

## Työelämän pitkästä ja lyhyestä historiasta

Kiitän Raija Julkusta puheenvuorosta, joka ansiokkaasti sijoittaa kirjani Työelämän huonontumisen lyhyt historia (2004) työelämän tutkimuksen pitkään historiaan.

Alaa minua paremmin tuntevan Julkusen ajatukset innostavat jatkokehittelyihin, vaikka voi olla, että nykyisenlaiseen professuuriin sidotulla henkilöllä ei tule jatkossa olemaan sitäkään keskittymismahdollisuutta kuin uusinta kirjaani tehdessä oli re-paleisia virkavapaanpätkiä kettämällä. Ehkäpä juuri tietoisuus siitä, että tämä voi hyvin olla viimeinen iso kirjani, pakotti haukkaamaan ylimitoitettun palkan sanoakseni hätäisesti edes ne tärkeimmät.

Julkusen arvio absolutisoivasta otteesta osuu kodalleen, sillä hain yhtäläisyyksiä enkä eroja. Pyrin erottamaan suuresta ilmiöjoukosta olennaisimman kaavan ja jätin olettamani asiayhteyksien tilastollisen testaamisen niille, joilla siihen on resursseja. Tilastojen sekundaarianalyysi ei olisi ollut ”ihmisen mittaista”, vaan oli luotettava tutkijoiden omiin tiivistyksiin raporteissaan ja raporteistaan.

Olennaista mielestäni oli palkkatyön odotushorisontin heikentyminen, USA:ssa 1970-luvulta lähtien, meillä 1990-luvun alusta. Robert Castelin ilmaisua lainatakseni palkkatyö alkoi jälleen ”prekarisoitua” pätkätoiksi, epävarmuudeksi ja hallitsemat-

tomaksi vaihtosuhteeksi oltuaan ns. kultakauden aikana (USA 1945–1974, Suomi 1960–1990) talonpoikaiseen maanomistukseen ja tuotantovälineiden hallintaan rinnastunut ”sosiaalinen omistus” (Henri Hatzfeldt), jonka työoikeuden kollektivisoituminen ja sosiaalivakuutuselliset palkanlisät tekivät osakkuudeksi yhteiskunnan varallisuuteen heikentäen samalla ”palkan” riippuvuutta työsuorituksesta. Kulta-aika (Herman van der Ween käsite) ei ollut mikään puhdas akkumulaatioregiimin tai tulopolitiikan tai keynesiläisen suunnittelun malli vaan lepäsi sodanjälkeisen kestokulutustavarabuumin ja 1930-luvun lamasta alkaneen vallankumouksen pelon varassa.

”Rauta-aika” on hahmottunut mielessäni yhä selkeämmin kapitalismin ylituotantokriisiksi (Robert Brenner), jota on lääkity taistelemalla voiton suhdeluvun laskua vastaan työn hintaa halventamalla, työn osuutta vähentämällä ja siirtämällä työtä Kiinaan, mikä ei ainakaan keynesiläisittäin ajatellen ole ollut omiaan vauhdittamaan lurpsahantutta kasvua vuonna 1974 taittuneen buumin aikaisiin lukemiin. Tuotantokoneistojen tehostaminen on ylityöllistänyt vakinaiset, alityöllistänyt puskurityövoiman ja puskenut työmarkkinoilta kaikki ne, jotka eivät jaksu juosta kilpaa tai pysty olemaan aina lähtövalmiina, osaa-

minen omalla kustannuksella päivitettyinä. Pääomaliikkeet vapautettiin rahan tarjonnan lisäämiseksi, mutta samalla raha karkasi verottajalta ja julkinen sektori ajautui kassakriisiin samaan aikaan, kun sen kuormitus lisääntyi yksilöllisten riskien kasvaessa.

Julkunen on ymmärtänyt aivan oikein tapani tarkastella palkkatyötä vaihtosuhteen kannattavuuden kannalta samoin kuin E. P. Thompsonia seuraten sen, että isännät eivät koskaan ole vastaiskutta voineet heikentää implisiittistä sopimusta reilusta vaihdosta tai polkea saavutettuja etuja. Nyt, luennoituani feodalismista ehdollisen omistusoikeuden järjestelmänä, uskaltaisn vielä täsmentää vaihtosuhteen hallinnan siihen, onko työntekijällä mahdollisuus antaa vähemmän kuin voisi. Siis: voiko talonpoika tai työläinen tuottaa vain perheensä elannon, jos ylijäämä kuitenkin pakko-otetaan, feodalismissa aseilla, kapitalismissa markkinavallan avulla. Häätövapaan maan, irtisanomissuojatun työpaikan tai tuotannon hiljaisen tiedon hallinta pakottaa vastapuolen käskemisen sijasta suostuttelemaan, jolloin kompromissiksi tulee yleensä se, että vastuuta ottamalla saa vapautta. Sovellan ajatusta palkkatyöhön kehittelemällä teoreettista win-win-pelitilannetta, jossa työnantaja joutuu pidättäytymään tuottavuuden li-

säyksen täydellisestä ulosmittaamisesta saadakseen työntekijältä enemmän kuin saisi yrittämällä läpivalaista, taylorisoida ja pakko-ottaa hiljaista tietoa työntekijältä kysymättä omaan hallintaansa.

