

## HYVÄ JA PAHA TYÖ

Elokuvan Days of Wine and Roses kohtauksessa Kirsten esittelee miesystävänsä isälleen:

Isä: Minkäläistä työtä sinä teet?

Miesystävä: Public relations, sir.  
(....)

Isä: Ja mitä jos tämä yritys tekee jotain pahaa?

Miesystävä: Noh, teoreettisesti..., ne eivät tee pahaa. Osa minun työstäni on auttaa asiakkaita löytämään tapoja toimia, jotka yleisö hyväksyy.

Isä: Mitä jos tuo yrityksesi X tekee virheen, josta tulee pahaa jälkeä?

Miesystävä: Noh kaipa minä sitten yritän, että se ei näyttäisi ihan niin pahalta.

(...)

Isä: Minä en kyllä ymmärrä tuon kaltaista työtä

Maineikas amerikkalainen psykologisoiva sosiologi Richard Sennet ei myöskään ymmärrä eikä hyväksy uuden kapitalismin työmoraalia. Vasta suomennetussa teoksessaan ”Työn uusi järjestys” Sennet väittää, etteivät ”hyvän työn kvaliteetit ole hyvän luonteen kvaliteetteja”. Esimerkiksi yksi Sennettin haastattelema menestyvä konsultti kiteyttää ristiriitaisen tilanteensa siten, että hän ei voi tarjota omaa ammatillista uraansa moraaliseksi esimerkiksi lapsilleen; toisin kuin hänen työväenluokkainen isänsä vielä kykeni.

Myös Eero Riikonen, Mikko Makkonen ja Ilpo Viikkumaa väittävät, että työ on tullut hulluksi kirjassaan ”Hullun työn tauti”. Kirjoittajat, jotka ovat kuntoutuksen ja mielenterveyshuollon asiantuntijoita, kuvaavat työntekijöiden jakomielistä tilannetta. Työntekijöiden on pakko yhtäältä hyväksyä ”uudet kiro sanat”, kuten tuote, tulos, aikabud-

jetti, projekti, laatu, tiimi ynnä muuta. Toisaalta työntekijät kuitenkin tietävät pohjimmiltaan, ettei näitä asioita oikeastaan ole olemassa vaan että ne ovat vain ”rahan ja vallan keräämistä helpottavaa retoriikkaa”. Kolmikko esittää, että ihmisten toinen puoli näkee sen, että työelämä pyörii keinokeisten rituaalien ja pakkomielleiden ympärillä, ja joskus voimantunnossa – esimerkiksi humalassa – työntekijät saavat ”rohkeuskohtauksia” ja uskaltavat pilkata modernia työslangia.

Molemmat kirjat haluavat karvoittaa työtä ja työelämää moraalilta kannalta. Teoksissa argumentoidaan huonon ja hyvän työn käsitteitä; tutkitaan moraaliloutta ja työn moraalialueita. Minkä tähden nykytyön moraalialue on matala? Miksi on huonoa työtä?

Sennettin analyysin ydin on siinä, että hänen mukaansa ”uusi kapitalismi” on joustavuutensa takia ihmisluonteille katala. Nykymarkkinat painottavat työvoiman nopeaa uudistumista, liikkuvuutta ja jatkuvaa riskinottoa. Nämä ovat kuitenkin mahdottomia vaateita työntekijöiden enemmistölle. Inhimilliselle turvallisuuden tunteelle välttämätöntä pitkäjänteisyyttä ei ehdi syntyä. Talouden ja työelämän ”hyper-rationalismin” ja työntekijöiden henkilökohtaisen ja intiimin alueen kohtaamisesta syntyvät hämmennys ja konflikti. Talouden ja työelämän epävarmuus ja hetkellisyys ovat kietoutuneet nykymodernin yhteiskunnan arkipäivään. Tämä on tapahtunut Sennettin mukaan luottamuksen ja sitoutumisen kustannuksella.

