

Arvioitavan kirjan johdannossa ”tietoyhteiskunta” määritetään erityisesti 1980-luvun puolivälin jälkeen käyttöön tulleen tietotekniikan avulla. Kun työssään Suomessa käytti tietotekniikkaan perustuvia laitteita vuonna 2008 lähes yhdeksän kymmenestä, yhden teollisen yhteiskunnan periodin voidaan ajatella saturoituneen kehittyneissä maissa.

Ehkä ”tietoyhteiskuntaa” ei ole viisasta määritellä käytössä olevaa teknologiaa kriteerinä käyttäen. Teollisen tuotannon johtajat ja suunnittelijat tekivät samankaltaista tietotyötä kuin heidän asemiensa nykyperilliset, vaikka käytössä olivat vain tietokoneiden ja telekologian esiasteet.

Niin tai näin, tuskin on peruttua väittää korkean teknologian tuotannon nousseen ”lähes tyhjältä”, kuten Tero Mamia johdantoartikkelissaan tekee. Se on äärimmäisen vahvasti kansalliseen kontekstiin sidottu perspektiivi, josta katsottuna tietotekniikkaklusteria alettiin ajaa nopeasti alas (tarkasti ilmaisten ulos eli ulkomaille) 2000-luvun alussa. Siitä ei tullut Suomen kansantalouden kolmatta tukijalkaa. Ei liioin sen seuraajaksi haaveillusta bioteknologiasta. Vahvimpana tukijalkana pysyivät julkiset palvelut, kun metsäklusterikin oli jo 1990-luvulla aloittanut siirtymisen sinne, missä raaka-aine ja työvoima ovat halpaa ja markkinat kasvavat.

Kirjan tittelin toinen termi, ”työorganisaatioiden muutos”, onkin käsitelty aiemman periodin, niin sanotun jälkiteollisen yhteiskunnan kysymyksenasetteluja toistaen. Tietointensiivistyminen, verkottuminen ja joustavuus ovat olleet management-puheen sisältönä siitä lähtien kun tayloristisen massatuotannon koettiin törmänneen rajoihinsa 1960- ja 1970-lu-

JÄÄHYVÄISET JÄLKITEOLLISELLE TYÖELÄMÄLLE

*Tero Mamia & Harri Melin (toim.): Tietoyhteiskunta
ja työorganisaatioiden muutos.
Turun yliopisto, sosiologian laitos 2007. 155 s.*

vuilla. Suomeen muotipuhe tuli vuosikymmenen verran jälkijunassa kuten teollistuminenkin.

Työprosessien oleellinen elementti on nyt palvelu; silloinkin kun kyse on alkutuotannosta tai jalostuksesta. Mutta organisaatiot ovat edelleen hierarkkisia, omistajilla ja heidän edustajillaan on valta johtaa ja jakaa töitä, palkata ja heittää ulos niiden tekijöitä. Työprosessien kehittämistä hallitsee ”insinööriajattelun” logiikka: yksinkertaista, systematisoi, standardoi, automatisoi. Kaksi ja puoli vuosisataa sitten Adam Smith laski perustan tuolle ajattelulle osoittaessaan, miten nuppineulan valmistuksen hallinta on taloudellisesti viisasta osittaa ja yksinkertaistaa. Nykyään johto käyttää uusinta tekniikkaa niin hyvin kuin osaa, kuten se teki maataloutta mekanisoitaessa tai teollista tuotantoa automatisoitaessa. Se edustaa tekniikan ja laitteiden omistajia. Valtio ja nykyään myös ay-liike taipuvat teknologista ja taloudellista imperatiivia edustavien tahtoon, kuten tapaus ”Lex Nokia” muistuttaa.