Ei pidä paikkaansa, että näkisin pelkkää vääristymää kaikissa yrityksissä sovittaa yhteen tehokkuuden ja työelämän laadun intressejä. Mutta en liioin tyydy sellaiseen ”valtaistumiseen”, jossa työelämän laatua ”parannetaan” sivuuttamalla työtahdin hallinta, joka barometrien mukaan on kiistattomasti heikentynyt. Kun tämä puuttuu, sen mukana puuttuu kaikki. Työhön vaikuttaminen tai oman vaikutuksen kokeminen ei ole tahdistariippumaton muuttuja, sillä se liittyy valmiiksi saamiseen ja sen kautta psykologisten rajojen saamiseen suhteessa toisiin: saadessaan työn valmiiksi vaatimusten kohde ”valtaistuu” vaatimusten esittäjäksi ja tehdesään selvästi enemmän taikka paremmin kuin normi vaatii, hänen pitäisi kaiken järjen mukaan saada erivapauksiakin. ”Omaan työhön vaikuttaminen” kapeutetaan analyttisesti hedelmättömäksi käsitteeksi, jos sillä ymmärretään vain tilaisuutta käyttää luovuuttaan työnantajan tarkoitusperien hyväksi ja unohdetaan tykkäänään työntekijän pyrkimys päästä työn kautta subjektiksi.

Kirjassani tosin käsittelem myös sitä mahdollisuutta, että työntekijä olisi romantiikan ajan taiteilijaneron tai kutsumustutkijan tapaan siinä määrin yhtä työnsä kanssa, että itsensä toteuttamispyrkimys tyhjenisi sen tekemiseen ehdoilla millä hyvänsä. Vaikka tätä motiivia koettiin hehkuttaa IT-alan töissä uuden talouden buumin aikana,

tietotyön tutkimukset ovat osoittaneet tietotyön enimmäkseen vierasmääräytyneeksi palkkatyöksi ilman ongelman itsenäistä määrittelyä ja standardista poikkeavaa ratkaisua. Olisi epärealistista edellyttää intressiharmoniaa ja ajatella oman elämän pakoluovutusta kompensoitavaksi design-autonomialla. Pohjoismaisessa mallissa työväenliike hyväksyi rationalisoinnin sillä ehdolla, että sai tuottavuuden kasvusta neuvotellun osansa.

Julkunen näkee yhden ristiriidan siinä tosiasia, että kyselytutkimukset säännönmukaisesti kertovat myös työtyytyväisyydestä eivätkä vain stressistä. Ristiriita poistuu, jos ajatellaan Fredrick Herzbergin hypoteesin (1966) mukaisesti, että työtyytyväisyys kumpuaa työn sisällöstä, kun taas työuupumukseen ajavat sellaiset puitetekijät kuin epärealisuus koettu vaihtosuhte, aliresursointi tai epärealisuus kohtelu. Jussi Vahteran ja kumppaneiden Raisio-tutkimusta seuraten olen arvellut, että työmäärän lisääntymistä kehdetään niin kauan kuin ammattitaito riittää ja valmista tulee. Kun työn hallinta katoaa ja jälki huononee, alkaa sairaslomakierre ja/tai eläkeputki. Perustan tulkintani Martin Seligmanin aloittamaan toivon ja toivottomuuden psykologiaan, jossa itselle tapahtuvien asioiden kontrolli (subjektius) on keskeistä. Työelämäanalyysini kiteytyy väittämään, että elämänhallinta (palkka)työn avulla on heikentynyt ja työuupumus oireilee toivon menetystä eikä asennevikaa. Eräänlaisena asennevääristymänä voi sitä vastoin pitää kyselytutkimuksissa säännöllisesti ilmenevää taipumusta luottaa omaan onneen, vaikka toisaalta uskoo maailman menevän päin helvettiä; vas-

taukset ovat sitä optimistisempia, mitä läheisemmistä asioista tulee puhe, ja sitä pessimistisempiä, mitä kauemmas oman hallinnan piiristä etäännyttään (“I’m OK – you are not!”).

