

Julkisuus, ideologia ja käytäntö — esimerkkinä työn uudelleenorganisointi

Raija Julkunen

PUBLICITY, IDEOLOGY, PRACTICE — THE CASE OF NEW FORMS OF WORK ORGANIZATION

Administrative Studies vol six (1987);3, ss. 212—218

Organization theories have both a practical and an ideological function. They not only provide practical solutions but also create conceptions and views serving the dominating interests. The ideas of orthodox and managerial organization theories are systematically over-simplified and mystified, and management ideologies (technological rationality, technocratic and elitist views) are uncritically reproduced in their theoretical discourse.

In the article the dual role of organization theories is viewed in light of Taylorism and the new forms of work organization. In the post-Bravermanian labour process debate the practical and ideological function of Taylorism has been one of the most discussed questions with widely differing views. In the present study Taylorism is claimed to have had an important role in the rationalization of jobs. The most important ideological elements in Taylorism are its claims of being scientific, objective and in the service of all sectional interests. This ideology legitimated doctrine and disguised political issues into the dress of pure technical and efficiency matters. At the same time this ideology justified the position of new engineering and technical professionals.

Post-Taylorian organization theory consists of a vast number of "humanistic" doctrines. To date there has been a deep gulf between these theories and actual job conditions and contents of the working majority. The proper object of most psycho-social techniques has been the managerial professional work itself. The hurried period (1966—1975) of economic, political and social conditions was characterized by new conflicts, debates, experimentation and programmes in working life. Publicity was enormously interested in the humanization of work, the main mean of which were to be new forms of work organization. After the turn of economic and political conjuncture, the humanization of work lost its publicity value. One can ask if the humanization boom was an ideological response to the radical conjuncture or a sign of a turning point in the labour process. In the study it is proposed to have been both. After the passing away of humanistic rhetoric, the restructuring of the labour process continues according to the principles sifted through the experimentation period. During the radical conjuncture, publicity made use of the ideological content of these experiments to provide proof of the human face value of capitalism.

Keywords: Organisation theory, ideology, Taylorism, new forms of work organisation.

Raija Julkunen, Ph.D. (soc), lecturer,
University of Jyväskylä, Seminaarinkatu 15,
SF-40100 Jyväskylä, Finland

Organisaatio- ja johtamisteorioiden voi karkeasti jakaa kahtia. Yhtäältä on sosiologisia organisaatioteorioita, jotka pyrkivät kuvaamaan ja käsitteellistämään todellisuutta. Tähän mahtuu teoreettisilta lähtökohdilta hyvin erilaisia lähestymistapoja personsilaisesta funktionalismista radikaaliin paradigmaan. Toisaalta useat organisaatioteorioiden ovat olleet oppeja siitä, miten yritykset ja laitokset tulisi organisoida ja miten niitä tulisi johtaa, jotta ne olisivat tehokkaita. Opit pyrkivät suoraan käytännölliseen kontribuutioon.

Tässä artikkelissa haluan valaista kysymystä organisaatioteorioiden ja -oppien kaksinaisuusluonteesta käytäntönä ja ideologiana. Ideologian käsitettä on yhteiskuntatieteissä käytetty varsin eri merkityksissä (ks. Alvesson 1987, 146—153). Marxilaisessa perinteessä sekä kriittisessä teoriassa käsitteellä on ollut kriittinen merkitys ja sillä on viitattu vääristyneeseen tietoisuuteen, joka palvelee viime kädessä hallitsevan luokan herruuden tai hegemonian turvaamista. Ideologiset käsitykset näyttävät yhteiskunnan kääntyneenä nurinpäin tai estävät ihmisiä tiedostamasta aitoja tarpeita. Mutta ideologian käsitettä on käytetty myös neutraalina viittaamaan ylipäätään esimerkiksi käsityksiin, arvoihin ja uskomuksiin tai myönteisesti virittyneenä viittaamaan vahvoihin, elämää ohjaaviin ihanteisiin.

Seuraavassa käytetään "ideologian" käsitettä lievässä kriittisessä merkityksessä. Vaikka tulkintaa ideologiasta "vääränä tietoisuutena" on syytä neutraloida, on kuitenkin hyödyllistä säilyttää se kriittisenä välineenä, jonka avulla voi analysoida julkisuuden, teorioiden ja oppien yhteyttä hegemonisiin intresseihin, legitimoivia tehtäviä sekä yksinkertaistuksia, harhaanjohtavuutta ja mystifiointia. Kuitenkaan käsitteen käyttö tässä ei implikoi mitään tiettyä oikeaa tietoisuutta.

