

Työelämän mosaiikki

■ VILLE YLIASKA

Raija Julkunen: *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Vastapaino 2008.

Raija Julkunen palaa viime vuonna ilmestyneessä teoksessaan *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista* väitöskirjansa *Työprosessi ja pitkät allot. Työn uusien organisaatiomuotojen synty ja yleistyminen* (1987) teemoihin. Kirja kokoaa viimeisimpien työelämä tutkimusten empiiriset tulokset liittäen ne uudempaan työprosessidebattiin. Samalla se tarjoaa yhteenvedon sekä Julkusen omista työelämä tutkimuksista että koko *uuden työn* keskustelusta. Tarkastelun kohteena ovat ns. vanhat teollisuusmaat, mutta kirjoittaja kohdistaa useimmiten katseensa Suomeen kysyen, kuinka hyvin anglosaksiset teoriat ja tulokset soveltuvat Suomeen.

Teoksessa käydään läpi työn institutionaalisen säätelyn muutokset, johtamisen ja työorganisoimisen trendit, fordismen ja jälkifordismen sosiologiset, taloushistorialliset ja yhteiskuntafilosofiset tulokset, uuden työn patologiat sekä työntekijöiden uusimmat vastarinnan muodot – muutamia teemoja mainitakseni. Teksti on tiivistä ja näkökulmia on lukuisia, vahva kertojanote vie ”mosaiikkia” kuitenkin vaivatta eteenpäin.

Työn yksilöllistyminen ja subjektivoituminen

Kirjan lähtökohtana toimii Julkusen havaitsema uuden työn paradoksi. 1960- ja 70-luvun työelä-

mäkritiikki kohdistui tayloristiseen rationalisointiin, joka rajoitti yksilön aloitteellisuutta ja kehitysmahdollisuuksia. Harry Bravermanin kritiikin mukaan pääoma riisti työntekijältä suunnittelun luoman väljyyden pyrkiessään alistamaan työn arvonlisäykseensä. Työn humanisoinnin tavoitteena oli hävittää taylorismin patologiat ja luoda tilalle hyvä ja kehittävä työ. Tällaisessa työssä olisi vaihtelua, monipuolisuutta, vuorovaikutusta, mahdollisuus kehittää kykyjään ja käyttää omaa ammattitaitoaan sekä mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja työyhteisöön.

Vaikka työelämän muutos on kulkenut tähän suuntaan, työelämän koetaan tästä kaikesta huolimatta huonontuneen. Työstä on tullut monipuolisempaa ja vaativampaa, on suorastaan pakko oppia uutta ja kommunikoida, pitää olla luova ja käyttää omaa harkintakykyä sekä kantaa vastuu resurssien käytöstä – silti keskustelua uudesta työstä hallitsee uupumisepidemia.

Paradoksin ymmärtämisen avaimina toimivat havainnot työn henkilökohtaistumisesta – vaatimusten ”tärähämisestä” suoraan henkilöön kollektiivisten vastarintojen murruttua. Työ on yksilöllistynyt niin palkan, ajan kuin paikankin suhteen. Vaatimukset kohdistuvat yksittäiseen työntekijään ilman vanhan työn rakenteellista suoja-ahtaa – sosiaaliluokkaa. Epämääräiset ammattinimikkeetkään eivät enää tarjoa ryhmätunnusta. Finanssikapitalismissa myös työntekijöiden ansiot ovat sidottuja kapitalistiseen riskiin eläkerahastojen kautta.

Bravermanilaisen työprosessidebatin historialliseksi merkitykseksi Julkunen nimeää juuri työ-

paikan konfliktien sijoittamisen pääoman ja työn välisen suhteen etualalle. Uudessa työssä kollektiivista konfliktia ei ole näkyvillä tai se on siirtynyt alaspäin työntekijöiden keskinäisiksi konflikteiksi. Lisäksi toinenkin ”turvallisen” palkkatyömuodon tukijalka – sosiaalivaltio – on menettänyt asemansa.

Yksilöllistymisen ohella työ on subjektivoitunut, mikä tarkoittaa ”työn olennaista riippuvuutta tekijänsä subjektiviteetista”. Työntekijää pyydetään käyttämään tunteitaan, osaamistaan, taitojaan ja motivaatiotaan sekä kommunikoidaan toisten kanssa. Työntekijältä odotetaan tiettyä energistä, nuorekasta, suorituspainetta ja arviointia sietävää habitusta tai subjektiviteettiä. Uutta työtä ei voi erottaa tekijästään. Taustalta löytyy työn tietoisuminen. Työn ja ei-työn erottelu ei aiuvotyössä aina onnistu. Uusi työ on usein myös ”affektiivista”, siinä luodaan ja manipuloidaan tunteita. Tavoitteena on tuottaa asiakkaille mielihyvää, jolloin työntekijöiden subjektiviteetti suunnataan asiakkaiden tarpeisiin. Samalla työ tunkeutuu uudella tavalla työntekijän persoonaan ja mieleen.

