

JOUSTOT JA TEHOAKKUUS IHMISYYDEN UHKANA?

Richard Sennett: *Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta.*
Osuuskunta Vastapaino, Tampere 2002. 256 s.
Alkuteos: *The Corrosion of Character.*
Käännös David Kivinen ja Eine Kivinen.

War Against Parents (Sylvia Hewlett ja Cornell West 1998). Suomesta tulee mieleen Juha Siltalan kirjoitukset ja keskustelu työssä jaksamisesta sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta. Voidaan kysyä, onko työsuhteiden epävarmuus todella lisääntynyt niin ilmiselvästi ja ovatko sen seuraukset niin dramaatisia kuin Sennett asian esittää (vrt. Blyton & Bacon: *Job insecurity: A review of measurement, consequences and implications.* Human Relations, vol. 54 (2001): 9) Etenkin anglosaksisessa maailmassa yksi keskeinen tutkimusaihe on 1990-luvulla ollut yritysten ja julkisen sektorin uudelleenjärjestelyt, epätyypillisten työsuhteiden lisääntyminen ja työsuhteiden epävarmuus ja niiden vaikutus yritysten suorituskykyyn ja niiden henkilöstöön. Tutkijat ovat kiistelleet mm. siitä, kuinka paljon työsuhteiden epävarmuus on todella lisääntynyt. Tutkimustulosten perusteella näyttää siltä, että ainakaan anglosaksisessa maailmassa epävarmuus ei ole lisääntynyt yleensä mitenkään rajusti, vaikkakin joillakin sektoreilla ja ammattiryhmissä se on voimistunut selvästi. Ei ole myöskään näyttöjä siitä, että palkansaajien sitoutuminen ja orientoituminen työhönsä ylipäänsä olisi uuden kapitalismin oloissa olennaisesti muuttunut. Sennettin ja monien muiden tutkijoiden näkemykset sitoutumisen puutteesta vaikuttavat vähintäänkin ennenaikaisilta. Samantapaisia tutkimustuloksia on saatu myös Suomessa, jossa työn koettu epävarmuus on selvästi lisääntynyt 1990-luvulla tilastokeskuksen työolotutkimusten mukaan.

Toisaalta on muistettava, ettei

Sennettin paljon keskustelua herättänyt ja monia palkintoja saanut teos uuden kapitalismin vaikutuksista yksilöiden identiteettiin ja elämänhallintaan perustuu vuonna 1996 Cambridgen yliopistossa pidettyihin luentoihin. Uudelle kapitalismille on Sennettin mukaan luonteenomaista yritysrakenteiden ja toimintojen jatkuva uudeleinenjärjestely (ulkoistamiset, yritysverkostojen rakentelu, henkilöstösopistukset, liiketoimintojen siirto toimipaikasta toiseen ym.), johon yrityksiä kannustavat pikaisten liikevoittojen tavoittelu, kärsimättömät osakemarkkinat (rahoittajat), kiristynyt kilpailu ja uusi teknologia. Tällainen joustava kapitalismi merkitsee ajan pirstoutumista, yleisen jatkuvuuden ja pitkäjänteisyyden katoamista. Julkinen sektorikaan ei ollut välttynyt näiltä muutoksilta, sillä markkina-ajattelu, joustavuuden tavoittelu ja säästöpaineeet ovat levinneet myös sinne. Elinikäinen työsuhte on kuollut ja kuopattu ja sen mukana myös työura sanan perinteisessä merkityksessä. On arvioitu, että tämän päivän Yhdysvalloissa vähintään 2 -vuotisen yliopistokoulutuksen saanut nuori palkansaaja vaihtaa työpaikkaa 40-vuotisen työelämänsä aikana vähintään yksitoista kertaa ja joutuu kouluttautumaan uudelleen ainakin kolme kertaa. Ura ei enää merkitse tavoitteellista etenemistä omalla alalla kohti paremmin palkattuja ja turvattuja asemia. Epävarmuus työsuhteen jatkuvuudesta ahdistaa työläisten lisäksi nykyään myös hyvin koulutettuja toimihenkilöitä.