1. ORGANISAATIOTEORIOIDEN IDEOLOGISUUS

Organisaatio- ja johtamisteoriassa on ollut

manageriaalinen perusvire. Useat opit asettuvat suoraan liikkeenjohdon näkökulmaan, pyrkivät valistamaan johtoa, antamaan välineitä "alempien osallistujien" käsittelemiseksi ja motivoimiseksi. Sama pätee suureen osaan koko työn sosiologian ja psykologian perinnettä (Baritz 1965, Rose 1979). Oppeja ja teorioita ei tietenkään manageriaalisuutensa nojalla voi leimata "vääriksi" tai ideologisiksi. Kuitenkin niillä on silloin ideologisia, todellisuuskuvaa muokkaavia ja legitimoivia tehtäviä, kun ne uusintavat kritiikittä jo lähtökohdissaan manageriaalisen ideologian, tuottavat tietoa manageriaalisista rationaliteeteista käsin ja rakentavat sisään teorioihin hegemoniset intressit.

Alvesson (1987, 156—163) pitää liikkeenjohdollisen ideologian keskeisinä elementteinä teknologista rationaliteettia (teknologinen edistys, taloudellinen kasvu, tekniikka), markkinataloutta (vapaa yritystoiminta, kilpailu, yritysten ja valtion yhteistoiminta), hierarkkisia rakenteita oikeuttavia ajatusmuotoja (teknokraattinen ideologia, managerialismi, elitismi) sekä intressien harmoniaan liittyviä aineksia. Käytännölliseen kontribuutioon pyrkivät organisaatio-opit ottavat nämä todellisuuskuvan aiheet yleensä kyselemättä lähtökohdikseen. Samoin managerit ovat taipuvaisia pitämään realistisina ja hyödyllisinä vain oppeja, jotka omaksuvat jo lähtökohdikseen hegemoniset rationaliteetit ja herruusrakenteet.

Ideologinen yksipuolisuus on voitu osoittaa paitsi suoranaisista opeista myös akateemistemman organisaatioteorian valtaväylästä. Pitkään hallinnut ortodoksinen organisaatioteoria on joutunut radikaalista näkökulmasta kritiikin kohteeksi todellisuuskuvansa vääristymien ja harhaanjohtavuuksien vuoksi (esim. Silverman 1971, Salaman 1979, Clegg & Dunkerley 1980, Alvesson 1987, Cousins 1987). Se on irrottanut organisaatiot yhteiskunnallisista rakenteistaan ja käsittänyt ne konsensuaalisten tavoitteiden ja niihin vievien, rationaalisesti valittujen keinojen avulla. Kriittisestä näkökulmasta on huomautettu kuinka organisaatiot koostuvat monista toimijoista, joilla on erilaiset — yhteiskunnallisissa suhteissa syntyvät — rationaliteetit ja tavoitteet, miten organisaatio on tulos ristiriidoista, neuvotteluista ja sovittelusta, miten työprosessi on "taisteltu maasto" tai miten johdon mahdollisesti rationaalisilla toimilla on irrationaalisia seurauksia. Myös hallitsevan akateemisen paradigman mukaiset tutkimusohjelmat rakentuvat johdon ongelmille. Rose (1979, 7) on huomauttanut samaa perintel-

sestä työn sosiologiasta. Silloinkin kun se on käsittänyt itsensä akateemisesti ja pyrkinyt objektiivisuuteen, on tutkimuksilla ollut "taipumus tuottaa tietoa tuottavuuteen, suostumukseen ja legitimaatioon liittyvistä kysymyksistä, mistä on paljon enemmän hyötyä hallitseville kuin muille ryhmille". Voidaan myös osoittaa työ- ja organisaatioteorian kulloisten motiteemojen olevan myös ideologisia vastauksia ajankohtaisiin hegemonistisiin tarpeisiin (vrt. Alvesson 1987).

Organisaatio-opeilla ja -teorioilla on siis ideologisia funktioita. Voidaan kysyä, onko organisaatioteorioilla ja opeilla lainkaan oletettua käytännöllistä tehtävää. Heijastavatko ne paitsi ideologisia myös käytännöllisiä työ- ja johtoprosessien organisointiin liittyviä tarpeita? Valaisen kysymystä seuraavassa taylorismilla ja humanistisilla työn uudelleenorganisoinnin opeilla.

2. TAYLORISMI KÄYTÄNTÖNÄ JA IDEOLOGIA

Harry Bravermanin teos "Labour and Monopoly Capital" käynnisti työprosessidebattina tunnetun tutkimus- ja keskusteluaallon. Braverman näkee kapitalistista työprosessia luonnehtivan kattavan taylorisoinnin tendenssin. Hän (1974, 86) antaa taylorismille niin suuren painon, että katsoo Taylorin muotoilleen kapitalistisen tuotantomuodon "olemukselta" nousevan tavan organisoida työprosessi. Työprosessidebatti kuten sen ulkopuolinenkin tutkimus on sisältänyt varsin erilaisia käsityksiä taylorismista ideologiana ja käytäntönä. Äärimmäinen näkemys toiseen suuntaan on käsitys taylorismista vain yhtenä vuosisadan alkupuolen ohimenneenä oppina, joka tukehtui byrokraattiseen mahdottomuuteensa tai työläisten vastarintaan. Silloin kun taylorismilla on nähty pysyvää käytännöllistä vaikutusta, on sellaisena korostettu joko Taylorin luomaa pohjaa koko rationalisointiliikkeelle tai kapeammin hänen tekniisiä keksintöjään tai aikatutkimuksiaan (Julkunen 1987, 79—81, Johansson 1987, 451—455).

