

NYKYKAPITALISMIN TINKIMÄTÖN KRIITIKKO

Richard Sennett: *Uuden kapitalismin kulttuuri.*

Suomentanut Kaisa Koskinen.

Tampere, Vastapaino 2007. 195 s.

Sosiologi Richard Sennett jatkaa jälkiteollisen markkinatalouden kritiikkiä teoksessaan *Uuden kapitalismin kulttuuri*. Kirja on pitkälti yhteenvetoa ja kertausta Sennettin aikaisemmasta tuotannosta, mutta mukaan on otettu uusiakin aineksia. Uutta Sennettiä lukiessa ensimmäisenä mieleen palautuu alun perin vuonna 1998 julkaistu *Työn uusi järjestys*, joka on edelleen yksi poleemisimpia ja painavimpia ”uuden talouden” kritiikkejä.

Edellä mainittujen teosten välissä ilmestyi niin ikään viljalti keskustelua herättänyt *Kunnioitus eriarvoistuvassa maailmassa* -teos, jossa Sennett yhdistelee omakohtaisia kokemuksiaan ja tiedettä. Kaikkia kolmea teosta, jotka tamperelainen Vastapaino on suomentanut, yhdistää huoli eriarvoistumisesta ja syrjäytymisestä. Sennett puhuu sosiaalisesti kestävästä kehityksen puolesta. Hän hahmottelee yhteiskuntaa, jossa yksilöiden tarpeet ja vastuu olisivat tasapainossa ja jossa jokaisella olisi oma paikkansa ja tärkeä tehtävänsä.

Mistä sitten Sennettin mukaan nykyinen markkinatalous on tehty? Erityisesti suuryrityksiin kohdistuvan institutionaalisen lojaalisuuden heikkenemisestä, työntekijöiden välisen solidaarisuuden murentumisesta ja pääoman kärsimättömyydestä, kirjoittaja vastaa.

Toki kapitalismi on aina ollut liikkeessä. Markkinoiden ja sijoittajien levottomuus, tehtaiden nopea nousu, romahdukset ja tuotannon

siirrot, työläisten siirtolaisvirrat: niihin kiteytyy 1800-luvun kuva kapitalismin dynamiikasta, Sennett muistuttaa Karl Marxiin viitaten.

Moni asia on kuitenkin muuttunut teollisen kapitalismin alkuajoista, joskaan ei välttämättä paremmaksi. Siinä missä uuden kapitalismin apostolit väittävät, että aineellisen vaurauden kasvu, luovan tietotyön yleistyminen ja kulutusmahdollisuuksien laajeneminen tuovat meille lisää vapautta, Sennett näkee asian toisin.

Sennettin mukaan vielä toisen maailmansodan jälkeisinä vuosikymmeninä niin savupiipputeollisuus kuin valtion byrokraatiakin tarjosivat ahkerille ja työtä pelkäämättömille kokemuksen jatkuvuudesta. Nyt tämä institutionaalinen viitekehys on haihtunut kuin utuna ilmaan.

Elinikäisten työsuhteiden aika on päättynyt. Yhden ja saman instituution sisälle rakentuvat työurat ovat harvinaistuneet. Julkinen sosiaaliturva ja turvaverkot ovat muuttuneet aiempaa lyhytkestoisemmiksi ja sattumanvaraisemmiksi, Sennett luettelee.

Jos teollisen ajan instituutiot olivat hierarkkiselta rakenteeltaan kuin pyramideja, 2000-luvun organisaatioiden vertauskuvaksi Sennett tarjoaa nykyisin joka toisen

nuoren taskusta löytyvää MP3-musiikkisoitinta. MP3-soittimen voi ohjelmoida toistamaan musiikkia miten lystää. Samalla tavoin joustava organisaatio mukautuu nopeasti markkinoiden mielihaluihin. Organisaatio vuoroin paisuu, vuoroin supistuu, työntekijöitä vuoroin lisätään ja vuoroin vähennetään.

Kuulostaako kaukaa haetulta? Sennett kieltämättä osaa kärjistämisen taidon, mutta vailla todellisuuspohjaa hänen väitteensä eivät ole edes oman lintukotomme näkökulmasta.

Suomalaisen liike-elämän kruununjalokivi Nokia kyykkyttää alihankkijoitaan niin, että viimeinenkin sopimusvalmistaja kohta sammuttaa valot ja siirtää kaiken tuotantonsa halvemmän kustannustason maihin. Julkinen sektori toimii yhä enemmän kilpailutalouden periaatteiden mukaan. Pätkätöitä ketjutetaan, tilaaja-tuottaja -mallia ajetaan läpi kuin käärmettä pyssyyn ja työn jatkuvuus on rikottu projekteiksi ja kehittämishankkeiksi.

Mitä seurauksia tällä kaikella sitten on yksilöille? Epävarmuuden sietämisestä tulee yksilön tärkein ominaisuus. Kun työ organisoidaan projekteiksi, tehtäviä kierrätetään ja pelko työn menettämisestä kalvaa mieltä, lojaalisuus instituutioihin rapautuu. Ei olekaan sattumaa, että joustavissa organisaatioissa korostetaan ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitoja, Sennett kirjoittaa, ja jatkaa sanoen, että notkeissa

rakenteissa tilanneherkkyys korvaa velvollisuudentunteen.

Joustavuuden ja ennen kaikkea nopeisiin muutoksiin mukautumisen hintana on myös työntekijöiden välisen luottamuksen heikkeneminen. Erityisesti epämuodollisen ihmistuntemuksen syntyminen vie aikansa, ja aika jos mikä on kortilla joustavissa organisaatioissa. Esimerkiksi organisaatiomuutokset, olipa kyse liikeyrityksestä tai valtion virastosta, murentavat tehokkaasti solidaarisuutta, sillä ihmissuhteiden uusjako sanellaan usein yllättäen ja työyhteisön ulkopuolelta.

Lopulta jatkuvan muutoksen pakko uhkaa syövyttää perustan institutionaaliselta osaamiselta. Vanha byrokraattinen toimintakulttuuri oli jäykkä, mutta ainakin ihmiset tiesivät paikkansa ja tehtävänsä. Konkreettinen käytännön osaaminen kasaantui kokeneille työntekijöille, jotka tiesivät organisaationsa kipupisteet paremmin kuin johtajat tai konsultit. Kenties tässä on Sennettin puheenvuoron pysähdyttävän ajatus pohdittavaksi. Organisaatiokulttuuri riippuu siitä, miten tavalliset ihmiset mieltävät instituution, ei siitä, millaisia

määritelmiä heille ylhäältä päin julistetaan.

Sennettin teos on ennen kaikkea ajatuksien ja keskustelun nostattaja, sosiologista aikalaisdiagnoosia parhaimmillaan. Sennett jatkaa sosiologian historian pitkää linjaa pohtimalla keitä me olemme, minne olemme menossa ja minkälaiselta yhteiskunnallisen kehityksen tulevaisuus näyttää. Sennettin ajattelua jäsentää moraalifilosofinen huoli aikakautemme ongelmista. Lukijan pohdittavaksi jää onko hänen analyysissään enemmän epätoivon kuin toivon aineksia.

Pasi Pyöriä