Yritysten jatkuvasta uudelleenjärjestelystä aiheutuva lyhytjänteisyys, määräaikaiset työsuhteet, työ-

suhteiden epävarmuus ja jatkuva riskinotto kuluttavat ihmisen luonnetta. Luonteella Sennett tarkoittaa ennen kaikkea emotionaalisen kokemuksen pysyvyyttä ja liittää siihen lojaalisuuden ja molemminpuolisen sitoutumisen sekä pitkän tähtäimen päämäärien tavoittelun. Sennett kysyy miten molemminpuolista sitoutumista voidaan pitää yllä instituutiassa, jotka ovat koko ajan hajoumassa tai uudistumassa. Luottamuksen ja sitoutumisen rapautuminen koskee sekä yksilön että organisaation psykologista sopimusta että palkansaajien keskinäisiä suhteita. Kaikista hälyttävintä on, että joustavan kapitalismin lyhytjänteisyys heijastuu myös työn ulkopuolelle, ihmisten mahdollisuuksiin luoda omaa identiteettiään ja hallita omaa elämänsä. Työelämässä pärjääminen ei myöskään anna eväitä toimia vanhemman roolissa, pikemminkin päinvastoin. Ongelmaksi muodostuu kuinka suojella omaa perhettä nykyajan työelämälle ominaisen lyhytjänteisyyden, heikon lojaalisuuden ja sitoutumattomuuden vaikutuksilta. Sennett ei ole huolineen yksin, sillä monet muutkin ovat esittäneet samantapaista arvostelua, joka näkyy jo kirjojen nimistä: "Everything for Sale" (Robert Kuttner 1997), "The Overworked American" (Juliet Schor 1991), "The

HEFAISTOS JA SHEMEIKKA

Heikki Mäki-Kulmala: *Näin puhui Sarasvu.*
Osuuskunta Vastapaino, Tampere 2002. 141 s.

ja on se, minkä toisella puolella itää ja kasvaa teollista tutkimusta, toisella puolella ei. Esimerkiksi ryhmätö (sensitivity training ym. versiot), josta aluksi innostuivat, osoittautui hedelmättömäksi maaperäksi. Tutkimus ei siinä itänyt, vaikka kuinka yritti heitellä siemeniä. Montakohan väitöskirjaa on tuot-

tanut NLP, johon joku hyväkin tutkija näyttää höynähtäneen?

Mäki-Kulmala kokeilee tulkinta-avaiminaan myös narsismin käsitettä ja psykoanalyysiä. Lähimmäs raastuvanoikeutta hän kulkeutuu vertailllessaan sarasvuolaisuutta ja fasistisia oppeja. Syytetoimilta hän toki välttyy todetessaan, että esiin tulleet seikat eivät oikeuta pitämään Sarasvuon näkemyksiä fasistisina. "Hän on vain halunnut innostaa ihmisiä, nostattaa henkeä".

Niinpä voidaan palata tieteellisiin rajanvetoihin, jolloin mieleen nousi kysymys: Kuinka sarasvuolainen hengennostatus poikkeaa esimerkiksi siitä "sosiokulttuurisesta innostamisesta", josta Leena Kurki on kirjoittanut selkeästi tieteelliseen pohdintaperinteeseen nojautuvan kiintoisan kirjan? (Sosiokulttuurinen innostaminen - muutoksen pedagogiikka, Tampere: Vastapaino 2000.) Kuka kertoo sen minulle?

Heikki Mäki-Kulmala on hyvä alustamaan 'markkinayhteiskunnan', kauppareilla herääviä tieteellisiä kysymyksiä vaikkapa työelämän tutkijoiden vastattavaksi.

Antti Eskola

Mäki-Kulmalan pyrkimyksenä on sijoittaa sellaiset nykypäivän yritysten ja organisaatioiden maailmassa toimivat "valmentajat" kuin Jari Sarasvuolaajempiin yhteis-kunnallistekstuaalisiin yhteyksiin. Sanoisin, että Mäki-Kulmala yrittää siirtää valmentajien puheitten tulkintahegemonian tutkijoiden käsiin.