Hallitseva näkemys on korostanut taylorismin käytännöllistä roolia. Tämän kirjoittaja kannattaa myös tätä näkemystä. Taylor kiteytti ajankohtaisia tarpeita työprosessin organisointimiseksi. Vaikka Taylorin kuollessa (v. 1915) hänen oppiaan oli toteutettu vain rajoitetusti, hä-

nen oppinsa ja välillinen vaikutuksensa (jäljittelijät, seuraajat) loi perustan sotien väliselle rationalisointiilille.

Taylorismin käytännöllisen vaikutuksen ohella on sen asema ideologiana yhtä kiistan. Työn humanisointikeskustelu on leimannut taylorismin epäinhimilliseksi, inhimillisten tarpeiden vastaiseksi. Kuitenkin taylorismiin omana aikanaan liittyi sitä puolustava edistykseellinen, toisin sanoen käytäntöä legitimoiva ideologia. Sen tärkeimmät elementit olivat:

- a) kysymys on työn tieteellisestä johtamisesta,
- b) tieteellisesti perusteltu johtamistapa poistaa työpalkkaa ja työpanosta koskevan luokkaristiriidan; se määrittää oikeudenmukaisen päivätyön ja oikeudenmukaisen palkan,
- c) kysymys on kaikkien osapuolten — kapitalistien, työläisten ja kuluttajien (Taylorin kolme "luokkaa") yhteisestä edusta, kulutustason nostamisesta ja tuhlauksen eliminomisesta.

Tieteellinen ja rationaalinen olivat taylorismin tärkeimmät ideologisen ainekset, jotka Taylor itse suuntasi selvästi sekä työntekijöiden iattiatason vastarintaa että ammattiyhdistyksiä vastaan. Ajatusta tieteellisesti ja objektiivisesti määrittävästä työpanoksesta ja työpalkasta voi syyllä pitää puhtaana illuusiona.

Taylorismin ideologisia funktioita voi tarkastella syvemmin kuin tutkimalla vain oppiin itseensä liittyviä, siis käytäntöä legitimoivia ideologisia aineksia. Tässä suhteessa taylorismin ideologisesta funktiosta on kaksi toisiaan täydentävää tulkintaa. Yhtäältä muun muassa Burawoy (1985, 42—44) korostaa, miten tieteen asuun pukeutunut ideologia on elintärkeä kehittyneelle kapitalismille, missä poliittiset, se on erilaisia arvoja ja intressejä koskevat, kysymykset naamioltuvat tieteellisiksi ja teknologiksiksi, esimerkiksi puhtaiksi tehokkuuskysymyksiksi. "Tieteellinen liikkeenjohto" pyrki pukemaan tuotannon poliittiset kysymykset objektiivisiksi tehokkuuskysymyksiksi. Niinpä taylorismi sai suurimman ideologisen ja poliittisen painoarvon maissa, missä tavoiteltiin harmonista yhteiskuntaa ilman luokkaristiriitoja ja politiikkaa (fasistinen Italia ja Saksa).

Toisaalta muun muassa Starkin (1980) ja Meiksinsin (1984) näkemykset täsmentävät ideologian "kantamista". He ovat korostaneet taylorismia nousevan teknisen sivistyneistön, insinöörien ideologina. Koulutettujen insinöörien lukumäärä kasvoi vuosisadan vaihteessa räjähdysmäisesti, esimerkiksi Yhdysvalloissa 2000 % vuosina 1880—1920. Samanlaisesti

insinöörien ammatti koki muutosprosessia vanhasta, itsenäisestä liberaalista professiosta kohti byrokraattista professiota. Toisin sanoen insinööreistä tuli osa korporatiivisia rakenteita, ristiriitaisessa luokka-asemassa oleva osa liikkeenjohtoa ja kokonaistyöläistä. Sivistyneistöryhmät ovat professionalisaatiopyrkimyksensä — tavoitellessaan tiettyä markkina- ja statusmonopolia (Larsson 1977) — tarvinneet oikeuttavia ideologioita. Olennainen professionalistisen ideologian aines väitetyt eettisen koodin ohella on ollut tieteelliseen tietoon nojaava asiantuntemus. Puhtaimmillaan professionaalille tiedolle on ominaista tietty salaperäisyys, määrittelemättömyys, esoteerisuus (ks. Cousins 1987, 91—112).