Kirjan teoreettiseksi ytimeksi nousee näin työn yksilöllistyminen, subjektivoituminen ja personoituminen seurauksineen. Seurauksista päällimmäisiksi kohoavat henkilökohtainen riittämättömyys itsetoteutukseen velvoittavassa yhteiskunnassa, jossa palkkatyötä on tullut elämäntehtävä, sekä pääoman intressi subjektivoituvan työn haltuunottoon ja kontrolliin.

Fordismin kriisi ja työelämän huonontuminen?

Paradoksin historialliset juuret löytyvät ”fordismin kriisiin” yhdestä ai-

kalaisymmärryksestä. Kriisistä ajateltiin päästävän yli siirtymällä joustavaan tuotantoon, teknologiaan ja työn organisointiin – ”joustokapitalismiin” ja ”informaatioyhteiskuntaan”. Keinot osuivat osittain yksin työn humanisoinnin tavoitteiden kanssa. Vähitellen ”joustot” ja uudet työnorganisointimallit kasvoivat yhteen monien muidenkin ideoiden kanssa. Osa pyrki sitouttamaan työntekijän tarjoamalla yrityksen samastumiskohteeksi. Osa tavoitteli työn ”itsensä” muotoilua niin palkitsevaksi, että työntekijä saattoi samastua siihen. Osa taas tarjoi vaihtoehdoksi puhdasta markkinamallia, jossa lojaalisuuden puute tunnustetaan ja molemmat osapuolet orientoituvat oman markkinakapasiteettinsa maksimoimiseen. Kaikkiaan fordismen kriisiä seurasi lukuisat organisaatioiden johtamisen ja työn organisoimiseen tarkoitettut opit. Oppien muotikierro oli nopeaa ja opeista itsestäänkin tuli bisnestä.

Julkunen ei allekirjoita väitettä, että uudet työnjohdon muodot laatupiireineen, ohuttuotantoineen ja tiimeineen olisivat pelkästään taylorismin paranneltuja versioita, joilla työtä olisi intensivoitu ja työntekijöiden kontrollia kiristetty. Tässä kriittisessä tulkinnassa pääoma on ominut vaihtoehtoliikkeiden synnyttämän subjektiviteetin sekä liikkeiden esittämät tavoitteet. Julkusen mukaan uusista työn organisointimuodoista ei voida suoraan tehdä johtopäätöstä huonontumistendenssistä, niinpä uusien työmuotojen tuottamat seuraukset ovat ennen kaikkea empiirisiä kysymyksiä. Uudet organisointimuodot tarjoavat mahdollisuuden sekä kontrollin kiristämiseen että auto-

nomian lisäämiseen – lopputulos on toteutuksesta kiinni.

Kirja kokooa kattavasti yhteen uusimpien työelämä tutkimusten tulokset ja vertailee Suomea mm. Yhdysvaltoihin ja Isoon-Britanniaan. Yhdysvalloista poiketen suomalaisten reaali-palkat ovat nousseet. Isossa-Britanniasa työhön vaikuttamisen mahdollisuudet ovat vähentyneet kaikilla aloilla, toisin kuin Suomessa, jossa kaventuminen ei koske kaikkia aloja. Suomessa tehdyistä empiiristä havainnoista selvin on työpaineen merkittävä kasvu. Trendi vastaa vertailumaiden tuloksia. Olenaisiin muutoksiin kiireen lisääntyminen, mikä selittyy henkilöstön alimitoituksella. Keskimäärin mitattuna päätkätyöt eivät ole kyllästäneet työelämää, mutta epävarmuuden tunne on tullut osaksi yhä useamman arkea. Tulokset työntekijöiden vaikuttamismahdollisuuksista työhönsä ovat kaksijakoiset. Kaikkiaan vaikutusmahdollisuudet ovat lisääntyneet, mutta työtahdin ja työmäärän osalta ne ovat vähentyneet – ja juuri nämä selittävät pääosin työtyytyväisyyden laskun.

Vaikka uusien työn organisointimuotojen lähtökohta oletusten mukaan tuottavuuskasvu syntyi ennen kaikkea työmotivaation kasvun kautta, puolitiehenkin jääneet kokeilut osoittivat jo 1980-luvulla, että työn tuottavuus nousi vastakohtaisesta asenteesta huolimatta. Tuottavuuden nousu ei edellyttänyt kukaan työtä ”imua”. Niinpä useat joustavat järjestelyt toteutettiin yritysten näkökulmasta ja vieläpä hierarkiaa luovina järjestelyinä.