Sennettin analyysissä yritysten ja instituutioiden jatkuva purkaminen joustojen takia ja työntekijöiden ”joustavan erikoistumisen” pakko tapahtuvat ”näkyvästi” määrättömien valtarakenteiden määrättömänä ja voitajien ehdoilla. Muutos on antelias niille, jotka hallitsevat globaaleja rahavirtoja. Mutta niille, jotka työelämässä yrittävät pärjätä sopeutumalla voitajien sääntöihin, todellisuus näyttää ankarat kasvonsa. Poissa on edes se vähäinen jatkuvuuden tuoma turva, johon työntekijät saattoivat vielä muutama vuosikymmen sitten uskoa.

”Työn uusi järjestys” on pitkä laajennettu esse. Esseemuoto selittää sen, että se rakentuu vain yhden teeman varaan. Se keskittyy kuvaamaan uuden kapitalismin pimeää puolta ja vain sitä. Toivoa paremmasta se ei anna. Siinä ei edes käsitellä – esimerkiksi Beckin, Giddensin ja Lashin – reformistisia ajatuksia refleksiivisistä toimijoista positiivisen työpoliittikan ja elämänpoliittikan mahdollistajina. Sennett ei unelmoi edistyksistä: globaalikapitalismi tuhoaa enemmän kuin luo.

Sennettin aineisto on lähinnä vain Yhdysvalloista ja on käytännössä kirjoitettu 1990-luvun puolivälissä. Nämä seikat rajoittavat tulkintojen osuvuutta suhteessa Suomen ja Euroopan unionin työelämään. Työmarkkinoiden dynamiikka ja työntekijöiden joustava erikoistuminen ja liikkumisen pakko eivät ole – esimerkiksi Suomessa – yhtä vahvoja kuin Yhdysvalloissa. Suomalaisista hyvinvointivaltion turvaverkoista on supistuksista huolimatta jotain jäljellä, kuten esimerkiksi ansiosidon-

nainen työttömyysturva. Julkinen valta yrittää myös Suomessa, kuten koko Euroopan unionissa, melko laaja-alainen ohjelmien ja lainsäädännöllisten toimien avulla pehmentää talouden globalisaation ja siihen liittyvän joustavuuden vaikutuksia työntekijöiden elämäntilanteisiin. Toki voi kysyä, ulottuvatko uudistukset työntekijöiden sisäiseen moraaliiin. Onko myös Suomessa työntekijöiden henkinen orientaatio tullut kuitenkin yhä kyynisemmäksi, hetkellisemmäksi ja pinnallisemmäksi? Leviääkö luonteen korroosio myös Suomessa?

”Hullun työn tauti” on keskittyneet kuvaamaan suomalaisten työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista ja työnilosta eli oikeammin työpahoinvoinnista ja työsurusta. Kirja perustuu Työsuojelurahaston ja Kuntoutussäätiön rahoittaman tutkimushankkeen lopporaporttiin. Kirjan ja tutkimuksen aineistona on noin 60 yksilö- ja ryhmävastaajaa. Tämän lisäksi tekijät ovat analysoineet työhyvinvointia koskevaa media-aineistoa ja kaunokirjallisuutta.

Kirjoittajakolmikko on Deleuzeen tukeutuen rakentanut ”Hullun työn taudin” vaeltavan (nomadic) esityksen mallin mukaisesti. Täten kirjoitelma edustaa etnografiaa. Se on tutkimusmatkailua. Se on matkalla nähdyn pohtimista ja kertomista – ja matkalla nauttimista ja kärsimistä.

Tutkimus on ensisijaisesti pyrkinyt pohtimaan puhetta työstä ja työhyvinvoinnista. Erityisesti kirjoittajia on kiinnostanut ”työn asiantuntijoiden” ja ”tavallisten ihmisten” tapa puhua ja eritellä työtä ja sen kokemista. Kirjoittajat väittävät, että vallitsee kuilu yleistävän, esineellistävän ja abstrahoivan asiantuntijapuheen (”liturgian”) ja perustyöntekijän yksilöllisen, ruumiillisen ja konkreettisen ”takapihapuheen” välillä.