Ensimmäisen tulkintakehikon kirjoittaja rakentaa kreikkalaisen mytologian, kirjallisuuden ja Marxin Pääoman tarjoamista aineksista. Yhtäällä on tuottava työ, jota edustavat ahkera ja taitava seppä Hefaistos, Juhani Ahon Juha ja Marxin käsite käyttöarvo. Toisaalla on kulkijoiden, kauppiaiden ja varkaiden jumala Hermes, Juhalta vaimon lirkutteleva Shemeikka ja Marxin vaihtoarvo sekä siitä edelleen kehittyneet "mielikuva-arvo". Helppo arvata, että sarasvuot kuuluvat jälkimmäiseen maailmaan.

Lisää Sarasvuon sukua löytyy, kun Mäki-Kulmala ottaa käsittelyyn valmentajamme Sisäinen sankari kirjassaan tarjoileman oppimis-metodin, transformaatiolukemisen. Siinä tekstin annetaan virrata lukijaan ja vaikuttaa niin, että tämä voi "omaksua ja hyötyä yhdessä hetkessä kymmenien ajattelijoiden vuosien työstä". Mäki-Kulmala epäilee, voiko tällä menetelmällä omaksua yhdessä hetkessä mitään olennaista esimerkiksi Platonin, Leibnizin, Einsteinin ja Freudin työstä ja tässä on nyt vasta neljä ajattelijaa.

Hänen mielestään kysymys onkin jäljittelytaidosta, jolla kuuluisat huijarit, kuten Ruben Oskar Auervaraa kykenivät muuttamaan joksin toiseksi, ei vähiten huijattujen

naisten avustuksella, nämä kun itse täydensivät Auervaraan luoman hahmon sellaiseksi jota kaipaivat. Olisi kiinnostavaa tutkia, milaista hahmoa ja miksi ne organisaatiot kaipaavat, jotka ostavat Sarasvuon ja hänen kaltaistensa palveluksia. Miksi jäljitelmä tyydyttää kaipauksen paremmin kuin niiden esitys ja anti, jotka todella tukivat työelämää ja organisaatioita? Olemmeko me tutkijat niin helvettin huonoja esiintyjä?

Kirjansa laajimmassa luvussa Hypnoosia, henkiparannusta, scienologiaa Mäki-Kulmala pyrkii "valmennusoppien juurille" esittelemällä mielenkiintoisia tyyppejä, kuten spiritualisti Phineas Parkhurst Quinby, kielen todellisuutta hallitsevaa voimaa esiin tuonut kreivi Alfred Korzybski tai "dianetiikan" keksinyt ja sitä "skientologialla" jatkanut Ronald Hubbard.

Samassa luvussa ja yllämainittuihin henkilöihin liittyen Mäki-Kulmala mainitsee tutkijoita, joiden nimet voi löytää sosiaalipsykologian klassikkokirjoista: Gregory Bateson, Benjamin Lee Whorf, Eduard Sapir. Tärkeä ja kiintoisa kysymys on: missä kohden tässä maastossa kulkee tieteen ja ei-tieteen raja?

Sosiaalipsykologian professorina jouduin ongelmaa usein pohtimaan. Päädyin vastaukseen, että ra-

Sennett puhu pelkäästään työn koetusta epävarmuudesta, vaan siitä ettei palkansaaja voi toteuttaa työssään tärkeinä pitämiään arvoja ja eettisiä ohjenuoria. Kun esimerkiksi lääkäri tai sairaanhoitaja ei ehdi ja voi ainaisten säästöpainneiden ja henkilökunnan vähyden vuoksi soveltaa parasta ammattitaitoaan potilaiden hyväksi, työ käy luonnon päälle ja on ristiriidassa tekijöidensä ammatillisen identiteetin kanssa. Kysymys on siitä, minkälaisia seurauksia tällaisilla ristiriidoilla on pitkällä tähtäimellä ihmisten omanarvontuntoon, identiteettiin ja työssä jaksamiseen.