Taylor itse oli insinööri, joka pyrki soveltamaan insinöörien luonnon- ja teknistieteelliselle koulutukselle ominaista tiedemallia myös työmenetelmiin. Taylor perusteli erillisen henkisen työn tarpeen: tarvittiin eri miehet tekemään ajatus- ja käsityötä (Taylor 1914, 50). Yritys tarvitsi työprosessin ennaltasuunnittelusta vastaavan insinööreillä miehitetyn "ajatteluosaston" (thinking department). Juuri insinöörit olisivat tieteellisen, puolueettoman tiedon kantajia. Insinööreillä olisi hallussaan sellainen työn tekemisen tiede, työläisiltä salattu tiede, joka saisi näyttämään luonnolliselta, ei-poliittiselta asiapakolta sen, etteivät työläiset itse pysty organisoimaan ja johtamaan tuotantoa. Työväestön ja teknisen sivistyneistön välille kehittyi ylittämätön raja. Työläiset eivät voineet kuvitellaan kilpailevansa keskiluokan paikoista, jotka edellyttivät muodollisia tutkintoja ja lisenssejä.

Professionalistit ovat tarvinneet ideologiaa suhteessa valtioon, jolta professiot ovat saaneet tutkintomonopolin sekä kohderyhmiin, joista professiot ovat tehneet asiakkaita. Teknisten ryhmien ideologia on oikeuttanut heidän asemaansa paitsi heille itselleen ja valtiolle, myös kapitalisteille ja työläisille.

O'Connor (1984, 119—126) on eritellyt, miten teknis-manageriaaliset ryhmät ovat toteuttaneet työläisten ideologista halintaa. Uudet yrityksiin sijoittuneet keskiluokat ovat kantaneet kahta keskeistä porvarillisen ideologian ainesta, yhtä hyvin teknologista determinismia (teknologista rationaliteettia) kuin vanhan paternalismin modernimpia muunnoksia, so. individualistisen humanismin oppeja. O'Connor katsoo, että tekniseen ja kaupalliseen henkilöstöön sovellettu byrokraattinen kontrolli — sen laajat ja autonomiset työtehtävät, säännöt, urat, illuusi-

ot ylöspäin liikkumisesta jne. — sinänsä synnytti olosuhteet, joissa saattoi syntyä erilaisia humanistisia persoonallisuuden kasvun ja itse-toteutuksen ideologioita.

3. HUMANISTISET OPIT — KÄYTÄNTÖÄ VAI IDEOLOGIAA?

Sosiaalitieteellisissä organisaatio- ja johtamisopeissa on ollut vahva humanistinen virtaus, jonka juuret paljolti ovat Maslow'n humanistisessa psykologiassa ja jonka puhdaspiirteisimpiä edustajia Silverman (1971) luonnehtii uusihmissuhdekoulukunnaksi (McGregor, Argyris, Likert, Herzberg). Näiden suosittujen teoreetikkojen ja konsulttien iskusanoja ovat olleet esimerkiksi sisäinen motivaatio, Itsetoteutus työssä, persoonallisuuden kehitys ja kasvu, demokraattinen johtaminen, vastuu ja sitoutuminen. Oppien sanoma on hyvin tunnettu. Niiden mukaan työ voidaan organisoida siten, että siinä samanaikaisesti toteutuu manageriaalinen intressi tehokkaaseen suoritukseen ja työntekijän tarve psykologisesti tyydyttävään työhön. Avain on sisäisessä, työn itsensä tarjoamassa motivaatiossa ja tyydytyksessä.

Alvesson (1987) on askarruttanut hyvin ilmeinen ristiriita. Humanistisista opeistahan voi vetää päätelmän, että puhtaan tehokkuuden nimissä työt tulisi muotoilla tyydyttäväksi ja motivoiviksi. Samalla kun opit ovat olleet varsin suosittuja johdon valistamisessa, osoittavat empiiriset työolosuhdetutkimukset rajoittavien työolojen ja työn sisältöjen olevan yleisiä. Alvesson katsoo ristiriidan oppien sanoman ja todellisuuden välillä selittyvän viime kädessä vain oppien ideologisten tehtävien avulla.

Anthony (1977, 237) esittää O'Connorin teesin kanssa yhdenmukaisen väitteen, että humanistisilla opeilla onkin käyttöä lähinnä esikunnissa, professionaalis-manageriaalisissa kerroksissa itsessään. Tämä voisi kieliä sekä keskikerrostumien proletarisoitumisesta, joka synnyttää vastatendenssejä organisaatioopeissa että työläisten "menetetyistä sieluisista". Heidän moraalinen sitoumuksensa ei ole houkuteltavissa millään tekniikoilla, kun taas esikunnissa maaperä on suotuisampi. Onkin kiistatonta, että useimpien sosiaali- ja psykoteknikkojen kohteena ovatkin managerit ja esikunnat, ja näiden kerrosten laajeneminen on jo sinänsä lisännyt oppien kysyntää. Alvesson pi-

tää eräänä ideologisena harhaanjohtamisena jo sitä, että opit eivät eksplikoivat tätä rajoittuneisuutta vaan esittävät itsensä yleispätevinä.