Artikkelikokoelman voi lukea yhteenvetona erään aikakauden viimeisistä vaiheista. Se on tiukasti kiinnittynyt kansalliseen kontekstiin. Vain joidenkin yleisluontoisten artikkelien muuttamassa lauseessa viitataan ohimennen globalisaatioon, vaikka Suomen kansantalous ja työorganisaatioiden muutos ovat kuluneet pari vuosikymmentä olleet mitä ratkaisevimmin yhteydessä juuri tähän prosessiin. Jopa

1990-lun alun lamasta selviytymisen merkittävin ”elvytyspaketti”, Nokian nousu kännykkäteollisuuden maailmanjätiksi, on ollut globaali projekti, jonka alkuvaiheen synnyinsijat sattuiivat olemaan Suomessa. Maa-ilmantaluuden taantuman leviäminen Suomeen viime vuoden lopulla on uusien muistutus aikakauden muutoksesta. Pienten

kansallisten talouksien aika on ohi. Kirjoittajat ovat seuranneet pääoman liikkeille suostuvaista työelämä tutkimuksen valtavirtaa. Johdantotekstissä Mamia tekee pesäeron kapitalismikriittiseen tutkimusperinteeseen: ”Marxilais-taustaiseen teoriaan nojaava näkemys palkkatyöläisten vaatimuksista työn sisällölliseksi uudistamiseksi työelämän muutoksen ”käynnistimenä” vaikuttaa nykyisestä perspektiivistä lähes absurdilta”. Virikkeiden antajiksi kelpaavat niin kapitalismin tiukasti sitoutuneiden (S)HRM -mallien kehittäjät kuin tieto- ja palveluyhteiskunnan johtamista yhteen sovittanut Peter Drucker, ”tietopääoman” johtamisen näppärästi tuotteistanut Karl-Erik Sveiby tai joustavien teollisten organisaatiomallien tarpeen jo 1980-luvun alkuvuosina oivaltaneet Michael Piore ja Charles Sabel.

Konkreettisia teemoja käsittelevistä artikkeleista vain yksi käsittelee tietotyötä; sekin hyvin marginaalista teemaa. Pasi Pyöriä ja Mamia laskeskelevat artikkeleissaan etätöiden potentiaalia. Kotoa tehdyn työn yleistymistä ja muun muassa työmatkoihin käytetyn ajan ja energian vähentämistä on haikailtu jo 1970-luvun öljykriisistä lähtien. Toive on toki osittain toteutunutkin, vaikkakaan ei kovin ympäristöystävällisesti. Työvoimaan kuuluvat matkustavat työ- ja vapaa-aikanaan enemmän kuin aikaisemmin. Tieto- ja telekologiat ovat tehneet heidät

niin helposti saavutettavaksi, että työaikaa suojaavien säännösten merkitys on vähentynyt. Vain hie-man yli puolet työskentelee yksin-omaan työpaikallaan.

Johtamiskäytännöille on omis-tettu kolme artikkelia. Teemat ovat peräisin kahden, kolmen vuosikym-menen takaa. Jaakko Koivumäki ja Mamia osoittavat, että päätösvallan hajauttaminen ja henkilöstön auto-nomian lisääminen ovat yhteydessä organisaatioon sitoutumiseen ja johtoon luottamiseen. Raimo Blom ja Mamia osoittavat, että organisaation taloudellinen tulos ja henkilöstön sosiaalinen hyvin-vointi korreloivat jossain määrin. Yhteyksien perusteella ei voi pää-tellä mitään varmaa syy-seuraus-suhteesta.

Mamia ryhmittelee organisaat-tiot neljään ryhmään ja saa tulok-seksi, että ”menestyjätyöpaikoilla” koetaan työ vähiten rasittavaksi. Niiden työvoima on korkeimmin koulutettua ja käyttää eniten tie-totekniikkaan perustuvia laitteita. Työnjako toimii, työn tuloksel-lisuutta valvotaan, tulospalkkiot ovat yleisiä ja työ on autonomista näillä työpaikoilla, joilla työsken-teli tutkimusaineiston keräämisen aikaan viidennes palkansaajista. Mamian mukaan ”tuloksia voi pitää lähinnä suuntaa-antavina”.