Sennett ei esseessään referoi juuri lainkaan jälkifordismista käytyä keskustelua. Ehkäpä juuri tämän takia hänen näkemyksensä joustavasta erikoistumisesta ja tiimityöskentelystä on täysin kielteinen ja perustuu joihinkin yksittäisiin tapausmerkistä. Sennettin esimerkki joustavasta erikoistumisesta on Bostonilainen leipomo, jonka tuotevalikoima vaihtelee päivästä toiseen markkinoiden kysynnän mukaisesti. Leipurit eivät enää fyysisesti käsittelevä mitään raaka-aineita tai valmistettavia leipiä, vaan he valvovat tuotantoprosessia tietokoneen avulla. He seuraavat tuotantoa tietokoneen ruudulla näkyvien ikkunoiden ja ikonien kautta. Leipurit eivät osaa oikeasti leipoa eivätkä myös samotavammin säätää tai korjata tietokoneeseen syötettyjä ohjausarvoja. Niinpä he ovat täysin neuvottomia kun automatiikka pettää. Sennett käyttää näitä leipureita esimerkkinä siitä, kuinka joustava tuotanto ja uusi tekniikka aiheuttavat suoritus-tason tehtävissä hyvin pinnallisen ymmärryksen työstä, heikon työhön samaistumisen ja ammatillisen identiteetin. Sennett ei tuo lainkaan esille sitä, että uusi tuotantotapa voi edellyttää myös työntekijätason tehtävissä korkeaa ammattitaitoa, vahvaa työhön sitoutumista ja ammatillista identiteettiä, joista jälkifordismia koskevissa tutkimuksissa on kirjoitettu enemmän kuin ammatti-

taidon ja ammatillisen identiteetin rappiosta.

Sennett väittää, että kovaa työtä, pitkäjänteisyyttä ja itseuria korostava protestantinen työetiikka on korvautumassa tiimityön eetoksella, joka "istuu erityisen hyvin nimenomaan joustavaan talousjärjestykseen". Tiimityöskentelyssä korostuvat sopeutuminen eri tilanteisiin ja yhteistyötaitot. Sennettin mukaan "tiimityö on ihmistä alentavan pinnallisuuden ryhmämuoto" ja "heikko yhteisöllisyyden muoto" (s. 105 ja 156). Pinnallisuus ja heikko yhteisöllisyys ovat seurausta siitä, että yhteistyön tärkeyden korostaminen johtaa erimielisyyttä aiheuttavien kysymysten avoimen käsittelyn välttelyyn. Kriittinen tiimin jäsen saa helposti yhteistyökyvyttömän leiman. Tiimityön ideologiaan sisältyvät vertaukset urheilujoukkueesta, joukkueen puolesta uhrautumisesta, toisten tukemisesta yms. kätkevät taakseen johdon ja henkilöstön keskinäisiä ja sisäisiä ristiriitoja. Tiimityön näennäisen demokraattisuuden taakse kätkeytyy muotoaan muuttanut liikkeenjohdon vallankäyttö. Johto ei enää määrää tai käskä, vaan valmentajan tavoin asettaa tavoitteita, luo edellytyksiä ryhmien toiminnalle, kannustaa ja auttaa ryhmiä keksimään itse ratkaisut. Johdon määräysvalta korvautuu ryhmien sisäisellä kurinpidolla ja paineella. Sennettin referoimissa ja muissakin empiirisissä tutkimuksissa on havaittu, että ryhmä voi valvoa esimerkiksi jäsentensä työajan käyttöä, taukojen pituusia yms. paljon tehokkaammin kuin työnjohto konsanaan.