Asiantuntijaliturgia antaa, kirjoittajien mukaan, myönteisemmän kuvan suomalaisesta työhyvinvoinnista kuin tavallisten ihmisten kertomukset. Työntekijöiden kertomuksissa työhön liittyvä kärsimys näkyy usein hienovaraisesti arvostelukyvyyn häiriöinä, muistikatkoina, päättämättömyytenä ja alisuoriutumisenä. Kertomuksissa kuvataan myös näitä kovempia ongelmia. Esimerkiksi potkujen saaminen on voinut jumiuttaa ja halvaannuttaa ihmiset henkisesti vuosikausiksi tai jopa koko loppuelämäksi. Aviokriiseistä saatetaan monesti toipua paremmin kuin työelämän ristiriidoista.

Kirjoittajat kuvaavat kiintoisasti, jo edellä esiintynyttä, ambivalenssia. Kirjoittajien mielestä työntekijät ”sitoutuvat ja ottavat etäisyyttä samanaikaisesti”. Työ on yhtä aikaa roolin ottamisen ja siitä eristäytymisen prosessi. Työ on ”totista näyttelemistä”.

Tähän kaksijakoisuuteen sisältyy myös toive parantua hullun työn taudista. Mielestäni Riikosen, Makkosen ja Vilkkumaa ajatuksia voi tulkita siten, että työelämässä ja sen kehittämisessä on annettava tilaa työntekijöiden pienille, konkreettisille ja yksilöllisille kertomuksille. Työn kehittäjien tulisi olla ”muurahaisia”, jotka näkevät ja haistavat pieniä juttuja.

Kirjoittajatrio pitää mahdollisena aidon työhyvinvoinnin lisäämistä, kuitenkin tämä edellyttää asiantuntijoiden liturgian ja rituaalien kyseenalaistamista. Tekijät kirjoittavat, että monet työterveyden, kuntoutuksen ja työhyvinvoinnin asiantuntijalaitokset ja tutkijat ovatkin jonkinlaisia ”viimeisiä rituaalimestareita”, jotka vartioivat ”perinteisen työhyvinvointiajattelun hiillosta”.

Molemmat teokset ovat kiintoisia siksi, että ne haastavat ja virittävät arvottamaan työelämää ja työntekoa. Esitykset kysyvät: mikä on

hyvää (tervettä) ja mikä huonoa (hullua) työelämässä?

Arvioidut tarkastelut liittyvät ajattelun pitkään historiaan. Ne elvyttävät muun muassa valistusfilosofian (Kant, Diderot ym.) ja klassisen poliittisen taloustieteen (Smith), sosialismin teorian (Marx) ja klassisen sosiologian (Weber) taloutta ja työelämää moraalisesti tarkastelevaa ajattelua. Tämä ajattelu on jäänyt jalkoihin useimmissa empiirisissä työtä ja työntekoa koskevissa selvityksissä ja tutkimuksissa. Näissä on kylläkin tarkasti kuvattu sitä, mitä työelämässä ulkoisesti tapahtuu, mutta ei ole otettu kantaa siihen, onko meno hyvää vai huonoa ihmisluonteen ja ihmisen kehityksen kannalta.

Molemmat teokset, esseistiikan ja vaeltavan esityksen turvin, tuottavat kysymyksiä ja hypoteeseja koskien työn moraalialia. On syytä jatkaa yhtäällä keskustelua ja toisaalla tehdä, tässä arvioituja esityksiä, tarkempia empiirisiä analyyseja siitä, mitä on hyvä ja paha työ, miten koetaan työtyytyväisyys ja työuupumus ja onko työniloa. Silloin on kuitenkin hyvä muistaa espanjalainen sananlasku ”Häristä puhuminen ei ole samaa kuin areenalla oleminen”.

ILKKA PIRTTLÄ

EERO RIIKONEN & MIKKO  
MAKKONEN & ILPO VILKKUMAA  
HULLUN TYÖN TAUTI  
TAMPERE: VASTAPAINO, 2002

RICHARD SENNET  
TYÖN UUSI JÄRJESTYS ELI MITEN  
UUSI KAPITALISMI KULUTTAA  
IHMISEN LUONNETTA  
TAMPERE: VASTAPAINO, 2002  
(Alkuperäisteos: *The Corrosion of  
Character. The Personal Consequences  
of Work in the New  
Capitalism*)