



Turun yliopisto
University of Turku

AFFEKTITEHDAS

Työn rationalisoinnin historiallisia jatkumoina

Mona Mannevu

Turun yliopisto

Humanistinen tiedekunta

Historian, kulttuurin ja taiteiden tutkimuksen laitos

Sukupuolentutkimus

Tohtoriohjelma Juno / Sukupuolentutkimuksen tohtoriohjelma

Työn ohjaajat:

Professori Marianne Liljeström
Turun yliopisto

Dosentti Anu-Hanna Anttila
Turun yliopisto

Tarkastajat:

Professori Eeva Jokinen
Itä-Suomen yliopisto

Professori Anu Koivunen
Tukholman yliopisto

Vastaväittäjä:

Professori Anu Koivunen
Tukholman yliopisto

Taitto ja kansi: Päivi Valotie. Kannen kuva on mukaelma Martin Glabermanin pamfletin *Punching out* (1952) kansikuvituksesta.

Turun yliopiston laatujärjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck-järjestelmällä.

ISBN 978-951-29-6133-7 (Painettu)

ISBN 978-951-29-6134-4 (PDF)

ISSN 0082-6995

Painosalama Oy – Turku, 2015

Tiivistelmä
TURUN YLIOPISTO
Humanistinen tiedekunta
Historian, kulttuurin ja taiteiden tutkimuksen laitos
Sukupuolentutkimus
MANNEVUO, MONA: Affektitehdas. Työn rationalisoinnin historiallisia jatkumoa
Väitöskirja, 220 sivua
Syyskuu 2015

Affektit, kapitalismi ja työn rationalisointi yhdistyvät toisiinsa erottamattomasti. Nykykeskusteluissa työstä ja työelämästä rationalisointi jaetaan usein tekniseen fordistiseen rationalisointiin ja sitä tunteellisempaan postfordistiseen rationalisointiin. Tämä tutkimus osoittaa, affektiivisen rationalisoinnin käsitteen kautta, että työn vanhat ja uudet tieteet asettuvat jatkumoon. Työn tieteissä tietoa työläisestä tuotetaan asettamalla ominaisuuksia aina uudelleen määriteltävään työläisen luokittuneeseen ja sukupuolittuneeseen affektiiviseen figuuriin. Tiedon tuottamisen näkökulmasta muun muassa tayloristiset työn tehostamisen fantasiat, ihmissuhdekoulukunnan ideologiat sekä uuden työn autonomiset järjestykset sisältävät yhtenäisiä piirteitä.

Tutkimuksen pääkysymys on: miten affekteja rationalisoidaan työssä, työn tieteissä ja niiden kerrostumissa. Tutkimuksessa kysytään myös, miten affekti kiinnittää luokittuneet ja sukupuolittuneet subjektit työn rationalisoinnin aatteeseen ja millaisia mahdollisuuksia työläiseksi tulemiseen niissä tarjotaan. Kysymystä lähestytään monipuolisen aineiston ja lukuisten teemojen kautta. Aineistoina toimivat muun muassa rationalisoinnin klassikoteokset, operaismo-vaikutteisen prekariaattiliikkeen pamfletit, ajatushautomoiden uuden työn visiot, self-help-teokset uranaisille sekä *Helsingin Sanomien* työelämäkeskustelut.

Tutkimuksen monipuolista aineistoa lähiluetaan ja tulkitaan siihen luodun erityisen metodologian kautta, joka koostuu kolmesta osa-alueesta: historiallistaminen, paikantuminen ja figuurit. Kaksi ensimmäistä korostavat kontekstien ja position merkitystä tiedon tuotannossa, kolmas osoittaa tiedon tuottamisen valtasuhteita. Työn tieteiden visiot ideaalityöläisestä materialisoituvat figuurien kautta negaatioina kuvaten sitä, millainen ideaalityöläinen ei ole. Väitöskirja aineistoinen paikantuu Suomeen, mutta se osoittaa työn tieteiden ja affektiivisen rationalisoinnin globaaliutta sekä sidonnaisuutta Yhdysvaltoihin, sen yritys-kulttuuriin ja esimerkiksi työtehotutkimuksiin Hawthornen elektroniikkatehtaalla vuosina 1924–1933.

Väitöskirja tuo uusia näkökulmia nykykeskusteluun työstä, työläisistä, kapitalismista ja affekteista. Se osoittaa, että itsen tuntemisen ja kertomisen tieteitä, kuten psykologiaa, tarjotaan usein ratkaisuksi kapitalistisen tuotannon aiheuttamiin suuriin ja pieniin kurjuuksiin, vaikka terapeutin tunnekulttuuri itsessään on muodostunut osana rationalisoinnin ja kapitalismin ambivalentteja kehii. Tutkimus myös muistuttaa, että työn järjestyksien keskiössä säilyy työläisen ja affektitehtaan konflikti silloinkin, kun fordistinen imperatiivi ”älä!” vaihtuu postfordistiseen kehotukseen ”tunne”.

Avainsanat: affekti, rationalisointi, kapitalismi, fordismi, postfordismi, työ, luokka, sukupuoli

Abstract

UNIVERSITY OF TURKU

Faculty of Humanities

School of History, Culture and Arts Studies

Gender Studies

MANNEVUO, MONA: Affect Factory: Rationalisation of Labour in Historical

Continuums

Doctoral dissertation, 220 pages

September 2015

Affects, capitalism and the rationalisation of labour are inextricably linked. In contemporary discussions of labour, however, rationalisation is often divided into scientific rationalisation and to post-Fordist ‘emotional’ rationalisation. This doctoral dissertation argues that old and new sciences of work exist on a continuum and are not each other’s opposites. The argument is formulated through the notion of affective rationalisation that describes how classed, gendered and affective figures of workers are produced within the sciences of work by using technologies of attribution. Hence, from the point of view of knowledge production, Taylorist fantasies of scientific management, the ideas of the human relations school and post-Fordist autonomous imaginaries share similar genealogies.

The main research question of this study is how are affects rationalised at work and in the sciences of work? Further, this study seeks to find out how affect attaches classed and gendered subjects to these sciences and their genealogies, and what kind of conditions of possibilities of becoming a worker they offer. The question is addressed through various research materials and themes. The data consists for instance of classic texts of scientific rationalisation; the pamphlets of the Finnish precariat movement influenced by Italian operaiismo; the visions of new work by Finnish think tanks; self-help books for career women, and last but not least, of contemporary discussions of labour markets in national newspaper *Helsingin Sanomat*.

The data is analysed and contextualised through a specific close reading methodology developed for this study. It consists of three approaches: historicising, politics of location and figures. The first ones highlight the importance of contexts and locations within knowledge production. The latter is a way to investigate how ideal workers are materialised through figures and their negations. The figures and discussions in this dissertation are situated in the Finnish context. However, the aim of the study is to combine close reading of the specific cases to extensive structural questions and complex histories which point out that affective rationalisation is a transnational phenomenon that can be located, for instance, to the US corporate culture and to the classic studies of industrial relations such as the Hawthorne experiments conducted at the Western Electric between 1924 and 1933.

The dissertation brings forth new perspectives to the current discussions of labour, affects and capitalism. It shows that the sciences of telling and knowing oneself, such as psychology, are often offered as a solution for the miseries of contemporary capitalism, although therapeutic culture itself is formed as a part of the affective cycles of capitalist rationalisation. The study also prompts to consider, how the core question within rationalisation is the conflict between the worker and the affect factory – even though the Fordist imperative “Do not!” here morphs into the post-Fordist formulation, “Feel”.

Keywords: affect, rationalisation, capitalism, Fordism, post-Fordism, labour, class, gender

SISÄLLYS

Kiitokset	7
JOHDANTO	9
Tutkimusprosessi	13
Ambivalentti affekti	17
Lukutavat	26
Tutkimuksen monet aineistot	34
Tutkimuksen rakenne	37
I TYÖLÄISESTÄ TIETÄMISEN TIETEITÄ	41
Henry Ford, Frederick Taylor ja tieteellinen liikkeenhoito	41
”Oletteko te ensiluokan työvoima?” Tieteellinen liikkeenhoito ja luokka	47
Elton Mayo ja Hawthornen inhimillinen tekijä	52
William H. Whyten organisaatioihminen	60
Kurista sisäiseen motivaatioon	67
II KAPINA LIUKUHIHNOJA VASTAAN	75
Prekariaatin teoria työn tieteenä	75
Antagonistinen tehdastyöläinen: <i>The American Worker</i> (1947)	80
Autonomia ja prekariaatin teoria	88
Tietotyöläiset ja massatyöläiset	95
Antagonismista rakkauteen	100
III TYÖ JA INTOHIMO	105
Uusi sukupolvi ja työn mielekkyys	105
Intohimoiset sarjayrittäjät: tapaus Aaltoes	112
Affektit avokonttorissa	119
Intensiteetin katoamisesta	125
Intohimon rationalisointi	128

IV	AFFEKTTITEHTAAN TYTÖT	133
	Työn naisistuminen	133
	Naisvaara	139
	Aitouden sukupuoli	143
	Tunneäly	148
	Naisistunut yliopistopaja	152
V	RAKKAUTTA JA NAISVALITUKSIA: <i>Tutkimusmatkoja äitiyteen</i> (2010)	157
	<i>Tutkimusmatkoja äitiyteen</i> intiimin julkisen näyttämönä	157
	Julmaa optimismia yliopistossa	161
	Hallinnan teorioista affektiin	165
	Suorituksen arviointia töissä ja kotona	169
	Naisvalitus	174
VI	KOMMUNIKAATION RATIONALISOINTI	181
	Kommunikaatio tekniikkana	181
	Ominaisuuksien asettaminen työläisestä tietämisen metodina	185
	Vasemmistolaisuuden psykopatologioita	191
	Kommunikaation normatiivisuus: tapaus Facebook	195
	Akateemisen työn affektiivinen rationalisointi	200
	AFFEKTIIVINEN RATIONALISOINTI	205
	Lähteet	211

KIITOKSET

Väitöskirjan kirjoittaminen on opettavaista, hauskaa ja jännittävää. Minun on mahdotonta nimetä kaikkia niitä ihmisiä, jotka ovat mahdollistaneet tämän tutkimuksen. Kiitän sen sijaan koko Turun yliopiston Historian, kulttuurin ja taiteiden tutkimuksen laitoksen monitieteistä ilmapiiriä ja kaikkia niitä upeita tutkijoita, jotka muodostavat erityisestä yhteisöstämme sellaisen kuin se on.

Tuesta ja kannustuksesta kiitän väitöskirjani ohjaajaa, professori Marianne Liljeströmiä. Mariannen energisyys ja rohkeus ovat valtava voimavara etenkin silloin kun väitöskirja ei seuraa tavanomaisia uria. Kiitän myös toista ohjaajaa, dosentti Anu-Hanna Anttilaa sekä dosentti Raija Julkusta, jolta olen saanut tukea ja inspiraatiota vuosien varrella.

Kiitän lämpimästi väitöskirjani esitarkastajia, professori Eeva Jokista ja professori Anu Koivusta. Sain tarkkaavaiset lausunnot syntymäpäivänäni huh-tikuussa ja ne olivat mitä parhain lahja. Anu Koivusta kiitän myös siitä, että hän suostui hetkeäkään epäroimatta vastaväittäjäkseni.

Tohtorikoulutettavana olen ollut etuoikeutettu, sillä olen työskennellyt valtakunnallisessa sukupuolentutkimuksen tohtoriohjelmassa, jossa väitöskirjaani on kommentoinut monitieteinen ohjausryhmä sekä muut tohtorikoulutettavat, joiden tutkimuksien etenemistä on ollut ilo seurata. Väitöskirjaani on rahoittanut myös Jenny ja Antti Wihurin rahasto, siitä kiitos. Ensimmäisen apurahan merkitys on vasta työtään aloittelevalle tutkijalle suunnaton.

Tutkijaksi minua ovat kannustaneet Marianne Liljeströmin lisäksi kulttuurihistorian professorit Marjo Kaartinen ja Hannu Salmi. Kiitän erityisesti Marjoa tuesta jo vuosia sitten kulttuurihistorian proseminaarissa. Kannustuksesta kiitän myös mediatutkimuksen professoria Susanna Paasosta, jonka neuvot ja sukkela huumori ovat siivittäneet tietäni väittelijäksi. Kiitos kaikesta, Susanna!

Ennen esitarkastusta käsikirjoitustani kommentoivat ohjaajien lisäksi Kaisa Ilmonen, Mari Pajala ja Hanna Ylöstalo. Kiitos kaikille! Kiitän Maria myös ystävyystä, lounastelusta ja tv-ohjelmiston arvioinnista. Kaisaa kiitän (akateemisesta) sisaruudesta – enpä olisi uskonut, että kesätyöni naistutkimukses-

sa vuonna 2007 tuo elämäni siskon! Maaherran makasiinista löytyi samaan aikaan suorastaan rypäs hyviä ystäviä ja briljantteja tutkijoita: kiitos Ilona Hongisto, Katve-Kaisa Kontturi, Katariina Kyrölä, Anu Laukkanen, Taru Leppänen, Sari Miettinen ja Elina Valovirta. Erityiskiitos Emekisulle Luvian kesäretkistä ja kielellisten pätkinöiden ratkaisemisesta. Tarua kiitän lempeistä neuvoista ja hassuttelusta.

Kiitos kuuluu myös laitoksemme hienoille yhteisöille, kuten Utukirjoille, jonka toimituskuntaan sain osallistua. Kiitos kapitalismi-projekti ja sen jäsenet: Tero Karppi, Lotta Kähkönen, Mari Pajala ja Tanja Sihvonen, olette unelmatii-mi! Kati Launista ja Maria kiitän mukavista yhteisistä opetushetkistä. Suunna-ton kiitos supertaitaja Päivi Valotielle, jonka ansioista väitöskirjani päättyi mää-rätietoisesti ja tarkkaavaisesti kansiin ja sai visuaalisesti ilahduttavan ilmeen.

Sirkkalan kampuksen työntekijöihin on aina ilo törmätä, kiitos kaikille ar-kisista kohtaamisista! Erityiskiitos juhlista, lounaista ja keskusteluista seuraaville ystäville ja työtovereille: Ilana Aalto, Jutta Ahlbeck, Mikko Carlson, Anne Heimo, Marja-Liisa Honkasalo, Tuomas Hovi, Kirsi Hänninen, Tilda Junko, Ralf Kauranen, Tintti Klapuri, Joel Kuortti, Kirsti Lempiäinen, Tom Linkinen, Hanna Meretoja, Katariina Mäkinen, Riikka Niemelä, Salla Peltonen, Tommi Römpötti, Minna Seikkula, Milla Tiainen, Kirsi Tuohela, Niina Vuolajärvi ja Annamari Vänskä. Yhteisistä opiskeluvuosista kiitos kuuluu parhaalle tassille Helmi Kekköselle.

Vartuin Turun esikaupungissa, tienristeykseksi parjatussa Raisiossa. Muis-toissani Raisiossa oli aina hauskaa kahdesta syystä. Ensinnäkin, siellä ei kos-kaan oltu olevinaan. Toiseksi, nuoruusvuosia siellä kanssani viettivät valloit-tavat Jenny Gustafsson, Essi Hillgren, Eeva Innola, Noora Keppola ja Stina Selander. Erityiskiitos rakkaalle Eevalle säkenöivästä hersyvyydestä!

Lopuksi kiitän perhettäni sanan laajassa merkityksessä. Kiitän puolisoni vanhempia Reima ja Anna Kaarina Hannulaa, joille olen ollut viime vuodet kuin oma tytär. Kiitän vanhempiani, huolehtivaista äitiäni Mirjaa ja isääni Pert-tiä siitä, että he ovat kannustaneet minua lukemaan ja opiskelemaan, mutta ovat antaneet valita tien vapaasti. Pepeä kiitän myös ensimmäisestä kesätyöpai-kasta, työmoraalin oppitunneista sekä sinisistä haalareista. Iloisista perhejuh-lista kiitos veljelleni Jarille, Tiinalle sekä heidän lapsilleen, joita on upea sarja: Viivi, Vilma, Valma ja Veikka. Teidän kanssanne on aina superhauskaa!

Rakasta puolisoani Sami Hannulaa ja tytärtämme Hertta (peppilottasiku-riinarullakartiinakissanminttu) Hannulaa kiitän kaikesta mahdollisesta – arki kanssanne on suloisen kepeästi vinksin vonksin. <3

Tämä väitöskirja on omistettu Kallelankadun päiväkodin henkilökunnalle.

Turussa toukokuussa 2015

Mona Mannevuol

JOHDANTO

Onnellisista ihmisistä saa enemmän irti.
Googlen maajohtaja Petri Kokko, HS *Kuukausiliite* 1/2013

Yksi 2000-luvun menestyneimmistä komediasarjoista on BBC:n tuottama, Ricky Gervaisin ja Stephen Merchantin käsikirjoittama *The Office* (2001–2003). Sarja keskittyy kertomaan dokumenttia muistuttavaan mockumentary-tyyliin brittiläisten toimistotyöntekijöiden arjesta fiktiivisessä yrityksessä nimeltä Wernham Hogg Paper Company. Yksi sarjan suosion syistä on sen keskeinen hahmo, konttorin tahditon esimies David Brent, jota esittää Ricky Gervais itse. Brentin koomisuus syntyy eritoten siitä, että häneltä vaikuttaa puuttuvan kyky itsereflektioon: omasta mielestään Brent on viihdyttäjä ja nerokas yritysjohtaja, toisten mielestä hän on töykeä ja ärsyttävä. Toisen kauden ensimmäisessä jaksossa ”Merger” (2002) Brentin konttori fuusioituu yrityksen toisen konttorin kanssa. Vastaanottaessaan uudet työntekijät Brent yrittää vakuuttaa heidät siitä, että hän on ensin ystävä, toiseksi esimies ja kolmanneksi viihdyttäjä. Uudet työntekijät eivät kuitenkaan välittömästi innostu Brentin johtajuustekniikoista. Brent loukkaantuu, kutsuu kaikki työntekijät yhteen ja pitää heille puheen, joka alkaa seuraavilla lausahduksilla:

You’ve got to chill out, yeah? Trust me. This is what I do... You’ll never work in a place like this again. You’ll never have another boss like me, someone who is basically a chilled-out entertainer.¹

Arjen rutineista kulttuurintutkimuksellisesta näkökulmasta kirjoittavan Joe Moranin (2005) mukaan Brentin hahmo rakentuu paradoksaalisuuksille. Brent itse korostaa heidän konttorinsa olevan hassutteleva ”hullujenhuone”, jossa

¹ *The Office*, kausi 2, jakso 1. Esitettiin ensimmäisen kerran Britanniassa 30.9.2002.

eletään villisti vailla sääntöjä, mutta itse asiassa Brentin olemukseen tiivistyy kaikki matalan hierarkian työkuulttuurin ongelmat (Moran 2005, 42–45). Brent toistelee koko ajan epämääräisiä hokemia tiimityöstä ja hyvästä fiiliksestä, mutta samalla hän itse uusintaa ja toistaa esimiehen ja alaisen välisiä valtasuhteita pikkumaisesti ja tökerösti. Katsojiin Brentin hahmo vetoaakin kenties siksi, että se tarjoaa mahdollisuuden nauraa 2000-luvun toimistotyön affektiivisille eleille, joiden ambivalenttius tulee näkyväksi Brentin ystävällisyyteen puetun tahdittomuuden kautta.

The Office onnistui puhuttelemaan katsojia myös siksi, että luovuuteen, innostukseen ja intohimoon nojaava tiimityön kulttuuri on ainakin retorisesti 2000-luvulla monen työntekijän arkea. Työhönsä rakastuneita yrittäjiä ja leikkisiä värikkäitä toimistoja näkee lähes päivittäin lehtien sivuilla. Ihmisiä kehoitetaan peruskoulusta alkaen tuntemaan itsensä ja omat vahvuutensa, jotta he kykenisivät löytämään itselleen työn, jonka he kokevat olevan *se oikea*. Jo työssä olevia tai työtä etsiviä puolestaan kehoitetaan tuomaan osaamistaan rohkeasti esille erilaisissa verkostoissa, opettelemaan reipas asenne ja toimimaan joustavasti useiden projektien kanssa. Esimerkiksi *HS Kuukausiliitteen* haastattelussa Googlen Suomen maajohtaja Petri Kokko toteaa, että pysyvyyden aika on jäänyt taakse ja tilalle on tullut uusi kulttuuri, jossa menestyään draivilla, positiivisuudella ja heittäytymisellä: ”verkostomaailmassa vanha kuolee ja uusi syntyy koko ajan, ei sitä pidä pelätä” (*HS Kuukausiliite* 1/2013). Kenties vieläkin painokkaammin kuin 2000-luvun alussa, 2010-luvun työelämässä pysyvää sanotaan olevan vain muutoksen, johon sopeutumista varten työntekijöille järjestetään esimerkiksi stressinhallintaa ja keskittymistä parantavia mindfulness-kursseja.

Tutkimuksessani tarkastelen sellaisia 1900-luvun kuluessa muodostuneita luokittuneita ja sukupuolittuneita jatkumoa, joiden myötä nykytyöpaikat näyttäytyvät uudella tavalla tunteita tuottavina ja hyödyntävinä affektitehtaina. Käsite affektitehdas ei tässä yhteydessä viittaa vain siihen, että työ tuottaa tunteita ja elämyksiä, vaan se viittaa siihen, että itse tuotanto työssä on rationalisoitu affektin, eli arkisemmin määriteltynä tunteen ympärille. Tutkimuksessani affekti-käsite ei viittaa yksilöpsykologiseen tunteeksi nimettyyn kokemukseen, vaan kyseessä on käsite, jolla pyrin kuvaamaan yksilön rajat ylittäviä rakenteita, jotka ovat muodostuneet erilaisten työn ja työläisen tietämisen tieteen kautta. Tavoitteeni on tarkastella etenkin sitä, miksi 2010-luvulla tunteita tarjotaan *ratkaisuksi* työelämän rationalisoinnin aiheuttamiin haasteisiin. Haastan tällaista oletusta etenkin siksi, että tutkimukseni lähtökohdan mukaan työläisen affekti on alkujaan ollut koko rationalisoinnin aatteen ytimessä.

Tunteiden ”tulo” työhön sopii kuitenkin sellaiseen työn- ja kulttuurintutkimuksessa vakiintuneeseen tarinaan, jossa länsimaisen rationalisoinnin aatteen väitetään muuttuneen tunteettomasta ”fordistisesta” rationalisoinnista tunteita

hyödyntävään ja tuottavaan ”postfordistiseen” rationalisointiin. Tutkimukseni kuitenkin lähtee siitä, että vaikka työn rationalisoinnin retoriikassa siirrytään fordistisesta imperatiivista ”älä!” postfordistiseen kehotukseen ”tunne!”, työn rationalisoinnin peruskysymys pysyy samana: mitä tuotetaan, miksi tuotetaan, kuinka paljon tuotetaan ja millä ehdoilla. Myös tutkimuskysymykseni on muotoutunut tästä työn tehostamisen ja järjestämisen peruskysymyksestä ja se kuuluu seuraavasti:

Miten affekteja rationalisoidaan työssä ja työn tieteissä?

Tutkimuksen pääkysymys on varsin laaja, mutta käsittelyluvuissa täsmennän sitä lukemalla aineistoja kahden, toisiaan täydentävän, alakysymyksen kautta. Kysymykset ovat:

1. Millaisia historiallisia jatkumoa työn rationalisoinnin tieteet ja niiden sovellukset muodostavat?
2. Miten affekti kiinnittää luokittuneet ja sukupuolittuneet subjektit työn rationalisointiin?

Edellä esitettyjen kysymyksiä kautta kulttuurintutkimuksesta, sukupuolentutkimuksesta, historia-aineista, sosiologiasta ja mediatutkimuksesta ammentava tutkimukseni osallistuu ajankohtaiseen keskusteluun työn epävarmuuksista ja työn ”tunteellistumisesta”. Tarkemmin eriteltyä osallistun tutkimuksellani kolmeen tästä keskustelusta vieriävään yksityiskohtaisempaan tutkimuskeskusteluun, joihin toivon kysymyksieni tuovan tuoreita näkökulmia ja uusia tulkitatapoja.

Ensimmäinen niistä keskusteluista, joihin osallistun, on niin sanottu uuden työn keskustelu, joka perustuu oletukseen suomalaisen työelämän muutoksesta fordistisista järjestyksistä kohti postfordistisia projektimaisia ja ”tunteellisempia” työn järjestyksiä.² Tavoitteeni on kuitenkin haastaa uuden työn keskusteluihin liittyvää murrosajattelua tuomalla esiin sellaisia näkemyksiä, joiden mukaan työn psykologinen rationalisointi paikantuu 1900-luvun alkuun viime vuosikymmenien sijaan (ks. esim. Gillespie 1991; Stearns 1994; Kettunen 1997; Liu 2004; Illouz 2008; Julkunen 2008; Seeck 2013). Tutkimuksessani analysoin nykytyön kulttuureja esimerkiksi tarkastelemalla kriittisesti akateemisen työn uusia rationalisointikäytäntöjä (vrt. Ross 2004b; Gregg 2011b), mutta korostan niiden yhteyttä etenkin ihmissuhdekoulukunnan³ eli niin sa-

2 Käsitteenä uusi työ viittaa esimerkiksi projektimaiseen työhön, jota ei tehdä ”vanhan” palkkatyön tavoin kahdeksan tuntia päivässä viitenä päivänä viikossa yhden ja saman työnantajan palveluksessa (ks. esim. Kalela 2008, 110–111).

3 Nimestään huolimatta ihmissuhdekoulukunta (human relations school) ei ole yhtenäisen koulukunta, vaan joukko tutkijoita, joita yhdistää organisaatioissa tapahtuvaan vuorovaikutukseen keskittyvä näkökulma esimerkiksi johtamisen tutkimuksessa (Seeck & Kuokkanen 2007, 122).

notun human resources -hallinnon syntyyn pikemmin kuin esimerkiksi 1980-luvulta alkaneeseen uusliberalisoitumisen prosessiin. Osoitan myös, että työn rationalisoinnin aate itsessään on affektiivinen, eikä sitä ole mielekästä jakaa ”affektiivisiin” tai ”affektittomiin” kausiin.

Toiseksi osallistun keskusteluun työn ”tunteellistumisesta” uuden käsitteen kautta, jonka olen nimennyt affektiiviseksi rationalisoinniksi. Yksi tutkimuksen keskeisistä kontribuutioista on siten affektin käsitteen tuominen mukaan työn rationalisoinnista käytyyn keskusteluun. Osoitan, että affekti on käsite, jonka kautta voi tulkita ja ymmärtää niin työn rationalisoinnin klassisia teorioita, työn rationalisoinnin vastustamista kuin sitä, miten tuotantoa hyvin konkreettisesti järjestetään affektin kautta esimerkiksi erilaisin tilallisin ratkaisuin ja henkilökohtaisin tulostavoittein. Suhteutettuna siihen, kuinka monimutkaisia affektiivisiä järjestelmiä sen ympärille rakentuu, työn rationalisoinnin aate itsessään on melko yksinkertainen. Siinä työsuoritusta suhteutetaan työn tieteisessä rakentuvaan ideaalisubjektiin, ”ensiluokan työvoimaan” (Taylor 1911/2014, 20) olettaen myös, että tiede korvaa työntekijän henkilökohtaiset käsitykset. Työn tiede voi tässä yhteydessä olla niin tekninen aika-liike-tutkimus kuin organisaatiopsykologiakin. Esimerkiksi työpsykologian mielletään usein kehittyneen *ratkaisuksi* työn rationalisoinnin työläiselle aiheuttamiin kuormituksiin, mutta tutkimukseni viitekehyksessä psykologia on yksi sellainen tiede, jolla on keskeinen merkitys työn rationalisoinnin aatteessa.

