

PITÄÄKÖ TYÖSTÄ PITÄÄ?

Tuula Juvonen

Mona Mannevuon (2015): *Affektitehdas. Työn rationalisoinnin historiallisia jatkumoina*. Turun yliopiston julkaisuja. Sarja C osa 406. Scripta Lingua Fennica Edita, Turku, 220 s.

Mona Mannevuon Turun yliopistossa vuonna 2015 tarkastettu väitöskirja tarkastelee sekä työn rationalisoinnin ja että työn tutkimuksen historiallisia kehityslinjoja kriittisen vastahankaisesti. Eväät kriitikilleen Mannevuon hakee lukemalla tekstiaineistoaan ennen kaikkea affektien teoretisoinnin kautta. Vaikka sukupuolta ja luokkaa kuljetetaankin tekstissä mukana, niitä ei pysähdytä analysoimaan ja keskusteluttamaan teoreetikkojen kanssa vastaavalla intensiteetillä kuin mitä affekteille tehdään.

Kuten Mannevuon johdannossaan toteaa, työelämää koskeva kirjoittelu tarjoaa periaatteessa rannattoman määrän aineistoa, josta tutkimuskohteen rajaaminen tarjoaa vain kapean ja rajallisen näkökulman. Työprosessin kautta syntyneitä rajoja kuvataan, mutta mahdollisesti omaelämäkerrallista sattumalogiikkaa noudattaneen valikoitumisen seurauksena syntyneitä kokonaisuutta ei perustella eksplisiittisesti. Näin ollen tutkittavista tapauksista ei välttämättä rakennu lukijalle luku luvulta huipentuvaa juonellista kokonaisuutta. Silti juuri näissä kohdissa, jossa kirjoittaja pystyy osoittamaan affektiivisen rationalisoinnin jatkumoina eri aikojen ja kontekstien välillä, työ osoittaa suurimmat vahvuutensa, ja herättää samalla myös lukijassa voimakkaimmat affektiiviset reaktiot.

Työn tarkastelun ytimessä eivät kuitenkaan ole yksilöiden affektiiviset reaktiot. Sen sijaan kapitalistisen tuotannon rationalisointia käsittelevässä teoksessa punaisena lankana kulkee affektien rationalisoinnin rooli tässä prosessissa. Sen sijaan, että Mannevuon olettaisi, että affektit ovat ilmestyneet osaksi työelämää vasta viime aikoina – kuten eri tyi-

sesti keskustelut affektiivisesta käänteestä voisivat vihjata – hän lähtee etsimään affekteja aina fordistisen tuotantotavan alkujuurilta ja myös löytää niitä sieltä. Keskittymällä affektien rationalisoinnin prosesseihin hän ottaa myös etäisyyttä affektiivisen työn käsitteeseen, joka antaa implisiittisesti ymmärtää, että olisi olemassa työtä, joka ei olisi jo affektiivisesti määrittyä.

Juuri affektitutkimukseen kiinnittyvän teoreettisen tulokulmansa ansiosta työllä on siten annettavaa myös sellaiselle lukijalle, jolle työelämän tutkimus sinänsä ei ole läheinen teema. Johdannossa Mannevuon paikantaa itsensä affektitutkimuksen kenttään ja päättyy nojaamaan vankasti yhdysvaltalaisen kulttuurintutkija Lauren Berlantin 2000-luvun taitteessa ja sen jälkeen kirjoittamiin teksteihin. Niissä korostuvat sellaisten ambivalenttien affektiivisten prosessien kuvaaminen, joilla subjekti kiinnittyy rakenteisiin. Tämä puolestaan tarkoittaa lähikohteisesti sitä, että sen paremmin Berlant kuin Mannevuokaan eivät erityisesti pyri hakemaan vaihtoehtoja ongelmalliseksi näyttäytyville affektiivisen kiinnittymisen tavoille.

Työn järjestäminen entistä tehokkaammin ei merkinnyt vain liukuhihnojen kehittämistä ja työn osittamista, vaan se edellytti myös työläisten affektien entistä huolellisempaa sääntelyä manageriaalis-psykologisten periaatteiden mukaisesti. Tässä työstä ja työläisistä tietämisen tieteillä oli vahva rooli. Jotta työelämässä saataisiin affektit hallintaan, työelämäntutkijoiden oli kehitettävä tietämistään entistä hienovaraisemmaksi. Kuten Mannevuon esimerkiksi Elton Mayon avulla viiltävästi osoittaa, työstä ja työläisestä tietäminen nojasi kuitenkin useimmiten ennen kaikkea tutkijoiden vahvoihin, omaan aikaansa sidottuihin sukupuolitettuihin ja luokitettuihin kehämäisiin ennakkokäsityksiin. Nämä ohjasivat niin tutkijoiden oletuksia kuin päätelmiäkin siitä, millaisia työläiset olivat. Kirjoittajan raadolliset kuvaukset tiedon tuottamisen käytännöistä ovat omiaan kannustamaan tutkijalukijaa itsekkriittisyyden huolelliseen vaalimiseen omassa tutkijantyössään.