Ennen omassa hallinnassa oleiden asioiden hallinnan kadottamista manageristisen tehostamisen takia voikin pitää syynä julkisen sektorin pessimismiin. Julkisen sektorin työpaikat oireilevat siksi, että työn määrä on lisääntynyt, henkilöstö pysynyt samana ja työajasta yhä suurempi osa joudutaan uhraamaan näennäismarkkinoiden pyrittämiin samaan aikaan, kun seisomaan jäävät ne työt, joiden valmistuminen tuottaisi työniloon liittyvän kokemuksen omasta vaikutuksesta (ja rajojen vedosta enempiin vaatimuksiin nähden). Työn ydintä ympäröivään ”hetkekköön” on upottu, kun opettajia ja hoitajia on Chicagon ekonomistien tapaan määritelmällisesti pidetty monopolikoron havittelijoina, jotka tekevät monopoliaseman turvin kalliimmalla sen, mikä kilpailluilla aloilla hoituisi halvemmalla. Markkinoita muistuttavan tilanteen luomiseksi julkinen sektori on pirstottu tulosyksiköihin ja niitä on ”kilpailutettu” luomalla massiivinen arviointiteollisuus, joka tekee organisaatioiden säilyttämisestä ja laajentamisesta toistensa kustannuksella pääasian organisaation sisällöllisen tehtävän unohtuessa. Organisaatio on näissä arvioinneissa ja pisteytyksissä kaikki kaikessa, kun taas yksittäinen työntekijä saa tuntea olevansa ei-mitään tai pelkkä managerien astinlauta. Arviointi- ja kehittämisbyrokraatiassa on tultu – hallintotieteilijä Pertti Ahosta lainatakseni – synnyttäneeksi juuri sellainen monopolikorkoa nauttiva para-

siitti, josta markkinoita jäljittelemällä piti vapauduttaman. Sovellettaessa tulosvastuuta ja teollisten prosessien tasalaatuisuusvalvontaa on pitkälti hävitetty professionaalinen autonomia.

Julkunen toteaa Braverman-debattiin vedoten, että työn alistumisessa arvonlisäykselle ei sinänsä ole mitään uutta ja että viime vuosikymmenten uutuus on ollut lähinnä liukuhihnatyön standardoinnin ja laatukontrollin soveltaminen aiemmin autonomisiin toimihenkilöiden töihin. Huomio oikeastaan vain syventää ja jäsentää sitä, mikä oli kirjani sanoma etenkin julkisen sektorin töiden osalta.

Mutta muistelman tehdastöiden kovuudesta ja nöyryytyvyydestä 1970-luvulla kelpaa kirjani huonontumisteeseen vasta-argumentiksi ainoastaan siinä tapauksessa, että voitaisiin osoittaa tehdastöiden keventyneen ja vapautuneen hierarkkisuudesta. Vaikka teollisuustyöntekijät jäivät haastatteluissa vähälle huomiolle, olen kuullut heiltä hioitavasta tahdistä, jossa metallimies jaksaa vanhuuseläkkeelle vain hienoimpien konepajojen mestarina ja kadehdittu paperimieskin kituu aina unenpöppe-

rössä. Ja siinä missä vääpelimäisen työnjohtaja tai vuoromestari on väistynyt itseohjautuvan tiimin tai tuotantolinjan tieltä, tilalle ovat astuneet kasvoton markkinapaine ja käsiään voimattomasti pyörittelevä maajohdaja, jota ei tietysti voi panna saneerauksista henkilökohtaiseen vastuuseen. Luokka- ja sukupuoliasemaan liittyvien loukkausten vastapainona 1970-luvun työläisillä oli sentään lakkoase, jota myös runsaasti käytettiin. Saneerauksia ei voitu toimeenpanna vain tuotantotaloudellisina järjestelyinä, vaan ne politisoituivat. Se suojeli ylimiehitystä/naisitusta ja ylimiehitys/naisitus taas suojeli reviiireitä, joita ammattilaiset saivat omanarvontuntonsa suojaksi rakennettua.

Yleisen bravermanilaistumisen vaste-esimerkeiksi työn arvon kohoamisesta (upgrading) koetin nostaa sekä konepajojen syndikalisoitumista työn ja suunnittelun yhdistyessä että myös palvelutalouden pienyrityksille avoimia tilaisuuksia. Näyttää kuitenkin siltä, että pään ja käden yhteys ei vielä takaa mitään ilman asiakaspinnan hallintaa, ja asiakaspinnan valtaavat myös palve-

lualoilla suuret ketjut. Ne kilpailuttavat siivoojat, kuorma-autonkuljettajat ja kaivinkoneen kuljettajat arvoketjun alimmaksi lenkiksi, torppariyrityksiksi. Joku voisi sanoa siivoojien aina olleenkin arvoketjun alin lenkki, mutta samanlaiset välikädet tunkevat myös freelance-toimittajien ja lehtien/kanavien väliin. Konsultitkin saavat maistaa omaa lääkettään, kun organisaatiot korjaavat heiltäkin lisäarvon: eräältä konsultilta kuulin juuri, että tytäryhtiötalous merkitsee emoyhtiön valitsemien suurten konsulttiketjujen käyttämistä, eikä EU-tuettuihin hankkeisiin ole asiaa ilman ”sutenöoreja”. Suurten ketjujen liikeideana on monopolisoida asiakkaat omalla standardillaan, plattformillaan, brandillaan tai laatuasiakirjallaan. Ketjutalous puhkoo haaveita pientuottajien yhteiskunnasta myös siinä, että luomuelintarvikkeita pitäisi tuottaa tehdasmaisesti tarpeeksi suurin ja tasalaatuisin erin – ja tällöinhän romuttuu koko idea työstä autonomisena elämäntapana.

Braverman rulettaa, OK?

JUHA SILTALA