Kolmanneksi tutkimukseni keskustelee feminististen tunnekulttuurin analyysien kanssa osoittaen niiden käyttökelpoisuutta työelämän tutkimuksen välineinä etenkin silloin, kun halutaan kuvata sellaisia ambivalentteja affektiivisiä prosesseja, joiden kautta subjektit kiinnittyvät rakenteisiin (ks. esim. Illouz 2008; Ahmed 2010; Skeggs 2010; Berlant 2011b). Näihin teorioihin nojaten rakennan sellaista tulkintaa subjektin kiinnittymisestä työhön, joka haastaa taloustieteestä tutun rationaalisen toimijan oletuksen. Työn etsimiseen, työhön kouluttautumiseen ja työn syrjässä pysyttelemiseen viitataan usein ”markkinoiden” käsitteellä, mutta tutkimuksessani ”työmarkkinat” ovat paitsi intonaalisen ja laskelmoivan toiminnan kenttä, myös historiallisesti kerrostunut, luokittunut ja sukupuolittunut tila, jossa oman paikan etsiminen on tempoillevaa, affektiivista ja ennen kaikkea ambivalenttia. Työn tieteet ja taloustieteellinen keskustelu työstä vaikuttavat usein teknisiltä erilaisine malleineen ja käsitteineen, mutta samalla ne rakentuvat affektien ja luokittuneiden ja sukupuolittuneiden subjektikäsitysten sekä erilaisten figuurien varaan eivätkä ne ole irrallaan tunnekulttuureista.

Erityisiin tutkimuskeskusteluihin osallistumisen ohella toivon tutkimukseni haastavan lukijoitaan tarkastelemaan kriittisesti työstä ja työn tulevaisuudesta käydyin julkisen keskustelun dualismien varaan rakentuvaa yksinäisyyttä. Esimerkiksi *Helsingin Sanomia* seuraavalle vaikuttaa tällä hetkellä siltä, että Suomen

kilpailukyvyyn ongelmat tiivistyvät ”vanhanaikaiseen” (eli järjestäytyneeseen) työväestöön, joka ei ole riittävän innostunut, yrittäjämyönteinen tai riskinotto-kykyinen. Lisäksi suomalaista työläistä parjataan turvallisuushakuisuudesta ja tuudittautumisesta menneisiin sopimuksiin purkamatta tarkemmin sitä, miksi työn ja vapaa-ajan rajoista tinkivä intohimoinen, joustava ja onnellinen työntekijä on nykyisten työn rationalisoinnin aatteiden keskiössä. Tutkimukseni tuo kriisiretoriikan ja dualististen hokemien kyseenalaistamiseen tarvittavan näkökulman, jota voi käyttää hyödyksi esimerkiksi silloin, kun halutaan asettaa nyt välttämättömiksi määritellyjä työn rakenteellisia uudistuksia laajempiin luokituneisiin ja sukupuolittuneisiin rationalisoinnin konteksteihin.

Edellä esiteltyjen tutkimuskysymysten, tutkimuksen teemojen ja tutkimuskeskustelujen esittelyn jälkeen johdanto rakentuu seuraavasti. Kuvaan ensin sitä monipolvista tutkimusprosessia, jonka myötä päädyin kysymyksiini. Tämän jälkeen määrittelen työn keskeisen käsitteen, affektin, sekä sen, millä tavoin käytän sitä yhdessä luokan ja sukupuolen käsitteiden kanssa. Perustelen myös sen, miksi puhun affekteista *ja* työstä, mutta en affektiivisesta työstä. Näiden keskustelujen jälkeen esittelen tutkimuksen keskeiset lukutavat, joiden mukaan olen jäsenellyt ja tulkinnut aineistojani. Näitä on kolme: *historiallistaminen*, *paikantuminen* sekä *figuurit*. Lopuksi erittelen tutkimuksessani käytetyn aineiston ja kuvailen tutkimukseni rakenteen.

Tutkimusprosessi

Tutkimus mielletään usein prosessiksi, jonka varrella tutkijan on tarkasteltava kysymyksiään aina uudelleen. Näin kävi myös tässä tutkimuksessa, lukuisia kertoja. Alkujaan tutkimukseni fokus oli kapitalismi ja sen tapa hyödyntää kriisejä arvon tuotannon prosesseissa. Kysymyksenasetteluni oli varsin laaja, mutta erityisesti olin kiinnostunut yliopistokapitalismista ja sen tavasta rakentua innovaatiostrategioiden varaan. Tutkimukseni alkuperäistä ideaa selittää osin sen ajankohta: ensimmäiset tutkimussuunnitelmani tein vuonna 2009 ja aloitin tutkimukseni vuonna 2010, samaan aikaan kun yliopistoissa tapahtui suuria muutoksia. Vuoden 2010 alussa esimerkiksi ”kansakunnan veturiksi” perustettu Aalto-yliopisto oli juuri aloittanut toimintansa ja *Kansallisen innovaatiostrategian* (2008) [KI] perustella muotoiltu uusi yliopistolaki astui voimaan. Innovaatiostrategioita on käsitelty kriittisesti monessa yhteydessä ja olin tietoinen kritiikeistä, mutta siitäkin huolimatta *Kansallisen innovaatiostrategian* mukainen yliopistojen ”ketterä” uudistaminen ja ”huippuyksilöiden” (KI 2008, 31–32) tukeminen vaikutti aiheelta, jota kannattaisi tarkastella kapitalismin toiminnan näkökulmasta vielä lisää. Raporteissa nimittäin ”meitä”, tasapäistävää ja takapajuista kansakuntaa, kehoitetaan kohtaamaan uusi globaali todellisuus ja ym-

märtämään kilpailun merkitys (Kettunen 2008, 123; Bruun & al. 2009, 13–63). Kiinnostusta aiheeseen lisäsi myös keskusteluun liittynyt vastakkainasettelu. Esimerkiksi Tieteentekijöiden liitto nimitti uutta yliopistolakia katastrofiksi samalla kun hallitus, ja sen edustajana etenkin Jyrki Katainen (kok.), väitti sen lukuisissa puheissa olevan fantastinen uudistus, kenties parasta mitä suomalaiselle yliopistolle on koskaan tapahtunut.

Yliopistolakiuudistus poiki lopulta runsaasti keskustelua niin *Helsingin Sanomissa* kuin Tieteentekijöiden liitossakin. Se inspiroi myös lukuisia antologioita, joista aluksi ajattelin löytäväni kirjallisuutta kapitalismikriittisen tutkimuksen tekoon. Käydessäni läpi näitä sekä muita yliopiston asemaa yhteiskunnassa kriittisesti arvioivia teoksia huomasin kuitenkin, että lähtökohtani ei ollut varsinaisesti uutta tietoa tuottava, vaan suomalaisen yliopiston kriisistä oli jo julkaistu huomattavan suuri määrä tutkimuksia ja pamfletteja, joita uusi yliopistolaki ei ainakaan näyttänyt vähentävän. Tutkimusten teemat selviävät näiden valikoitujen antologioiden luettelosta: *Kohti McDonald's-yliopistoa. Näkökulmia suomalaiseen korkeakoulu- ja tiedepolitiikkaan* (1996), *Yliopisto – tieteen kehdosta projektimyllyksi. Yliopistollisen tutkimuksen muutos 1990-luvulla* (2003), *Yliopisto Oyj. Tulosohtamisen ongelmat - ja vaihtoehto* (2005), *Tulosohtajaa autonomiaa. Akateemisen työn muuttuvat käytännöt* (2005), *Mikä meitä ohjaa?* (2006), *Akateeminen kysymys? Yliopistolain kritiikki ja kiista uudesta yliopistosta* (2009), *Yliopiston villit vuodet. Suomalaisen yliopistolaitoksen muutoksia ja uudistuksia 1990-luvulta 2000-luvun alkuun* (2010), *Valta, uusi yliopistopolitiikka ja yliopistotyö Suomessa. Managerialistinen hallintapolitiikka yliopistolaisten kokemana* (2012), *Yhteinen yliopisto* (2012) sekä *Ristiriitainen tiedepolitiikkamme. Suuntana innovaatiot vai sivistys?* (2012). Kiinnostavaa tällaisessa julkaisujen määrässä on se, että kaikesta yliopistotyöhön ja yliopistoon liittyvästä tutkimuksesta huolimatta yliopistojen uudistukset ovat vuosi toisensa jälkeen sellaisia, joita tieteentekijät itse vastustavat.

Oletan, että yliopistojen muutoksessa on kyse rationalisoinnista, jossa työn tie, etenkin tulosohtaus, korvaa työntekijöiden henkilökohtaiset käsitykset. Teoksesta riippuen selitys tulosohtauksen syihin vaihtelee, mutta pääsääntöisesti sen syyksi nimetään joko uusliberalismi tai poliittisesti ohjailtu opetusministeriö tai sitten nämä molemmat yhdessä. Tällaisiin analyyseihin on helppo yhtyä, mutta lukiessani niitä aloin pohtia myös niiden historiakäsityksiä ja tapoja rakentaa tarinaa yliopistotyön muutoksesta. Pohdin etenkin sitä, onko 1980-luvulta alkanut uusliberalismi siinä ”eräänlainen doxa, jo tiedetty ja tunnettu” (Koivunen 2004, 244). Uusliberalisoitumisen tarinassa minua häiritsi etenkin se, että sen ”tulo” yliopistoon kuvataan ikään kuin tieteentekijät itse eivät olisi lainkaan osallistuneet esimerkiksi yksilöllisyyttä korostavan kilpailullisen kulttuurin muodostumiseen. Yliopisto on myös keskeinen työn tieteiden luomisen paikka, joten aloin pohtia myös sitä, mikä on tiedon tuottamisen suhde rationalisoinnin aatteeseen.

Yliopistonostalgian varaan rakennettuja tarinoita on kritisoitu erityisesti feministisestä näkökulmasta, sillä niistä saattaa saada sen kuvan, että yliopisto ”ennen” tulosohjausta oli tasa-arvoinen instituutio.⁴ Yliopisto on kuitenkin koko sen liki tuhatvuotisen historian ollut yksi keskeisimmistä naisten ulossulkemisen paikoista (Julkunen 2004; Husu 2005). Yliopistojen historian pohjalta aloin rakentaa kysymyksiäni uudelleen tavoilla, jotka ottaisivat huomioon ajallisuuden ja historialliset jatkumot. Pohdin esimerkiksi työn epävarmuuden ongelmaa tästä näkökulmasta. Epävarmojen työsuhteiden kasautuminen naisille tulkitaan monesti uusliberalismin ja projektiyhteiskunnan tuottamaksi ongelmaksi, mutta toisaalta, ilman historiallisesti rakentunutta sukupuolittunutta työkuulttuuria uusliberalismi ei välttämättä kykenisi toimimaan tavalla, jolla se toimii. Toinen ongelma, jota huomasin pohtivani yhä enemmän, on akateemisen työn henkilökohtaisuus. Yleensä tähän viitataan autonomian tai vapauden käsitteellä, joka on myös yliopiston keskeinen arvo, jota tulosohjausta kritisoivat puolustavat. Autonomiia käytetään kuitenkin kuvaamaan sekä ”itsen toteuttamista” että ”tieteen vapautta”, jolloin se on käsitteenä laaja ja herättää kysymään, voiko akateeminen työ olla ”yksityisasiä” (Sipilä 2007, 60–61). Aloin myös yhä enemmän pohtia sitä, onko autonomia ”itsen toteuttamisena” itse asiassa ratkaisun sijaan syy siihen, miksi yliopistotyössä on niin paljon kuormittavia tekijöitä.

Tutkimustani aloitellessani luin lukuisia tekstejä, jossa akateeminen työ esitetään sen autonomian vuoksi erityisenä työnä, joka toimii sekä palkkatyön logiikan että oman kutsumuksellisen logiikkansa puitteissa (ks. esim. Välimaa 2005). Näitä kriittisesti analysoidessani oli jo selvää, että olin ajautunut melko kauas pelkästä innovaatiopolitiikan ja tulosohjauksen tarkastelusta. Tässä vaiheessa myös kysymys yhteiskuntaluokasta alkoi muodostua keskeiseksi osaksi kysymyksenasettelua. Huomasin, että akateemisen työn erityisyys rakentui toistuvasti suhteessa siihen, mitä se ei ole: virastotyötä tai fordistista eli suorittavaa työtä. Täten myös kysymys työn rajojen epäselvyydestä on ikään kuin automaattisesti kirjoitettu itse työhön, tiedettynä ja tunnettuna tosiasiana. Pohdin aluksi varovaisesti, voisiko tällaista oletusta kyseenalaistaa.

Varovaisuuteni kuitenkin karisi, kun aloin kiinnittää yhä enemmän huomiota siihen, millä tavoin jopa Tieteentekijöiden liiton *Acatiimi*-lehdessä työn erityisellä laadulla perustellaan sellaisia käytäntöjä, jotka eivät välttämättä ole työntekijän näkökulmasta edullisia. Otan tästä yhden esimerkin, *Acatiimi*-lehden (2013) haastattelun, jossa vuoden opettajaksi valittu Riitta Jyrhämä kertoo akateemisen työn hyvistä ja huonoista puolista:

Kaikki tutkijat opettavat ja kaikki opettajat tutkivat -peruseriaate on voimassa Helsingin yliopistossa. Riitta Jyrhämä pitää tätä hyvänä ideana. [...] Opetus-

4 Yliopistonostalgiasta tapana käsitteä akateemista työtä ks. Ylijoki 2005.

painotteisissa tehtävissä tämä vie kuitenkin siihen, että tutkimus ”revitään selkänahasta” iltaisin, viikonloppuisin ja kesäisin.

– Kun olet 1 600 tunnin kokonaistyöajassa, intohimo ja rakkaus työhön lähtevät 1 601 tunnista. Tai kyllä ne kaikkikin tuntimäärät kuuluvat rakkauden piiriin, Jyrhämä täsmentää naurahtaen.

– Näistä rakenteista pitäisi tietysti urputtaa enemmän, mutta itse en valita. Jos on tullut tänne töihin, on tämän tiennyt. Luova työ ei mahdu virka-aikaan.

Tuntimääristä viis – mikä sitten opetustyössä on palkitsevinta?

(*Acatiimi* 2/2013, 24)

Jyrhämän haastattelu toimii tässä vain yhtenä esimerkkinä, sillä vastaavia kuvauksia akateemisesta työstä on lukuisia. Oman kokemukseni mukaan myös Tieteentekijöiden liiton tilaisuuksissa korostetaan sitä, kuinka erityinen ja ”hieno” työ tutkijan työ on. Tutkimuksen hieman edetessä aloin hahmottaa yliopiston olevan rationalisoinnin ja kapitalismin nykyiselle toimintalogiikalle juuri tästä syystä otollinen paikka. Kysyin esimerkiksi it-alan työntekijöitä tutkinutta Andrew Rossia seuraten, onko yliopisto työpaikka, jossa työnantaja mielleltään ”takertuvaksi (needy) pikemminkin kuin ahneeksi (greedy)” (Ross 2004b, 102). Huomasin myös Jorma Sipilän tavoin ajattelevani, että naiivi ajatus yliopistotyöstä itsen toteuttamisena on mahdollinen vain silloin kun yhteiskunta ylipäänsä käsitetään hierarkkiseksi ja yliopisto pieneksi ilmiöksi työelämän kokonaisuudessa (Sipilä 2007, 62). 2010-luvulla tällaiselle naiiviuudelle ei kuitenkaan ole sijaa, sillä yliopistot ovat paitsi innovaatiopolitiikan rationalisoimia ”kansakunnan vetureita” myös globaalissa kilpailussa toimivia yrityksiä, jotka markkinoivat itseään ja erinomaisuuttaan autonomisen, rajattoman ja pyyteettömän tietentekijän hahmolla. Esimerkiksi Turun yliopiston markkinointikanavana toimiva Youtube-video kuvaa ympäri vuorokauden työskenteleviä tietentekijöitä. Video on otsikoitu: ”University of Turku – the campus that never sleeps”.⁵

Tutkimus ohjautui lopulta suuntaan, jossa aloin pohtia sellaisia työkuultuuriin liittyviä rakenteita, joiden avulla akateemisista tietotyöläisistä muodostuu nykykapitalismille resurssi. Kuten Ross, näen romantisoidun autonomisen työkuulttuurin haitat siinä, että sellaisessa ympäristössä suhde omien ratkaisujen ja rakenteiden välillä hämärtyy (Ross 2004a). Tieteentekijät mieltävät herkästi esimerkiksi ylityöt yksilön ongelmaksi, joka johtuu ”luonnekysymyksistä”, kuten kunnianhimesta, perfektionismista tai huonosta ajankäytön hallinnasta. Samalla intohimoiset subjektit kirjataan innovaatioretoriikassa eksplisiittisesti keinoksi arvon muodostamiseen uudessa globaalissa kilpailussa. Esimerkiksi *Kansallisen innovaatiostrategian* mukaan huipputuloksen tuottaa työhönsä sitoutu-

⁵ <http://www.youtube.com/watch?v=b5SEoHU9O04> Yliopistojen markkinointi sosiaalisessa mediassa on globaali ilmiö, josta Suomessa on lähinnä otettu mallia. Yliopistojen markkinointistrategioista ks. esim. Hearn 2008; Ross 2009; Gregg 2010b.

nut innostunut työntekijä: ”innovaatiotoiminnassa, kuten muissakin osaamis- pohjaisissa korkean jalostusarvon töissä, huippusuoritusten taustalla on työntekijöiden ja työyhteisöjen innostus, sitoutuminen ja työn ilo” (KI 2008, 32). Näitä määritelmiä analysoidessani yhteiskuntaluokan ja sukupuolen käsitteet tulivat tutkimukseen eksplisiittisesti mukaan.

Lukiessani aineistoani, joka koostuu muun muassa työelämää käsittelevistä sanomalehtiartikkeleista, pätkätyöhön liittyvästä sukupolvikeskustelusta, self-help-teoksista ja erilaisista työelämään liittyvistä pamfleteista, sijoitin sitä koko ajan mielessäni työn luokittuneeseen ja sukupuolittuneeseen historiaan. Kyetäkseni konkretisoimaan tuota historiaa päädyin lopulta tarkastelemaan rationalisoinnin aatetta ja sen suhdetta luokkaan, sukupuoleen ja affekteihin. Aloin pohtia erityisesti sitä, kenen ehdoilla työstä tiedetään ja millä tavalla erilaiset johtajuustavat ja työn järjestykset perustuivat työn tieteisiin. Lisäksi pohdin sitä, miten työntekijät voivat erilaisista positioista kertoa itsensä suhteessa työn rationalisoinnin prosesseihin. *Affektitehdas* on siten tutkimus sekä työn rationalisoinnista että niistä luokittuneista ja sukupuolittuneista työn tieteessä rakentuneista mahdollisuuksien ehdoista, joilla työn rationalisoinnista neuvotellaan. Olen kiinnostunut ensinnäkin siitä, millä tavalla työn tiede tuottaa ja uusintaa ideaalilyöläisen kategorian. Toiseksi olen kiinnostunut siitä, minkälaisilla strategioilla luokittuneet ja sukupuolittuneet subjektit kykenevät kiinnittymään tuohon kategoriaan tai kyseenalaistamaan sitä.

Ambivalentti affekti

There is no cure for ambivalence.

Lauren Berlant, *A Properly Political Concept of Love* (2011a, 685)

Affekti

Kuluneen muutaman vuosikymmenen aikana affekti on kulttuurintutkimuksessa ja feministisessä tutkimuksessa ollut käsite, jonka kautta on pyritty hahmottamaan, ylittämään ja purkamaan esimerkiksi ruumiin ja mielen välistä dikotomiaa. Affekti on myös käsite, jonka kautta feministisen teorian kielelliseen käänteeseen ”kadonnutta” materiaalisuutta on pyritty löytämään uudestaan (ks. esim. Braidotti 2002; 2006). Feministisessä teoriassa on erimielisyyttä siitä, missä määrin materiaalisuus on ”kadonnut” teoriasta, mutta joka tapauksessa affektin käsitteen myötä kysymykset ruumiillisuudesta, tunteista, emootioista ja intensiteeteistä ovat olleet entistäkin enemmän feminististen teorian keskiössä. Toisinaan affektin käsitteen yleistymiseen viitataan myös ”affektiivisena

käänteenä”, mutta kuvaus on siinä mielessä harhaanjohtava, että se antaa ymmärtää affektiteorian tai affektien tutkimuksen olevan yksi suuntaus (Koivunen 2010). Affektin käsitteen ympärillä onkin monenlaista teoretisointia, joista itse seuraan sellaista käsitteellistystä, jonka mukaan affekti viittaa subjektiivisen kokemuksen ylittävään rakenteelliseen tasoon, johon subjektiivinen kokemus on kuitenkin suhteessa. Brian Massumi asettaa tämän siten, että affekti ilmaisee intensiteettejä, jotka ovat ”asosiaalisia” mutta eivät ”presosiaalisia” (Massumi 2002, 30). Tutkimuksessani tällainen affektin ymmärtäminen tarkoittaa sitä, että olen kiinnostunut rakenteista ja niiden vaikutuksista olemassaolon ja toiminnan mahdollisuuksiin. Affektikäsitteyksessäni teen eroa psykologisoivalle tunteiden tulkinnalle, sillä en oleta, että olemassaolon mahdollisuudet verbalisoituvat vain konventionaalisilla itsen kertomisen tavoilla.

Affekti on tutkimuksessani siis käsite, jonka kautta tarkastelen subjektien suhdetta rakenteisiin. Tällainen affektin ymmärtämisen viitekehys tulee etenkin Lauren Berlantilta, joka kuvaa kapitalismin rakenteita ja niiden asettamia sukupuolittuneita ja luokittuneita toimintamahdollisuuksia teoksissaan *The Female Complaint* (2008) sekä *Cruel Optimism* (2011). Näissä teoksissa Berlant osoittaa, kuinka kaikki kiinnittymiset luovat subjektille käsityksen siitä, millaista on olla tässä maailmassa huolimatta siitä, miltä kiinnittymiset tuntuvat. Berlantin mukaan kaikki kiinnittymiset ovat optimistisia, joskaan ne eivät välttämättä ole ongelmattomia (Berlant 2011b, 23–24). Työelämän affektiivisuuden tutkimiseen Berlantin teoriat tuovat uuden näkökulman, sillä niiden kautta voi kysyä *miksi* ihmiset kiinnittyvät sellaisiin unelmiin ja toiminnan tapoihin, jotka ovat itsessään ongelmallisia eivätkä välttämättä edistä subjektin hyvinvointia (Berlant 2008, 2). Tapani käyttää Berlantin teorioita auttaa minua *tunnistamaan* ja *ymmärtämään* affektin, kapitalismin ja rationalisoinnin välisiä suhteita, mutta ”ratkaisuja” tai ulospääsyjä niistä en edes yritä etsiä. Tämä erottaa näkökulmani esimerkiksi sellaisista affektiivisen työn tai uusliberaalin hallinnan teorioista, joissa affekti toimii käsitteenä, jonka kautta voidaan hahmotella uusia todellisuksia nykyisen ulkopuolella.

Tutkimuksessani kuvailen nykytyön ”affektiivisiä ilmapiirejä” tavalla, joka korostaa niiden historiallista kerrostuneisuutta ja paikantuneisuutta. Berlantin (2011b) mukaan affektiiviset ilmapiirit (affective atmospheres) ovat historiallisesti muotoutuneita rakenteita, joihin suhteessa subjekti arvioi toimintansa mahdollisuuksia. Siten Berlantin ja Massumin affektikäsitteyksissä on yhteneväisyyksiä: niiden mukaan on olemassa jokin toimintaa saneleva rakenne, joka ylittää subjektiivisen tietoisuuden kokemuksen tason (Berlant 2011b, 14–15). Tällaista affektikäsitteystä on kritisoitu siitä, että siinä kokemus muovautuu liian autonomiseksi, koska se irtoaa subjektiivista ja esimerkiksi kielellisistä rakenteista (ks. esim. Colebrook 2004; Ahmed 2004, 40n4; Hemmings 2005). En kuitenkaan ota vankkaa positiota jonkinlaisen affektiteorian puolesta jotakin

toista vastaan, vaan käytän esimerkiksi Massumin, Berlantin ja Sara Ahmedin työtä rinnakkain silloin kun se on tutkimuskysymysten ja aineistojen varassa perusteltua. Ahmed esimerkiksi käyttää omista tutkimuksissaan enemmän emotionin kuin affektin käsitettä, mutta joissakin rakenteisiin liittyvissä teoreettisoinneissa nämä kirjoittajat toimivat silti hyvin yhdessä.

Berlant (2011b) itse määrittelee tapansa tulkita rakenteisiin kiinnittymistä läheisemmäksi Massumin näkemyksen kuin Ahmedin subjektin toiminnallisuutta korostavan näkemyksen kanssa. Berlantin mukaan Ahmed antaa häntä enemmän toiminnallisia merkityksiä esimerkiksi melankolisuudelle, jota Berlant tarkastelee ”formalistisemmän” käsityksen kautta (Berlant 2011b, 13). Yhdyn tässä Berlantin näkemykseen, sillä muun muassa teoksessa *The Politics of Happiness* (2010) Ahmed hahmottelee melankolisuuteen perustuvia vastarinnan mahdollisuuksia. Berlantin työssä taas affektin käsite *kuva* erilaisia kiinnittymisiä esimerkiksi työelämän epävarmuuteen tavalla, jossa ei arvioida tällaisten suhteiden voimaannuttavaa potentiaalia. Affekti on siten rakenne, jonka kautta erilaisia toimintamahdollisuuksia tarkastellaan ja hahmotetaan. Affektin kautta rakennetaan esimerkiksi kansallistunnetta ja käsityksiä uhista ja mahdollisuuksista, mutta toisinaan ne vaikuttavat tavalla joka pakenee tietoisuutta (Massumi 1993; 2002; 2005). Affekti ei kuitenkaan ole ”tiedostamaton”, vaan se on pakottava rakenne. Käsite pakottava ei tässä tarkoita tietynlaiseen toimintaan pakottavaa, vaan pakkoa suhteuttaa oma tapa olla olemassa johonkin yleisempään rakenteeseen. Esimerkiksi työläisestä tietämisen tieteissä työläinen määritellään jonkinlaiseksi, jolloin häntä myös johdetaan suhteessa tuohon määritelmään. Määritelmästä ei silti seuraa sitä, millainen työläinen on. Tästä huolimatta rakenne, työn tiede, määrittelee niitä mahdollisuuksia, jonka puitteissa työläinen voi tulla joksikin.

Affekteja ja mahdollisuuksia myös tulkitaan aina paikantuneesti (Massumi 2002, 30; Probyn 2005, 137; Seigworth & Gregg 2011, 24; Skeggs & Wood 2012, 136–137). Paikantumisella on identiteettipoliittinen ulottuvuutensa, mutta tässä tutkimuksessa paikantuminen ei viittaa siihen, että affektit tulkitaan tiettyllä tavalla ”naisena”, ”miehenä” tai ”keskiluokkaisena”. Tässä tutkimuksessa luokka käsitteenä ei myöskään rakennu klassisten marxilaisten luokkakäsitysten varaan, vaan korostan luokan käsitteen yhteydessä sen prosessuaalisuutta ja ambivalenttiutta sitoutuen feministisiin luokan käsitteellistyksen tapoihin, etenkin Beverley Skeggsin ajatteluun. ”Skeggsiläisittäin” määriteltynä luokka ei ole ”vain” identiteettipoliittikkaa tai väline ihmisten luokitteluun ammattien tai tulotason perusteella, vaan luokka on ontologinen ”mahdollisuuksien ehtoja” kuvaava käsite, joka rakentuu sekä tieteellisesti, poliittisesti ja historiallisesti että materiaalisesti ja kulttuurisesti (ks. esim. Skeggs 2010, 349–350). Luokka on *subde*, jonka rakentumista määrittelevät yhteiskunnalliset, poliittiset, kulttuuriset ja materiaaliset valtasuhteet. Esimerkiksi käsitteet ”keskiluokkainen”

tai ”työväenluokkainen” eivät viittaa vain elämäntapaan, makuun, työhön tai haluun olla jonkinlainen, vaan ne viittaavat myös mahdollisuuksiin kertoa itsensä ja tulla joksikin.