Teoksen rikkaissa aineistoluvuissa Mannevuon tarkastelee kiinnostavalla tavalla erilaisiin tuotantomuotoihin kiinnittyviä työelämästä tietämisen tapoja niiden tuottamien teoreettisten subjektien kautta. Nämä dualististen negaatioiden varaan ra-

kentuvat taipuisat työläisfiguurit eivät jää vain representatioiksi, vaan ne myös materialisoituvat erilaisiksi työelämässä olemisen tavoiksi.

Työn ensimmäisessä luvussa kirjoittaja käy läpi yhdysvaltalaista kirjallisuutta fordistisesta ja tayloristisesta työn johtamisesta ja rationalisoinnista 1920-luvulta 1960-luvulle, samalla kun hän kartoittaa psykologiaan nojaavan ihmissuhdekoulukunnan teorioiden esiinmarssia.

Fordistisesta tuottavasta työstä tietämisen tiede loi fordistisen työläisen figuurin, joka tiedettiin vastahakoiseksi ja kernaasti lakkoilevaksi. Jotta tällainen työläinen saataisiin tekemään töitä tehokkaasti, hänestä olisi kitkettävä rationalisoinnin nimissä tehokasta työntekeä häiritsevät tunteet pois.

Siinä missä fordilainen liikkeenjohto halusi sovittaa työntekijän liukuhihnan tahtiin, sen rinnalle nousutayloristinen tieteellinen liikkeenjohto halusi mitoittaa työnteon työntekijän mukaan. Työntekijän ”vätystelyn”, ”vitkastelun” ja ”viivytely” (s. 46) lopettaminen edellytti siksi työntekijästä tietämisen kohottamista aivan uudelle tasolle. Tässä tehtävässä työn rationalisointi ja psykologisointi kietoutuvat toisiinsa tiiviisti jo varhain.

Psykologian asema vahvistui entisestään työläisten liikehdintää hallitsemaan pyrkivän liikkeenjohdollisen ihmissuhdekoulukunnan myötä. Sen puitteissa työelämän oleelliseksi tekijöiksi nousivat yhtäältä työntekijöiden tunteita taitavasti manipuloiva johtaja, jonka alaiset menettivät yksilöllisyytensä ja tulivat osaksi tiimiä, toisaalta persoonallisuustestit, joiden avulla työntekijät saattoivat osoittaa olevansa rationaalisia ja luotettavia työntekijöitä. Näin fordistinen työläinen muuttui pikkuhiljaa keskitietä kulkeväksi organisaatioihmiseksi. Organisaatioihmisen figuuri suhtautui työhönsä virkamiesmäisellä asenteella, tavoitteenaan lähinnä oman etunsa maksimointi.

Tällainen konformismi aiheutti affektiivisen kiinnittymisen sijaan vieraantumista – ja se puolestaan herätti jo 1960-luvulla kaipuun uudelleen ihanteelliseen asenteeseen työhön: nyt työläisen toivottiin olevan aito, autonominen, sisäisesti motivoitunut ja vapaa. ”Työprosessin suunnittelemisessa ja hyvän työntekijän määrittelemisessä keskeistä ei ole vain tulos, vaan se, miltä työntekijästä itse työsuoritus tuntuu (s. 71).” Myönteisten affektien luomisen

merkitys nousi tässä katsannossa keskeiseen rooliin.

Toisessa luvussa Mannevuon osoittaa, kuinka työn rationalisointia vastustava marxilainen operaismotraditio nojaa hyvin samankaltaisiin psykologisiin työläisestä tietämisen tieteisiin kuin kritiikkinsä kohdekin. Samalla hän muistuttaa, että operaismoon nojaavan prekariaattikeskustelun tarjoama affektiivinen ratkaisu työelämän ongelmiin, autonomia, on hyvin samanlainen kuin mitä ihmissuhdekoulukunnan työstä tietäjien tarjoamakin – joskin operaismoon antagonistiseksi tavoitteeksi ja affektiiviseksi pakoreitiksi tarjotaan palkkatyöstä vapautumista ja palkan sijaan rakkautta siihen mitä tekee.

Kiinnostavaa kyllä, samankaltainen intohimoinen suhde työhön on tarjolla myös niissä 2010-luvun postfordistissa, ”naisistunutta” työelämää kuvailevissa raporteissa, joita Mannevuon analysoi teoksensa kolmannessa luvussa. Nyt hän kiinnittää huomionsa niihin tapoihin, joilla yksilökeskeisen pärjäämismentaliteetin sisäistänyt subjekti kiinnittyy rajatomaan työkuultuuriin. Rationalisoitu affektiivinen kiinnittyminen työhön on väistämättä ambivalenttia, sillä intohimoinen ja intensiivinen asenne työhön on samalla sekä tuottava että kuluttava voima. Yksi selviämiskeino työläisille on odotettujen affektiivisten eleiden esittäminen.