Lohduttomimman kuvan kirja antaa julkisen sektorin töistä. Aikaisemmin verrattain autonomiset

professionaalit ammatit on uustaylorisoitu manageristisilla uustoituksilla. Näennäismarkkinoita tavoittelevat reformit ovat ”tuoteistaessaan” osittaneet, byrokratisoineet ja intensivoineet julkisen sektorin työt uupumustilastojen kärkisijoille. Tulosjohtamisen mittaritaitailu ja kontrollijärjestelmät näyttävät suorittavalle portaalille pelkkänä häntänä – työtään ei saa tehdä enää niin hyvin kuin haluaisi, vaikka puhe ”huippuosajista” lisääntyy kaiken aikaa. Myös työn määräaikaisuus on leimallisesti julkisen sektorin ongelma.

Kokonaisvaltaista työelämän huonontumista Julkunen ei kuitenkaan allekirjoita, sillä monet teollisuustyöt ovat tutkimusten mukaan parantuneet. Toisaalta tehdasväkään ei ole aina ottanut innokkaasti vastaan työn laajentamista, rikastamista ja itseohjautuvuutta, vaikka niiden tarkoituksena olisi ollut työntekijöiden tarpeiden tyydyttäminen: ”sen lisäksi, että teemme *heidän* työnsä ja ponnistelemme entistä kovemmin, meidän pitäisi vielä tuntea tyydytystäkin.” Syynä saattoi olla myös se, että ideat toteutettiin käytännössä suunnitelmia vaatimattomimpina.

Omien sanojensa mukaan Julkusta vaivaa huonontumisteessä eniten ”entisen” glorifointi, sillä se ei vastannut aikalaisten kokemusta omasta työstään. Julkusen mukaan jälkifordistisen työn olenainen piirre onkin sen moninaisuus – mosaiikkimaisuus. Uusi työ on yhtäältä sisällöltään monipuolisempaa, palkitsevampaa ja itsenäisempää, mutta ehdoiltaan epävarmaa, joustavaa ja liikkuvaa. Siinä on samanaikaisesti vapautumisen ja itsekurin tendenssi. Lisäksi työn organisointi on hyvin kirjavaa

– toisaalla itsenäinen työ lisääntyy, kun samaan aikaan toisaalla henkilökohtaisen valvonnan muodot kiristyvät. Kaikkiaan uudet organisaatiotavat ovat useimmiten vanhojen rutiinien ja uusien oppien sekoituksia. Julkunen esittää myös tulkintatavan, jossa kiire ja työn paineistuminen ovat autonomisen työn kääntöpuolia. Näin lisääntyvä stressi ja kuormitus olisivat hinna-aidosta työn monipuolistumisesta ja vastuullisuudesta.

Vastarinnan muodot

Työprosessiteorian konfliktinäkökulmien mukaisesti Julkunen analysoi kirjan lopussa myös jo olemassa olevia vastarinnan muotoja sekä etsii potentiaalisia uusia konfliktin rakentamisen kohtia. Lähtökohtana toimii jälkifordistisen työn aktualisoima työntekijän tunnustamisen ja arvostamisen tematiikka. Subjektivoituneen työn palkkatyöyhteiskunnassa varmuus oman työn merkityksestä horjuu. Yksilöt joutuvat alituisen kilpailuun tunnustuksesta, jota ei ole tarjolla.

Ensinnäkin juuri työuupumus voidaan tulkita tunnustusvajeesta syntyvän protestin ruumiillistuneeksi muodoksi. Haavoittava vertailu on nimenomaan tehnyt työelämästä sietämättömän, ei niinkään itse työ. Toisekseen tarjolla on edelleen erilaisia lakkomuotoja, joilla protestin voi arkipäiväistää. Muutosjohtamisoppaiden olemassaolo ja muutosvastarintapuheen jokapäiväisyys paljastavat, etteivät konfliktit ole kokonaan kadonneet. Kolmanneksi etäisyyttä sietämättömään työhön tarjoavat postmodernit ironiset roolit, joilla ”innovaatio ja luovuus”-strategiakonsulttia hetken siedetään, mutta jolle jälkeenpäin ar-

kisen työn lomassa epäuskoisesti nauretaan. Neljänneksi tarjolla on lafarguelainen utopia työn ideologian hylkäämisestä. Utopian toteuttaminen edellyttäisi työn ja kulutuksen oravanpyörästä hypäämisen laajentamista yksittäisistä sankaritarinoista varteenotettavaksi poliittiseksi liikkeeksi. Alkajaisiksi se vaatisi työajan lyhentämisen (ja perustulon) nostamista tavoitteissa korkeammalle.

Kaiken kaikkiaan kirja tarjoaa erinomaisen läpileikkauksen uudesta työstä ja sen tutkimuksesta. Samalla se on painava puheenvuoro suomalaisessa työelämäkeskustelussa. Tarpeettomasti kirjoittaja ajautuu kutsumaan itseään loppuluvussa harrastelijaksi moraali-filosofian kentällä – ellei tarkoituksena ollut antaa esimerkkiä tutkijan työn epävarmuuden tunteista huippuyksikkö- ja poikkeittieteellisyysvaatimusten ristipaineessa.

Kirjoittaja on filosofian maisteri, joka tekee Helsingin yliopistossa väitöskirjaa uudesta julkishallinnosta.