Skeggsin tuotannon läpäisee hänen tulkintansa luokan käsitteestä ontologisena kategoriana, johon muut eron kategoriat, kuten sukupuoli, suhteutuvat. Esimerkiksi etnografisessa tutkimuksessaan *Formations of Class and Gender* (1997) Skeggs osoittaa hyvin konkreettisesti millä tavoin ”mahdollisuuksien ehdot” määrittelevät työväenluokkaisille tytöille paitsi sen, minne he voivat mennä ja mitä he voivat tehdä, myös tietoisuuden siitä, millainen olemassaolon tapa on heille mahdollinen. Kyseisessä tutkimuksessa Skeggs ei käytä affektin käsitettä, mutta hänen tulkinnastaan välittyy se, millä tavoin työväenluokkaiset tytöt joutuvat kertomaan itsensä suhteessa keskiluokan moraalien ja arvostuksien ehdoilla määrittävään ”affektiiviseen ilmapiiriin”. Skeggs nimittää keskiluokkaista pakottavaa affektiivista ilmapiiriä ”symboliseksi väkivallaksi”, jonka kohteena olevat tytöt osaavat lukea muiden katseista, eleistä ja sanavalinnoista mitä heistä ajatellaan: ”They think we’re shit” (Skeggs 2010, 350; ks. myös Skeggs 1997). Jonkinlaiseksi määrittely ei kuitenkaan vielä kerro siitä, millainen subjekti *on*, joten pakottavuudestaan huolimatta luokka on myös kategoria, johon sisältyy itsen määrittelyn mahdollisuuksia esimerkiksi työväenluokkaisen kulttuurin omin ehdoin. Se on kuitenkin suhteessa ylärakenteeseen, keskiluokkaiseen affektiiviseen ilmapiiriin.

Tässä tutkimuksessa luokka määrittyy erityisesti suhteena sellaisiin keskiluokkaisissa, valkoisissa ja maskuliinisissa instituutioissa muodostuneisiin rakenteisiin, joihin vain harvalla on ollut mahdollisuuksia päästä osalliseksi muutoin kuin tietämisen kohteena, objektina (vrt. Skeggs 1997, 4–8). Rationalisointi, johtajuusteorioiden sekä organisaatiopsykologia ovat tässä mielessä hyvin erityisiä esimerkkejä sellaisista työläisen tietämisen tavoista, joissa sekä luokka että sukupuoli lähtökohtaisesti asettavat työväestön objektin asemaan. Affektin käsite kuitenkin myös monipuolistaa tällaisia luentoja, sillä se tuo niihin ambivalenssin ja yllätyksellisyyden elementin, jonka kautta monoliittisiin subjektikäsitteisiin nojaavissa teorioissa on mahdollista paikantaa myös säröjä, epäjohtonmukaisuuksia ja ristiriitaisuuksia.

Skeggsin ajattelu muistuttaa toisinaan niin kutsuttuja hallinnan teorioita, mutta hän ottaa niihin etäisyyttä nimenomaan affektin käsitteen kautta. Esimerkiksi teoksessaan *Reacting to Reality Television* (2012) Skeggs ja Helen Wood kirjoittavat, että hallinnan teorit eivät kykene täysin tavoittamaan affektin ”sekaisuutta”. Tämä johtuu siitä, että ne olettavat ylideterministisesti esimerkiksi uusliberalismin välittävän pedagogisen viestin, jonka kaikki subjektit nappaavat samalla tavalla (Skeggs & Wood 2012, 134–135). He viittaavat tällä erityisesti kulttuurintutkimukselliseen ja yhteiskuntatieteelliseen tapaan lukea Foucault’n tuotantoa ”minätekniologioina” Nikolas Rosen tul-

kintojen kautta.⁶ Tässä yhteydessä he viittaavat myös Lawrence Grossbergin teokseen *Cultural Studies in the Future Tense* (2010), jonka nootissa Grossberg kaipailee keskusteluun *uusliberalismista* historiallisuutta (Grossberg, 2010, 320 n17). Tällainen historiallistaminen on tyypillistä Skeggsin argumentoinnille, sillä hänen käsityksensä luokasta ja sukupuolesta piirtyy historiallisen kaaren varaan, joka määrittää subjektiksi muodostumisen ehtoja (Skeggs 2004). Myös Berlantin argumentointi rakentuu vastaavalla tavalla, sillä hän kirjoittaa usein subjekteja määrittelevästä tarpeesta *olla joku* suhteessa niihin historiallisesti rakentuneisiin tunnekuulttuurin ehtoihin, joita maailmassa toimimiseen tarjotaan heidän positiostaan (Berlant 2008, 3).

Cruel Optimismissa Berlant kuvaa ajatteluaan jossakin määrin ”yleistäväksi” ja ”formalistiseksi” (Berlant 2011b, 11–13). Samalla hän kuitenkin huomauttaa, että hän on kiinnostunut *olosuhteista* (conditions) ja mahdollisuuksista kukoistaa niiden puitteissa pikemminkin kuin niiden tietoiseen muuttamiseen pyrkivästä toiminnasta (Berlant 2011b, 13–14). Sovellan tätä siten, että Berlantin tavoin yritän ymmärtää, miksi maailmassa oleminen on ambivalenttia, ei dualistista ”hyvän” ja ”huonon” vastakkainasettelua, jossa toisella puolella kolikkoa on esimerkiksi ”vapaus” ja toisella ”hallinta”. Pyrin tulkinnoillani yhtäältä *tunnistamaan* työelämän rationalisoinnin rakenteita, mutta toisaalta myös välttämään luentaa, jossa työntekijät olisivat rakenteiden ”uhreja”. Berlantin mukaan ”uhriksi” tulkitseminen on toisinaan ongelma teorioissa, jotka rakentuvat uusliberalismin kaltaisten totalisoivien käsitteiden ympärille:

So, for example, I suggested that critics interested in the ways structural forces materialize locally often turn the heuristic “neoliberalism” into a world-homogenizing sovereign with coherent intentions that produces subjects who serve its interests, such that their singular actions only *seem* personal, effective, and freely intentional, while really being effects of powerful, impersonal forces. (Berlant 2011b, 15)

Edellä kuvatuista lähtökohdista tulkitseen affektia siis voimana, joka on pakottava, mutta ambivalentti. Käsitellessäni tässä työssä esimerkiksi *vieraantumista* ja *antagonismia* osoitan, kuinka monitulkintaisia affekteja ne ovat ja miten eri tavoilla luokituneet ja sukupuolittuneet subjektit kiinnittyvät niihin. En siis kiinnity esimerkiksi marxilaiseen määritelmään vieraantumisesta oireena kapitalistisen yhteiskunnan musertavista rakenteista, jotka aiheuttavat katkoksen subjektin ja maailman välillä (Ollmann 1971, 131–136). Pohdin sen sijaan vieraantumista affektiivisena ambivalenttina tilana, joka ei ole ennalta tiedetty vaan se rakentuu esimerkiksi työn tieteissä ja marxilaisessa teoriassa aina uudelleen suhteessa niihin konteksteihin, joissa työlläinen tiedetään. Vastaavalla

⁶ Ks. esim. Rose 1989/1999. Rosen Foucault’laisten teorioiden soveltamisesta uusliberalismiin ja rittäjyysdiskursseihin ks. esim. Komulainen & al. 2010.

tavalla määrittelen myös antagonismin käsitteen. Yhtäältä määrittelen sen marxilaista ajattelua seuraten ”subjektivoiduksi ristiriidaksi”, jossa konflikti syntyy sen välille ”mitä meillä on” ja ”mitä me toivoisimme meillä olevan” sekä sen välille ”mitä me olemme” ja ”mitä meistä voisi tulla” (Weeks 2011, 96). Toisaalta kuitenkin oletan, että jokainen ristiriita ja toive ovat itsessään ambivalentteja ja ne rakentuvat suhteessa paikantuneisiin olemassaolon mahdollisuuksiin.

Subjektivoiduilla ristiriidoilla, antagonismeilla, ei siis ole ennalta tiedettyä sisältöä, vaan ne rakentuvat esimerkiksi suhteessa luokittuneisiin ja sukupuolittuneisiin itsen ilmaisun strategioihin. Näitä subjektiksi tuleminen ehtoja kuvaa Berlantin ja Skeggsin tavoin myös Eva Illouz muun muassa teoksissaan *Cold Intimacies* (2007) ja *Saving the Modern Soul* (2008). Illouz osoittaa, että länsimainen itseymmärrys rakentuu niin voimakkaasti marxilaisten ja freudilaisien teorioiden varaan etteivät nämä samat teoriat välttämättä tarjoa välineitä tuon itseymmärryksen kriittiseen tarkasteluun.⁷ Tällöin esimerkiksi käsitteet vieraantuminen ja antagonismi ovat sekä kapitalismin ehtojen että länsimaisen itseymmärryksen puitteissa muodostuneita affektiivisiä rakenteita.

Affektitehdas taas on kapitalismin ja affektien varassa toimiva järjestelmä, konkreettinen tila, jossa tuotanto, rationalisointi ja arvon muodostaminen rakentuvat sekä kapitalisten tuotantosuhteiden että tunnekulttuurien ja itsen kerptomisen mahdollisuuksien varaan. Siten jokin affektitehtaassa suoritettu työ ei ole erityisen ”affektiivista työtä”, vaan työn ja työläisen käsitteet ovat itsessään paitsi sukupuolittuneita ja luokittuneita, myös aina suhteessa affektiivisiin ilmapiiireihin. Affektiivisen ja affektittoman työn välistä dualismia purkaakseni vältän useissa postfordistisen yhteiskunnan tulkinnoissa yleistä käsitettä affektiivinen työ, joka implisiittisesti olettaa, että jokin työ voisi olla ”affektitonta”.

Affektiivinen työ

1980-luvulta eteenpäin työelämän tutkimuksessa on vilissyt lukuisia ”uusien” käsitteitä kuten emotionaalinen työ, esteettinen työ, digitaalinen työ, uusi työ, immateriaalinen työ sekä affektiivinen työ.⁸ Tutkimuksessani käyn kriittistä keskustelua etenkin affektiivisen työn käsitteen kanssa muiden käsitteiden jäädessä rajauksessani sivummalle. Käsitteet affektiivinen työ (engl. affective labor) ja immateriaalinen työ (engl. immaterial labor, ital. lavoro immateriale) paikantuvat italialaiseen, 1960-luvulla alkunsa saaneeseen marxilaiseen ajattelusuuntaukseen, josta käytetään sekä nimeä operaismo (engl. workerism) että

7 Illouz ei käytä tuotannossaan affektin käsitettä, vaan hän puhuu emootioista. Tästä huolimatta Illouzilla, Skeggsillä ja Berlantilla on lukuisia yhdistäviä tekijöitä. Illouz esimerkiksi jakaa Berlantin ja Skeggsin kanssa samantapaisen hallinnan teorioiden kritiikin (Illouz 2008, 4).

8 Emotionaalisesta työstä ks. esim. Hochschild 1983/2003; esteettisestä työstä Witz, Warhurst & Nickson 2003; digitaalisesta työstä Scholz 2013; uudesta työstä Jakonen & al. 2006; Kalela 2008.

autonominen marxismi (engl. autonomist marxism).⁹ Käsite autonominen merkitsee italialaisessa teoriassa Mario Trontin (1966) määrittelemänä sitä, että työväenluokalla on potentiaalia muodostaa oma sosiaalisuutensa ja omat toiminnan muotonsa sekä kapitalistisen yhteiskunnan tuotantotapojen ja arvon muodostuksen ulkopuolella että valtion määräysvallan ulottumattomissa (Hardt 1996, 1). Operaision teoriassa työväenluokalla on siis valtaa suhteessa sekä kapitalismiin että valtioon, kunhan se löytää ne reitit, joiden kautta se voi toteuttaa autonomiaansa. Operaismo on vallankumoukseen ja uudistamiseen tähtäävä liike, jonka keskeinen tavoite on paitsi autonominen marxilainen poliittinen teoria, myös sen soveltaminen käytäntöön.

1980-luvulla operaision 1960-luvun vaikuttajat kuten Antonio Negri ja Paolo Virno olivat lähinnä Gilles Deleuzen ja Félix Guattarin luoman tradition alaviitteitä (Wright 2007, 270). 2000-luvun alussa he nousivat uudelleen esiin. Yhtenä syynä tähän lienee se, että vallankumoukselliselle uusmarxilaiselle teorialle on ollut käyttöä esimerkiksi globalisaatioliikkeissä sekä eteläeurooppalaisen ”1000 euron” pätkätyösukupolven liikehinnässä. Koska akateeminen tutkimus on luonnollisesti vastavuoroisessa suhteessa poliittiseen liikehinnään, etenkin Maurizio Lazzarato sekä (yhdysoikeutettu) Michael Hardt ovat saaneet omalle työlleen runsaasti huomiota filosofisesti ja kulttuuritutkimuksellisesti painottuneessa ”uuden” kapitalismin ja postfordistisen työn tutkimuksessa. Hardt on myös kirjoittanut yhdessä Negrin kanssa lukuisia teoksia, joista tunnetuimpia ovat *Empire* (2000), *Multitude* (2004) sekä *Commonwealth* (2009). Virno ja Hardt taas ovat toimittaneet teoksen *Radical Thought in Italy* (1996), joka sisältää Lazzaraton paljon siteeratun artikkelin ”Immaterial Labor” (1996).

Artikkelissa ”Immaterial Labor” (1996) Lazzarato määrittelee immateriaalisen työn työksi, joka tuottaa tiedollisen ja kulttuurisen sisällön hyödykkeelle. Tuottaminen jakaantuu kahteen aspektiin, joista toinen on työ konventionaalissa merkityksessä ja toinen on sellainen aktiivisuus, jota ei aina edes tunnisteta työksi (Lazzarato 1996, 132). Molemmat määritelmät selittävät sen, miksi immateriaalinen työ on muodostunut niin keskeiseksi käsitteeksi 2000-luvun ”uuden työn” tutkimuksessa. Ensimmäinen määritelmä tarjoaa immateriaalisen työn käsitteenä, jonka kautta voi tarkastella esimerkiksi tietotyön ja fordismien yhteyksiä. Jälkimmäinen puolestaan laajentaa käsitettä siten, että monet uudet työn muodot, kuten blogin kirjoittaminen, säilyttävät massatuotannon ulkopuolisen luonteensa ja osoittavat miten vapaaehtoiselta näyttävä harrastus kietoutuu kapitalistiseen arvon muodostuksen prosessiin. Tästä näkökulmasta käsitettä on soveltanut esimerkiksi Tiziana Terranova paljon huomiota saaneessa artikkelissaan ”Free Labor” (2000). Artikkelissaan Terranova osoittaa

⁹ Italiassa suuntaus tunnetaan termillä operaismo, joten pitäydyn tutkimuksessani selvyiden vuoksi siinä käsitteessä.

internet-työkulttuuria tarkastelemalla, että ilmainen työ ei aina ole itsestään selvästi ”rüistettyä työtä”, eikä käsite ”vieraantunut työlläinen” siten sovi itsestään selvästi kapitalismin analyysiin (Terranova 2000, 35, 48).

Lazzaraton käsitteen esiintyminen juuri postfordistisen työn, tietotyön ja internet-kulttuurin yhteydessä ei ole kovin yllättävää, sillä Lazzarato korostaa tällaisille töille tyypillistä rajattomuutta sekä kapitalismin ”uusia” mekanismeja, jotka pakottavat ”sielut” ja ”persoonat” osaksi tuotantoa (Lazzarato 1996, 133–136). Käsite on saanut osakseen myös kritiikkiä eritoten siitä, miksi tietokoneella tehtävä työ olisi *immateriaalista* kun joku on tehtaassa tehnyt työhön tarvittavat välineet, eikä kyseistä tuotantoprosessia voi erottaa sisällön tuotannosta (Wright 2007, 274). Kritiikissä huomio kiinnittyy erityisesti Lazzaraton eurosentrisyyteen ja siihen, kuinka vähän eurooppalaiset teoreetikot huomioivat ”uuden työn” globaalia todellisuutta (ks. esim. Dyer-Witheford 2001).

Hardt ja Negri ovat vastanneet immateriaalisen työn käsitteen saamaan kritiikkiin väittämällä, että italialaisessa traditiossa ei ole tehty uusia määritelmiä työstä sinänsä, vaan tulkintoja on tehty vain työhön liittyvistä ”uusista” affekteista (Hardt ja Negri 2004, 108–109). Niin tai näin, teoksessa *Radical Thought in Italy* (1996) immateriaalinen työ määritellään seuraavalla tavalla ”vähemmän materiaaliseksi”:

Commodities in capitalist society have come to be *less material*, that is, more defined by cultural, informational, or knowledge components or by qualities of service and care. *The labor that produces these commodities has also changed in a corresponding way.* (Virno & Hardt 1996, 261, kurs. MM)

2010-luvulla immateriaalinen työ on hieman väistynyt keskusteluista affektiivisen työn käsitteen tultua sen tilalle. Käsite affektiivinen työ perustuu Hardtin lyhyehköön artikkeliin ”Affective Labor” (1999).¹⁰ Tekstissään Hardt määrittelee affektiivisen työn yhdeksi immateriaalisen työn osa-alueista. Lisäksi hän liittää sen erityisesti hoivatyöhön sekä kollektiivisen työn muotoihin eli niihin töihin, jotka ovat kapitalistisen tuotannon näkökulmasta keskeisiä ”postmodernisoitumisen” aikakaudella (Hardt 1999, 90). Esimerkkinä tällaisesta työstä Hardt mainitsee eksplisiittisesti naisten tekemän työn (Hardt 1999, 96). Affektiivisen työn käsite on näin ollen puhutellut feministisiä työn ja kapitalismin tutkijoita, mutta se on saanut osakseen myös kritiikkiä. Angela McRobbien mukaan on silti suorastaan ”yllättävää” kuinka vähän operaismon sukupuoli-käsitys ja eritoten ”sukupuolisokeus” on tähän mennessä kiinnittänyt huomiota (McRobbie 2011, 62). Poikkeuksena McRobbie mainitsee Laura Fantonen

¹⁰ Hardt ja Negri käyttävät myös yhteisissä kirjoituksissaan käsitettä affektiivinen työ. Esimerkiksi *Empire*-teoksessa he väittävät, että liukuhihnojen fordistiset ihmissuhteet ovat vaihtuneet jakamiseen ja verkostoihin, sillä yhteiskunta itsessään on ”tullut älykkääksi” ja ”affektiiviseksi” (Hardt & Negri 2000, 289–294).

artikkelin ”Precarious Changes: Gender and Generational Politics in Contemporary Italy” (2007), jonka mukaan naiset ovat aina olleet prekaareja, mutta operaismon miesfilosofit kiinnostuivat affektiivisesta prekaarista työläisestä vasta kun sen kokemus tarjosi mahdollisuuden teoretisoida keskiluokkaista tietotyötä.

Myös Clare Hemmings huomauttaa, että operaismon teoreetikot ovat kiinnostuneita feminismistä lähinnä esimerkin tasolla eivätkä he esimerkiksi viittaa feministisiin tutkijoihin tai teorioihin (Hemmings 2011, n1). Olen tehnyt vastaavan huomion suomalaista prekariaattikeskustelua tarkastellessani: siinä ”nainen” on usein kehys kertomukselle, johon koulutettu epävarmuuden kanssa kipuileva sukupuolettomalta vaikuttava prekariaatti sijoittaa affektin-sa (Mannevuola 2011). Operaismon teoriassa ”naiset” toimivat toisinaan myös idealisoituina esimerkkinä kapitalismin vastaisesta toiminnasta, kuten esimerkiksi Virnon kirjoituksissa, joissa Milanon 1980-luvun feministinen kirjakauppa on malliesimerkki kollektiivisesta pyyteettömästä toiminnasta (McRobbie 2011, 76). Eeva Jokinen on kuitenkin ehdottanut, että italialaisesta teoriasta saattaa puutteista huolimatta löytyä välineitä hyvinvointivaltion haurastumisen analyysiin (Jokinen 2013, 15). Näkisin kuitenkin, että operaismon ja feminismin suhde on niin jännitteinen, että tällaisten välineiden löytäminen on liki mahdotonta. Kyse ei kuitenkaan ole vain siitä, millä tavalla operaismon kirjoittajat käyttävät tai eivät käytä feminististä teoriaa, vaan erilaisista tavoista ymmärtää affekti, kokemus ja niiden poliittisuus.

Affektien käsitteellistämisen erilaiset tavat tulevat hyvin esiin Berlantin ja Hardtin keskustelussa lehdessä *Cultural Anthropology* (4/2011). Hardtin puheenvuoron ”For Love or Money” (2011) mukaan Marxin teksteistä voi tulkita hänen ymmärtäneen rakkauden *sekä* vaihdannan välineenä *että* sosiaalisena siteenä ja jälkimmäinen näkemys on se, johon kapitalismin kritiikin tulisi kiinnittyä (Hardt 2011, 678–681). Vastauksessaan Hardtille Berlant kirjoittaa, että Hardtin näkemykseen on helppoa suhtautua affirmaatiivisesti, mutta Hardt toistaa siinä ongelmallista dualismia ”hyvästä” (transgressiivinen) ja ”huonosta” (narsistinen) rakkaudesta (Berlant 2011a, 684). Berlantin mukaan rakkautta ei voi ”pelastaa” sen ristiriitaisilta, epäkoherenteilta ja narsistisilta elementeilä, sillä rakkaus on *aina* toiveikas kiinnittyminen (Berlant 2011a, 683). Rakkaus on siis potentiaalia, jonka tapaa aktualisoitua ei voi päättää ennalta, eikä affektiiviselta ambivalenssilta voi siten säästyä tietoisin päätöksin (ks. myös. Gill & Pratt 2008, 15–17). Tällaisessa luokittuneen ja sukupuolittuneen ambivalenssin korostamisessa piilee myös operaismon ja tässä työssä esitetyn feministisen affektien tulkinnan ero.

Avaan teoreettista eroa vielä esimerkillä sekä Hardtin ja Negrin että Berlantin teoksista. Esimerkki on *Bartleby*, Herman Melvillen tarinan *Bartleby, kirjuri* (1853) kalpea, huomaamaton ja hiljainen lakiasiantoimiston kopisti, joka

yllättäen kieltäytyy kaikista esimiehensä käskyistä toteamalla niihin ”mieluiten en”, ”I would prefer not to”. Bartleby vastaa näin lopulta *kaikkeiin* ehdotuksiin, myös sellaisiin, joissa ”ei ole mitään tavatonta ja jotka ovat täysin järkeviä” (Melville 1853/1999, 22). Hardt ja Negri ottavat Bartlebyn esimerkiksi kirjoituksissaan ”kauniista sielusta”, jolla on potentiaalia uhmata auktoriteettien logiikkaa. Tarinan lopussa Bartleby kuitenkin menehtyy, sillä hänen kieltäytymisensä on yksinäistä ja siten itsetuhoista eikä uuteen sosiaalisuuteen johtavaa (Hardt & Negri 2000, 203–204). Berlant taas kirjoittaa pitävänsä kiinnostavana sitä, miksi ihmiset eivät ole kuin Bartleby, eli sitä, miksi he eivät kieltäydy surkeudesta (immiseration), vaan jatkavat kiinnittymistään sitä aiheuttaviin rakenteisiin (Berlant 2011b, 28). Tällainen ero saattaa vaikuttaa pieneltä, mutta suhteessa käsitykseen poliittisuudesta se on merkittävä. Siinä missä operaismolle politiikka on antagonismin voimaa ja pakoa (exodus) tehtaista (Virno 1996, 198), Berlantille poliittisuus ilmenee myös umpikujissa, epätoivossa ja hermostuneisuudessa (Berlant 2011b, 199). Avaan näitä eroja läpi tämän työn kontekstoiden niitä sukupuolta, luokkaa ja työläisestä tietämistä käsitteleviin aineistoihin.

Lukutavat

Location is itself a complex construction as well as inheritance.
Donna Haraway, *How Like a Leaf* (2000, 160)

Tämä tutkimus on ollut prosessi, jossa yhteydet erilaisten tekstien, kontekstien ja käsitteiden välillä ovat hahmottuneet sen edetessä. Myös vähitellen prosessin aikana fokuoitetun työn aineisto on mosaiikki, jota ei lopulta olisi voinut lähestyä ennalta valittu metodi, teoria tai ”kontekstoiva materiaali” kainalossa (vrt. Koivunen 2004, 248). Koska tutkimukseni myös problematisoi tiedon tuottamista sinänsä, koherentin metodologisen ”miten tein” -tarinan sijaan erittelen kolme teoreettista fokusta, joiden kautta olen järjestänyt, tulkinnut ja lähilukenu aineistoani. Nimitän näitä lukutapoja seuraavasti: *historiallistaminen*, *paikantuminen* sekä *figuurit*. Eriteltyinä näillä on jokaisella oma tarkoituksensa, mutta yhdessä ne toimivat eräänlaisena lukemisen ”linssinä”. Ensimmäinen näistä on kontekstoiva lukutapa, toinen tutkimuseettinen lähtökohta ja kolmas on tapa tuottaa, käsitteellistää ja jäsentää tietoa. Lukutavat voi eritellä, mutta ne eivät ole toisistaan erillisiä, vaan ne toimivat vastavuoroisessa suhteessa ja vain yhdessä ne luovat tämän tutkimuksen erityisen metodologian (vrt. Liljeström 2004, 18–19). Esimerkiksi figuurit ovat historiallisia ja paikantuneita, kun taas historiaa jäsentää paikantuneiden figuurien kautta niihin sitoutunut paikantunut tutkija. Tutkimuksen lukutapoja ei voi paikantaa yhteen tiettyyn

teoreettiseen kontekstiin, vaan ne ovat monitieteisiä työkaluja, joissa on aineksia niin feministisestä teoriasta, kirjallisuustieteestä, mediatutkimuksesta, historia-aineista, sosiaalitieteistä kuin kulttuurintutkimuksestakin.

Historiallistaminen

Historiallistava ote lukutapana on tutkimuksessani keskeinen. Historiallistaminen ei tässä yhteydessä viittaa niinkään nykypäivän selittämiseen jonkin tietyn historiallisen kehityskulun avulla, vaan *jatkuroiden* ymmärtämiseen muutokseen keskittymisen sijaan. Kysyn, samaan tapaan kuin Pauli Kettunen teoksessaan *Työjärjestys* (1997), miksi jotkut työtä koskevat kysymykset ovat vuosikymmenten ajan toistuneet ”uusina haasteina” (Kettunen 1997, 7). Vaikka ”postfordistisessa” yhteiskunnassa puhutaan konsulttien, tutkijoiden ja yritysjohtajien vanavedessä ”uudesta” ja ”affektiivisesta” työstä, kysymys työntekijän tunteista ja niiden tuottavuudesta ei ole erityisen uusi, vaan se on ollut koko 1900-luvun johtajuusteorioiden keskeinen ongelma. Esimerkiksi mielivallan ja komentelun hävittäminen työpaikoilta motivoi jo 1910-luvun suomalaisia taylorismin puolestapuhujia ja työntekijän ja työnantajan luottamuksellinen suhde oli 1930-luvun natsi-Saksassa keskustelujen agendalla (Kettunen 1997, 7). Vastaavia jatkumoa löytyy lukuisia, mutta tutkimuksessani keskityn erityisesti tapoihin tietää työläisen affektiivisuutta ja rationalisoida sitä.

Uuden työn keskusteluissa työn mielekkyys liitetään usein postfordistisessa yhteiskunnassa asetetuksi kysymykseksi, mutta oletus tyytyväisen työntekijän paremmasta tuottavuudesta paikantuu erityisesti 1920-luvulle, aikaan jolloin myös psykologia legitimoitui tieteenä. Yhdysvalloissa 1900-luvun puoliväliin mennessä psykologit osallistuivat aktiivisesti lähes kaikkien suurten organisaatioiden toimintaan, eritoten rekrytointiprosesseihin ja niiden kehittämiseen. Psykologisoituminen sai vauhtia myös ensimmäisestä maailmansodasta, jossa psykologien ajateltiin osoittaneen kykynsä joukkojen hallintaan ja ihmisten välisen yhteistyön ymmärtämiseen (Illouz 2008, 66–68). Monilla työpsykologiaan myöhemmin erikoistuneilla psykologeilla olikin aiempia kokemuksia traumatisoituneiden sotilaiden kanssa työskentelystä (Illouz 2007, 12).