Sennettin ja monien muidenkin esittämä tulkinta tiimityöstä on täysin vastakkainen näkemys liikkeenjohdon konsulttien ja gurujen puheelle synergiasta, valtuuttamisesta, ammattitaitovaatimusten sekä työn monipuolisuuden ja mielekkyyden lisääntymisestä. Tiimityön käytännön sovellutukset lienevät useimmiten kuitenkin jossakin näiden ääripäiden välissä. Sennettin referoimat

tiimityöskentelyn käytännöt ilman minkäänlaisia positiivisia muutoksia työn sisällössä ja laadussa kääntyvät ennen pitkää liikkeenjohdon omia tavoitteita vastaan. Niillä ei pystytä aikaansaamaan laatua, muunneltavuutta ja hyvää asiakaspalvelua korostavia kilpailuvahvuuksia, etuja, joilla niin monet yritykset pyrkivät nykyään menestymään. Sennettin kriittinen näkökulma on kuitenkin hyvää vastalääkettä liikkeenjohtotieteen ja ennen kaikkea konsulttien muutospuheelle. Tiimityöskentelyn käytännön sovellutuksia pitäisi tutkia enemmän jotta nähtäisiin miten paljon ja millä edellytyksillä tiimityö on jotain muutakin kuin pelkäästään liikkeenjohdon muotikäsite.

Sennettin teokset vahvuudet ja heikkoudet sisältyvät esitystavan rakenteeseen. Teos on luonteeltaan esse eikä tutkimus. Esitystavan hyvä puoli on tekstin sujuvuus ja argumenttien selkeys. Sennett lähete liikkeelle asuin- ja lähiympäristössään tekemistään havainnoista ja käymistään keskusteluista, jotka koskettelevat työtä ja elämää päämäärineen. Kunnan sosiologin tapaan Sennett tarkastelee näitä ihmisten arkikokemuksia teorian ja käsitteiden näkökulmasta. Kuitenkaan hän ei sorru turhaan teoretisointiin, vaan teksti etenee jouhevasti ja eloisasti, mistä kiitos kuuluu myös kirjan suomentajille Eine ja David Kiviselle. Kirjan punainen lanka ei huku yksityiskohtien paljouteen, mutta toisaalta tutkimukselle ominainen asioiden systemaattinen tarkastelu puuttuu. Sennettin kuva uudesta kapitalismista ja vaikutuksista on luonnosmainen, mutta vaikuttava ja ajatuksia herättävä. Sennett nostaa esiin olennaisia kysymyksiä, joihin soisi tutkimuksen paneutuvan nykyistä enemmän. Tällaisia ovat etenkin kysymys työmarkkinoiden kehitysuunnista, sekä työelämän rakenteiden ja käytäntöjen vaikutus ihmisten elämän hallintaan, identiteettiin ja arvomaailmaan.

Jukka Niemelä

REKRYTOINTI, IKÄ JA AGEISMI

Eeva-Leena Vaahtio: *Rekrytointi, ikä ja ageismi.*

Työpoliittinen tutkimus 244.

Työministeriö, Helsinki, 2002. 222 s.

Eeva-Leena Vaahtion tutkimus hakee työelämäntutkimuksen ja sosiaaligeontologian leikkauskohdaksi. Hän määrittelee tavoitteeseen selvittää millä tavoin ikä merkityksellistyy pienten ja keskisuuren yritysten rekrytoinnin konteksteissa, tuoda rekrytoinnin toimijat ja prosessit näkyville, ja osallistua tutkimuksellaan keskusteluun työvoimakysymyksistä ja työvoiman ikääntymisestä.

Työ on jaettu viiteen päälukuun. Pitkäkö "Johdanto"-luku esittelee tutkimuksen taustan ja tavoitteet, kuvailee tutkimuspaikkakuntaa ja kertoo tutkimuksen suorittamisesta. Tutkimuksen ydin on siis rekrytoinnissa ja iässä, ja näitä käsittelevät tulokset on ryhmitelty omiin lukuihinsa. "Rekrytoinnin maailmassa" käsittelee tutkimusyritysten rekrytointitoimia ja -kriteereitä ja niiden yleisiä ongelmakohtia. Jo tässä luvussa tutkija kiinnittää jonkin verran huomiota siihen, millä tavoin ikä tulee rekrytoinnissa esille. "Ikäodotukset ja -uskomukset" suhteuttaa rekrytoinnin ratkaisuja ja perusteluita iän merkityksiin. Luvussa "Ageismi" tutkija käy läpi käsitteeseen liittyvää keskustelua kiinnittäen erityistä huomiota yhteiskunnallisten instituutioiden ylläpitämään ageismiin. "Lopuksi" kerrataan tutkimuksen tuloksia ja pohditaan niiden merkitystä sekä tutkimuksen luotettavuutta. Liitteissä on esitetty haastattelujen teemat ja kyselylomakkeet sekä kehittämisehdotuksia rekrytoinnin parantamiseksi.