Kuitenkin on muistettava, että työn uudelleenorganisoinnilla on rationaalinen sisältönsä nimenomaan tehtaan lattialla. Uudelleenorganisointiopit, erityisesti sosiotekninen teoria, ovat artikuloineet sosiaalitieteellisessä asussa tuotannonohjausta, valmistusorganisaatioita ja rationalisointikäsitteitä koskevia innovaatioita. Opeille ominaisia ajatusrakennelmia voi kuitenkin pitää ideologisesti harhaisina siinä suhteessa, että niiden käsitys työhön liittyvistä psykologisista tarpeista (persoonallinen kasvu, itsetoteutus) kuvaa hyvin mystifioivalla ja fraseologisella tavalla työntekijöiden työhön liitettäviä kokemuksia ja merkityksiä. Suuri paradoksi humanistisia oppeja tehtaan lattialle sovellettaessa onkin, ettei niiden mukainen työn muotoilu — abstraktien vaihtelun, vastuun, kokonaisuuden, palautteen tms. periaatteiden toteuttaminen — lainkaan yksiselitteisesti tee työtä inhimillisemmäksi työntekijöiden näkökulmasta katsoen (Julkunen 1987, 226—280).

Humanistiset opit sekä retoriikka palvelevat managerien ja professionalistien aseman legitimoimista. Niiden avulla he voivat oikeuttaa asemaansa ja toimiaan paitsi teknisellä edistykseillä myös sosiaalisella vastuulla. Kuten Altman ja muut (1982, 176) huomauttavat, oppien fraseologian avulla voi kuitenkin välttyä paneutumasta tehtaan lattian todellisuuteen ja työn inhimillistämiseen sellaisena kuin työläiset sitä tavoittelevat.

Kiistämättä lainkaan humanististen oppien ideologista luonnetta voi kuitenkin esittää väitteen, että ne ovat ilmaisseet hyvin todellisia muospaineita työprosessissa ja välittömien tuottajien työssä. Samalla siis kiistetään näkemys, että uudelleenorganisointiopeissa olisi kysymys hyvin marginaalisesta vastauksesta työn köyhtymisen tendenssiin. Tällaista näkemystä edustaa muun muassa Braverman (1974, 35—39) päätellessään, että yrityksissä tosin saattaa olla valmiutta pieniin muutoksiin työn äärimmäisen pirstoutuneisuuden edessä, mutta "kapitalismin rakenne ja toimintatapa uusintavat nykyiset työprosessit tuhat kertaa nopeammin, massiivisemmin ja laajemmin". Kapitalististen rationaliteettien rajoissa työn uudet organisaatiomuodot eivät viime kädessä olekaan vastaus työn köyhtymiseen vaan tayloristis-fordistisen tuotanto-, markkina- ja rationalisointikäsitteiden ajautumiseen taloudellisiin ja sosiaalisiin rajoihinsa.

4. HUMANISOINTIBOOMI KOKEILUNA

Vuosiin 1966—1975 ajoittuu teollistuneissa länsimaissa hyvin erityinen vaihe työelämässä, jota voi luonnehtia humanisointiboomiksi tai -liikkeeksi. Pitkään vallinneen teollisen rauhan syrjäytti työntekijöiden vastarinnan nousu ja ammattiyhdistysliikkeen radikalisoituminen. Työelämän uudistuksiin liittyvä tutkimustoiminta ja keskustelu vilkastui ennen näkemättömiin mittoihin. Julkisuudessa käytiin keskustelua työn epäinhimillisyydestä, työhön kohdistuvien odotusten muuttumisesta ja mahdollisuudesta inhimillistää työtä. Erityisen toiveikkaita oltiin niin sanottujen uusien työn organisaatiomuotojen suhteen, joita tässä vaiheessa tyypillisesti luonnehdittiin työssä kierrokseksi, työn laajentamiseksi, työn rikastamiseksi (Herzbergin kaksifaktoriteorian mukaisesti) ja osittain itseohjautuviksi työryhmiiksi (sosioteknisen teorian mukaisesti). Taylorismi käsitettiin syyppääksi työn epäinhimillistymiseen ja uudet organisaatiomuodot tayloristisen työsuunnittelun vastaisiksi. Ajankohtaan ajoittui lukuisten suur yritysten näkyviä projekteja, jotka kohdistuivat työelämän laatuun ja työn uudelleenorganisointiin. Dokumentoitujen uudelleenorganisoitintapausten huippu ajoittui vuosiin 1968—1972, julkisen kiinnostuksen vuosiin 1972—1973. Yhteiskuntapoliittiset ohjelmat ja laisäädäntö joko uusien organisaatiomuotojen edistämiseksi tai muiksi työelämän reformeiksi (yritysdemokratia, työsuojelu) seurasivat pienellä viiveellä (Julkunen 1987, 11—16, 37—76). Työntekijöiden protestien ohella syntyi myös niin sanottuja uusia liikkeitä osana radikaalia suhdannetta.

