaamista, asiantuntijuutta ja näyttöä tuloksenteosta!* Vitsi on siinä, että täsmälleen sama liturgia voisi aivan yhtä hyvin olla peräisin mistä tahansa kokosivun nelivärimainoksesta, jossa kansainvälinen suuryritys etsii vähintään DI:n tai ekonomin koulutuksen saaneita, kielitaitoisia ja kansainvälistä kokemusta kartuttaneita managereita ylempiin johtotehtäviin. Liikkeenjohtoon uudet mantrat näyttävät ottavan salamanopeasti tulta alleen ja leviävän myös sinne missä niillä ei ole mitään reaalista kosketuspintaa ruohonjuuritason todellisuuden kanssa.

Sen sijaan työelämän kärjessä ja sen tuntuudessa ns. tietointensiivisen, symbolianalyttisen ja luovan työn entistä keskeisempi asema on kiistattomampi osoitus uusista työn hallinnan ja

toteuttamisen tavoista. Terminologisista eroavaisuuksista huolimatta useimpien määritelmien mukaan erityisesti uudenlaisen tietotyön ydin on yhteistyökykyisessä yksilössä, ei hierarkisessa työkollektiivissa, sekä yksilön kyvyssä toimia rajapintana teknologian ja inhimillisen vuorovaikutuksen välissä. Onneksi edes osalla meistä menee hyvin, vai meneekö?

TIIMITYÖ JA PROJEKTIORGANISAATIOT

Tutkimuskirjallisuudessa tietotyön luontaiseksi ympäristöksi ymmärretään useimmiten erityyppiset projektiorganisaatiot. Tällä tarkoitetaan sitä, että työn organisointi tapahtuu pääsääntöisesti ryhmässä yhteisesti jaetun tavoitteen saavuttamiseksi. Yhteinen tavoite on projektin läpivieminen tai muun koko organisaation, siis sekä johdon että suoritusportaan, näkökulmasta olennaisen päämäärän eteen työskentely. Tämänkaltaisen ajattelumalli on yleistynyt lähes yhtä voimakkaasti kuin tietoisuus atk-taitojen tärkeydestä onnistuneen työnhaun kriteerinä. (Esittämäni tiimityön määritelmä ei toki ole omani. Mainittuani käsitteen ohimennen eräälle vaatemyyjänä toimivalle tuttavalleni määritelmä tipahti hänen suustaan kuin apteekin hyllyltä).

Teoriassa tiimityö ja pyrkimys työorganisaatioiden hierarkisuuden madaltamiseen käyvät käsi kädessä. Perinteisten taylorististen auktoriteettisuhteiden sijaan uusia synergiaetuja on haettu jakamalla vastuuta tasaisemmin ja purkamalla tiukkaa työnjakoa. Alihankinta on yleisin esimerkki *vastuun ulkoisesta hajauttamisesta*. Toimintojen ulkoistaminen on usein edullista, koska näin on mahdollista paitsi kilpailuttaa alihankkijoita myös keventää ja joustavoittaa omaa organisaatiota. Ääritapauksessa yksittäinen työntekijä on itsenäisen yrittäjän asemassa ja kantaa itse paitsi vastuun työmarkkinatilanteestaan myös väistämättä riskin sen heikkenemisestä. Toisin sanoen hierarkisesti lattean organisaation taustalla on ensisijaisesti ajatus suuremman tehokkuuden ja kustannussäästöjen saavuttamisesta.

Yksittäisten tiimien tai työryhmien kokoonpano on puolestaan esimerkki *vastuun sisäisestä hajauttamisesta*. Nykyaikaista liikkeenjohtoa käsittelevä teoriakirjallisuus pursuaa esimerkkejä kansainvälisistä huippuyrityksistä, joiden tutkimus- ja kehitysyksikköjen toiminta rakentuu itse-

organisoiduvien tiimien ja projektiokohtaisesti vaihtelevien haasteiden varaan. Avainasemassa on ongelma, jonka ratkaisemiseksi kootaan sopiva asiantuntijaryhmä. Kuten teoriakirjallisuudessa (esim. Drucker 1993) sekä empiirisissä case-analyysissä (esim. Kalthoff ym. 1997) korostetaan innovatiivisimmissa yrityksissä johtaja toimii vertauskuvallisesti sinfoniaorkesterista vastaavan kapellimestarin tavoin luottaen alaistensa erikoisosaamiseen. Kapellimestarin itse ei tarvitse hallita yksittäisiä instrumentteja, mutta sen sijaan hänen on sovittava erilaisten soitinten persoonallisuus partituuria tulkiten harmoniseksi kokonaisuudeksi. Samalla tavoin yritysjohtajan ideaalityyppisenä tehtävänä on sulauttaa organisaationsa tavoitteet yhtenäiseksi prosessiksi ja antaa mahdollisimman vapaat kädet erityisasiantuntijoille oman luovuutensa kanavoimiseksi. Kuvaavaa on, että teoriakirjallisuuden ”helmistä” esimerkiksi Ikujiro Nonakan ja Hirotaka Takeuchin palkittu *The Knowledge Creating Company* (1995) tarjoaa vain vähän konkreettisia neuvoja siitä kuinka tämä tempu todella tehdään.