Yhteenveto -luvussa Harri Me-lin ja Mamia muistuttavat muutos-ten hitaudesta sekä muodikkaiden konsulttioppien lyhytjänteisyydestä ja turvautuvat suosituksissaan eet-

tisiin periaatteisiin: ”...kestäväm-mällä pohjalla lieenee henkilöstön osallistamiseen perustuva työorga-nisaatioiden tutkiva kehittäminen, vaikka sen pitkän tähtäimen tulok-sellisuudestakaan ei ole takuita”.

Kokemukseni mukaan suurin osa maailman työelämän tutki-muksesta on samankaltaista kuin arvioitavassa kirjassa. Toden-näköisesti se vie pienin askelin eteenpäin teorioita ja menetelmiä. Mahdollisesti se myös palvelee työelämän kehityshankkeita orga-nisaatioiden johdon näkökulmas-ta. Henkilöstön edustajia se sitoo johtoon ja tyhjentää heidän kriit-tistä potentiaaliaan, oletan. Kun työelämä tutkimuksen rahoituksen uusimpien instituutioiden toimin-ta perustuu työnantaja- ja palkan-saajaosapuolen konsensukseen, työelämän valtasuhteiden tutkimi-nen ei ole enää ollut tutkijoiden pääosan kiinnostuksen kohteena. Aiheet on valittu tuottavuuden ja kilpailukyyn parantamisen mant-raa kuunnellen.

Kapitalismiin kriittisesti suhtau-tavana tutkijana mietiskelen, onko-han viisasta pyyhkäistä tutkimus-pöydältä kapitalismikriittistä tutki-musperinnettä; edes niiden, jotka uskovat länsimaisen kapitalismin olevan ainoa mahdollinen perusta hyvän työelämän kehittämiseksi? Nykyinen taantuma ei tietenkään heille ole vakuuttava muistutus siitä, ettei kaikkia munia ole viisas-ta sijoittaa yhteen koriin. Ei sitten-kään, vaikka kolmen vuosikymme-

nen aikana sellaista suositelleet uusliberaalit opit ovat voittaneet kasvavaa suosiota monien maiden työmarkkinaeliittien keskuudessa. Me tutkimuksen marginaalissa olevat emme kuitenkaan voi jättää toistamatta perustavaa kysymystä: mikä oikein vie eteenpäin työorga-nisaatioiden kehitystä?

Entä jos henkilöstön nöyrä alistuminen sopusointuiselta näyt-tävään yhteiseloön pysäyttää kehi-tyksen? Näin kävi Neuvostoliitossa ja sen satelliiteissa. Näin on käynyt USA:ssa yhteistoiminnallisten johtamisoppien suhteen. Meidän perspektiivistämme katsottuna kehitystä vie eteenpäin kapitalisti-seen kilpailuun oleellisesti kuuluva ”luova tuho”, johon myös Mamia ja Melin viittaavat. Oma vaiku-tuksensa on kuitenkin ollut niillä kamppailuilla, joita henkilöstö on käynyt ja käy.

Maailman vauriissa osissa työorganisaatioiden kehittämisen merkityksellisin haaste saattaa tulla nuorimmalta sukupolvelta. Se on ”netissä syntynyt”, elämänsä merkityksiä ja yhteisöllisyyttä Facebookin kaltaisilla areenoilla etsimään tottunut ikäryhmä. Pel-kästään Facebook on houkutellettu 150 miljoonaa käyttäjää ja totutta-nut heitä tasavertaiseen ja moni-kulttuuriseen vuorovaikutukseen. Jälkitekollisilla johtamismalleilla ei taida olla helppoa kaivaa esiin sitä ”oikeaa asennetta” työhön, jota nykyinen johtajien sukupolvi työ-voimalta odottaa.

Kimmo Kevätsalo