Humanisointiliike sammui yhteiskunnallisen suhdanteen vaihduttua taloudellisen kriisiytyneen myötä. Tällöin oli luontevaa päätellä humanistisen retoriikan saattaleman työn uudelleenorganisoinnin olleen ideologinen reaktio radikaaliin suhdanteeseen (vrt. Ramsey 1985). Samoihin aikoihin ponnahti kuitenkin esiin myös sosiologinen tulkinta, jonka mukaan uudelleenorganisointi olikin hyvin todellinen vastaus yritysten muuttuviin markkina- ja kilpailuolosuhteisiin tavoitteena entistä tehokkaampi, joustavampi ja sopeutumiskykyisempi organisaatio (esim. Kelly 1982). Uudelleenorganisoinnin kykyyn humanisoida työtä käsityksen esittäjät suhtautuivat silti varauksin. Humanisoinnista ei ollut kysymys niidenkään tutkijoiden mukaan, jotka 1970-luvun loppupuolella alkoivat nähdä uudelleenorganisoinnissa oireen

työprosessin siirtymästä fordistisesta uusfordistiseen (Palloix 1976, Aglietta 1979, alunp. 1976).

Voikin siis kysyä, olivatko humanisointiboomin aikaiset julkinen debatti, yritysten projektit ja yhteiskuntapoliittiset ohjelmat ennen muuta kulttuuris-ideologisia vastauksia vai oireita työprosessin organisatorisesta murroksesta. Kirjoittajan vastaus on, että ne olivat kumpaakin. Toisen maailmansodan jälkeinen nousuaalto (1948—1968) oli taylorismin ja fordismin kuokistuskautta. Samalla se oli uusien, jälkitaylorististen tai uusfordististen organisaatioperiaatteiden kehittelyn ja alkavan kokeilun aikaa. Kokeilu huipentui humanisointiboomissa, joka oli luonteeltaan hyvin erityinen ajanjakso. Sitä leimasi paitsi radikaali yhteiskunnallinen suhdanne myös pitkän kasvuaallon taittuminen 1960-luvun lopulta lähtien (Julkunen 1987, 289—293). Fordistinen kehitystapa ja sille ominainen työprosessi alkoivat ajautua rajoihinsa. Tayloristinen työn rationalisointi oli päässäntöisesti viety niin pitkälle, ettei se tarjonnut enää uusia tuottavuusreservejä. Samalla se alkoi tuottaa sosiaalisia kustannuksia työläisten vastarintana. Se ei myöskään sopinut yhteen yritysten tavoittelemien uusien joustavuutta, innovatiivisuutta ja asiakasläheisyyttä korostavien tuotanto- ja markkinastrategioiden kanssa.

Vaikka uudelleenorganisoinnin julkisuusarvo sammui radikaalin suhdanteen mukana ja yritysten näkyvät kokeiluprojektit osin lakastuivat, voidaan uudelleenorganisoinnin osoittaa jatkuvan yrityksissä 1980-luvulla (Julkunen 1987, 354—376). Ajankohtaiset tarpeet yrityksissä koskevat juuri sitä, mistä uusissa organisaatiomuodoissa on ollut kysymys: työprosessin organisointi, työvoiman käytön periaatteet, tuotannon sosiaaliset suhteet, eli pikemmin sosiaaliset kuin tekniset innovaatiot. Uusien valmistusjärjestelmien käyttöönotto ei tällä hetkellä kuitenkaan pukeudu enää samassa määrin humanisointiretoriikkaan. Ajankohtaisiin opillisiin tarpeisiin vastaavat muun muassa japanilainen liikkeenjohto ja yrityskulttuurin teema. Tapahtuvissa työvoiman käytön ja työn organisoinnin muutoksissa on kuitenkin sisällöllisesti kysymys sellaisista periaatteista, jotka on muotoiltu uudelleenorganisoinnin opeissa ja erityisesti sosioteknisessä teoriassa, eli äärimmäisen pitkälle viedyn horisontaalisen ja vertikaalisen työnjaon purkamisesta ja ryhmävastuun pystyttämisestä.