Myös Suomessa työpsykologia kehittyi läheisessä suhteessa sotilasorganisaation kanssa, sillä toisen maailmansodan jälkeen ajatus työn rationalisoinnista yhdistyi tarpeeseen saada ”oikea mies oikealle paikalle” (Kettunen 1997, 92–97). Tätä työelämän ”ihmissuhdekoulukuntamaistumista” eli human resources -ajattelun historiallista kehitystä on kuitenkin tutkittu Suomessa melko vähän (Seeck 2013, 133–148). Osasy tähän on murrosajattelu: tunteiden korostaminen työssä ei paikannu helposti fordistiseen tuotantoon ja fordistinen työläinen luetaan mielellään yksiulotteisena figuurina, joka rakentuu antagonismin ja vastahakoisuuden, ei yhteistyön ja intohimon käsitteiden ympärille.

Vastaavasti työn historia keskittyy usein sarron, riiston ja antagonismin käsitteisiin, vaikka työn mielekkyyden historia saattaa yhtä lailla tuoda vastauksia kysymyksiin siitä, miksi 2000-luvun työelämä vaikuttaa yksilön näkökulmasta kuormittavalta ja ahdistavalta. Tarkastelen työn tuottavuuden historiaa Raija Julkusen tavoin ”pitkänä (loukkausten) polkuna, joka koostuu lukuisista numeroista, tieteellisistä konstruktioista ja kyselyistä” (Julkunen 2008, 13–15). Kysymys ei siis ole vain fordistisen kuriyhteiskunnan muuttumisesta murroksen kautta postfordistiseksi projektiyhteiskunnaksi, vaan monipolvisista kehityslinjoista, joissa työntekijät, tutkijat, yritysjohtajat, valtio, työnantajat ja ammattiliitot ovat vuorovaikutteisessa suhteessa keskenään. Kysymys tunteista ja tuottavuudesta vaikuttaa kuitenkin ”uudelta” siksi, että ihmissuhdekoulukunnan merkitys on muuttunut 2000-luvulla näkyvämmäksi (ks. myös Seeck & Kuokkanen 2007). Samalla itsen toteuttamisen työssä väitetään olevan hyvän työn ehto ja esimerkiksi monotonista fordistista työtä pidetään ”huonona” ja psyykkistä kärsimystä aiheuttavana. Itsen toteuttamisen ja työn psykologisoinnin sekä rationalisoinnin historia ovat kuitenkin syntyneet vuorovaikutteisessa suhteessa toisiinsa. Esimerkiksi käsitteeseen ”onnellinen työntekijä” kietoutuu lukuisia affektiivisen rationalisoinnin prosesseja.

Työläisen määrittelyn historiassa on monia ajallisia ja paikallisia polkuja, jotka alkavat paljon ennen 1900-lukua ja työpsykologian kasvua. Näistä yksi keskeinen on sukupuolittuneen työläisen luominen eli sama kysymys, joka on tehnyt marxilaisen teorian ja feminismin suhteesta jännitteisen. Esimerkiksi käsite *proletariaatti* ei alkuaan viitannut tehdastyöläismiehiin, vaan se polveutuu latinan sanasta ”jälkeläinen” viitaten ”heihin, joilla ei ollut tarjota muuta kuin kohtunsa” (Eagleton 2011, 168–169). Marxin kirjoitusten ja 1900-luvun alun kuohunnan myötä proletariaatti kadotti tämän alkuperäisen merkityksensä ja sitä käytettiin pääasiassa viittaamaan tehdastyötä tekeviin miehiin.

Käsitteiden (uudelleen) määrittelyllä on toisinaan suuria vaikutuksia historian kulkuun, kuten asian kiteyttää Carolyn Steedman teoksessaan *Labours Lost: Domestic Service and the Making of Modern England* (2009). Kotiapulaisten ”kadonnutta” historiaa jäljittäessään Steedman osoittaa, kuinka Marx seurasi Adam Smithin määritelmää kotiapulaisten työstä ei-työnä, jolloin Marx hylkäsi omasta teoriastaan aikansa suurimman työntekijäryhmän keskittyen vain tehdastyöläisiin (Steedman 2009, 16–17). Toisessa tekstissään Steedman myös osoittaa, että Marx on tässä eksplisiittinen todetessaan, että kapitalistisen masatuotannon näkökulmasta palvelustyöllä on ”mikroskooppinen merkitys”, koska siinä työläiset eivät tuota tavaroita (Marx 1867/1976, 1044; Steedman 2004, 5). Tavat tulkita Marxia ovat toki moninaiset, mutta Steedman painottaa Marxin teorioissa historiallisten kontekstien merkitystä.

Steedman osoittaa, tulkiten toisin kuin Marx, että useissa tapauksissa kotiapulainen oli työläinen: hän myi aikaansa rahasta ja hänen lörvimisensä määri-

teltiin esimerkiksi lehdessä *Domestic Management* (1830) varastamiseksi työnantajalta (Steedman 2009, 3-14). Marx ei kuitenkaan kiinnostunut tästä, sillä hänen mukaansa *työläinen tuottaa tavaroita*, joihin hänellä itsellään ei pääsääntöisesti ole varaa. Peter Stallybrassin (1997) tulkinnan mukaan vieraantumisen työn tuotteesta on Marxin kirjoitusten keskiössä, sillä suhde tavaroihin määritteli hänen ymmärrystään yhteiskunnan järjestyksistä. Esimerkiksi silloin, kun Marxin perhe oli paremmin varoissaan, Marx kykeni tekemään tutkimustyötään. Ruuan loppuessa Marx joutui kuitenkin panttaamaan päällystakkinsa, jolloin myös hänen tutkimustyönsä keskeytyi, sillä kirjastoon ei ollut pääsyä ilman oikeanlaista päällystakkia:

It was to the systematic undoing of loss that Marx dedicated his entire life. The loss, of course, was not his own; it was the loss of the entire working class, alienated from the means of production. That alienation meant that they, the producers of the greatest multiplicity of things that the world had ever known, were forever on the outside of that material plenitude, their faces peering in through the toyshop window at the toys that they had made but now have been possessed as “private property”. (Stallybrass 1997, 199)

Stallybrassin tulkinta on yksi tapa hahmottaa sitä, miksi Marx oli kiinnostunut juuri tehdastyöläisistä ja kapitalistisesta massatuotannosta. Käsitteiden määrittely on kuitenkin vallankäyttöä, sillä kuten Steedman toteaa, meillä voisi olla varsin toisenlainen ymmärrys työväenluokasta ja kapitalismista, mikäli sen subjekti olisi alkujaan ollut palvelustyöntekijä (Steedman 2009, 355). Marxilainen, fordistiseen tuotantoon kiinnittyvä, käsitehistoria on sukupuolittunutta. Esimerkiksi postfordistisen yhteiskunnan analyyseissä hoiva- ja palvelutyö näyttäytyy usein ”uutena” kapitalistisen arvon muodostamisen alueena, vaikka sen voisi myös tulkita olevan yksi kapitalistisen järjestelmän perustavista elementeistä, ei pelkästään sen yksi variaatio.

Steedmanin tutkimus on esimerkki historiallistamisesta kontekstualisoivana lukutapana. Siinä otetaan huomioon kysymys paikantumisesta, eli siitä, *miten* teorioiden subjektit rakentuvat ja *miksi* ne rakentuvat tietyssä kontekstissa tietynlaiseksi (vrt. Anttila 2005b). Donna Harawayn ajattelua mukailleen historiallistaminen on lukutapa, jossa etsitään kontekstien, tulkintojen ja kertojien paikantumisia pohtien millaisten historioiden puolesta nämä ovat toimineet (Haraway 1997, 37). Tällaista lukutapaa voisi nimittää myös ”reflektoivaksi (kon)tekstualisoinniksi”, jossa historiallistaminen on sekä menneisyydestä kertovien että nykyisten kontekstien sekä tiedon tuottamisen välisen suhteen ymmärtämistä ja eksplikoimista (Liljeström 2004, 142–147). Toisin sanoen, ”uudet” kertomukset rakennetaan aina suhteessa ”vanhoihin” todelluuksiin (Kettunen 1997, 8). Tutkimuksessani historiallistaminen merkitseekin kiteytettyä seuraavien kysymysten esittämistä: *miten* ja *miksi* työläisestä tuotetaan

tietoa, *kuka* tietoa tuottaa sekä *millaisia todellisuuksia* työläisestä tuotetun tiedon varaan rakennetaan.

Paikantuminen

Lukutapani liittyvät kysymyksiin paikantumisesta ja kontekstien merkitysten korostamisesta. Työssäni paikantuminen merkitsee paitsi teoreettista paikantumista, myös hyvin konkreettisia ajallisia ja paikallisia rajauksia. Tässä hetkessä, ”nyt” käsittelemäni työelämään liittyvät kysymykset paikantuvat Suomeen, mutta human resources -ideologian historiaa paikannan 1900-luvun alkupuolen Yhdysvaltoihin. Ajallisuus ja paikallisuus aiheuttavat näin teoreettisen ja metodologisen haasteen, mutta pyrin hahmottamaan tässäkin yhteyksiä jatkuvuuksien kautta. En väitä, että Yhdysvallat olisi totuus Suomesta, mutta pidän sitä kontekstina, jota ei voi ohittaa kun puhutaan työn rationalisoinnin aatteesta ja sen erilaisista sovelluksista (vrt. Julkunen 2008, 16–18). Yhdysvaltoihin keskittyessäni vältän relativistisia ja totalisoivia selityksiä muun muassa kontekstoimalla siellä käytyjen keskustelujen merkityksellisyyttä suomalaisen aineistoni näkökulmasta. Vältän siis sellaista luentaa, jossa teoriat, tarinat ja aineistot eivät kohta. Moninaisten aineistojen työssä tämä on yleensä ongelma, mutta olen johdonmukaistanut tulkintaani sillä rajauksella, että keskityn jatkuvuuksien paikantamisessa eritoten Yhdysvaltoihin, enkä esimerkiksi käsittele human resources -ideologiaa universaalina ajattelutapana, jonka historia on samanlainen esimerkiksi Britanniassa ja Saksassa kuin Yhdysvalloissa.

Rajauksen vuoksi olen jättänyt pois tutkimuskirjallisuudestani esimerkiksi Nikolas Rosen teoksen *Governing the Soul* (1989/1999), vaikka se liikkuu hyvin samantapaisissa keskusteluissa kuin tämä tutkimus. Rose käsittelee jonkin verran ihmissuhdekoulukuntaa ja Yhdysvaltoja, mutta hän keskittyy tulkintansa Britanniaan. Omaa katsettani suuntaavat Yhdysvaltoihin erityisesti Lauren Berlant sekä Eva Illouz, joista jälkimmäinen on pyrkinyt osoittamaan, että human resources -ajattelulla ja Freudilla on Yhdysvalloissa erityisiä yhtäläisyyksiä, jotka liittyvät akateemiseen kulttuuriin ja psykologian legitimoitumiseen tieteenalana 1900-luvun alussa (Illouz 2008, 31). Esimerkiksi Harvardin yliopiston ”Human Relations Schoolin” perustaminen akateemisen yhteisön ja yritysjohtajien tuella vuosina 1919–1942 ei ollut sattuma, vaan ihmissuhteiden ja johtajuuden tieteellinen tutkiminen tarjosivat vastauksia ”bolsevismin uhkaan” ja työläisten ”hallitsemattomaan” liikehdintään (O’Connor 1999). Perustamiseen vaikutti siis oleellisesti Yhdysvaltain 1900-luvun alun ilmapääri, jossa teknokraattisen liikkeenjohdon ohella heräsi kiinnostus myös ihmissuhteisiin ja niiden tutkimukseen rationalisoinnin näkökulmasta (Seeck 2013, 115–117). Sitten Harvard on muotoutunut yhdeksi arvostetuimmista johtajuutta tutkivista yliopistoista, jonka merkitystä esimerkiksi innovaatioteorioiden ja uu-

sien johtajuusoppien kehittämisessä, legitimoinnissa ja levittämisessä ei voi vähätellä. Myös Suomessa yritysjohtajat seuraavat tiiviisti nimenomaan amerikkalaisen yrityskulttuurin trendejä, kuten matalan hierarkian johtamistapoja ja luovien työntekijöiden rakentamista.

Autonomisen työkulttuurin ja itseään toteuttavan subjektin historia on moninaisempi kuin ihmissuhdekoulukunnan työläisestä tietämisen historia. 1900-luvun alussa työläisen kärsimyksestä kiinnostuivat paitsi bolsevismia pelkäävät tahot, myös esimerkiksi keskiluokkainen naisliike, joka näki työläisten ”hoivaamisessa” mahdollisuuden julkisen tilan saamiseen (Berlant 2008, 157). Freudilainen ajattelu ja minuus mysteerinä kiehtoivat myös radikaaleja marxilaisia sekä anarkisteja ja esimerkiksi Emma Goldman näki Freudin ajatukset ”seksuaalisesta vapautumisesta” keskeiseksi naisliikkeelle (Illouz 2008, 32). Työläisestä, työläisen affekteista ja niiden tulkitsemisesta olivat siis kiinnostuneita samaan aikaan lukuisat eri tahot ja työväenluokkaa tulkittiin mielellään freudilaisen käsitteistön puitteissa arvaamattomana ”alitajuntana”, joka yhtäältä kiehoi ja toisaalta puistatti porvarillisia toimijoita (ks. esim. McClintock 1995; Skeggs 2004, 32–33). Vaikka ihmissuhdekoulukunnan ajattelussa työläisistä tuotettua tietoa käytettiin hyvin erilaisiin tarkoituksiin kuin vastaavaa tietoa marxilaisissa ja feministisissä liikkeissä, itse tiedon tuottamisen konteksteissa on yhtäläisyyksiä.

1900-luvun kuluessa länsimainen subjektius rakentui ylipäätään voimakkaasti trauman, kärsimyksen ja muun vastaavan terapeutin käsitteistön varaan (Massumi 1993; Brown 1995; Foster 1996; Berlant 1999; Skeggs 2004). Uuden työn tutkimuksissa usein oletetaan, että erilaiset psykologiset mallit ovat kehittyneet *ratkaisuksi* (työ)elämän yksilöllistymiseen ja kuormittavuuteen. Oma rajaukseni lähtee kuitenkin siitä, että työelämän yksilöllistyminen, self-help-kulttuuri, konsultoinnit, mittaukset, terapeutit ja stressitutkimukset ovat muodostuneet käsi kädessä (ks. myös Julkunen 2008, 245). Autonomisessa työkulttuurissa, kuten yliopistossa, havaitsee lähes päivittäin sellaisia käytäntöjä, joissa ongelma ja sen ratkaisu ovat niin läheisessä suhteessa toisiinsa, ettei yhtä välttämättä erota toisesta.

Osallistuin esimerkiksi taannoin Turun yliopiston järjestämään työhyvinvointipäivään, jossa joukko työterveyspsykologeja kehotti työntekijöitä itse ohjaamaan työtään kevyempään suuntaan, mikäli he tuntevat olonsa kuormittuneeksi. Yliopiston työyhteisössä heidän mukaansa tällaista kuormittuneisuutta on paljonkin, koska työntekijät ovat pitkälle koulutautuneita perfektionisteja, jotka vaativat itseltään paljon. Olen ollut vastaavissa arkisissa tilanteissa yliopistossa monesti, jossa yhtäältä tuodaan esiin rakenteiden kuormittavuus ja toisaalta kuitenkin oletetaan, että jokaisen tulisi yksin löytää tapa kehittää omaa työnkuvaansa vähemmän kuormittavaksi. Sinänsä työpsykologien neuvo armollisuudesta itselle vaikuttaa järkevältä ja konkreettiselta, mutta se unohdetaan sen seikan, että yliopistossa arvioidaan työntekijöitä jopa palkkausjärjes-

telmässä *henkilökohtaisen suoriutumisen* mukaan. Lisäksi yliopistossa kehitetään toistuvasti erilaisia laadunvalvontamenetelmiä ja iskulauseita, joiden mukaan yliopistoissa tavoitellaan erinomaisuutta ja tehdään huippututkimusta. Epäilemättä tutkimuksessani näkyvät myös tällaiset arkipäivän kokemukset, jotka ovat osaltaan johdattaneet minua kysymyksiini pariin.

Tutkimuskysymysteni muotoutumiseen on vaikuttanut myös se, että olen kasvanut niin kutsutussa työväenluokkaisessa kulttuurissa, jossa etenkin työn psykologiseen rationalisointiin on suhtauduttu epäillen. Vaikka kasvuympäristössäni työ ja työn järjestykset ovat muodostaneet keskeisen tavan jäsentää arkea ja todellisuutta, työn ja minuuden mysteerien välille rakentuva psykologiseen käsitteistöön nojaava side on minulle vieras. Tällä en tarkoita sitä, ettei työn ja minuuden välillä olisi yhteyttä – jokainen, jolla on esimerkiksi muistikuvia 1990-luvun lama-Suomesta tai kokemuksia työttömyydestä tietää, että niillä on merkittävä yhteys. Kysymys on pikemminkin retoriikasta, itsen kertomisen tavoista ja siitä, miten omaa positiota yhteiskunnassa tulkitaan, ymmärretään ja määritellään. En väitä tarkastelevani itsestä ja työstä kertomisen luokittuneita tapoja täysin ulkopuolelta, mutta ajattelen että taustani takia kykenen positioitumaan niihin ”vahvalla objektiivisuudella” ja ”paikantuneella tiedolla” (vrt. Haraway 1997, 37; Haraway 2000, 160). Tarkoitan tällä sellaisen näkökulman rakentamista, joka perustuu *sekä* kokemuksellisuuteen *että* teoreettisesti perusteltuihin lähtökohtiin.

Vaikka en kirjoita tässä tutkimuksessa itsestäni tai omista kokemuksistani, tutkija on joka tapauksessa tekstissä mukana. Omalla kohdallani läsnäolo näkyy ehkä parhaiten halussa kontekstoida työhön liittyviä väittämiä luokittuneisiin rakenteisiin: kenen työn me määrittelemme ”hyväksi” ja millaiselle työlle me annamme arvoa? Lisäksi läsnäoloni näkyy kasvuympäristöni luomassa poliittisessa agendassa, jonka määrittelen kollektiivisen oikeudenmukaisuuden kaipaamiseksi työelämän rakenteisiin sen sijaan, että ne järjestettäisiin huomioimaan jokaisen ”kyvyt” ja ainutlaatuinen persoonallisuus. Ensin mainittu tapa järjestää työtä ei ole ongelmaton, mutta se tähtää kuitenkin läpinäkyvään vallankäyttöön ja rationalisointiin – toisin kuin epämääräiset henkilökohtaiset palkkausjärjestelmät ja paikallisesti sovitut työehtosopimukset.

Figuurit

Kolmas tiedon tuottamisen ja järjestelemisen tapa tutkimuksessani on *figuurit*, joilla on keskeinen merkitys aineiston lähilukemisessa. Figuurin käsite on peräisin Donna Harawayn kirjoituksista, etenkin teoksesta *Modest_Witness@Second_Millennium* (1997). Teoksessaan Haraway kirjoittaa figuurien olevan tarinankerronnan kannalta merkityksellisiä ”paikkoja”, joissa identiteettejä määritellään sekä ”geometrisesti” että ”retorisesti” (Haraway 1997, 11). Työs-

säni rakentamassani tarinassa ja sen tulkinnassa on mukana kolme keskeistä figuuria: *fordistinen työläinen*, *organisaatioihminen* ja *kiltti tyttö*. Ne muodostuivat keskeisiksi tiedon jäsentämisen tavoiksi jo tutkimukseni alkuvaiheessa, jolloin kartoitin systemaattisesti sekä suomalaista työelämäkeskustelua että suomalaista koulutuspoliittista keskustelua muun muassa *Helsingin Sanomista*. Tällöin havaitsin, että suomalaisen työelämän intohimottomuuden ja kilpailukyvyttömyyden syyksi mainittiin toistuvasti virkamiesmäinen asenne (organisaatioihminen), vanhanaikaisuus, vastahakoisuus ja lakkoilu (fordistinen työläinen) sekä ”naisistunut” riskinottokyvyn puute (kiltti tyttö). Vastaavat kuvaukset etenkin intohimottomuudesta, vanhanaikaisuudesta ja ”naisistumisesta” toistuivat myös yliopistoon liittyvissä keskusteluissa.

Samalla kun tutkimukseni keskeiset figuurit materialisoivat aineistossani Suomen kilpailukyvyn ongelmat, ne myös osoittavat, dualistisina negaatioina toimien, millainen on 2010-luvun kapitalistisen rationaliteetin ihannetyöläinen. Harawayn kirjoituksissa figuurit paitsi osoittavat myös ylittävät dualismeja, mutta tutkimuksessani ne aineistojen luonteen vuoksi toimivat pääasiassa osoittaen dualismien varaan rakentuneita todellisuuksia. Korostan kuitenkin sitä, että figuurit eivät ole ”vain” tekstuaalisissa yhteyksissä rakentuvia representaatioita, vaan ne ovat materiaalisia ja affektiivisiä ja siten ne tuottavat todellisuutta myös ennalta arvaamattomin tavoin. Toisin sanoen figuurien kautta voi myös hahmotella uusia todellisuuksia eikä niitä tarvitse käyttää vain ”paranoidisti” osoittamaan dualismeja ja epäkohtia (vrt. Sedgwick 2003). Työn tieteen kohdalla epäkohtia osoittava luenta kuitenkin korostuu, sillä 1800-luvulta alkaen, etenkin darvinismin ja sosiologisen luokittelun siivittämänä, työn rationalisoinnin, luokan, sukupuolen, etnisyyden, figuurien ja tieteen suhde on ollut erityisen jännitteinen (vrt. Skeggs 2010, 343–344). Tämä ei silti tarkoita, ettei työn rationalisoinnin historiasta olisi mahdollista, etenkin affektin käsitteen kautta, lukea myös tarinoita solidaarisuudesta, dualismien purkautumisista ja säröistä työn tieteiden koherenteissa teorioissa. Toivon lukijoiden huomaavan myös tämän sivujuonteen analyysissä, vaikka analyysi keskittyikin pääasiassa osoittamaan dualismeja ja tarkastelemaan figuurien toimintaa negaatioina.

Kapitalistisen rationaliteetin tulkitseminen figuurien kautta on poliittisesti merkittävää siksi, että figuurit ovat materiaalisia eivätkä ”vain” kirjallisia metaforia, eikä niitä tule sekoittaa sellaisiin (Haraway 2000, 81–88; Haraway 2008, 4). Työn rationalisoinnin aate elää ja uusiutuu kapitalismin järjestyksien ja poliittisten valtasuhteiden muuttuessa, joten myös työn tieteen keskeiset figuurit luodaan ja määritellään aina uudelleen. Figuurit eivät näin ollen ole koskaan viattomia, vaan niiden valinta on sidoksissa positioitumiseen ja ne sitovat kirjoittajan itseensä (Haraway 2000, 159–160). Figuurit toimivat hyvin myös populistisen retoriikan välineinä, sillä niiden avulla voi määritellä meidän ja muiden sekä itsen ja toisen välisiä rajoja. Lisäksi, kuten tässäkin tutkimukses-

sa, ne mahdollistavat joidenkin agendojen esiin nousemisen. Tutkimuksessani olen esimerkiksi joutunut rajaamaan pois joitakin sellaisia figuureita, joilla on kasvava merkitys työn järjestyksiin 2010-luvulla ja joiden merkitystä tulisi esimerkiksi myöhemmissä tutkimuksissa historiallistaa ja tarkastella analyttisesti. Tällaisia figuureja ovat muun muassa ”pitkäaikaistyön”, ”kotiäiti” ja ”maahanmuuttaja”, jotka – kuten myös tutkimuksessani käyttämäni figuurit – ovat luonteeltaan erittäin taipuisia ja sopivat niin kunniallisuuden tuottamiseen kuin sen epäämiseenkin. Oletan, että ne toimisivat lukutapoina ainakin ”kriisi-Suomen” talouspoliittisten nostoyritysten kriittiseen analyysiin.

Figuurit ovatkin, kuten Haraway niiden merkityksen kiteyttää, ”materiaalis-semioottinen solmukohta”, jossa lukuisat merkitykset kohtaavat (Haraway 2008, 4). Ne eivät ole ”vain” ylhäältä määriteltyjä kategorioita, mutta ne luovat olemassaolon ehtoja ja tarjoavat välineitä itsen kertomiseen (vrt. Skeggs 2010, 341). Toisinaan, etenkin talous- ja johtajuusteorioissa, figuurit myös toimivat ”julman optimistisesti”, jolloin ne täyttävät niille fantasioissa ”projisoidun mahdollisuuden” tavalla, joka palautuu takaisin projisoivaan subjektiin tehden siitä uudella tavalla rajattomamman ja mahdollisen (Berlant 2011b, 25–26). Työn rationalisoinnin teoriassa esimerkiksi luodaan figuuri, työläinen, jolla on ominaisuus ”x”. Tämän jälkeen näitä ominaisuuden ”x” omaavia työntekijöitä valikoidaan työn tieteessä rakentunein ehdoin. Samalla tällainen itseään ruokkiva logiikka legitimoii työn tieteen asemaa, vaikka työn tiede itse asiassa loi koko sen kontekstin, jonka puitteissa erilaiset figuureiksi materialisoituvat olemassaolon tavat muodostuvat. Työn tieteissä ilmeneviä figuureita tuleekin tarkastella kriittisesti myös siksi, että niiden kautta työn tieteiden monoliittisuus ja kehämäisyys tulevat näkyväksi. Lisäksi figuurien kautta on mahdollista osoittaa ”objektiivisten” työn tieteiden olevan affektiivisiä ja ideologisia rakenteita, joiden ”rationaalisuus” riippuu lähinnä niiden tulkitsijan positiosta.