Ei olekaan ihme, että perinteisiä käytäntöjä on monin paikoin ollut vaikea korvata uusilla ajatuksilla ja joskus sinänsä perusteltujen uudistusten lopputulos on ollut kielteinen. Esimerkiksi Kimmo Kevätsalo osoittaa kuvaavasti nimetyssä väitöskirjassaan *Jäykät joustot ja tuhlat resurssit* (1999), kuinka todellisuus on teoriaa ihmeellisempää. Amerikkalaistyylisestä bisneskirjallisuudesta vaikutteita imevien konsulttien puheet työvoiman täysipainoisesta hyödyntämisestä tai yhdenvertaisen työympäristön rakentamisesta ovat Kevätsalon mukaan vielä kaukana suomalaisen työelämän arkisista realiteeteista.

Toisin sanoen taylorismi on kaikkea muuta kuin kuollut ideologia siitäkin tosiasista huolimatta, että talouden globalisaatio ja siihen läheisesti kytkeytyvä teknologinen kehitys on tuonut mukanaan uusia tuulia myös meillä totuttuihin käytäntöihin. Etenkin tietotekniikka- ja viestintäalalla uusi organisaatiokulttuuri on jo todellisuutta, vaikka kokonaisuutena tarkastellen valta- ja auktoriteettisuhteet ovat monilla perinteisemmällä työelämän aloilla muuttuneet varsin vähän (Blom ym. 1993; Blom toim. 1999). On kuitenkin muistettava, että organisaatioista ja niiden johtamisesta puhuttaessa jyvät ovat aina erottuneet akanoista ja tulevaisuudessa myös suomalaisen yrityselämän on kyettävä vastaamaan muutospainisiin. Kevätsaloa poleemisemmin asian il-

maisee Jussi T. Koski mainiossa *Infoähky*-kirjassaan:

”Hyvän johtajan auktoriteetti perustuu ideoihin ja visioihin, se ei enää tule automaattisesti muodollisen aseman myötä. ‘Management by perkele’ ei enää toimi, sillä pitkälle koulutetut asiantuntijatyöntekijät haluavat demokraattisen organisaation. Jos johtaja ei saa visiolleen rationaalisesti argumentoimalla kannattajia, hän ei ole aito johtaja eikä aito visionääri.” (Koski 1998, 120-121; korostus lisätty)

JOUSTAVUUDEN KÄÄNTÖPUOLI

Vastuun hajauttamisella ja joustojen tavoittelulla on kuitenkin käänköpuolensa. Teoriassa visio latteasta organisaatiosta välittää assosiaation demokraattisesta ja tasa-arvoisesta työyhteisöstä, mutta korvautuvatko vanhat auktoriteettisuhteet todellisuudessa vain uusilla ja entistä piilevämällä vallankäytön muodoilla?

Esimerkiksi Richard Sennett on haastatteluihin perustuvassa tutkimuksessaan *The Corrosion of Character* (1998; ks. myös Pyöriä 1999) kritisoinut aiheellisesti kokoonpanoltaan vaihtelevia tiimejä vuorovaikutuksen pinnallisuudesta ja katkonaisuudesta. Luottamuksen ja rakentavan inhimillisen kanssakäymisen syntyminen vaatii ennen kaikkea aikaa, joka tietoyhteiskunnassa on kortilla enemmän kuin tuskin mikään muu rajallisista resursseista. Nopeasti muuttuvassa työyhteisössä kommunikaatiosta sinänsä tulee itseisarvo sisällön kustannuksella. Toisaalta projektiorganisaatioissa vastuun hajauttaminen johtotehtäviä kierrättämällä tai eri yksikköjä kilpailuttamalla saattaa siirtää suunnattoman paineen tulosvelvollisille päälliköille, joilla ei välttämättä ole kovinkaan suurta liikkumavaraa ulkoapäin annettuihin tavoitteisiin vaikuttamiseksi. Ja kuten edellä viitattiin ovat esimerkiksi vähittäiskaupan työpaikkailmoitukset paradoksaalisesti täynnä harhaanjohtavaa ja täysin todellisuuden vastaista retoriikkaa.

Onkin syytä kysyä miksi yksiä ja samoja liikkeenjohdon muotifraaseja uusinnetaan kritiikittömällä innostuksella läpi lähes koko työelämän kentän? Voi hyvinkin olla, että yritysmaailman kärjessä ongelmakeskeinen tiimityö on ollut merkittävä etu etsittäessä uusia luovuuden ja innovatiivisuuden lähteitä, mutta ainakin sellaisilla aloilla joissa arkinen työrytmi rakentuu enemmän tai vähemmän toiston varaan, on vaikea löytää lä-

hempää tarkastelua kestävää perustetta vanhojen toimintamallien näennäisuudistuksille.