Uusien organisaatiomuotojen kokeilussa ja

leviämisessä on havaittavissa monia yhtäläisyyksiä taylorismiin. Kummankin kokeilulla ja leviämisellä on samanlainen ajallinen rakenne suhteessa talouden pitkiin aaltoihin ja rakennekriisiin. Nousuaalto on perustunut kypsälle työn organisoinnin mallille, joka kuitenkin talouden ekspansioon oloissa on alkanut osoittaa rajoittuneisuutensa (kuten taylorismi toisen maailmansodan jälkeisellä kasvukaudella) ja virittänyt uusien mallien innovointia. Lopullisen sysäyksen näiden mallien käyttöönotolle ja leviämiselle on muodostanut kuitenkin rakennekriisi. Vaikka taylorismi ja fordismi innovoitiin kolmannen pitkän nousuaallon aikana (1894—1913), muodostui sotien välinen laskuaalto varsinaiseksi rationalisoinnin leviämisen ajaksi. Kriisi on myös työprosessin "irrationaalinen rationalisoija" (Harvey 1982).

5. KOKEILUVAIHE HUMANISOINTI-BOOMINA

Uusilla organisaatiomuodoilla ja niiden sisältämällä lupauksella liukuhihnojen purkamisesta oli humanisointiboomin aikana suuri julkisuusarvo. Ajankohdalle tyypillistä humanisointiretoriikkaa pitivät yllä lukuisat porvarillisen julkisuuden instituutit. Ideologiset ainekset olivat muuntuneet sitten taylorismin, joka lupasi tieteellisen, rationaalisen ja tehokkaan tavan organisoida työ. Uusiin organisaatiomuotoihin liittyvä retoriikkaa ei luvannut tieteellistä, vaan inhimillisen työn tai työelämän laatua. Iskulauseiden muuttuminen heijastaa yleistä keskusteluilmapiiirin muutosta rationaalisuus- ja tiedeoptimismista elämisen laatuun. Lisäksi "tieteellinen" oli työn organisoinnin yhteydessä auttamattomasti samastunut taylorismiin.

Työelämän murrosvaiheet synnyttävät oikeuttavan julkisuuden ja ideologian. Ideologian tarve on ilmeinen kapitalismin ohitettua despoottisen vaiheensa ja edellyttäessä palkkatyöläisiltä vapaaehtoista suostumusta. Kuitenkin työelämän laadun humanistinen ideologia on siinä suhteessa hyvin outo, ettei se vakuuta juuri sen enempää kapitalisteja kuin työläisiäkään tehtaan lattialla. Palkkatyöläisistä uudet organisaatiomuodot ovat usein näyttäneet vain uusilta tavoilta voimaperäistä työtä ja rationalisoida työvoimaa ulos. Suurta myönteistä julkisuutta saaneissa kokeiluprojekteissa, kuten Norjan yritysdemokratiaprojektissa, kohteena olevat työntekijät kokivat tavattoman ristiriidan

työnsä todellisuuden ja siitä julkisuudessa annetun kuvan välillä (Olsson 1977).

Suuri osa yritysjohtosta suhtautui myös varauksin ja epäluuloisesti uusien organisaatiomuotojen ideaan, siis sekä niiden rationalisointivaan potentiaaliin että humanistiseen retoriikkaan. Taylorismin läpimurtovaiheessa on havaittavissa sama sekä kapitalistien että työläisten vastahakoisuus, vaikka voidaankin osoittaa taylorismin kiteyttäneen kapitalistien objektiiviset luokkaedut.

Tosin huippujohtajien joukossa on sellaisia, jotka ovat osallistuneet sekä työvoiman käytön periaatteiden kehittelyyn että julkiseen debattiin (Volvon Gyllenhammar näkyvimpänä mutta ei ainoana esimerkkinä). Kuitenkin ideologioiden tuottajina ja julkisuuden muokkaajina toimii pikemmin — gramscilaisittain ilmaisten — hallitsevan luokan orgaaninen sivistyneistö eli intellektuellit ja professionalistit. Sosiaaliteellisellä tutkimuksella on luonnollisesti keskeinen asema oppien, retoriikan ja julkisuuden tuottajina. Kapitalismin "orgaaninen sivistyneistö" tekee sen luonnollisesti hegemoniset herruussuhteet ja rationaliteetit lähtökohtina reagoiden näissä puitteissa sosiaaliin, taloudellisiin ja kulttuurisiin muutoksiin. Esimerkiksi manageriaalisella ideologialla on kaksoistehtävä sikäli, että se oikeuttaa paitsi hegemonista järjestystä myös managerien ja professionalistien omaa asemaa.