Tutkimuksen monet aineistot

Työstä keskustellaan koko ajan ja kaikkialla. Työn rationalisoinnin tutkijalle aineistoista ei siten ole pulaa, vaan tutkijan näkökulmasta haaste on pikemminkin aineiston rajaus. Olen koonnut tutkimukseni aineiston itse, haarukoiden sen fokuusoitujen kysymysten ja lukutapojen kautta erittäin suuresta määrästä vaihtoehtoja. Tutkimukseni laaja aineisto koostuu työn tieteellisen ja psykologisen rationalisoinnin klassikoista, operaismo-vaikutteisista prekariaatiliikkeen kirjoituksista ja yliopistolakikriittisestä keskustelusta, erilaisista uuden työn raporteista ja strategioista, työelämään liittyvästä self-help-kirjallisuudesta sekä 2000-luvulla julkaistuista sanomalehtiartikkeleista. Tiettyä aineistoa ei käsitellä vain jossakin tiettyssä luvussa, vaan aineistot muodostavat jatkumoa ja

niillä on käsitteellisiä yhteyksiä toisiinsa. Selkeyden vuoksi erittelen seuraavaksi aineistoni kuitenkin kategorioihin, jolloin se näyttää seuraavalta.

a) 1900–1960-luvun yhdysvaltalainen työn tieteen kirjallisuus (Luvut 1 ja 6)

Yksi tutkimukseni keskeisiä tavoitteita on historiallistaa 2000-luvulla käytyjä työelämäkeskusteluja. Tätä varten rakennan työni ensimmäisessä luvussa 1900-luvun alun alkupuolen Yhdysvaltoihin sijoittuvan tarinan, joka toimii kehyksenä, johon palaan ja johon viittaan läpi työn. Tämä konteksti muodostuu klassikkojen aseman saavuttaneista työläisen johtamista ja työn rationalisointia käsittelevistä teksteistä, jotka ovat kaikki ilmestyneet ennen niin kutsuttua ”postfordistista” ajanjaksoa. Teokset ovat kronologisessa suhteessa toisiinsa siten, että myöhemmin ilmestyneissä on implisiittisiä tai eksplisiittisiä viitteitä aiempiin. Teokset ovat: Henry Ford: *Elämäni ja työni* (1923/1994), Frederick Taylor: *The Principles of Scientific Management* (1911/2014), Elton Mayo: *The Social Problems of an Industrial Civilization* (1949/2000), William H. Whyte: *The Organization Man* (1956/2002), Douglas McGregor: *The Human Side of Enterprise* (1960/2006). Viittaan myös lyhyesti Millsin teokseen *White Collar* (1951/2002), joskaan se ei ole analyysini keskiössä. Lisäksi tarkastelen jonkin verran F. J. Roethlisbergerin ja W. J. Dicksonin teosta *Management and the Worker* (1939/1961).

b) Operaismo-vaikutteiset prekaaria työtä koskevat kirjoitukset (Luvut 2, 3 ja 4)

Suomalaisesta prekariaattikeskustelusta kirjoittaessani viittaan tiettyihin teoksiin, jotka ovat saaneet vaikutteita italialaisesta operaismon traditiosta. Nämä teokset eivät ole kattava esimerkki kaikesta työelämän haurastumisesta käydystä keskustelusta, mutta ne osoittavat hyvin sen, millä tavoin italialaista operaismon teoriaa ja siitä sovellettua prekariaatin teoriaa on tulkittu Suomessa. Näillä perusteilla olen valinnut tarkasteltavakseni viisi teosta. Ensimmäinen näistä on *Uuden työn sanakirja* (2006). Kyseinen teos sisältää yli 50 tutkimusartikkelia ja lukuisia teemoja, mutta tutkimuksessani keskityn artikkeleihin ”General Intellect” ”Postfordismi” ja ”Prekariaatti”. Muut teokset ovat pamflettimaisia: *Vasemmisto etsii työtä* (2008), *Paskaduunista barrikadille* (2009) sekä *Radikaaleinta on Arki* (2010). Lisäksi tarkastelen jonkin verran Jussi Vähämäen teosta *Itsen alistus* (2008). Näiden lisäksi esimerkkinä operaismo-vaikutteisesta keskustelusta analysoin teoksesta *Akateeminen kysymys?* (2009) artikkelia ”Tietopaja” ja teoksesta *Yhteinen yliopisto* (2011) johdantoa, sekä artikkelia ”Tietotyö vapauttaa”. Operaismo-traditiota avaan luennalla Johnson-Forest Tendency:n julkaisemasta pamfletista *The American Worker* (1947).

c) Raportit ja strategiat (Luvut 3 ja 6)

Kenties reaktionä työelämän huonoon maineeseen, 2010-luvun alun työelämäkeskustelua hallitsevat lukuisat mietinnöt, raportit ja toimenpide-ehdotukset siitä, kuinka työhön palautetaan ”kadonnut” mielekkyys. Tällaisesta mielekkästä uudesta työstä kertovat seuraavat tutkimukseeni valikoituneet raportit: ajatushautomo Demos Helsingin ja työ- ja elinkeinoministeriön toteuttama *Hyvän työn manifesti* (2009) [HTM], Elinkeinoelämän keskusliiton toteuttama raportti *Kuluttajakansalaiset tulevat! Miksi työn johtaminen muuttuu* (2010) [KKT] sekä Kirsi Pihan luotsaaman mainostoimiston Ellun Kanat tuottama raportti *Dialogi. Uusi työ on täällä: Terveisin Y* (2012) [D]. Lisäksi käsittelen Oivallushankkeen eli Oppivien verkostojen osaamistarpeet tulevaisuuden Suomessa -hankkeen loppuraporttia *Oivallus* (2011) [O]. Oivallus on Euroopan sosiaalirahaston ja Opetushallituksen rahoittama hanke (2008–2011), jonka tavoitteena on kartoittaa 2020-luvun verkottuneen työelämän tarpeita. Tämän lisäksi tarkastelen vielä suomalaisten yliopistojen yhteistä sosiaalisen median strategiaa *Sosiaalinen media yliopistojen viestinnässä ja markkinoinnissa* (2010).

d) Self-help-kirjallisuus (Luvut 4, 5 ja 6)

Määrittelen aineistonani käyttämäni ”kuinka minä sen tein” -ohjekirjallisuuden self-help-kirjallisuudeksi. Tutkimuksessani esiintyvät self-help-teokset ovat *Tutkimusmatkoja äitiyteen* (2010), jota analysoin kokonaisen luvun mitalla. Lisäksi analysoin seuraavia teoksia: *Kiltti tyttö ei pääse pomoksi. 101 tapaa hävitä miehelle* (2005), *Äitijohdaja* (2006), *Mama, PhD* (2008), *Professor Mommy* (2011/2014) sekä *Lean In: Women, Work and the Will to Lead* (2013). Lisäksi käsittelen ajallisesti näistä poikkeavaa self-help kirjallisuuden klassikkoa *How to Make Friends and Influence People* (1936).

e) *Helsingin Sanomat* (Luvut 3, 4 ja 6)

Tehdessäni tutkimustani vuosina 2010–2014 olen koko ajan kerännyt *Helsingin Sanomien* työelämäjuttuihin perustuvaa arkistoa. Painotukseni keräämisessä on ollut erityisesti luokkaan, sukupuoleen ja affekteihin liittyvissä jutuissa. Arkistoani olen käyttänyt lähinnä hyödyksi siinä, että olen osannut sijoittaa tarkastelemani materiaalit laajempiin julkisessa keskustelussa käytyihin yhteyksiin. *Helsingin Sanomat* ei siis ole tutkimukseni kohde, mutta se on minulle valtakunnan päälehtenä foorumi, josta voi päätellä esimerkiksi sen, mitkä työelämäkeskustelut saavat julkisuutta. Työelämäkeskustelujen systemaattinen seuraaminen helpottui jonkin verran tammikuussa 2012, sillä *Helsingin Sanomat*

teki uudistuksen, jonka myötä sunnuntaisin ilmestyy oma työelämää käsittelevä liitteensä ”Työelämä”.

f) Aaltoes-arkisto (Luku 3)

Tutkimuksessani Aaltoes eli Aalto-yliopiston yrittäjäjärjestö Aalto Entrepreneurship Society toimii ”tapauksena”, jonka kautta analysoin uuden työn keskusteluita. Aaltoes valikoitui tutkimuskohteeksi siksi, että he ovat saaneet erityisesti *Helsingin Sanomissa* runsaasti palstatilaa edustamalla ”uutta” intohimoista suhdetta työhön ja tuomalla esiin kasvuyrittäjyyden aatetta Aalto-yliopistossa. Aaltoes on tässä yhteydessä omana aineistokategorianaan, sillä Aaltoes keräsi verkkosivuilleen vuosina 2009–2012 ”Media Coverage” -materiaalipankin, jossa on kaikki heistä tehdyt haastattelut. Aaltoesin internet-sivut ovat sittemmin uudistuneet, mutta tutkimuksessani en viittaa kyseiseen arkistoon, vaan niihin alkuperäisiin lehtiin, jossa jutut ovat ilmestyneet. Vuosina 2013–2014 olen kerännyt Aaltoes-aiheisia juttuja *Helsingin Sanomista*.

Tutkimuksen rakenne

Ensimmäisessä luvussa taustoitan tulevia lukuja käymällä läpi joitakin tunnetuimpia työn rationalisoinnin ja työn johtamisen aatteita. Tällaisiksi olen valinnut fordismin, taylorismin sekä ihmissuhdekoulukunnan ja siitä johdetut sisäisen motivaation teoriat. Tarkastelen etenkin seuraavia teoksia: Henry Ford: *Elämäni ja työni* (1923), Frederick Taylor: *The Principles of Scientific Management* (1911), Elton Mayo: *Social Problems of an Industrial Civilization* (1949), Douglas McGregor: *The Human Side of Enterprise* (1960). Tavoitteeni on asettaa nämä teokset sekä ajallisiin jatkumoihin että keskustelemaan toistensa kanssa. Osoitan, että vaikka fordismi ja taylorismi määritellään usein ”affektittomiksi” teorioiksi ja ihmissuhdekoulukunnan teoriat taas ”affektiivisiksi”, ne ovat itse asiassa kaikki työn tuottavuuden teorioita, joissa rationalisointi rakentuu työläisen tietämisen ja työläisen affektin ympärille. Selvennän näitä yhteyksiä esittelemällä ihmissuhdekoulukunnan työn tieteelle keskeisen Hawthorne-kokeen sekä esittelemällä kritiikin, joka keskittyy näiden kokeiden tuloksien arvioimiseen. Kritiikki on William H. Whyten teos *The Organization Man* (1956), joka mielletään usein *kuvaukseksi* intohimottoman organisaatioihmisen olemukseksi, mutta joka on myös aikalaiskritiikki työn psykologista rationalisointia kohtaan.

Toisessa luvussa tarkastelen sitä, millä tavoin fordistista ja tayloristista rationalisointia vastustavat marxilaiset liikkeet paikantuvat suhteessa ihmissuh-

dekoulukunnan tapaan ymmärtää teollisen yhteiskunnan psykopatologioita. Pysin osoittamaan esimerkiksi yhdysvaltalaisen pamfletin *The American Worker* (1947) kautta, että samalla kun akateemiset marxilaiset liikkeet pyrkivät rakentamaan teoriaansa työläisen autonomian varaan, ne sitoutuivat psykologisiin työläisestä tietämisen tieteisiin. Tämä historia on edelleen nähtävissä esimerkiksi affektiivisen työn teorioissa, joissa työelämän epävarmuudelle ratkaisuksi esitetään autonomiaa kiinnittämättä huomiota siihen, että autonomia käsitteenä saattaa olla myös syy siihen, miksi työn kulttuuri on muuttunut projektimaisemmaksi ja epävarmemmaksi. Hahmottelen tässä luvussa myös niitä jatkumoa, jotka yhdistävät yhdysvalloissa käytyä työn tieteiden keskustelua 2000-luvun Suomeen ja keskusteluun prekaarista työstä. Pohdin lisäksi sitä, millä tavalla fordistisen työläisen figuuria käytetään prekaarin työn teorioissa ja miten sen kautta voi hahmottaa yhteiskuntaluokkien käsitteellistyksiä nyky-Suomessa.

Kolmannessa luvussa tarkastelen uuden sukupolven työntekijän tietämistä ja rakentumista 2010-luvun työelämää ja sen johtamista kuvaavissa raporteissa *Hyvän työn manifesti* (2009) [HTM], *Kuluttajakansalaiset tulevat! Miksi työn johtaminen muuttuu* (2010) [KKT] ja *Dialogi: Uusi työ on täällä, Terveisin Y* [D] (2012). Esimerkkinä ideaalista uuden sukupolven työläisestä esittelen ”kasvuyrittäjän”, jonka rakentumista tarkastelen Aalto Entrepreneurship Societyn mediakuvauksissa. Lisäksi tarkastelen sitä, miten uusia intohimoisia työntekijöitä sijoitetaan uuden osaamisen pajoihin ja luoviin työtiloihin. Tavoitteeni on näiden analyysien kautta osoittaa, millä tavoin työtä rationalisoidaan affektiivisesti 2010-luvulla ja miten tuo rationalisointi kiinnittyy aiempiin työn tieteisiin. Lopuksi pohdin vielä intohimoiseen työkulttuuriin kiinnittymistä ja tuon kiinnittymisen ambivalenttiutta.

Neljännessä luvussa tarkastelen työläisestä tietämistä ja työn affektiivista rationalisointia ”naisen” käsitteen ja etenkin kiltin tytön figuurin kautta. Analysoin etenkin sitä, miksi postfordistinen ja affektiivinen työ nimetään ”feminisoituneeksi”. Lisäksi pohdin sitä, milloin naiseus toimii uuden työn teorioissa resurssina ja milloin siitä muodostuu raja, joka paljastaa esimerkiksi ”aitouden” käsitteen luokittuneen ja sukupuolittuneen luonteen. Tarkastelen muun muassa *Helsingin Sanomissa* ja yliopistolakikritiikissä käytyjä keskusteluja koulutuksen tehtaistumisesta ja naisistumisesta ja pohdin miten ne liittyvät *työteläisyyden ja työllistettävyyden* käsitteisiin. Analysoin myös psykologista uskieltä kuten ”tunneälyä” ja sen sukupuolittuneisuutta.

Viidennessä luvussa tarkastelen affektien, rationalisoinnin ja sukupuolen välistä suhdetta yliopistossa sellaisena kun se kerrotaan antologiassa *Tutkimusmatkoja äitiyteen* (2010). Teos on omaelämäkerrallisia tarinoita sisältävä kertomuskokoelma tutkijaäitien kohtaamista vaikeuksista nyky-yliopistossa. Samalla *Tutkimusmatkoja äitiyteen* on myös affektiivinen yhteisö, jossa pohditaan hyvän

tutkijan ja hyvän äidin käsitteitä sekä niiden ristiriitoja: se paljastaa yhdestä näkökulmasta millainen on yliopiston ideaalityöntekijä ja millaisin ehdoin huippuasuorituksiin yliopistossa voi päästä. Viides luku poikkeaa muista luvuista hieman siksi, että keskityn siinä vain yhteen aineistoon. Luvun tarkoitus on konkretisoida omaelämäkerrallisen antologian kautta sitä, miten työn tiede vaikuttaa kokemuksellisella tasolla työntekijöiden itseymmärrykseen, itsen kertomiseen ja siihen, millä tavalla he kykenevät kiinnittymään rajattoman projektimaisen työskentelytyön rakenteisiin. Lisäksi teoretisoin erilaisia ambivalentteja rakenteisiin kiinnittymisen strategioita, kuten julmaa optimismia (Berlant 2011b) sekä naisvalitusta (Berlant 2008).

Kuudennessa luvussa tarkastelen affektien rationalisointia kahdesta näkökulmasta, kommunikaation normistojen (Illouz 2008) sekä olemuksellistamisen teknologioiden (Ahmed 2010) kautta. Kommunikaation normistoilla on yhteyksiä edellisessä luvussa käsittelemääni naisvalitukseen, mutta tässä luvussa tarkastelen niitä omaelämäkerrallisten kertomusten sijaan koulutuspolitiikkaan liittyvien strategioiden kontekstissa analysoiden sitä, miten niissä korostetaan viestintä- ja kommunikaatiotaitoja osana rationalisoitua itsen hyväksi työntekijäksi kertomista. Tarkastelen etenkin Elinkeinoelämän keskusliiton Oivallushanketta (2008–2011) sekä yliopistotyöntekijöille suunnattuja ohjeita sosiaalisessa mediassa toimimiseen. Osoitan, että kommunikaation rationalisointi on affektiivista rationalisointia, jolla on yhteys ihmissuhdekoulukunnan teorioihin sekä luokittuneisiin ja sukupuolittuneisiin itsen kertomisen mahdollisuuksiin.

I

TYÖLÄISESTÄ TIETÄMISEN TIETEITÄ

Science, not rule of thumb.

Harmony, not discord.

Cooperation, not individualism.

Frederick Taylor, *The Principles of Scientific Management* (1911/2014, 74)

Tutkimuksen ensimmäinen luku taustoittaa tulevia lukuja. Tarkastelen, analysoin ja esittelen siinä tunnetuimpia työn rationalisoinnin teorioita, kuten fordismin, taylorismin ja ihmissuhdekoulukunnan sekä siitä johdetut sisäisen motivaation teorit, joihin useat myöhemmät johtajuusteorit viittaavat joko suorasti tai epäsuorasti. Kiinnitän huomiota etenkin näiden teorioiden tapaan rakentua affektiivisuuden ympärille. Lisäksi pohdin niiden välisiä eroja ja jatku-moita. Johtajuusteorioiden ohella esittelen niiden kritiikin, William H. Whyten organisaatioihmisen figuurin. Haluan tässä luvussa myös tuoda uudelleen kes-kusteluun viime vuosina suomalaisessa työelämäntutkimuksessa vähemmälle huomiolle jääneet Hawthornen kokeet, jotka ovat vaikuttaneet keskeisesti af-fektiivisen rationalisoinnin nykymuotoihin.

Henry Ford, Frederick Taylor ja tieteellinen liikkeenhoito

Minä säälin sitä, joka on niin heikko ja veltto, että hänellä aina täytyy olla ympä-rillään ilmakehä ”hyvää henkeä” kyetäkseen tekemään töitä.¹

Henry Ford, *Elämäni ja työni* (1923/1994, 323)

¹ Sitaatin on suomentanut Eino Voionmaa (1923/1994). Käytän tutkimuksessani Voionmaan alkuperäistä suomennosta, josta on otettu uusi painos vuonna 1994. Henry Fordin elämäkerta *My Life and Work* ilmestyi Yhdysvalloissa ensimmäisen kerran 1922.

Henry Fordin (1863–1947) autotehtaan historia on yksi työvoiman tuottavuuden ja kontrolloinnin keskeisiä ja tunnetuimpia tarinoita, johon lähes kaikki työelämä tutkimukset tavalla tai toisella viittaavat. Ford perusti ensimmäisen autotehtaansa vuonna 1903 ja hän työllisti sinne kahdeksan ihmistä itsensä mukaan lukien. Tehtaan työntekijöihin lukeutuivat apumies ja muutama ammattilainen, kuten mekaanikko, malliseppä ja piirtäjä. He työskentelivät muutamalla perustyökalulla ja kokosivat konepajoista ostetut osat kokonaiseksi autoksi. Menetelmä oli työläs, hidas ja riippuvainen kunkin ammattimiehen täysipainoisesta työpanoksesta. Lisähaastetta työn järjestelylle toi vuonna 1908 suunniteltu Fordin T-automalli, joka oli ensimmäinen hinnaltaan massoille suunnattu auto. Autosta tuli nopeasti maailman myydyin, joten Fordin oli kehitettävä uusia tuotantomuotoja vastatakseen auton kysyntään. (ks. esim. Julkunen 2008, 34.) Teoksessaan *Elämäni ja työni* (1923) Ford kuvaa, kuinka hän keksi tuotannon tehostamisen ”aatteen” Chicagon teurastamoissa katon rajassa käytetyistä vaunuista, joilla liikuteltiin eläinten ruhoja (Ford 1923/1994, 95). Liukuhinnan keksimistä seurannut työn rationalisoinnin aate levisi Yhdysvalloista nopeasti myös Suomeen, mistä kertoo esimerkiksi se, että Fordin vuonna 1922 ilmestynyt elämäkerta suomennettiin oitis sen ilmestymisen jälkeen.

Fordin, eläinten ruhojen, teollistumisen ja liukuhinnan välille on rakennettu monenlaisia tarinoita, joissa moderni kapitalismi saavuttaa huippunsa massatuotannon ideologiassa (Shukin 2009, 119–120). Tässä yhteydessä en tarkastele Fordin liukuhintaa niinkään modernismin tai massatuotannon symbolina, vaan pohdin sen sijaan sitä, millainen Fordin käsitys työläisestä on erityisesti suhteessa tieteelliseen liikkeenhoidon ideologiaan. Fordismin aikakautta kuvattaessa ollaan yleensä yhtä mieltä siitä, että liukuhinnan käyttöönotto vuonna 1903 merkitsi samalla ammattitaitoisen työvoiman käytön vähentymistä, sillä sen myötä teollisuus siirtyi rekrytoimaan niin sanottua puoliammattitaitoista työvoimaa. Siten työläisen tuli hallita koko tuotantoprosessin sijaan vain yksi tuotantoprosessin osa, jonka hän saattoi oppia lyhyellä koulutuksella. Ford itse kuvaa muistelmissaan liukuhinnan käyttöönottoa työprosessin rationalisointina, jossa yksi ihminen hoitaa yhden työn, sillä yhden miehen on syytä keskittyä yhteen asiaan kerrallaan: ”jos mies hoitaa työnsä ei hänellä ole aikaa askarrella toisen työn kanssa” (Ford 1923/1994, 108).

Fordin kirjoituksissa hänestä piirtyy kuva vakavana miehenä, joka ei voi sietää epämääräisyyttä, huikentelevaisuutta ja tuhlaamista. Tällainen ideologia koskee myös tehtaan johtoa, johon esimerkiksi arvonimillä on Fordin mukaan moraalisesti tuhoisa vaikutus (Ford 1923/1994, 111). Ford korostaakin, että ”toimeenottokonttorissa”, jonka kautta kaikki tulevat tehtaalle töihin, ei erotella asiantuntijaa työläisestä, vaan kaikki osoittavat kelpoisuutensa vain ja ainoastaan työtä tehden:

Toimeenottokonttori ei hylkää miestä sen perusteella, mitä hän on ennen tehnyt – hänellä on yhtä hyvät mahdollisuudet, tulkoon kuritushuoneelta tai yliopistosta, emmekä edes kysy, mistä hän on saanut todistuksensa. Pääasia on, että hänellä on työhalua. (Ford 1923/1994, 113)

Teoksessaan Ford myös toistelee uskovansa, että hänen aatteellaan jokainen mies löytää lopulta oman paikkansa yhteiskunnassa, sillä ahkerille työntekijöille on aina kysyntää. Kaikessa protestanttisuudessaan Fordin rekrytointiprosessi kuulostaa selkeältä ja yksinkertaiselta, mutta sen toimeenpano oli huomattavasti monimutkaisempi prosessi. Fordin seula oli nimittäin äärimmäisen tiukka: vaikka hän lupasi jokaiselle ahkeralle työntekijälle kuuluisan 5 dollarin päiväpalkan, todellisuudessa jopa 30 prosenttia Fordin työntekijöistä jäi vuonna 1916 vaille täyttä 5 dollarin palkkaa (Sward 1968, 57–59; Liu 2004, 93). Myös niiden työläisten joukko oli suuri, joille työ Fordin tehtaalla jäi vain haaveeksi. Fordille työhön mieliessään työntekijän tuli ehdottomasti sitoutua Fordin määrittelemään käytöskoodistoon, jota kuvaa parhaiten imperatiivi *älä*. Myös Alan Liun mukaan Fordin tehtaalta kitkettiin pois kuumaveriset esimiehet, lorvailijat, löpöttelijät, huonoryhtiset, marxilaiset, juopottelijat ja syljeskelijät (Liu 2004, 95). Jäljelle jäivät lopulta vain ne, jotka viettivät juhlapyhänsä Fordin sanelemassa kalenterissa, omaksuivat Fordin moraalin ja tekivät työnsä selkä suorana vakavalla otteella.

Fordin omien sanojen mukaan hänen ideologiansa on se, että töissä ollaan töissä, vapaalla ollaan vapaalla ja näitä kahta on turha sekoittaa (Ford 1923/1994, 108). Fordin tehtaan organisointitapa kuitenkin kyseenalaistaa tämän ajatuksen johdonmukaisuutta. Vuonna 1913 Ford perusti tehtaalleen hallinnointiosaston nimeltä ”Ford Sociological Department” (1913–1920). Sen tehtävänä oli vastata työntekijöiden rekrytointeista, mutta rekrytointien ohella osaston työntekijät tekivät myös kotikäyntejä, joiden aikana he opettivat työläisille kotitaloustöitä ja tarkkailivat näiden moraalialtoisinaan jopa naapureita haastatteleamalla (Shenhav 2005, 195). Antonio Gramsci tulkitseekin *Vankilavihkoissaan* (1975/1982) Fordin ”amerikanismin” pyrkimykseksi rakentaa kokonaan uusi työläis- ja ihmistyyppi, joka yhdistyy puritanismin ideologiaan. Tällöin esimerkiksi kotikäynneillä varmistetaan se, että työntekijä pysyy moraaliltaan ruodussa ja fyysisesti tehokkaana (Gramsci 1975/1982, 151–152). Gramsci on epäilemättä oikeassa, mutta toisaalta Fordin tarkkailuun perustuvalla sosiaalityöllä on myös toinen, ambivalentti puolensa: monet työläisistä olivat köyhiä luku- ja kirjoitustaidottomia maahanmuuttajia, jolloin esimerkiksi ilmainen englannin kielen opetus oli heille hyödyllistä.

Myös Yehouda Shenhav (1999) huomauttaa, että samalla kun Fordin tehtaan toimintaa tulkitaan jälkeenpäin työläisiä alistavana, unohtuu helposti se, että samantapaista holhoavaa keskustelua suhteessa työläisten köyhyyteen käytiin myös yhdysvaltalaisen sosiologian piirissä. Esimerkiksi 1800-luvun lopussa

American Journal of Sociology -lehdessä julkaistiin kokonainen sävyltään sosiaalidarvinistinen artikkelisarja sosiologiasta tieteenä, joka kykenee ”sosiaaliseen kontrolliin” (Shenhav 1999, 195). 1900-luvun alussa työläiset ylipäättään alistuivat kaiken aikaa ylhäältä alaspäin tapahtuvalle moraaliseen tarkkailulle tavalla, jonka voi edelleen hahmottaa siinä, millä tavoin työntekijät jaetaan esimerkiksi sosiaaliturvaan liittyvien keskustelujen yhteydessä ”kunniallisiin” ja ”kunniatomiin” (vrt. Skeggs 2004, 91). Tällaiset keskustelut osaltaan mahdollistivat Fordin tehtaan tiukan kurinpidon. Tehtaalla toimi esimerkiksi pahamaineisen entisen nyrkkeilijän Harry Bennettin johtamat ”Ford Service” kurinpitojoukot, jotka pitivät huolta siitä, että työ tehtaassa eteni Fordin määrittelemässä tahdissa. Jopa hyräily, viheltely tai hymyily töissä oli Ford Servicen mukaan merkki niskuroinnista ja tahallisesta tuotannon hidastamisesta. Myös nauramisesta saattoi saada välittömästi lähtöpassin (Liu 2004, 94.) Fordille lörpöttely, vitsailu ja hauskanpito töissä olivat merkki heikosta luonteesta. Sellaisille luonteille Fordin konsernissa ei ollut sijaa.

Fordin tehtaisiin viitataan usein affektittomuuden työssijana, mutta Fordin elämäkerrasta voi päätellä, että hänen työn tehostamisen aatteensa keskeinen järjestelyperuste on affekti. Fordin piti nimittäin luoda valtava organisaatio, jotta hän saisi luotua sellaisen työläisen, ”joka voisi seistä omilla jaloillaan” ja joka ei olisi ”liian riippuvainen hyvästä tunteesta” (Ford 1923/1994, 323). Fordin tulkitaan usein tehneen työläisistä robotteja, mutta itse hän suhtautuu tällaiseen väitteeseen lähinnä tuhdellen, sillä hänen aatteessaan ”tunne” vähentää arvostelukykyä ja tehokuutta ja siksi se on yksinkertaisesti kitkettävä kokonaan pois. Tällaista tunteiden hallinnointia Ford perustelee tasa-arvoisuudella ja toisten taitojen kunnioittamisella: ”jokainen tervejärkinen tietää, että on paljon ihmisiä, jotka eivät häntä miellytä, mutta jotka saattavat silti olla paljon taitavampia kuin hän itse” (Ford 1923/1994, 324). Fordin mukaan tärkeintä tulisi olla työn tulos eikä se, miltä työ tai työtoverit kenestäkin tuntuvat.

Fordin visiossa tehtaalla tehdään töitä rinta rinnan sen enempää ihmissuhteita miettimättä, sillä ”työntekijöiden ei ole tarpeen rakastaa toisiaan kyttäkseen toimimaan yhdessä” (Ford 1923/1994, 108). Kuitenkin käytännössä Fordin tehtailla ei juuri muuta mietittykään kuin ihmissuhteita. Fordin tunteettomuuden vaatimus johti lopulta organisaatioon, jossa jo 1920-luvulle siirryttäessä 100:aa liukuhihnatyöläistä kohti oli 18 ”valkokaulustyöläistä” vahtimassa ja järjestelemässä sitä, millä tavoin ensin mainitut työnsä suorittivat (Shenhav 1999, 206). Fordin ajatus suoraviivaisesta tehokkuudesta ei näin ollen täysin onnistunut käytännössä, vaan se vaati tuekseen valtaisan byrokratian. Silti Ford onnistui luomaan tehtaastaan kansainvälisen imperiumin. Vuoteen 1925 mennessä Fordin luoma organisaatio valmisti yhdessä päivässä yhtä paljon autoja kuin T-mallin varhaisvaiheessa valmistettiin vuodessa, ja toisen maailmansodan jälkeen suurimmat Fordin ja Fiatin tehtaat työllistivät 50 000–60 000 auto-työläistä (ks. esim. Julkunen 2008, 34).