Akateemisille työntekijöille erityisen kiinnostavia ovat ne luvut, joissa Mannevuon kääntää katseensa nyky-yliopistoihin. Luvussa neljä tarkastelun kohteena on sanomalehdistön yliopisto- ja koulutuskeskusteluista nouseva luokittunut ja feminiiniseksi sukupuolittunut kiltin tytön figuuri. Teksteissä kiltti tyttö näyttäytyy työteliäänä suorittajana, jolta katsotaan olemuksellisesti puuttuvan samanlaista riskinottoa ja intohimoa kuin helposti työllistetävältä maskuliiniselta ihannetyöntekijältä. Viides luku jatkaa sukupuolitettua yliopistoteemaa ottamalla tarkastelun kohteeksi *Tutkimusmatkoja äitiyteen* (2010) antologian. Siinä tutkijaäidit kirjoittavat vaikeuksistaan selviytyä nykyisen yliopistoelämän asettamista vaatimuksista. Affektiivinen kiinnittyminen akateemisiin unelmiin osoittautuu ambivalentiksi tilanteessa, jossa ihannetyöntekijöiltä odotettiin rajatonta, projektimaista työtä, joka jättää vain vähän tilaa äitiydelle. Kertomuksissa rakenteellisesti mahdoton tilanne kääntyy nopsasti yksilön kokemaksi sukupuolituneeksi häpeäksi siitä,

ettei ole osannut toimia oikein.

Viimeisessä, kuudennessa luvussa pohditaan vielä kerran sitä, kuinka työläisestä tietäminen on itse asiassa ominaisuuksien asettamista työläiseen. Nykytyöläisen on myös itse osattava kertoa itsestään ja työsuorituksestaan tarina, joka asettaa häneen oikeanlaiset, toivotut attribuutit. Affektiivinen rationalisointi tarkoittaa näin ollen sitä, että 2010-luvulla työn tuottavuutta arvioitaessa ”merkitykselliseksi muodostuu sekä työn tulos että se tyyli, jolla tulos tehdään.” (s. 193).

Kuten Mannevuon työssään painottaa – ja myös osoittaa – työhön sitoutuminen on affektiivinen prosessi, johon asettuminen vaikuttaa siihen, kuinka työläissubjekti voi hahmottaa tapaansa olla olemassa ja siten toiminnan mahdollisuuksiaan. Prosessin ehdot riippuvat kuitenkin subjektia ympäröivästä pakottavasta tunnekulttuurista, joka on historiallisesti rakentunut. Näiden olosuhteiden kontekstualisoiva tarkastelu antaa Mannevuolle mahdollisuuden etsiä, Berlantia seuraten, vastauksia kysymykseen ”miksi ihmiset kiinnittyvät sellaisiin unelmiin ja toiminnan tapoihin, jotka ovat itsessään ongelmallisia eivätkä välttämättä edistä subjektin hyvinvointia” (s. 18). Esimerkiksi äititutkijoiden tapauksessa häpeän intensiteetti kiinnitti heidät entistä tiukemmin yliopistojen rakenteisiin. Työn eri luvuissa tarjotaan kysymykseen yhä uusia osavastauksia, mutta niiden varassa ei kuitenkaan esitetä affektien teoretisointia koskevia uusia ja jo tiedettyä haastavia jatkokysymyksiä.

Mannevuon kiehtovan teoksen ansio onkin siinä, että sen jäljiltä nykyisetkin työpaikat näyttävät affektitehtaina, jotka sekä tuottavat työläisten tunteita työelämän resurssiksi että rationalisoivat niitä tuotannolle hyödyllisillä tavoilla. Niissä työ järjestyy affektien ympärille, samalla kun työn arvoa kanavoidaan edelleen affektien kautta. Lisäksi kirjoittaja osoittaa vakuuttavasti, kuinka sekä kapitalistisen työelämän tehottomuuteen että sittemmin kuormittavuuteen tarjotut ratkaisut ovat aina perustuneet tunteiden rationalisointiin – kyse on vain siitä, millaisia tunteita työläisiltä eri aikoina on odotettu ja edellytetty.

Mona Mannevuon väitöskirja luettavissa:
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-29-6134-4>

YTT Tuula Juvonen on akatemiatutkija Tampereen yliopiston sukupuolentutkimuksen oppiaineessa. Juvonen toimii johtajana Suomen Akatemian hankkeessa Vain me kaksi? Affektiivinen eriarvoisuus intiimisuhteissa. tuula.juvonen@uta.fi