Työn rakenteessa ageismia koskeva luku on hiukan ongelmallinen, mutta ongelmaa on vaikea ratkaista tyydyttävästi. Siinä on yhtäältä

paljon asiaa joka tulee viittauksina esille edellisissäkin luvuissa ja jota on tarvittu tulkintojen kehukseksi pitkin analyysia, joten monet asiat esitetään tavallaan hiukan myöhässä oman empiirisen tutkimuksen kannalta. Esimerkiksi instituutioiden ageismin käsittelevä juuri sitä tulkintojen kehystämisestä, jota tarvitaan jo analyysin keskelle. Toisaalta kuitenkin yleisten ageismpohdintojen siirtäminen alkulukuihin olisi tehnyt työstä epätasapainoisena – on parempi päästä kohtuullisen pian omaan tutkimukseen käsiksi. Lopussa ollen luku myös kokoa keskusteluita yhtenäisemmäksi.

Tutkimuksen rajaukset on tärkeä huomata, ja ne ilmoitetaan selvästi vaikkakin suppeasti perustellen. Tutkimustehtävä on rajattu koskemaan yksityistä sektoria, pieniä ja keskisuuria yrityksiä sekä yritysten ulkoista rekrytointia. Yksityistä sektoria tutkitaan, koska nimenomaan yritykset ovat valittelleet rekrytoinnin ongelmia, lisäksi julkisella sektorilla on omat sitovat säännöksensä rekrytoinnista (kuten virkanimityksistä) ja julkisella sektorilla valtio ja kunnat ovat keskenään erilaisia rekrytoijia. Pk-yrityksiä tutkitaan koska ne ovat suomalaisen työelämän kannalta tärkeitä työllistäjiä ja suhteel-

lisen vähän tutkittuja. Ulkoista rekrytointia tutkitaan koska julkisuuksessa käsitellyt ongelmat näyttävät olevan siinä. Käytännössä työ rajautuu myös tietyille paikkakunnalle, n. 13000 asukkaana maaseutukaupunkiin (Kankaanpäähän). Haastattelukysymyksistä ja analyysista on rajattu pois sukupuoli, tästä perustellaan sillä että

paikkakunnan elinkeinorakenteesta työnantajilla on kokemuksia pääosin vain joko naisista tai miehistä. Tutkimuksen kannalta on tärkeää, että tutkija itse on palkkatyöasemassaan mukana rekrytoinnin maailmassa, työvoimatoimiston johtajana, niinpä aineiston valinnassa rajattiin paikkakunnan suurimmat yritykset ulkopuolelle, koska niillä on muita kiinteämpi suhde työvoimatoimistoon.

Aineistot ovat vuosilta 1999 ja 2000. Tutkija on henkilökohtaisesti haastatellut 47 pk-yrityksen johtajaa ja tehnyt vapaamuotoisen kyselyn 18 työvoimatoimiston virkailijalle sekä 45 työttömälle työnhakijalle. Yritysten ikärakenteesta on lisäksi kerätty määrällistä aineistoa. Aineistoon on valittu sellaisia paikkakunnan pk-yrityksiä jotka olivat hiljattain rekrytoineet. Haastatelluissa käytettiin ns. viimeisen tapauksen menetelmää ja kysyttiin käytettyjä rekrytointikanavia, rekrytointiprosessin kulkua, rekrytoinnissa kohdattuja ongelmia ja niiden ratkaisutapoja, sekä millaisia kvalifikaatioita ja ikää ihanteelliselta rekrytoitavalta edellytettiin. Työvoimavirkailijoiden ja työnhakijoiden kyselyissä kysyttiin arvioita työnantajan kannalta ihanteellisesta rekrytoitavasta. Tulkintoja kehystämään tutkija on käyttänyt myös