Byrokraattisuuden, valvonnan ja työnjaon vuoksi fordismia käytetään usein synonyyminä tieteellisen liikkeenhoidon järjestelmälle eli taylorismille. Taylorismi on nimetty teoksen *The Principles of Scientific Management* (1911) kirjoittaneen teknikko Frederick Winslow Taylorin (1856–1915) mukaan. Fordismi ja taylorismi eivät kuitenkaan ole synonyymejä. Taylor ei esimerkiksi nähnyt Fordin tuotantoa koskaan toiminnassa, eikä Ford ainakaan myönnä ottaneensa vaikutteita Taylorin ajattelusta – joskin Fordin tehtaalla toimi insinöörejä, jotka tunsivat Taylorin opit. Yhteys on siis pikemminkin tehostamisen ideologiassa, joskin myös eräs Taylorin oppilaista, Frank Gilbreth, korosti sen Fordilla ja Taylorilla olevan erilaisen. Siinä missä Fordin tehtaassa työntekijän oli sovittava työtahtinsa liukuhihnan tahtiin, tieteellinen liikkeenhoito pyrki mitoittamaan työtahdin työntekijän mukaan. (Wren 2005, 170, 236; Seeck 2013, 66.) Yksi syy siihen, miksi Taylorin oppilaat korostivat eroa Fordiin saattaa olla se, että toisin kuin Fordin, Taylorin mielletään yleensä olleen kiinnostunut työsuorituksen inhimillisestä tekijästä. Esimerkiksi *The Principles of Scientific Management* -teoksen suomennos, vuonna 1914 ilmestynyt *Tieteellisen liikkeenhoidon periaatteet*, on täynnä sopuun, harmoniaan ja hyvään tahtoon viittaavaa käsitteistöä.²

The Principles of Scientific Management -teoksessa (1911/2014) luodussa järjestelmässä työ on järjestetty niin hyvin, että työntekijälle ei tarvitse sanoa *älä*. Taylorin kirjoituksia hallitsee vankkumaton tiede- ja rationaalisuususkko, vaikka Taylor ei koulutukseltaan ollut tiedemies sanan perinteisessä mielessä. Taylor opiskeli jonkin aikaa oikeustiedettä Harvardin yliopistossa, mutta hän joutui lopulta terveydellisiin syihin vedoten lopettamaan opintonsa. Tällöin hän hakeutui Midvale Steel Companyyn koneistajan oppipojaksi, vaikka esimerkiksi Hannele Seeckin mukaan Taylorin ei olisi tarvinnut keskiluokkaisen perhetaustansa vuoksi tehdä suorittavaa työtä (Seeck 2013, 56). *The Principles of Scientific Managementissa* Taylor kuitenkin kirjoittaa, että hän valmistui insinööriksi vuotta 1878 seuranneen laman jälkimainingeissa, jolloin hänelle ei jäänyt muuta vaihtoehtoa kuin ottaa vastaan hänelle tarjottu työ koneistajan oppipoikana (Taylor 1911/2014, 22). Oli syy Taylorin valintoihin sitten pakko tai halu, kokemukset erilaisista työtehtävistä olivat hänen oman kuvauksensa mukaan kimmoke siihen, että hän päätyi pohtimaan tieteellisen liikkeenhoidon periaatteita.

The Principles of Scientific Management -kirjassaan Taylor tuo toistuvasti ilmi sen, kuinka hän *tuntee* ja *tietää* työläisten kulttuurin, sen affektiivisuuden ja eritoten sen tuotantoa hidastavat juonet, joista hän käyttää käsitettä ”soldiering”,

2 Käytän tutkimuksessani Jalmari Kekkosen vuoden 1914 suomennosta silloin, kun käsitteiden tai sitaattien suomentaminen on mahdollista. Kekkosen suomennos on lyhennellen ja toimittaan suomennettu, joten kaikki Taylorin alkuperäisen teoksen kohdat eivät täsmää Kekkosen suomennoksen kanssa.

eli ”vätystely”, ”vitkastelu” ja ”viivyttely”.³ Tällaisen käsitteistön Taylor pöimi sotilasorganisaatioissa ilmenevistä tavoista säästellä ja suojella itseä (Teräs 2001, 149). Työläisten kulttuurin ”tuntemista” Taylor tuo teoksessaan yksityiskohtaisesti esiin kertoessaan tarinaansa tieteellisen liikkeenhoidon arkkitehdiksi. Tarinansa hän kertoo kolmannessa persoonassa ja siihen sisältyy sekä pestautuminen apupojaksi että nousu koko tehtaan työnjohtajaksi. Tarinassa Taylorilla on mukana onnea, sillä Midvale Steel Companyn johdossa havaittiin juuri hänen pestauduttuaan taloudellisia epäselvyyksiä, jotka johtivat silloisen palkanlaskijan eroon. Tämän jälkeen Taylor toimi hetken valkokaulustyössä, sitten koneistajana ja kun kävi ilmi, että hän oli (omien sanojensa mukaan) varsin ahkera, hänestä tehtiin koneistajien esimies (Taylor 1911/2014, 22). Taylor myös kuvaa, kuinka muut työntekijät olivat käänteestä aluksi innoissaan, valittiinhan johtoon ”yksi heistä”.

Kun tarinassa Taylorista tehdään esimies, hänen tuottumuksensa (ajan) tuhlamiseen ja epätehokkaaseen työntekoon nousee keskeiseksi teemaksi. Hän kirjoittaa sanoneensa työläisille, että niin kauan kun hän on johtavassa asemassa, hän ei enää ole yksi heistä, vaan hän on johtaja, jota on syytä totella. Tällaisesta asenteesta muut työläiset eivät Taylorin mukaan pitäneet, mutta tilanteesta hän selvisi siksi, että ”hän ei ollut työläisen poika”:

The writer [Taylor] told them [workmen] plainly that he was now working on the side of the management, and that he proposes to do whatever he could to get a fair day's work out of the lathes. This immediately started a war; in most cases a friendly war, because the men who were under him were his personal friends, but none the less war, which as time went on grew more and more bitter. [...] The writer had two advantages, however, which are not possessed by the ordinary foreman, and these came, curiously enough, *from the fact that he was not the son of a working man.* (Taylor 1911/2014, 23, kurs. MM)

Taylorin mielestä on siis etu, että esimies, tässä tapauksessa hän itse, ei ole työläinen. Ensimmäinen syy on selkeä: tehtaan johdon luottamuksen saa paremmin keskiluokkaisen kodin kasvatti. Toinen syy on kuitenkin moniulotteisempi, sillä se liittyy kysymykseen affekteista, luokka-asemasta ja työläisten solidarisuudesta. Taylorin mukaan keskiluokkaisuus suojeli häntä, sillä hän saattoi tehdä tehostamistoimenpiteitä turvallisesti kohtaamatta työläisiä samassa korttelissa. Tarinassaan Taylor kuvaa työläisten antagonismin johtoa kohtaan olevan niin suurta, että samalla asuinalueella asuva ”tehostaja” ei kykene pitämään itseään ja perhettään turvassa (Taylor 1911/2014, 24). Näistä kokemuksistaan Taylor päätteli, että tehdastyön organisointi tarvitsee jonkinlaisen järjestelmän, jossa työläiset eivät häiritse tuotantoa kollektiivisen antagonismin

3 Käsitteet suom. Kekkonen 1914.

avulla (ks. myös Stearns 1994, 120–122). Tieteellisen liikkeenhoidon taustalla on siten sekä into tehostaa tuotantoa että tietoisuus yhteiskuntaluokkien välisestä jännitteisestä suhteesta. Tarkastelen näitä seikkoja seuraavaksi pohtien, mitä Taylor työläisestä ”tiesi” ja miten tähän tietoon suhtauduttiin Suomessa.

”Oletteko te ensiluokan työvoima?” Tieteellinen liikkeenhoito ja luokka

Taylorin tieteellinen liikkeenhoito yhdistyy usein mielikuvissa byrokraattiseen ylhäältä tulevaan valtaan, mutta tieteellisen liikkeenhoidon perusteissa myös esimiehen positio joutuu uudelleentarkastelun kohteeksi. Fordin tavoin myös Taylor vihasi tehostomuutta ja sekavuutta tuotannon järjestelmissä. Fordia enemmän Tayloria kuitenkin suorastaan puistattivat tehottomat esimiehet, jotka lorvivat yhdessä alaisten kanssa (Rose 1978, 32–34). *The Principles of Scientific Management* onkin eräänlainen julistus, jossa Taylor lupaa tehdä kaikkensa, että johtamistaito muuttuu siten, ettei teollisuuden resursseja enää tuhjata.

Teoksen ensimmäisissä versioissa ”A Piece-Rate System” sekä ”Shop Management” Taylor korostaa sitä, kuinka työläisten kollektiivinen traditio tulee murtaa ja työläiset tulee saada toimimaan työnantajan ja työnjohdon kanssa yhteistyössä (Taylor 1911/2014, 24; Kettunen 1997, 13; Liu 2004, 91–92). Harmoniaa Taylor tavoitteli rationaalisuuden avulla ja siitä on peräisin myös nimi *tieteellinen* liikkeenhoito. Hannele Seeckin ja Simo Järvelän (2007) kiteyttämänä Tayloria ajoi eteenpäin tiedeusko ja se, että riittävällä tiedolla jokaiselle löytyy ”oikea” paikka ja jokaiselle työlle ”oikea” suoritustapa. Siksi Taylor jakoi tieteellisen liikkeenhoidon kolmeen, työn organisoinnin hänen mukaansa multistavaan, periaatteeseen:

1. Tiede korvaa työntekijän henkilökohtaiset käsitykset.
2. Työntekijöiden tieteellinen valinta ja kehittäminen jokaisen yksilön tutkimisen, opettamisen, kouluttamisen ja koettelemisen perusteella sen sijaan, että sallitaan työntekijöiden valita itsensä ja kehittyä sattumanvaraisesti.
3. Johdon ja työntekijöiden välinen läheinen yhteistyö siten, että he yhdessä tekevät työn kehitettyjen tieteellisten lakien mukaisesti.
(Seeck & Järvelä 2007, 244)

Tiede on siis se tapa, jolla Taylorin visiossa antagonismi ja vätystely kitketään. Taylorin tieteellistä liikkeenhoitoa käsitellään silti harvemmin osana tieteen historiaa, kenties siksi, että Taylor mielletään pikemminkin liikemieheksi ja insinööriksi kuin tutkijaksi. Taylorin aika-liike-tutkimuksen periaatteet noudattavat kuitenkin huomattavan paljon luonnontieteellisen tutkimuksen periaatteita, samoin kuin se, että Taylor jakaa ihmiset *The Principles of Scientific*

Management -teoksessa ajalle tyypilliseen tapaan rationaalisin ja epärationaalisin.

Gramscia seuraten moni on tarttunut Taylorin tapaan määritellä työläinen ”koulutetuksi gorillaksi” osoituksena siitä, millä tavoin tieteellinen liikkeenhoito karsi työläiseltä inhimillisiä ominaisuuksia (Gramsci 1975/1982, 150; Anttila 2005a, 52; Shukin 2009, 88–89). Tayloria voi kuitenkin tulkita myös niin, että hän ei varsinaisesti muodostanut uutta määritelmää työläisestä, vaan hän *sovelsi* jo olemassa ollutta näkemystä työläisestä ”alempana rotuna”. Näin Taylor kykeni ”tieteellisesti” perustelemaan sen, miksi työläisen ei ole syytäkään tehdä muuta kuin monotonista työtä koulutetun työnjohtajan ohjauksessa:

The man who is mentally alert and intelligent is for this very reason entirely unsuitable to what would, for him, be the grinding monotony of work of this character. Therefore the workman who is best suited to handling pig iron is unable to understand the real science of doing this work. He is so stupid that the word “percentage” has no meaning to him, and he must consequently be trained by a man more intelligent than himself into the habit of working in accordance with the laws of this science before he can be successful. (Taylor 1911/2014, 28)

Taylor siis jakaa eksplisiittisesti työntekijät ”tyhmiin” ja ”älykkäisiin” sillä seurauksella, että ”tyhmien” on parempi antaa muiden päättää, millä tavoin hänen työnsä kannattaa suorittaa. Samalla Taylorille työläisen ”tyhmyys” on ”luonnollinen” ja tekninen seikka, johon perustuen työn rationalisointi tulee tehdä. Rationalisoinnin myötä työläinen nousee edes ”koulutetun gorillan” tasolle: vahvuudessa, ei älykkyydessä, piilee työläisen mahdollisuus päästä osaksi arvon muodostamisen prosessia. Näin työläisen arvo rakentuu hänen voimansa ja monotonisuuden sietämisen kykynsä varaan. Taylorin tapa määritellä työläisen arvo avautuu etenkin tieteellisen liikkeenhoidon esimerkissä, jossa Taylor osoittaa ”työmies Schmidtin” avulla, kuinka hänen uusi työnjohdon tapansa toimii.

Esimerkki alkaa probleemasta, jonka Taylor esittelee lukijalle yksityiskohteisesti. Ongelman ydin on se, että ”ensiluokkaisen” työläisen tulisi Taylorin mukaan kyetä lastaamaan 47 tonnia raakarautaa junavaunuun päivässä, mutta nykyisellä työtahdilla päivän tulos jää vain 12 ja ½ tonniin. Taylor pohtii tässä yhteydessä sitä, millä tavoin tuotantoa voisi kasvattaa *järkevästi* ”ilman riitaisuuksia ja lakonhaluja työmiesten puolelta ja että työmiehet lastatessaan päivisin 47 tonnia olisivat iloisempia ja tyytyväisempiä kuin ennen lastatessaan 12 ½ tonnia” (Taylor 1911/2014, 18–19).⁴ Tässäkin vaiheessa lukijalle käy ilmi, että kertojana Taylor osoittaa tuntevansa työläisen luonteen, sillä hän kuvaa työläisen motivointiin tarvittavan toisenlaisia strategioita kuin käskyttäminen.

Uuden strategian luomiseksi Taylor valitsee lastaajien joukosta neljä miestä heidän taustansa perusteella. Näistä neljästä hän valitsee vielä yhden, ”lyhyen-

4 Suom. Kekkonen 1914, 55.

tanakan” saksalaistaustaisen työläisen, jonka Taylor nimeää nimellä ”Schmidt”. Schmidtin valinta ei ole sattumaa, vaan Schmidt on Taylorin mukaan oikea mies tehtävään kahdesta syystä. Ensinnäkin siksi, että hän on roteva ja toiseksi siksi, että hän on köyhä, mutta säästäväinen. Taylor kuvaa Schmidistä sanotaneen, että ”pennillä on tämän mielestä sellainen arvo, niin kuin se olisi ollut vaunun pyörän kokoinen” (Taylor 1911/2014, 20).⁵ Taustoitettuaan lukijalleen edellä kuvatut seikat Taylor pohtii, kuinka Schmidt saataisiin nyt työskentelemään siten, että se tekee hänet paitsi tehokkaaksi myös iloiseksi ja onnelliseksi. Schmidtin luonteelle sopivaa motivaatiostrategiaa luodessaan Taylor kutsuu tämän luokseen ja he käyvät seuraavan keskustelun:

”Schmidt, oletteko te ensiluokan työvoima?”

”Well, minä en ymmärrä Teitä.”

”Kyllä, Te ymmärrätte minut aivan hyvin. Minä tahtoisin tietää, oletteko ensiluokan työvoima vai ettekö?”

”Minä en voi teitä ymmärtää.”

”Suu puhtaaksi! Minä tahtoisin tietää, oletteko ensiluokan työvoima vaiko sellainen, joka on samanlainen kuin muutkin halvat työmiehet. Minä tahtoisin tietää, tahdotteko Te ansaita päivässä 1,85 dollaria vai oletteko tyytyväinen 1,15 dollariin, s.o. siihen, mitä nuo halvat työntekijät tuolla saavat.”

”Tahtoa ansaita päivässä 1,85 dollaria, sanotaanko sitä ensiluokan työvoimaksi? Well, silloin minä olen sellainen.”

”Te hännäätte minua. Tietysti tahdotte Te saada 1,85 dollaria päivässä, sitähän jokainen tahtoo. Te tiedätte sangen hyvin, että sillä seikalla on sangen vähän tekemistä sen kanssa, oletteko Te ensiluokan työvoima. Vastatkaa siis lopullisesti kysymyksiini, älkääkä aikaani tuhlatko! Tulkaapa tänne; näettekö noita raakarautakasoja?”

”Kyllä.”

”Näettekö tämän vaunun?”

”Kyllä.”

”Jos Te olette ensiluokan työvoima, niin silloin Te lastaatte tätä raakarautaa huomenna 1,85 doll. edestä vaunuun! Nyt tarkatkaapa ja vastatkaa kysymykseeni! Sanokaapa minulle oletteko ensiluokan työvoima vai ettekö?”

”Well, saanko minä 1,85 doll., jos minä lastaan tämän raakarautakasan huomenna tuohon vaunuun?”

”Saatte luonnollisesti ja joka päivä, vuodesta vuoteen saatte Te 1,85 doll. jokaisesta tuollaisesta kasasta, jonka te lastaatte; se on tämä, minkä ensiluokan työvoima tekee.”

”Well, dot’s all right. Minä voin siis tämän raakaraudan huomenna lastata 1,85 doll:sta vaunuun ja teen sen joka päivä, niinkö?”

”Varmasti, aivan varmasti.”

”Well, silloin olen minä ensiluokan työvoima.”

(Taylor 1911/2014, 20)⁶

5 Suom. Kekkonen 1914, 56.

6 Suom. Kekkonen 1914, 57–58.

Taylorin dokumentoimasta keskustelusta käy eksplisiittisesti ilmi paitsi hänen ja Schmidtin välinen valtasuhde, myös se, että Taylorin mukaan ”ensiluokan työvoima” määräytyy tekojen, ei sanojen perusteella. Arvokkuutta ei siis määrittellä itse (”tahdon ansaita päivässä 1,85 dollaria”) vaan arvokkuus *ansaitaan* tuottavuusodotukset täyttävällä työnteolla. Keskustelun jatkuessa Taylor selittää Schmidtille, kuinka arvokkuus ansaitaan työntöön lisäksi tottelevaisuudella: ”ensiluokan työvoima on työntekijä, joka tarkoin tekee mitä hänelle sanotaan eikä vastaanhangottele” (Taylor 1911/2014, 21).⁷ Työläinen ei ole Taylorille vain objekti, vaan fantasioiden subjekti (ensiluokan työvoima), joka rakentuu suhteessa väytystelijöihin (halvat työmiehet). Esimerkki Schmidistä osoittaa, kuinka aktiivinen työläisen tekemisen prosessi on (Salzinger 2003, 17–18). Tarttuessaan Taylorin tarjoukseen, josta ei oikeastaan voi edes kieltäytyä, Schmidt myös osoittaa Taylorille, että tieteellisen liikkeenhoidon järjestelmä toimii.

Tapauستا kenties ihmetteleviä lukijoitaan Taylor valistaa ilmoittaen tieteellisen liikkeenhoidon järjestelmän toimivan siksi, että ”Schmidtin” kaltaiset ”henkisesti saamattomat” työläiset ymmärtävät ensi sijassa rahan päälle. Vastaava johtamistapa, hän jatkaa, ei kuitenkaan toimi ”sivistyneiden” mekaniikojen tai ”intelligenttien” työmiesten kohdalla (Taylor 1911/2014, 21).⁸ Työn rationalisointi osoittaa jokaiselle oman paikkansa: ”intelligenttejä” työläisiä ei ylipäätään kannata laittaa monotoniseen työhön, sillä he eivät kestä sen puuduttavaa luonnetta (Taylor 1911/2014, 28). Lisäksi jokaista tulee motivoida tavoilla, joita he parhaiten ymmärtävät. Esimerkiksi ”alkeellisia persoonia” kuten *lapsia* ja nuoria naisia kannattaa motivoida henkilökohtaisesti vaikkapa joka tunti ja ”keskivertoa työmiestä” siten, että hän ymmärtää päivän lopuksi hyvin konkreettisesti, mitä hän on työpanoksellaan ansainnut (Taylor 1911/2014, 48, kurs. alkup.). Taylorin näkemys tällaisesta työprosessin rationaalisesta suunnittelusta herätti innostusta myös Suomessa, jossa 1900-luvun alkupuolella otettiin ensiaskeleita työnjohdon kouluttamiseen (ks. esim. Seck & Järvelä 2007, 243).

Suomessa taylorismista innostui ensimmäisenä luonnontieteilijä ja geologi Johan J. Sederholm, joka julkaisi vuonna 1915 teoksen *Työn tiede*.⁹ Teoksessa Sederholm ihaillee Taylorin rationaalisuutta (”hän ei ollut epäkäytännöllinen tiedemies”) ja ”vilpitöntä” halua järkeistää työprosessia jopa uhraamalla omaa omaisuuttaan tutkimuksiansa levittämiseen (Sederholm 1915, 9). Sederholm siis rakentaa Taylorista oman etunsa sijaan yleistä etua ajavan tiedemiehen, jonka keskeinen tavoite on yhteiskunnallinen rationaalisuus ja harmonia. Sederholm oli myös henkilökohtaisessa kirjeenvaihdossa Taylorin kanssa ja

7 Suom. Kekkonen 1914, 59.

8 Suom. Kekkonen 1914, 59.

9 Teos julkaistiin aluksi ruotsinkielisenä otsikolla *Arbetets vetenskap* (1915). Sen käänsi suomeksi Jalmar Kekkonen, joka toimi myös Taylorin teosten suomentajana.

kirjeissään hän kertoo myös omassa elämässään noudattavansa Taylorin tehokkuusajattelua (Kettunen 1997, 16–17). Sederholmin mukaan Taylorin oppi sopii kaikkialle ja kaikkeen työhön, sillä kaiken voi aina tehdä järkevämmiin ja tehokkaampiin. Lisäksi hänestä on lähinnä ”luonnollista”, että moinen rationaalisuus ”tenhoaa” jokaista luonnontutkijaa (Sederholm 1915, 1). Sederholmin ajattelussa taylorismi tarjoaakin ratkaisuja paitsi tehdastyöhön myös maatalouteen ja korkeakoulujen tehottomuuteen. Esimerkiksi jälkimmäisiä tehostaessaan Sederholm korostaa, että taylorismi on kaikkien parhaaksi, sillä työtä järkeistämällä voidaan hillitä professorien ”liikaponnisteluja” ja tasata työmääriä siten, ettei laiskotteluun tai liikatyöhön johtavia virheitä esiinny (Sederholm 1915, 171). Työväenliikettä Sederholm ei kuitenkaan onnistunut tällaisilla perusteilla vakuuttamaan.

Kari Teräs (2001) kuvaa, kuinka Suomessa ja kansainvälisesti taylorismin vastustus levisi yleensä nopeammin kuin itse oppi. Suomalaiset sosialistit myös tulkitsivat 1910-luvun lopulla lukuisat eri järjestelmät taylorismiksi, mikäli ne koskivat ylipäätään työkuria, ajankäytön kontrollia tai ammattitaidon kriteereitä (Teräs 2001, 150–151). Erityisesti tayloristinen tapa tehdä ohjekortteja ja määritellä työsuoritukselle optimaalinen aika herätti lähinnä vastenmielisyyttä työväenliikkeessä ja taylorismia pidettiin yleisesti ”pirullisena hoputusjärjestelmänä” (Kettunen 1997, 104–111; Seeck & Järvelä 2007, 245). Taylorismia voi siten tulkita yhtenä uutena oppina tehdaskurin pitkässä historiassa, jossa aika, säännöt ja niiden noudattaminen ovat lähtökohtaisesti neuvottelun paikkoja (vrt. Teräs 2001, 82–92). Taylorismin sulautumista tehdaskulttuuriin voi kuitenkin tarkastella myös siitä näkökulmasta, miten opin näkemykset työstä ja työn tieteestä vaikuttivat yhteiskunnalliseen keskusteluun ja miten se vahvisti jo vallalla olleita sosiaalidarvinistisia ajatusmalleja ”arvokkaista” ja ”arvottomista” työntekijöistä.

Vaikka työläiset vastustivatkin uusia hiostusjärjestelmiä, ajatus arvokkaiden ja arvottomien työntekijöiden puhutteli myös työväenliikkeen johtoa. Anu-Hanna Anttila kuvaa E. P. Thompsoniin ja Gramsciin nojaten, kuinka Suomesakin rakennettiin työläisaristokratiaa, joka omaksui moraalisäätelijän position, josta määriteltiin millainen olisi luokkatietoinen ja kunnollinen työläinen (Anttila 2005a, 46–50). Näissä kuvauksissa määritellyn työläisen voi tulkita jossakin määrin vastaavan Taylorin ja Fordin fantasioita, sillä niissä työläinen on sopeutuva, valistunut, kurinalainen ja rationaalinen. Myös Teräs huomauttaa, että valistusta ja kurinalaisuutta arvostaneen ammattiyhdistysliikkeen näkökulmasta ”huonotapaiset” ja ”omapäiset” työntekijät tulkittiin herkästi irratiionaaliksi ja järjestäytymättömiä työntekijöitä saatettiin luonnehtia moraalisesti ja henkisesti takapajuisiksi joukoksi (Teräs 2001, 104–108, 215–218). Näissä kuvauksissa raittius, moraalisuus ja vastuuntuntoisuus edustavat kaikkien työläisten etua eivätkä ne siten ole vain tehtaan johdon toimesta harjoitettua kontrollia.

Varsinainen tieteellinen liikkeenhoito ”kaikken etuna” saavutti Suomessa kuitenkin läpimurtonsa vasta toisen maailmansodan jälkeen. Pauli Kettunen (1997) epäilee tämän johtuvan siitä, että sota-aika korosti yhteiskuntasuunnittelun, erilaisuuden hallinnan ja miesten ”oikeisiin paikkoihin” asettamisen ideologiaa. Sota-aika toisin sanoen normalisoi työvoiman luokittelua niin töiden fyysisen raskauden mukaan kuin työntekijöiden subjektiivisten ominaisuuksien mukaan. Tällöin vaara piili esimerkiksi kelvottomasti asennoituissa yksilöissä (Kettunen 1997, 95–97). Kettusen tulkinnassa erityisen oleellista on se, että hän huomioi, kuinka rationalisointi sekä työntekijöiden sielunelämän tulkinta levisivät insinöörien, työnjohtajien, sosiaalivirkailijoiden, lääkäreiden ja psykologien yhteistyönä tavalla, joka mahdollisti ”psykologisen rationalisoinnin” eli työelämän sosiaalisten jännitteiden työstämisen yksilöllisen sopeutumisen ongelmiksi (Kettunen 1997, 95). Tämänkaltaisen ajattelun jatkumoista olen kiinnostunut myös tässä työssä ja niiden taustoittamiseksi kuvaan seuraavaksi niin kutsutun ihmissuhdekoulukunnan sekä Hawthornen kokeiden historiaa, jotka ovat rationalisointiliikkeen ohella keskeiset tekijät affektiivisen rationalisoinnin opissa.

Elton Mayo ja Hawthornen inhimillinen tekijä

We must have no hatred or bitterness towards anyone.

Elton Mayo, *The Social Problems of an Industrial Civilization* (1949/2000, 101)

1900-luvun alun Yhdysvalloissa käynnistyi paitsi tuotannon rationalisoinnin, myös yksilöpsykologian uudelleenmäärittelyn prosessi. Tällaiselle uudelle ajattelulle reunaehdoja tarjosivat niin Sigmund Freudin (1856–1939) psykoanalyttinen teoria kuin John Broadus Watsonin (1878–1958) behavioristinen psykologia. Teoksessaan *American Cool* (1994) Peter Stearns kuvaa, kuinka näissä konteksteissa kysymys tunteista ja niiden ilmaisusta muuttui kysymykseksi kerroksellisuudesta, tulkitsemisesta ja tietoisuuteen perustuvas- ta tunteiden hallinnasta. Molempien ajattelun myötä lapsuus sai uudenlaista painoarvoa ja etenkin freudilaisittain kerroksellisesti muodostuneesta minuudesta muodostui mysteeri, jonka löytämisen polkua reunustivat normaalin ja patologisen käsitteet (Illouz 1997b, 35). Samaan aikaan psykologia legitimoitui tieteenalana, joka kiinnostui paitsi lastenkasvatuksesta ja perhesuhteista, myös työelämään liittyvistä kysymyksistä. Osaltaan tähän vaikutti työläisten liikehdintä, jota erityisesti Yhdysvalloissa tulkittiin paitsi sosiaalisesta myös psykologisesta näkökulmasta. Aiheesta myös julkaistiin lukuisia esimiehille suunnattuja teoksia, esimerkiksi *Instincs in Industry: A Study of Working Class Psychology* (1918) sekä *Mind and Work* (1921). Samaan aikaan alkoivat myös Western Electricin Hawthorne-tehtaan kokeet.

