

## Uutta työntekijää luomassa

■ *Jean-Pierre Durand, Creating the New Worker: Work, Consumption and Subordination, Palgrave Macmillan, 2018. 393 s.*

Viime aikoina työelämäkirjallisuudessa on noston päätään ”uuden työn” tutkimus. Ranskalainen työn sosiologi Jean-Pierre Durand on puolestaan julkaissut kirjan ”uuden työntekijän” luomisesta. Etuliitteen ”uusi” käyttäminen herättää väistämättä pohtimaan sitä, kuinka uudesta ilmiöstä on kysymys ja kuinka kauan ilmiö pysyy uutena.

Itse asiassa ilmiö eli uuden työntekijän luominen, jota Durand analysoi tässä teoksessa, ei ole kovin uusi. Palveluyhteiskunnan nousu on muuttanut työprosessin luonnetta niin palvelu- kuin tuotannollisessa työssäkin. Tämä palveluyhteiskunnan nousu on teoksen yhtymäkohta kulutukseen, otsikossakin näkyvään teemaan, joka jää kuitenkin teoksessa vähälle käsittelylle. Lean-opit (josta Durand käyttää ranskankielistä termiä *flux tendu*) ovat olleet käytössä teollisuudessa kymmeniä vuosia ja sittemmin levittäytyneet teollisuudesta niin palvelualoille kuin julkisen sektorin työhönkin.

Kirja johdattaa lukijan lean-johtamisen määrittelyn (2. luku) ja uuden työntekijän identiteetin luonnehdinnan (3. luku) kautta työväestön heikko-osaisuuden tarkasteluun teollisuussektorilla (4. luku) ja palvelusektorilla (5. ja 6. luku). Teoksen keskeisenä väitteenä on, että työntekijöiden odotuksien ja heidän toimintansa todellisen luonteen välillä on epäsuhta, mikä aiheuttaa työntekijöissä masennusta ja osattomuutta. Luku 7 esittelee kaksi vaihtoehtoista tulevaisuudenkuvaa: synkän, jossa työntekijän asema heikkenee edel-

leen, ja valoisan, jossa työn ehdot muuttuvat sosiaalisesti kestäväan suuntaan.

Kirjoittaja on pitkän linjan työprosessitutkija. Tämä työn tutkimuksen haara perustuu marxilaiseen työprosessiteoriaan, jonka ydintä on sisäsyntyinen taipumus konfliktiin (työnantajat vs. työntekijät), kontrolliin (työnantajat) ja suostumukseen (työntekijät). Teos ammentaa selvästi tästä taustasta. Työprosessiteoriaan perehtynyttä lukijaa saattaa kuitenkin hämmentää Durandin yksilölliset, jopa psykoanalyttiset, selitysmallit uuden työn tekijän mentaliteetin syntymiselle. Aiemmin tätä ilmiötä on selitetty työprosessikirjallisuudessa suostumuksen termein.

Analysoidessaan työntekijöiden yksilöllisiä reaktioita lean-johtamiseen, Durand menee psykologian tai ainakin sosiaalipsykologian alueelle käyttämällä niin identiteetin, psykoanalyysin (mm. ”tammipuun” vs. ”ruokojen” ideaalityypit) ja Axel Honnethin tunnustusteorian käsitteitä. Näihin pohjautuen hän luo taas uuden työntekijöiden identiteettien ideaalityyppiluokituksen (s. 91). Tässä luokituksessa kuitenkin uutta on se, että siinä otetaan huomioon työntekijän henkilöhistorian ja hänen edustamansa työorganisaation historian välinen yhteys. Näiden tekijöiden summana työn identiteetit (tai mentaliteetit) siis eroavat toisistaan.

Kirjan tapausesimerkit ovat ranskalaisesta ympäristöstä. Kirja antaa alakuloisen kuvan leanin läpitunkemasta työstä ranskalaisissa suuryrityksissä ja julkisen sektorin organisaatioissa. Leanin muuttuessa työn organisaation ohjaavaksi ajatukseksi työntekijät musertuvat rationalisoinnin alla organisaation kaikilla tasoilla. Aluksi epäilin, voiko tämä empirinen

havainto vastata todellisuutta, kunnes törmäsin uutiseen, jossa Ranskan teleyhtiön France Télécomin entistä toimitusjohtajaa syytettiin tietoisesta työilmapiirin heikennyksestä, jotta työntekijöitä lähtisi yrityksestä (HS 7.5.2019). Tuloksena oli itsemurha-aalto, jossa 19 yhtiön työntekijää teki itsemurhan lyhyen ajan sisällä. Durandia mukailen voisi sanoa, että huippuunsa rationalisoitu työ oli kolahtanut näiden yhtiöön sitoutuneiden työntekijöiden identiteetteihin niin, että he ryhtyivät näin epätoivoisiin tekoihin.

Voisiko kirjan opetuksia soveltaa Suomeen? Maamme ei ole immuuni kansainvälisille vaikutteille, ja työn suhteiden yksilöllistäminen ja lean-ajattelu ovat saaneet vähä vähältä

jalansijaa täälläkin. Kollektiivisten suojien haurastuessa työ ”tärähtää” enemmän yksilöihin, kuten Raija Julkunen huomauttaa teoksessaan Uuden työn paradoksit (2008); niinpä uusia työpaikkoja luodaan yhä enemmän prekaarein työehdoin, ja vakituisissa työpaikoissa olevat tuntevat jatkuvan parantamisen nimellä kulkevan rationalisoinnin hedelmät. Durandin analyysi uuden työntekijän synnyttämisestä paitsi tuottaa uutta tietoa alati paisuvasta lean-ilmiöstä, myös tarjoaa analyysisiä apuvälineitä uuden työn tekijän orientaatioiden hahmottamiseen.

*Markku Sippola*