Humanisointiboomin taustana olevana ajankasana kriisiytyivät — ainakin enemmän kuin pariin vuosikymmeneen — sekä joukkouskollisuus että suostumus palkkatyöhön siinä määrin, että harmonian ja ideologioiden ehtymisen opit tulivat kyseenalaisiksi ja radikaalit intellektuellit saattoivat julistaa luokkataistelun paluuta. Porvarillisella julkisuudella voi väittää tässä suhdanteessa olleen kolmoistehtävän. Se antoi ilmaisuuden levottomuudelle ja protesteille. Tämän se teki kapitalismia tukevalla tavalla tulkitsemalla nämä nousevien odotusten viritäminä elämisen laadun liikkeenä. Tässä retoriikassa puhe työhön kohdistuvien odotusten muuttumisesta työelämän laadusta oli keskeisellä sijalla. Toiseksi julkisuus pyrki osoittamaan, miten kapitalismi kuuntelee ihmisten pulmia ja vastaa niihin, toisin sanoen osoittamaan sen responsiivisuuden. Vastauksen olennaisia elementtejä oli lupaus työelämän laadusta ja työn inhimillistämisestä. Kolmanneksi intellektuellien ylläpitämällä julkisuudella oli yritysjohtoa ja muita hyvinvointivaltion vallankäyttäjää valistava rooli.

Kirjoittajan näkemys on, että humanisointi-boomin aikaisilla kokeiluilla yritykset etsivät vakavasti uusia työvoiman käytön ja työn organisoinnin periaatteita. Ne sinänsä eivät olisi vaatineet oikeuttavaa ja puolustavaa ideologiaa julkisuudessa, mutta julkisuus tarvitsi kokeilujen antamaa ainesta osoittaakseen kapitalismin ihmiskasvoisuuden. Samaten suuryritykset tekivät humanisointiohjelmien avulla julkisuustyötä ja käyttivät ohjelmien antamaan tilaisuutta yhteiskuntasuhteidensa hoitamiseen ja sosiaalisen vastuunsa osoittamiseen.

LÄHTEET

- Aglietta, Michel: *A Theory of Capitalist Regulation. The US Experience*. NLB, London, 1979.
- Altmann, Norbert, Binkelman, Peter, Düll, Klaus ja Stück, Heiner: *Grenzen neuer Arbeitsformen*. Campus, Frankfurt a.m., 1982.
- Alvesson, Mats: *Organization Theory and Technocratic Consciousness*. Walter de Gruyter, Berlin 1987.
- Anthony, P.D.: *The Ideology of Work*. Tavistock, London, 1977.
- Baritz, Loren: *The Servants of Power. A History of Use of Social Science in American Industry*. John Wiley & Sons, New York, 1965.
- Braverman, Harry: *Labour and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*. Monthly Review Press, New York, 1974.
- Burawoy, Michael: *The Politics of Production. Factory Regimes under Capitalism and Socialism*. Verso, London, 1985.
- Clegg, Stewart & Dunkerley, David: *Organization, Class and Control*. Routledge & Kegan Paul, London, 1980.
- Cousins, Christine: *Controlling Social Welfare*. Wheatsheaf Brooks, Brighton, 1987.
- Harvey, David: *The Limits to Capital*. Basil Blackwell, Oxford, 1982.
- Johansson, Alf: The Labour Movement and the Emergence of Taylorism. *Economic and Industrial Democracy* 7(1876): 4, s. 449—486.
- Julkunen, Raija: *Työprosessi ja pitkät aallot. Työn uusien organisaatiomuotojen synty ja yleistyminen*. Vastapaino, Tampere, 1987.
- Kelly, John E.: *Scientific Management, Job Redesign and Work Performance*. Academic Press, London, 1982.
- Larsson, Magali Sarfatti: *The Rise of Professionalism*. University of California Press, Berkeley, 1977.
- Meiksins, Peter F.: Scientific Management and Class Relations. *Theory and Society* 13(1984):2 s, 177—209.
- O'Connor, James: *Accumulation Crisis*. Basil Blackwell, New York, 1984.
- Olsson, Åke: *Anpassning eller förnyelse? Om arbetarrörelsen och den tekniska utvecklingen under efterkrigstiden*. Liber Förlag, Stockholm, 1977.
- Palloix, Christian: *The Labour Process: From Fordism to Neo-Fordism*. CSE Pamphlet no 1. Stage 1. Whitsable, 1976.
- Ramsay, Harvie: What is Participation For? A Critical Evaluation of "Labour Process" Analyses of Job Reform. Teoksessa David Knights, Hugh Willmott & David Collinson (toim.): *Job Redesign. Critical Perspectives on the Labour Process*. Brookfield, Gower, 1985.
- Rose, Michael: *Servants of Post-Industrial Power? Sociologie du Travail in Modern France*. The Macmillan Press, London, 1979.
- Salaman, Graeme: *Work Organizations. Resistance and Control*. Longman, London, 1979.
- Silverman, David: *The Theory of Organizations*. Heinemann, London, 1971.
- Stark, David: Class Struggle and the Transformation of Labour Process: A Relational Approach. *Theory and Society* 9(1980) 1, s. 89—130.
- Taylor, Frederick W.: *Tieteellisen liikkeenjohdon periaatteet*. Arvi A. Karisto, Hämeenlinna, 1914.