Hawthornen kokeet olisivat saattaneet olla vain yksi sivujuonne työn ja tuottavuuden historian tutkimuksessa, mutta koska ne rakentuivat sosiologi ja psykologi Elton Mayo (1880–1949) kiistellyn hahmon sekä usean eri intressiryhmän ympärille, niistä muodostui yksi tunnetuimmista kokeista työn sosiologian historiassa. Hawthornen kokeet syntyivät monimutkaisessa verkostossa, jossa tekijöinä olivat niin Western Electric, American Telephone and Telegraph, Rockefeller Foundation, National Research Council sekä Harvard Business School. Verkoston keskeinen linkki oli Mayo, joka päätyi kokeeseen työskennellessään Harvardin yliopistossa johtajuusopin laitoksella. Hawthornen kokeiden suunnittelussa Mayo on säilynyt kiistanalaisena. Joidenkin tutkijoiden mukaan Mayo osallistui kokeisiin vuodesta 1928 lähinnä konsulttina, joka toimi linkkinä tutkijoiden ja yritysjohtajien välillä (Smith 1975/2000, xiv–xvii; Rose 1978, 118–119). Mayo roolia pohtiessani seuraan kuitenkin Richard Gillespien teosta *Manufacturing Knowledge: A History of the Hawthorne Experiments* (1991), jossa hän esittää, ettei Mayo konkreettinen rooli ole niin merkittävä kuin se, miten kokeen tuloksia tulkittiin Mayo ajatuksien kautta.

Hawthornen koe alkoi vuonna 1924 tutkimuksella, jossa oli määrä tarkastella valaistuksen vaikutusta työviihtyvyyteen ja työntekijöiden tuottavuuteen. Tämä vaihe jatkui noin vuoteen 1928, jonka jälkeen koe muuttui vähitellen valaistuksen ja taukojen tutkimisesta kohti työntekijöiden psykologian tarkastelua esimerkiksi syvähaastattelun keinoin. Hawthornen kokeet hiipuivat vähitellen 1930-luvun alussa. Kokeiden tuloksien yksityiskohtaisesta raportoinnista vastasivat Mayo oppilas Fritz Jules Roethlisberger (1898–1974) sekä Hawthornen henkilöstöpäällikkönä toiminut William J. Dickson teoksessa *Management and the Worker: an Account of a Research Program Conducted by the Western Electric Company, Hawthorne Works, Chicago* (1939). Mayo puolestaan julkaisi kokeesta teoksen *The Social Problems of an Industrial Civilization* (1933), joka uudelleenjulkaistiin osana teosta *The Human Problems of an Industrial Civilization* (1949). *The Human Problems of an Industrial Civilization* (1949) osoittaa Mayo ajattelun sisältävän aineksia niin filosofiasta, freudilaisesta psykologiasta, sosiologiasta kuin antropologiastakin. Hän esittää siinä, että teollisuusyhteiskunnassa esiintyvä antagonismi ja vieraantuminen ovat seurauksia liian nopeasta siirtymästä pois kyläyhteisöstä ja sen yhteisöllisyydestä (Mayo 1949/2000, 6–7).

Vastaavia hypoteeseja Mayo oli soveltanut aiemminkin, sillä ennen Harvardin johtajuusopin laitokselle päätymistään hän oli saanut mainetta ”inhimilliseen tekijään” keskittyvistä tutkimuksistaan tekstiilipajalla Pennsylvaniassa. Sitä ennen hän oli toiminut psykologian professorina Queenslandin yliopistossa Australiassa. Eritoten Mayo 1920-luvun kirjoituksissa on nähtävissä sosiaalidarvinistinen vivahde, sillä niissä hän eksplisiittisesti toteaa, etteivät ”yksinkertaiset” työläiset kykene sopeutumaan teollisuuden vaatimiin oloihin ja tällöin heidän tiedostamattomansa purkautuu ”epärationalisena hourailuna”, kuten

bolsevisminä (O'Connor 1999, 128). Yhdysvalloissa Mayon ajatuksille oli tilausta eritoten Hawthorne-kokeiden jälkeen, sillä 1930- ja 1940-luvuilla kysymys työhyvinvoinnista muodostui ”tieteellisemmäksi”, koska ammattiliitot saivat mahdollisuuden toimia aktiivisemmin suurissa yrityksissä (Gillespie 1991, 5-6). Hawthorne on siis koe, jossa tiivistyy lukuisia historiallisia prosesseja ja josta on jalostunut lukuisia uusia sosiaalitieteellisiä ja psykologisia tulkintoja.

Hawthornen koe on etenkin sukupuolen, luokan ja tiedon tuottamisen näkökulmasta kiinnostava kokonaisuus, sillä tutkimuksen jälkeensä raportoidut ”allistuttavat” tulokset perustuivat melkein kuusi vuotta jatkuneeseen viiden naisen tarkkailuun. Kaksi näistä naisista vaihdettiin kesken kokeen, joten yhteensä koehenkilöitä oli seitsemän. Tästä Hawthornen kuuluisimmasta ”alatutkimuksesta” kerrotaan seikkaperäisesti teoksen *Management and the Worker* (1939/1961) luvussa ”Experiment with Rest Pauses”. Tutkimus tapahtui huoneessa, jonka nimi oli ”Bank Wiring Observation Room”. Hawthornen muut työntekijät nimesivät huoneen nopeasti ”Teehuoneeksi” (T Room), sillä kokeeseen osallistuvat naiset saivat siellä itselleen muihin työntekijöihin nähden etuoikeuksia, kuten teetä ja välipalaa (Gillespie 1991, 59). Teehuoneessa kokeeseen valitut viisi naista suorittivat monotonista ja sorminäppäryyttä vaativaa kokoamistyötä ja heidän työtehoaan tarkkaili joukko tiedemiehiä, jotka järjestivät heidän työpäiväänsä eri tavoin esimerkiksi palkan, valaistuksen, taukojen ja välipalojen avulla. Naiset tulivat kaikki Chicagon suurista etnisistä yhteisöistä, he olivat naimattomia ja he osallistuivat työssäkäynnillään lapsuuden perheensä elättämiseen. Tutkijat kutsuivat naisia ”tytöiksi”, sillä he olivat erittäin nuoria, suurin osa alle 20-vuotiaita. Yksi tytöistä oli vain 15-vuotias, mutta tutkijat eivät tienneet sitä, sillä hän oli valehdellut ikänsä päästäkseen töihin Hawthornen tehtaaseen (Gillespie 1991, 53–55).

Kokeeseen aluksi valitut naiset olivat puolalaistaustaiset Adeline Bogatowicz (18 v.), Irene Rybacki (19 v.), Theresa Layman (15 v.), Wanda Blazejak (19 v.) sekä norjalaistaustainen Anna Haugh (28 v.). Lisäksi kokeessa toimi työn ”organisoijana” böömiläistaustainen Beatrice Stedry (24 v.). Hänen tehtävänsä oli ojentaa naisille kokoonpanoon tarvittavat osat, joita naiset sitten kokosivat pöydän ääressä vierekkäin istuen. Naisille kokeeseen osallistuminen oli ambivalenttia. Yhtäältä he vieroksuivat esimerkiksi kokeeseen kuuluneita lääkärin-tarkastuksia, joissa heiltä udeltiin muun muassa kuukautisiin liittyviä yksityiskohtia. Toisaalta tutkimuskäynneistä tehtiin heille koko ajan mielekkäämpiä ja he saivat niiden aikana esimerkiksi kuunnella radio-ohjelmia ja syödä kakkua. (Gillespie 1991, 54–55.) Näille kouluttamattomille ja köyhistä oloista tuleville naisille tällainen erityiskohtelu tehdastyössä oli poikkeuksellista.

Yksi Hawthorne-kokeen kiehtovimmista piirteistä on se, että tutkijat eivät olleenkaan ennakoineet sitä, mitä tapahtuu kun ”tytöt” alkavat hahmottaa olevansa erityisiä. Tutkimuksen edetessä ”tytöt” alkoivat vaatia yhä enemmän etu-

ja, ja he ilmaisivat myös halunsa osallistua tutkimusten tulosten tulkitsemiseen. Erityisesti ”Operator 1A” ja ”Operator 2A”, eli Adeline Bogatowicz sekä Irene Rybacki huomasivat, että heillä oli ennenkuulumaton mahdollisuus vaikuttaa työolosuhteisiinsa. Valaistuskoetta johtaneet Homer Hibager ja George Pennock saivat muun muassa esimiehen pahoittelemaan työille väärin maksettua palkkaa – seikka, jota ei olisi tapahtunut ilman koetta. Valtasuhteet aiheuttivat kuitenkin kokeessa alusta saakka ongelmia, sillä Hibager ja Pennock olivat eri taho kuin se, jolle naiset olivat työtehostaan vastuussa. Esimerkiksi Hibager saattoi pitää jotakin työtehoon heikentävästi vaikuttavaa seikkaa kiinnostavana samalla kun naisten esimies oli tyytymätön päivän työpanokseen. (Gillespie 1991, 59–61.) Kokeessa koittikin taitoskohta kun Bogatowicz ja Rybacki menivät vallantavoittelussaan liian pitkälle.

Management and The Worker -teoksen mukaan tutkimus eteni jonkin aikaa suunnitelmien mukaan, kunnes kahden naisen kanssa alkoi ilmetä ongelmia. Ongelmat olivat aluksi pieniä, esimerkiksi bonuspalkkiosta kuullessaan ”Operator 1A” ja ”Operator 2A” tuhahtelevat ja arvioivat sen olevan huijausta (Roethlisberger & Dickson 1939/1961, 48). ”Jaksolla VII” pitkään kytenneet ongelmat ”Operator 1A:n” ja ”Operator 2A:n” kanssa kuitenkin kasvoivat ja Roethlisbergerin ja Dicksonin mukaan tutkijoille alkoi olla selvää, että tytöt eivät ole yhteistyössä mukana ”täydellä sydämellä” (Roethlisberger & Dickson 1939/1961, 50–51). Bogatowicz ja Rybacki esimerkiksi puhuivat ja kikattelivat toistuvasti työn lomassa, vaikka heitä kiellettiin. Kieltoihin he vastasivat huolettomasti, että kuvittelivat tutkijoiden haluavan heidän työskentelevän niin kuin he näkevät parhaaksi: ”We thought you wanted us to work as we feel” (Roethlisberger & Dickson 1939/1961, 53). Tyttöjen nenäkyky oli liikaa esimiehille, jotka eivät olleet tottuneet siihen, että nuoret tytöt koettelevat heidän auktoriteettiaan. Lisäksi, kuten Gillespie toteaa, tyttöjen viaton tokaisu osoittaa koko kokeen lähtökohdan ongelman: tytöille todella sanottiin, että olosuhteet ”tehuoneessa” muuttuvat, mutta heidän tulisi silti työskennellä kuten parhaaksi kokevat (Gillespie 1991, 60–62). Tällä ei tietenkään tarkoitettu keskittymiskyvyn suuntaamista lörpöttelyyn, mutta tytöt tulkittivat käskyjä itselleen edullisella tavalla.

Bogatowiczin ja Rybackin tapa tulkita ohjeita joustavasti johti lopulta siihen, että heidät poistettiin kokeesta. Arkistojen valossa jää epäselväksi, miten naisten kokeesta poistaminen lopulta tapahtui (Gillespie 1991, 63). Syyksi kuitenkin mainittiin naisten ”yhteistyökyvyttömyys”, joka vaikutti koko ryhmän tuottavuuteen. Roethlisberger ja Dickson kuvaavat poistoon johtanutta prosessia seuraavasti:

The first step was to call Operator 2A into a conference with the test room authorities. She was told of her offences, of being moody, inattentive and not co-operative. In this conference she was apologetic and promised to improve.

But upon going back to the test room her old attitude returned immediately. [...] Her output continued downward, and her attitude became more hostile than ever. Operator 1A was clearly her ally [...]. It was finally agreed, however, that for the best interests of the test these two girls should be returned to the department and replaced by two new girls. (Roethlisberger & Dickson 1939/1961, 55)

Bogatowiczin ja Rybackin poistuttua kokeesta loput naiset alkoivat tehdä huipputuloksia. Gillespien (1991) mukaan näin kävi kenties siksi, että kokeeseen kuului paljon etuoikeuksia, joita muut nyt pelkäsivät menettävänsä. Lisäksi Bogatowicz ja Rybacki korvattiin kahdella erittäin motivoituneeksi tiedetyllä työntekijällä. Heistä toinen, Jennie Schirchio, oli perheineen taloudellisissa vaikeuksissa: hänen äitinsä ja siskonsa olivat hiljattain kuolleet ja hänen isänsä ja veljensä olivat työttömiä, joten hän oli vastuussa perheensä elatuksesta (Rose 1978, 119–120; Gillespie 1991, 64). Kysymys tuottavuuden kasvusta jäi kuitenkin vaivaamaan kokeen vastuuhenkilöitä, erityisesti George Pennockia.

Raportoidakseen tuloksista Pennock tapasi vuonna 1928 tehtaan johdossa toimineet Charles L. Ricen sekä Clarence Stollin. Näistä jälkimmäinen ehdotti, että he hankkisivat apua tulosten tulkitsemiseen. Stollilla oli kontakteja General Electricin New Yorkin pääkonttoriin, jossa tehtiin jo tuolloin tiivistä yhteistyötä akateemisten instituutioiden kanssa. Vain muutamia viikkoja näiden keskustelujen jälkeen Pennock ilmoitti tutkimuksen kohteena oleville työläisille, että ”tänne tulee kohta eräs yliopistomies kertomaan mitä me olemme täällä löytäneet” (Gillespie 1991, 68). Tuo yliopistomies oli Elton Mayo Harvardin yliopiston kauppatieteiden laitokselta, joka nyt kohtasi ensimmäisen kerran Hawthorne-tutkimuksen. Samalla koe sai sysäyksen kohti uutta, psykopatologioita etsivää suuntaa ja Mayo sai materiaalin, jota hän sittemmin kuvaili esitelmässään ja teoksissaan Hawthornen ”ällistytävänä” efektinä.

Kun Mayo tuli mukaan Hawthornen kokeeseen, hänen näkemyksensä bolsevismista ja antagonismista psykopatologisena oireena tuli oitis esiin. Hän pyysi ensi töikseen kokeesta erotetun Rybackin terveystiedot ja totesi, että tällä on alhainen hemoglobiini, eli anemia, joka on saattanut myötävaikuttaa ”bolsevismiin” ja mielen järkkymiseen. (Gillespie 1991, 73). Mayon kiinnostus kahden poistetun naisen terveystietoihin on yhtäältä yksi esimerkki tieteen sukupuolittuneesta ja luokituneesta historiasta: keskiluokkaisille koulutetuille miehille työläisnaiset edustivat ”herkullista kontrastia” heidän oman sosiaalisen kontekstinsa naisiin (McClintock 1995, 83–84). Toisaalta Mayo oli osoittanut kiinnostusta nimenomaan naisten psykopatologioiden diagnosointiin aiemminkin. Melissa Gregg (2013) huomauttaa, että Richard C. S. Trahairin kirjoittaman elämäkerran *Elton Mayo: The Humanist Temper* (1984) mukaan Mayo käytti psykologin valtaansa myös oman perheensä naisiin. Hän väitti esimerkiksi sekä vaimonsa että siskojensa tarvitsevan hoitoa ”epärationaalisiin pelkoihin” ja kälynsä hän järjesti hoidettavaksi ”hiljaiseen huoneeseen”, jotta

hän kykeni haastattelemaan tätä päivittäin (Trahairin 1984, 112, 117; ks. myös Gregg 2013). Nimenomaan haastattelumetodista muodostui lopulta Hawthor-
nen kokeiden keskeinen ”läpimurto”, sillä Mayo ehdotti, että kaikkia Hawthor-
nen työntekijöitä haastateltaisiin vuosina 1928–1930.

Tutkijoiden kiinnostus varsinaiseen testihuoneeseen hiipui vähitellen, vaika-
ka kokeet siellä jatkuivat vuoteen 1933 saakka. Gillespien (1991) mukaan myös
”teehuoneen” naisia yritettiin saada Mayon uusien syvähaastattelumetodien
piiriin, mutta he suhtautuivat niihin penseästi. Heitä yritettiin pehmittää valit-
semalla haastattelijaksi nainen, Imogen Rousseau. Rousseau kuitenkin totesi,
että haastattelu oli mahdoton tehtävä, sillä naiset eivät olleet kiinnostuneita
puhumaan itsestään, vaan he olivat lähinnä kiinnostuneita siitä, miten heidän
sanomisensa vaikuttaa heidän palkkaansa (Gillespie 1991, 85–87). Mayo yritti
vielä ”teehuoneen” tulosten tulkitsemiseksi uutta projektia, jossa olisi tarkas-
teltu aiempaa intensiivisemmin kuukautisten ja työn tuottavuuden suhdetta,
mutta projekti jäi vain aikomukseksi, sillä samaan aikaan Hawthornern tehtaalla
alkoi mennä taloudellisesti huonosti (Gillespie 1991, 88). ”Teehuoneen” tulok-
set jäivät siis arkistojen valossa avoimiksi, mutta Mayon kirjoituksissa ne esi-
tetään ihmissuhteiden merkitystä työelämässä korostavana läpimurtona. Miten
tämä, myöhemmin kiistanalaiseksi määritelty, tiedon tuottamisen prosessi oli
mahdollinen?

Oletan, että Mayon Hawthornesta esittämät tulokset tarjosivat sellaisia
vastauksia, joita myöhemmin Yhdysvalloissa haluttiinkin kuulla. Ne tarjosivat
psykologisoivan vastauksen kommunismin ja poliittisen sekasorron pelkoon ja
samalla ne säilyttivät yhteiskunnalliset valtasuhteet ennallaan. Myöhemmässä
tuloksia reflektoivassa julkaisussaan *The Social Problems of an Industrial Civilization*
(1949/2000) Mayo kuvaa, kuinka hän ei itsekään vielä vuonna 1932 ymmär-
tänyt riittävästi ”ihmissuhteiden” ja työntekijän asenteen keskeistä merkitystä
työn tuottavuudessa. Mayo myös korostaa teoksessaan sitä, että työläisen an-
tagonistista asennetta tulee ymmärtää, koska monella työläisellä on taustallaan
vaikeat perheolosuhteet (Mayo 1949/2000, 3–19). Hawthorne-kokeiden myö-
tä työläisten antagonismia alettiinkin ensimmäistä kertaa toden teolla ”tieteel-
lisesti” selittää esimerkiksi perheolosuhteilla (Illouz 2008, 68). Samaan aikaan
myös keskiluokkainen naisliike hyötyi kovia kokeneiden työläisten hoivaami-
sen mahdollistavasta ajattelusta, sillä kyky juuri tällaiseen empatiaan oli sen
retoriikassa nimenomaan naisille tyypillinen ominaisuus, jonka myötä naiset
saivat lisää toimintamahdollisuuksia julkisessa tilassa muun muassa ajamalla
työläisten oikeuksia (Berlant 2008, 157). Mayon ajattelu työläisten tunteiden
huomioimisesta sopi myös muilla tavoin ajan henkeen, jossa alettiin, ensin en-
simmäisen ja sen jälkeen toisen maailmansodan vaikutuksesta, kiinnittää yhä
enemmän huomiota traumojen hoitoon.

Epäilemättä myös 1920-luvun lopun taloudellinen romahdus vaikutti siihen, että työntekijöiden ankaria olosuhteita alettiin huomioida paremmin myös esimiestyössä. Mayo tutkimuksen vaikutukset näkyivätkin eksplisiittisimmin esimieskoulutuksessa. Mayo rakensi uudelleen valtasuhteen esimiehen ja työntekijän välille psykologisen käsitteistön varaan. Hänen mallissaan työntekijöitä ei enää saanut alistaa kohtuuttoman kurin kohteeksi, vaan heitä paremmin tunteitaan käsittelevän (koulutetun ja keskiluokkaisen) esimiehen tuli hillitä itsensä, ymmärtää, tukea ja hoivata (Zuboff 1990, 265). Mayo omien sanojen mukaan esimiehen tuli hahmottaa se, että työntekijät ovat ”emotionaalisen helpotuksen” tarpeessa (Mayo 1949/2000, 68). Työntekijän tuli saada huutaa ja purnata esimiehelleen samalla kun esimiehen tuli kaikissa tilanteissa pysytellä tyyneenä, ikään kuin hän olisi tilanteen yläpuolella.

Terapeuttinen lähestymistapa hallitsi Hawthorne-kokeiden seuraavaa vaihetta, jota johdettiin vuonna 1928 perustetussa osastossa ”Industrial Research Division”. Osastolla oli kaksi tehtävää: työläisten haastattelu ja esimieskoulutus. Gillespien mukaan (1991) ensimmäisen toivottiin tuovan valoa Rybackin kaltaisiin ongelmatapauksiin ja jälkimmäistä tarvittiin hallitsemaan tehtaan kasvanutta työntekijämäärää, joka oli kaksinkertaistunut muutamassa vuodessa 21 000:sta yli 40 000:een. Vaikka Rybacki ja Bogatowicz jouduttiin poistamaan kokeesta, tutkijat olettivat myöhemmin löytäneensä ihmissuhteista sellaista tietoa, jota voisi jalostaa eteenpäin esimiesten koulutusohjelmassa (Gillespie 1991, 127–128). Vähitellen esimiesten koulutuksen malli ja emotionaaliseen helpotukseen tähtäävät haastattelumetodit yhdistyivät toisiinsa ja Mayo oppilaineen loi tavan kuulla työläisiä, joka sisälsi *kaikki* terapeuttisen prosessin piirteet, paitsi nimen (Illouz 2007, 12). Teoksessa *The Social Problems of an Industrial Civilization* Mayo luettelee ohjeistaneensa työntekijöitä kuuntelevia haastattelijoina ja esimiehiä seuraavalla listalla:

1. Give your whole attention to the person interviewed, and make it evident that you are doing so.
2. Listen – don’t talk.
3. Never argue; never give advice.
4. Listen to:
 - a) What he wants to say.
 - b) What he does not want to say.
 - c) What he cannot say without help.
5. As you listen, plot out tentatively and for subsequent correction the pattern (personal) that is being set before you. To test this, from time to time summarize what has been said and present for comment (e.g., “Is this what you are telling me”). Always do this with the greatest caution, that is, clarify in ways that do not add or distort.
6. Remember that everything said must be considered a personal confidence and not divulged to anyone. (This does not prevent discussion of a situation

between professional colleagues. Nor does it prevent some form of public report when due precaution has been taken.)
(Mayo 1949/2000, 65)

Gillespien (1991) mukaan suurin osa esimieskoulutetuista suhtautui edellä kuvattuihin Mayon haastattelumetodeihin lähinnä huvittuneesti, sillä akateemisesti kouluttamattomina he eivät aina kyenneet kontekstoimaan Mayon ”esimerkkihaastattelussaan” ja luennoissaan käyttämiä psykologisia käsitteitä. Myös teoksen *The Management and the Worker* toinen kirjoittaja, William Dickson, oli toisinaan skeptinen sen suhteen, olivatko työntekijöiden valitukset aina psykologista alkuperää. (Gillespie 1991, 135–136.) Teoksessa *The Management and the Worker* Roethlisberger ja Dickson kuitenkin harmittelevat, että tutkijoilla ei ollut ”vielä” T-huoneessa käytössään haastattelumetodeja, sillä tapaus ”Operator 1A” ja ”Operator 2A” olisi mahdollisesti voitu hoitaa niillä (Roethlisberger ja Dickson 1939/1961, 54).

Hawthornen malli, jossa esimies on terapeutti ja alainen potilas, jäi kuitenkin puolitiehen, sillä vuoden 1929 laman jälkeen Hawthornen tehtaan piti luopua sekä tutkimusohjelmasta että suuresta osasta työntekijöitä. Hawthornen kokeista jäi silti elämään se ajatus, että työläinen on tunteva yksilö, jonka tunteita esimiehen tulee tulkita ja ymmärtää. Samaan aikaan, kuten Stearns (1994) huomauttaa, Yhdysvalloissa myös kasvatusoppaisiin ilmaantui käskyjä itseään epäkypsemmän henkilön ymmärtämisestä. Viktoriaanisella ajalla yksilön ”synnynnäisiä” ominaisuuksia oli pyritty kasvatuksella jalostamaan, mutta nyt tunteita pyrittiin tasapainottamaan. Erityisesti antagonismista haluttiin eroon, sillä se tulkittiin epäkypsäksi piirteeksi, josta oli mahdollista parantua vain pitkämielisen ohjeistajan avulla. Ohjeistajan, oli se sitten vanhempi tai esimies, tuli täten muistaa uusi sääntö: *ota rauhallisesti* (Stearns 1994, 96–123). Työläisestä tietämisen näkökulmasta nämä muutokset ajattelussa ovat merkittäviä. Näissä konteksteissa työläinen on tiedetty kohde, jonka toimintaa pyritään ymmärtämään, selittämään ja kontrolloimaan eksplisiittisesti psykologisilla metodeilla. Myös Fordin voi tulkita pyrkieneen muuttamaan työläinen yhteistyökykyiseksi, mutta Fordin keinot olivat pikemminkin julman kurinpidon ja sosiaalityön yhdistelmä kuin terapeutin prosessi. Ford ei myöskään olettanut, että työläinen pitää työstään tai työtovereistaan, vaan työläisen moraalin tuli olla niin tiukka, että hän kykenee toimimaan antagonismista huolimatta.

Toinen kiinnostava seikka Hawthornen tutkimuksessa on se, että tutkijat eivät hahmottaneet sitä tapaa, jolla Rybacki ja Bogatowicz käyttivät valtaa. Heidän toimintaansa pyrittiin koko ajan tulkitsemaan erilaisten lääketieteellisten selitysmallien puitteissa, kenties siksi, että työväenluokkaisia tyttöjä oli vaikea tulkita toimijoiksi tutkijoiden sukupuolittuneiden ja luokittuneiden oletusten valossa. Siten ”tytöt” asettuvat osaksi työläisestä tietämisen perinnettä, jossa

tunteiden ja vallan strateginen ja moniulotteinen käyttö määritellään keski-
luokkaiselle rationaaliselle subjektille tyypilliseksi ominaisuudeksi samalla kun
työväenluokan kuvataan olevan töissä sellaisia kuin he *oikeasti* ovat (vrt. Illouz
1997b, 31–34). Syitä Rybackin ja Bogatowiczin käytökselle etsittiin milloin
kuukautisista ja milloin poliittisista kannoista, mutta kenellekään ei Hawthorne-
tutkimuksen kuvausten mukaan tullut mieleen se, että ”tytöt” ymmärsivät
olevansa erityisasemassa ja siten he testasivat kuinka pitkälle tutkijoiden kans-
sa on mahdollista neuvotella työehtojen parantamisesta. Näin jälkikäteen me
tiedämme, että liikkumavaraa ”teehuoneen” naisilla oli melko vähän. Heidän
neuvottelunsa päättyi kuitenkin teollisuushistoriaan ja työnjohto-oppeihin ta-
valla, jota tuskin kukaan olisi voinut ennakoida. Etenkin Rybackin asenteen
korjaamiseksi kehittyi lopulta kokonainen *tiede*, jota voi löyhästi nimittää ih-
missuhdekoulukunnaksi.

William H. Whyten organisaatioihminen

No one wants to see the old authoritarian to return, but at least it could be said
of him that what he wanted primarily from you was your sweat. The new man
wants your soul.

William H. Whyte, *The Organization Man* (1956/2002, 397)

Työelämän psykologisoituminen yhdistetään usein 1980-luvulta alkaneeseen
uusliberalisoitumisen prosessiin. Hawthorne-kokeet kuitenkin osoittavat, että
ajallisesti psykologisoitumisen traditio on huomattavasti pidempi. Myös työelä-
män psykologisoitumisen kritiikki on ollut vireää jo paljon ennen keskustelua
uusliberalismista ja työn yksilöllistymisestä. Esimerkiksi 1950-luvun Yhdysval-
loista löytyy paljon kriittisiä äänenpainoja sellaisia johtajuus- ja rationalisointi-
aatteita kohtaan, joiden tarkoitus on sitouttaa yksilö työhön psykologisoidun
käsitteistön kautta. Esittelen seuraavaksi yhden esimerkin tällaisesta kritiikistä,
William H. Whyten (1917–1999) teoksen *The Organization Man* (1956/2002).
Haluan tuoda Whyten mukaan keskusteluun affektiivisesta rationalisoinnista
siksi, että se on 2010-luvullakin ajatuksia herättävä aikalaiskommentti Elton
Mayon ja ihmishuhdekoulukunnan ajattelusta. Whyte esimerkiksi määrittelee
Mayon olleen Hawthorne-tiiminsä kanssa lähempänä ”evankelistaa” kuin ob-
jektivista tiedemiestä (Whyte 1956/2002, 35). Whyten teos ei yksityiskohtai-
sesti tarkastele Hawthorne-kokeita, mutta hän tuo teoksessaan eksplisiittisesti
ilmi tuntevansa Mayon ajattelun ja vieroksuvansa tämän tapaa manipuloida
työntekijöiden tunteita ja sitouttaa nämä työnantajan tahtoon siten, että he
menettävät yksilöllisyytensä ja muuttuvat osaksi ”tiimiä”.