Yksi mahdollinen selitys tapahtuneelle on kustannussäästöjen ja henkilöstöjoustojen naamioiminen ideologisen propagandan kaapuun. Kiristynyt taloudellinen kilpailu edustaa tässä puheessa työyhteisön, yrityksen ja viime kädessä koko kansakunnan yhteistä haastetta, johon jokaisen on omalla panoksellaan vastattava. Työsuhteiden muuttuminen epävarmemmiksi ja jatkuva työn menettämisen pelko saa ihmiset taipumaan ja hyväksymään neuvotteluasemansa heikkenemisen. Vastarinta on vähäistä, koska työttömien muodostamasta reservistä löytyy aina korvaavaa työvoimaa ”epäsopivien” tilalle. Ne, joilla on varaa luottaa asemansa säilymiseen, ovat jäämässä vähemmistöksi.

On kuitenkin vielä pakottamisen ja pelonkin ylittävä keino käynnissä olevan työelämän uusjaon oikeuttamiseksi. Kuten Hayek toteaa tehokkain tapa ajaa läpi mitä tahansa yhden intressin politiikkaa on saada ihmiset mieltämään yhteisönsä päämäärät ominaan:

”Mikäli totalitaristinen järjestelmä halutaan saada toimimaan tehokkaasti, ei riitä, että jokainen pakotetaan työskentelemään samojen tavoitteiden hyväksi. Olennaista on, että ihmiset pitäisi saada mieltämään ne omiksi tavoitteikseen. Vaikka uskomukset on valittava ihmisten puolesta ja vaikka heidät on saatava omaksumaan ne, niistä on tullava heidän omia uskomuksiaan, yleisesti hyväksytyjä opinkappaleita, jotka saavat yksilöt toimimaan spontaanisti suunnittelijan haluamalla tavalla siinä laajuudessa kuin se vain on mahdollista.” (Hayek 1995, 163)

Siten ei riitä, että työntekijät ja johto taistelevat organisaationsa eteen palkkansa vastineeksi. Paljon yksinkertaisempaa ja tehokkaampaa on, jos yksittäiset toimijat uskovat tekevänsä työtä itselleen eivätkä erota organisaation tavoitteita omistaan. Symbolinen valtakoneisto pyörii täysillä kierroksilla iskusanoinaan tuloksellisuus, tiimityö ja yhteinen päämäärä. Toisin kuin Hayekin aikana yhteiskunnallisena riskinä ei enää ole poliittinen totalitarismi. Sen sijaan globaaliksi uhkaksi on muodostumassa näennäisesti vapaiden markkinoiden totalitarismi, jossa yksilön edut ovat vaarassa hautautua institutionaalisina välttämättömyyksinä hyväksytyjen taloudellisten intressien alle.

LÄHTEET

- Blom, Raimo & Melin, Harri & Nikula, Jouko: Suomi on toista maata, teoksessa Korvajärvi, Päivi & Nätkin, Ritva & Saloniemä, Antti (toim.). Tieteen huolet, arjen ihmeet. Vastapaino, Tampere 1993.
- Blom, Raimo (toim.): Mikä Suomessa muuttui? Sosiologinen kuva 1990-luvusta. Gaudeamus/Hanki ja Jää-sarja, Helsinki 1999.
- Bourdieu, Pierre: *Televisiosta*. suom. Tiina Arppe. Otava, Helsinki 1999a.
- Bourdieu, Pierre: *Vastatulet. Ohjeita uusliberalismin vastaiseen taisteluun*. suom. Tiina Arppe. Otava 1999b.
- Drucker, Peter F.: *Post-Capitalist Society*. Butterworth-Heinemann, London 1993.
- Hayek, Friedrich A. *Tie orjuuteen*. suom. Jyrki Iivonen. Gaudeamus, Helsinki 1995 (1944).
- Kalthoff, Otto & Nonaka, Ikujiro & Nueno, Pedro: *The Light and the Shadow. How Breakthrough Innovation is Shaping European Business*. Capstone / Roland Berger Foundation, Oxford 1997.
- Kevätsalo, Kimmo: *Jäykät joustot ja tuhlatut resurssit*. Vastapaino, Tampere 1999.
- Koski, Jussi T.: *Infoähky ja muita kirjoituksia oppimisesta, organisaatioista ja tietoyhteiskunnasta*. Gummerus, Helsinki 1998.
- Nonaka, Ikujiro & Takeuchi, Hirotaka: *The Knowledge-Creating Company. How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*. Oxford University Press, Oxford 1995.
- Pyöriä, Pasi: Luonteenkorroosio uudessa kapitalismissa. Kirja-arvio. *Tiede & Edistys* 24(1999): 4. 341-343.
- Sennett, Richard: *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. W.W. Norton & Company, New York 1998.