Whyte myös osoittaa Mayon ”ihmissuhdeajattelun” heikkoutta tämän
käyttämien haastattelumetodien tarkoitushakuisuudella. Hän viittaa impli-

siittäisesti esimerkkiin, jonka tunnistin teoksessa *Management and the Worker* (1939/1961) referoiduksi ”Mrs. Blackin” haastatteluksi.¹⁰ *Management and the Worker*issa Roethlisberger ja Dickson kuvaavat, kuinka Mrs. Black päätyi tutkijoiden haastateltavaksi esimiehen aloitteesta. Esimiehen mukaan ”tytöstä lähtee irti hyvä tarina” sillä tämä on ”krooninen vastarannakiiski”, jota pidetään yleisesti tehtaalla ”ongelmatapauksena” (Roethlisberger ja Dickson 1939/1961, 307). Toisin sanoen jo haastattelun alussa haastattelija tietää, että Mrs. Black on esimiehen näkökulmasta ongelmatapaus. Haastattelussa Mrs. Black kertoo vuolaasti elämästään ja siitä, kuinka inhottava hänen esimiehensä on. Lopulta tarina päättyy Mrs. Blackin toteamukseen, jonka mukaan ilkeä esimies muistuttaa hieman hänen häijyä isäpuoltaan (Roethlisberger ja Dickson 1939/1961, 308–310). Niin Roethlisberger ja Dickson kuin Mayokin tarttuvat tähän kohtaan Mrs. Blackin monipolvisessa tarinassa tulkiten sitä psykologisen käsitteistön varassa.

Roethlisberger ja Dickson tulkitsevat Mrs. Blackin ajattelun hänen henkilökohtaisten kokemustensa ”värittämäksi” siten, että hänen arvostelukykynsä ei ole varteenotettava (Roethlisberger ja Dickson 1939/1961, 313). Tämän toteamuksen jälkeen he eivät enää palaa Mrs. Blackin haastatteluun teoksessaan, eikä lukijalle näin ollen selviä, vaikuttiko Mrs. Blackin haastattelu jollakin tavalla tämän olosuhteisiin tehtaalla. Mayon mukaan Mrs. Blackin olo kuitenkin parani heti haastattelun jälkeen, joskaan Mayo ei käytä kyseistä pseudonimeä, vaan kertoo tarinan ”eräästä naistyöntekijästä”, jonka tapaus osoittaa haastattelumetodin toimivan työnjohdollisena välineenä:

One woman worker [Mrs. Black], for example, discovered herself during an interview that her dislike of a certain supervisor was based upon a fancied resemblance to a detested stepfather. Small wonder, that the same supervisor had warned the interviewer that she was “difficult to handle”. But the discovery by the worker that her dislike was wholly irrational eased the situation considerably. This type of case led the interviewing group to study carefully each worker’s *personal situation* and attitude. (Mayo 1949/2000, 69, kurs. alkup.)

Myös Whyte kiinnittää huomiota Mayon edellä esiteltyyn väitteeseen, jonka mukaan puhuminen parantaa valtasuhteisiin liittyviä ongelmia. Whyte on lisäksi tuohtunut siitä tavasta, jolla ”naistyöntekijän” (Whytekään ei yhdistä häntä *Management and the Workerin* Mrs. Blackiin) näkökulma sivuutetaan. Hänen mukaansa Mayon tulkinta on tarkoitushakuinen, sillä saattaa myös olla, että ”työtaakka todella jaettiin epäoikeudenmukaisesti ja ehkäpä työnjohtajalla oli muutama syndrooma itselläänkin” (Whyte 1956/2002, 37). Whyte kritisoi

10 Mrs. Black on Roethlisbergerin ja Dicksonin Hawthornessa haastatellulle työntekijälle keksimä pseudonimi, jota he käyttivät teoksessa *The Management and the Worker* (1939/1961). Haastatteluja ja niissä käytettyjä metodeja analysoin yksityiskohtaisemmin luvussa 6.

kommentillaan sellaisia työpsykologisia argumentteja, joiden mukaan esimerkiksi joidenkin ihmisten luonteenpiirteet tai elämäntilanteet ovat ainoa syy organisaatioissa kohdattuihin ongelmiin työn olosuhteiden sijaan.

Whyten (1956/2002) mukaan ammattiliitot vastustivat Mayon ajatuksia niin paljon, että ne eivät saaneet tehdastyössä konkreettista jalansijaa. Silti niiden ”perusajatus” on läpäissyt koko yhdysvaltalaisen organisaatiokulttuurin: etenkin yrityskulttuuri on niille otollista maaperää ja tämä näkyy myös erilaisen persoonallisuustestien määrän kasvussa (Whyte 1956/2002, 37). Persoonallisuustestit eivät tuohon aikaan olleet vain Yhdysvaltalainen erikoisuus, vaan ne saivat jalansijaa myös Suomessa jo 1940-luvulla. Esimerkiksi Teollisuuden Työnjohto-opiston vararehtori Erkki Mielonen julkaisi oppikirjan *Luonneoppi* vuonna 1948. Teoksessa tarkastellaan sekä ”normaalien” työläisten että ”luonnevikaisten” sijoittamista työelämässä oikealle paikalle luonteenpiirteisiin ja ruumiin muotoon perustuen. Työnjohtokoulutuksen perusteoksessa, *Työn psykologiassa* (1948) Ohto Oksala puolestaan pohti paitsi tayloristista rationalisointia myös ihmisten välisiä suhteita ja psykologista rationalisointia (Kettunen 1997, 92–95). Yhteyksistä ja jatkumoista voi päätellä sen, että taylorismin ohella psykologia tieteellisenä selitysmallina oli länsimaissa melko vakiintunut tapa järjestellä työtä jo 1950-lukuun mennessä.

Ihmissuhdekoulukunnan löydöksiä ”ällistytävät” yhteistyöhön motivoivat efektit antoivat silti työn arkipäiväisissä järjestyksissä odottaa itseään. Niin Suomessa kuin Yhdysvalloissakin lakkoherkkyys oli työnjohto-oppien käyttöönoton jälkeen edelleen suuri ja Mayon visioista huolimatta ero säyseän tiimityöläisen ja kapitalistia vihaavan antagonistisen tehdastyöläisen välillä oli hiuksenhieno ja se ylittyi herkästi. Alan Liun tulkinnan mukaan tämä saattoi johtua siitä, että psykologinen rationalisointi ei kohdannutkaan huippuhetkeen tehdastyöläisissä, vaan keskiluokassa, joka oli tottuneempi ja kiinnostuneempi analysoimaan itseään psykologisin käsittein (Liu 2004 88, 95). Esimerkiksi Hawthornen ”teehuoneen” naiset eivät kokeneet haastattelumetodia luontevaksi ja he suhtautuivat siihen toisinaan jopa pilkallisesti pohtien sitä, mitä laittaisivat haastattelutilanteeseen päälleen, jotta heitä ei tulkittaisi ulkonäkönsä takia vaikkapa masentuneiksi (Gillespie 1991, 86). Naiset siis vieroksivat heidän käytöksensä kääntämistä keskiluokan kielelle silloin, kun kysymys ei ollut konkreettisesta työtehon tutkimisesta, vaan virallisesta tilanteesta, jossa heidän piti puhua itsestään ja perheoloistaan (vrt. Skeggs & Loveday 2012, 476–478). Haastatelluksi joutuminen ilmiselvässä valtatilanteessa on epämiellyttävää kelle tahansa, mutta epäilemättä Hawthornen nuorilla naisilla oli vaikeuksia löytää akateemisten tutkijoiden kanssa edes samaa kieltä.

Myös Whyte ironisoi, että keskiluokka ei lopulta löytänyt kiinnostavaa psykologisen tirkistelyn subjektia itseanalyysiin vastahakoisesti suhtautuvasta työväenluokasta, vaan itsestään. Näin ollen keskiluokan näkökulmasta sen ehdoilla luotu tunteiden manipulointi osoittautui ”kaksiteräiseksi miekaksi”:

While Mayo intended human relations to apply to the workers and managers both, the managers first seized on it as an excellent tool for manipulating the workers into a chronic contentment that would turn them away from the unions. But manipulation is a two-edged weapon; having learned how illogical workers were, managerial pioneers of human relations soon began to ponder the fact that their colleagues weren't so logical either. They needed to belong too – and even more than the worker, for more their life was involved in the organization. *Looking at the neuroses about him, many a progressive young organization man resolved that here, not on the shop floor, was the place that needed human relations most.* (Whyte 1956/2002, 37–38, kurs. MM)

Kuten Whyte kuvaa, ihmissuhdekoulukunnan opit päätyivät mutkien kautta lopulta sinne, missä koettiin olevan kompleksisimmat neuroosit: organisaation ylemmille tasoille. 1940-luvulla esimerkiksi psykologiset testit kehittyivät enemmän kohti luonneanalyysijä ja samalla niistä alkoi muodostua pääomaa, jolla työntekijä saattoi osoittaa olevansa rationaalinen, luotettava ja ennustettava (Illouz 2008, 200–202). Tähän prosessiin Whyte suhtautuu erityisen kriittisesti, kahdesta syystä. Ensinnäkin, psykologiset testit eivät hänen mukaansa ole varteenotettavaa tiedettä (Whyte 1956/2002, 171). Toiseksi, 1940-luvulta eteenpäin psykologisten testien määrällinen kasvu oli huimaa ja niitä tehtiin paitsi rekrytointien yhteydessä myös päätettäessä organisaation sisäisestä työjaosta (Whyte 1956/2002, 172–175). Whyten kritiikin ajankohtana siis tapahtui murros, jonka myötä persoonallisuustestaus muuttui tayloristisen rationalisoinnin työkalusta ”neutraaliksi” henkilöstöhallinnolliseksi työkaluksi, jolla mitattiin paitsi soveltuvuutta myös lojaaliutta ja työpanosta.

Whyten kuuluisa lausahdus, jonka mukaan ”yritysjohto haluaa sielusi” (Whyte 1956/2002, 397), perustuu nimenomaan henkilöstöhallinnon, psykologisen rationalisoinnin ja persoonallisuustestien vaikutusvallan kasvuun. *The Organization Man* ei silti ole vain uuden organisaatiokulttuurin kuvaus, vaan se on pamflettimainen teos, jonka perusargumentti on se, että työntekijän on mahdollista pelata organisaation vaatimaa peliä ja samalla säilyttää oma yksityisyytensä ja itsekunnioituksensa (ks. esim. Whyte 1956/2002, 201). Whyten argumentaatio tulee kuitenkin tulkita suhteessa sen kirjoituskontekstiin. Hänen kuvaamansa opportunistinen peli on esimerkiksi Arlie Russel Hochschildin (1983/2003) tarkastelemaan persoonaa kuluttavaan ”syvään näyttelemiseen” verrattuna kepeää siksi, että se koskee sellaisia keskiluokkaisia koulutettuja miehiä, jotka olivat lähtökohtaisesti 1950-luvulla työmarkkinoilla etuoikeutussa asemassa. Aikakauden kontekstissa pelin pelaajalle on tarjolla useimmiten vakituinen työ, kohtalaiset ansiot ja sopivasti vapaa-aikaa (ks. myös Gregg 2011b, 8). Tämä saattaa olla yksi niistä syistä, miksi Whyten kritiikkiä ei ole juurikaan sovellettu 2000-luvun epävarmojen työmarkkinoiden tarkasteluun saati niiden feministisiin analyyseihin.

Luokittuneesta ja sukupuolittuneesta kontekstistaan huolimatta Whyten teoksen perusargumentissa on sovellusmahdollisuuksia, sillä sen tavoite on opettaa lukijaa hahmottamaan niitä tapoja, jolla organisaatio saa oman etunsa näyttämään yhteiseltä edulta (Whyte 1956/2002, 397). Lisäksi teoksen organisaatioihminen on toimija, aktiivinen subjekti, joka pyrkii maksimoimaan etunsa saaden organisaatiosta irti mahdollisimman paljon antaen sille itsestään mahdollisimman vähän. Hän ei siis ole vain hallinnan kohde, vaan hän pyrkii aktiivisesti mukauttamaan työelämän pelisääntöjä omaan etuunsa paremmin soveltuviksi. Idea konkretisoituu teoksen liitteessä ”How to cheat on personality tests”, jossa Whyte opettaa organisaatioihmiseksi halajavia huijaamaan persoonallisuustesteissä – eli yrityskielellä vastaamaan niissä strategisesti oikein. Tällaisen ”oikean” vastauksen tunnistaa liitteen mukaan lähinnä siitä, että se ei ole väärä (Whyte 1956/2002, 405).

Millainen sitten on väärä vastaus? Whyten mukaan sellainen, joka välittää kuvan työntekijästä tai työnhakijasta esimiehelle esimerkiksi neuroottisena, poliittisena, hyperaktiivisena tai liikaa pohdiskelevana. Huonoja piirteitä työntekijässä ovat myös liika introverttius tai ekstroverttius, sillä vain ”keskitie on paras” (Whyte 1956/2002, 408). Tällaisen keskitien vastauksen päättelymiseen Whyte tarjoaa konkreettisen listan, joka hänen mukaansa kannattaa pitää aina mielessä psykologien ja henkilöstöhallinnon kanssa asioidessa:

1. When asked for word associations or comments about the world, give most conventional, run-of-the-mill, pedestrian answer possible
2. To settle on the most beneficial answer to any question, repeat to yourself
 - a) I loved my father and my mother, but my father a little bit more
 - b) I like things pretty well the way they are
 - c) I never worry much about anything
 - d) I don't care for books or music much
 - e) I love my wife and children
 - f) I don't let them get in the way of company work
 (Whyte 1956/2002, 405)

Whyten konformismia kuvaavan listan kautta voi tulkita myös sitä, miksi 1950-luvulla yhdysvaltalainen populaarikulttuuri sisälsi paljon organisaatioihmisen kaltaisia hahmoja, harmaapukuisia keskitien miehiä. Ikonisin tällaisista kuvauksista lienee Sloan Wilsonin romaani *The Man in the Gray Flannel Suit* (1955), josta tehtiin myös samanniminen menestyselokuva vuonna 1956. Suomeksi nimellä *Harmaapukuinen mies* (1956) ilmestynyt teos kuvaa massakulttuuria, konformismia sekä materialistisen elämän tyhjyyttä muun muassa PR-mies Tom Rathin kriisissä olevan avioliiton kautta. Whyten hahmo tulisi kuitenkin erottaa tällaisista yleisen toivottomuuden ja tyhjyyden kuvauksista, sillä se ei ole ”vain” kirjallinen metafora, vaan figuuri, jonka kautta voi paitsi tulkita työn affektiivista rationalisointia myös etsiä vastarinnan paikkoja suhteessa siihen.

Whyten analyysi onkin astetta radikaalimpi kuin esimerkiksi C. Wright Millsin kuvaus keskiluokan hampaattomuudesta teoksessa *White Collar* (1951/2002). Teoksilla on myös yhtäläisyyksiä, mutta Millsin kuvaama keskiluokka ei omaa työehtojen neuvottelemisen potentiaalia, vaan se on hiljainen, historiaton ja harmaa ryhmä, joka ”myy paitsi aikansa, myös persoonallisuutensa” (Mills 1951/2002, xviii). Millsin kuvauksessa organisaatioihminen on lähinnä sieluton byrokraatti, ”pieni mies”, joka jää affektiivisten ”aitojen” hahmojen, kuten antagonistisen työläisen ja julman kapitalistin väliin. Hän on poliittisesti merkityksetön hahmo, jota pyörittelevät häntä itseään suuremmat voimat:

The big businessman continues his big-business-as-usual through the normal rhythm of slump and war boom; the big labor man, lifting his shaggy eyebrows, holds up the nation until his demands are met; the big farmer cultivates the Senate to see that big farmers get theirs. But not the white-collar man. He is more often pitiful than tragic [...] He is pushed by forces beyond his control, pulled into movements he does not understand; he gets into situations in which his is the most helpless position. The white collar man is the hero as victim, the small creature who is acted upon but does not act, who works along unnoticed in somebody's office or store, never talking loud, never talking back, never taking a stand. (Mills 1951/2002, xii)

Millsin teoksessa kuvattu poliittisesti velto keskiluokka elää omaa elämäänsä populaarikulttuurissa edelleenkin. Vastaavia harmaapukuisia hahmoja, ”lähiön Oidipuksia” (Liu 2004, 83) näkee etenkin silloin kun halutaan kuvata uusliberalismin luomia poliittisia tyhjiöitä ja avokonttoreiden vieraannuttavaa antisosiaalisuutta (vrt. Ahmed 2010, 171). Kuuluisin 2000-luvun avokonttorin vieraantuneisuutta Millsin hengessä kuvaava sarja on sekä Britanniassa (2001–2003) että Yhdysvalloissa (2005–2013) omat versionsa saanut *The Office*. Siinä työntekijät ovat rutiniyötä tekeviä ”pieniä ihmisiä”, joiden työhön kohdistuvalle toivottomuudelle ivailtaan mockumentary-tyyliin (Moran 2005, 42). Keskiluokan vieraantumista käsitelläänkin usein huumorin ja ironian keinoin, kenties siksi, että keskiluokkaisen valkokaulustyön tragediaksi kuvataan usein se, ettei siinä varsinaisesti ole mitään suurta tragediaa – mikäli tiimipalavereja ja sähköpostitulvaa ei halua sellaiseksi määritellä. Selkeälle riistolle onkin vaikeampi nauraa kuin eksyksissä oleville antisankareille, joiden olemus on katsojalle yhtäältä etäinen ja toisaalta tuttu.

Whyten analyysissä keskiluokka on sekä syyllinen omaan tilanteeseensa että sen mahdollinen oikaisija. Hänen mukaansa etenkin keskiluokan ahdinko psykologisen rationalisoinnin keskipisteenä on sen oman filosofian seurausta: ”If he is being hoist, it is by his own philosophy” (Whyte 1956/2002, 38). Tulkinnessa keskiluokka itse haltioitui psykologisista selitysmalleista ja se nosti rationaalisuutta kuvaavaksi hahmoksi hallintohenkilön, ihmissuhdekoulukun-

nan teorioilla valistuneen byrokraatin. Seurauksena tästä prosessista *kaikki* joutuivat osaksi ihmissuhdekoulukunnan psykologisoivaa perintöä, sillä työstä neuvotellaan nimenomaan tämän ryhmän kanssa, ei suoraan johtajien (Whyte 1956/2002, 44). Tämänkaltaisella byrokratian kritiikillä Whyte, Mills ja muut harmaapukuisten miesten kuvaajat herättivät 1950-luvulla Yhdysvallat keskustelemaan konformistisen yrityskulttuurin sivuvaikutuksista, jollaisiksi nimettiin muun muassa luovuuden tukahtuminen, yksilöllisyyden kuihtuminen ja protestanttisen työetiikan kato.

Esimerkiksi Thomas Frankin 1960-luvun mainosmaailmaan keskittyvän tutkimuksen *The Conquest of Cool* (1997) mukaan Whyten teos aiheutti yhdysvaltalaisissa yrityksissä suoranaisen kriisin. Vain muutamia vuosia sen ilmestymisen jälkeen johtajuusoppaat olivat täynnä yksilöllisyyden, eksentrisyyden ja luovuuden juhlistamista (Frank 1997, 21–22). Individualismin kasvu liitetään usein 1960-luvun nuorisokulttuurin myötä tapahtuneeseen ”vapautumiseen”, mutta Frank osoittaa, että tämä ”vapautuminen” tapahtui alusta alkaen vuorovaikutteisessa suhteessa yrityskulttuurin kanssa (Frank 1997, 28–29). Toisin sanoen 1960-luvulla ”vallankumous” tapahtui paitsi musiikissa ja pukeutumisessa myös yrityskulttuurissa osaksi siksi, että ”uuden kulttuurin” tuli olla kaikkea muuta kuin se vanha kulttuuri, joka oli johtanut muun muassa isovelijärjestelmiin ja sieluttomaan byrokratiaan (Frank 1997, 13; Kantola 2014a, 259–262). Keskustelu organisaatioihmisestä on tärkeä suhteuttaa 1960-luvun organisaatioihmisiä vieroksuvaan kontekstiin, sillä se selittää osin sitä, miksi Whyten *kritiikistä* muodostui ajan kuluessa *kuvaus*, joka sittemmin on päättynyt esimerkiksi yliopistojen käyttämään MOT-sanakirjaan merkityksellä ”halventava”.¹¹ Organisaatioihminen muodostui siis kuvaukseksi keskiluokan vieraannuttavasta konformismista, jolloin siitä tuli myös autonomisuuden ja aitouden vastakohta.

Whyten teoksen argumentti on yksilöllisyyttä korostava, sillä se on suunnattu esimerkiksi tiimityöhön pakottavaa yrityskulttuuria vastaan. Whyten usko yksilöön tekee hänen ajattelustaan kollektiiviseen vastarintaan osin vaikeasti sovellettavaa. Silti organisaatioihminen on yrityistyvässä ja psykologisoituvassa työkuulttuurissa vastarinnan potentiaalia omaava figuuri. Sen kriittinen potentiaali piilee sen työhön liittyvässä passiivisuudessa: organisaatioihminen ei ole töissä tohkeissaan eikä hän tee mitään muuta kuin välttämättömän edetäkseen seuraavalle portaalle. Whyten sanoin hän on menestynyt, mutta ei *liian* menestynyt (Whyte 1956/2002, 129–133). Syy tähän ei ole heikko työmoraali, vaan se, että organisaatioihminen toteuttaa itseään muualla kuin töissä.

¹¹ **organization man** s *halv* <ihminen, joka antaa itsensä ja elämänsä palvelemaansa yrityksen haltuun> (suora lainaus MOT-sanakirjasta, haettu 5.11.2014)

Kuten Whyte kuvaa luvussa ”The ‘Well-Rounded’ Man”, tasapainoinen organisaatioihminen ”nautiskelee” – hän viettää esimerkiksi paljon aikaa lasten kanssa, puuhastelee, lukee ja kuuntelee musiikkia (Whyte 1956/2002, 129–133). Organisaatioihmisen tasapainon salaisuus on välineellinen suhde työntekoon:

On the matter of overwork they [organization men] are particularly stern. They want to work hard, but not too hard; the good, equable life is paramount and they see no conflict between enjoying it and getting ahead. The usual top executive, they believe, works much too hard, and there are few subjects upon which they will discourse more emphatically than the folly of elders who have a single-minded devotion to work. Is it, they ask, really necessary any more? *Or, for that matter, moral?* (Whyte 1956/2002, 131, kurs. MM)

Yllä oleva lainaus tuo ilmi organisaatioihmisen figuurin kriittisen potentiaalin. Organisaatioihminen voi olla jostakin näkökulmasta tulkittuna hedonistinen ja opportunistinen konformisti, mutta kenties hänen voi ajatella olevan myös *moraalinen*. Whyten kuvauksessa organisaatioihmisen figuurin kautta nimittäin pohditaan sitä, onko oikein työskennellä enemmän kuin on pakko.

Organisaatioihminen rakentuu eritoten suhteessa johtajaan, joka on ”notwell-rounded”, epätasapainoinen henkilö, jonka toiminta on eksessiivistä ja kuluttavaa (Whyte 1956/2002, 141–150). Toisin kuin ”johtaja”, organisaatioihminen ei hosu, tunkeile tai tyrkytä itseään, vaan hän pysyttelee mieluummin loitommalla (Whyte 1956/2002, 132–133). 2000-luvulla kuitenkin juuri johtajan työtavoista näyttää tulleen kaikille ideaali organisaatioihmisen jäädessä ”tasapainoisine” asenteineen taustalle (vrt. Gregg 2011b, 8–9). Näin on käynyt osin siksi, että Whyten teos sai sekä ihmissuhdekoulukunnan edustajilta että muilta sisäisen motivaation nimeen vannovilta kirjoittajilta tyrmäyksen. Eräs näistä kriittisistä äänistä oli Douglas McGregor, jonka työtä ja motivaatiota käsittelevä teos *The Human Side of Enterprise* julkaistiin vuonna 1960.

Kurista sisäiseen motivaatioon

The average human being learns, under proper conditions, not only accept but to seek responsibility.
Douglas McGregor (1960/2006, 65)

Whyten teos *The Organization Man* vaikutti lopulta lähes kaikkiin yhdysvalloissa sen ilmestymisen jälkeen johtajuudesta kirjoitettuihin teoksiin. Eritoten Manhattanin mainostoimistot ottivat Whyten kritiikin vakavasti pyrkien eri tavoin osoittamaan, että mainosala ei ole kylmien byrokraattien eikä ”harmapukuisten miesten” ala (Frank 1997, 48–50). Vähitellen Manhattanilla alkoi

muodostua työkuultuuri, jossa esimerkiksi boheemien taiteilijoiden työtyylit omaksuttiin tietoisesti osaksi keskiluokkaista toimistokulttuuria, näyttävänä osoituksena ”aitoudesta” ja luovuudesta (Ross 2004b, 138–140). Tehdasrytmin ohella virastoajasta muodostui synonyymi tayloristisille organisaatioille, joiden työntekijöille miellettiin keskeiseksi lähinnä tylsä ja intohimoton arki esikaupungissa (Frank 1997, 11). Organisaatioihmisestä muodostuikin intohimottoman työläisen figuuri, fordistisen työläisen materialistinen sukulainen, joka ei edes vihannut työtään niin paljon kuin fordistinen työläinen, vaan oli täysin välinpitämätön sen suhteen.

Organisaatioihmisen intohimottomuuteen pureutuivat lukuisat kirjoittajat, joista yksi kuuluisimmista on Douglas McGregor (1906–1964). McGregor liitetään tyypillisesti Mayoilta vaikutteet saaneen ihmissuhdekoulukunnan toiseen sukupolveen yhdessä muun muassa George Homansin (1910–1989) sekä William Foote Whyten (1914–2000) kanssa (Seeck 2013, 125–133). Keskityn kuitenkin vain McGregoriin, sillä hänen popularisoituja ajatuksiaan on tunnistettavissa paljonkin suomalaisessa 2000-luvun ”uuden työn” keskusteluissa, joita käsittelem seuraavissa luvuissa. Kuuluisan teoksensa *The Human Side of Enterprise* (1960) McGregor kirjoitti toimiessaan Antioch Collegen johtajana, mutta sitä ennen hän valmistui Harvardin yliopistosta psykologian tohtoriksi ja työskenteli MIT:n työelämän suhteiden laitoksella. McGregorin pääteoksesta on sen ilmestymisen jälkeen otettu lukuisia uusia painoksia, juhlapainoksia ja kommentein varustettuja painoksia, mikä osoittaa osaltaan sen vaikutusvaltaisuutta. Itselläni esimerkiksi on teoksesta käytössä vuonna 2006 tehty painos, jossa on kolme erilaista esipuhetta aiemmista painoksista sekä uusi johdanto ja vielä sen lisäksi teosta kontekstoivat uudet kommentit.

McGregorin näkemys johtajuudesta on monelle pääpiirteissään tuttu, sillä se perustuu Maslow’n tarvehierarkiaan, eli siihen, että ihmisen ”alempien” perustarpeiden täytyttyä hän tarvitsee tyydytystä ”korkeammille” tarpeille.¹² En käy Maslow’n tarvehierarkiaa tässä yhteydessä sen enempiä läpi, vaan tyydyn Raija Julkusta seuraten toteamaan, että se mahdollistaa lähinnä yksinkertaisen yhteiskunta-ajattelun, jossa hierarkkisilla ”tarpeilla” selitetään milloin mitään köyhien itsearvostuksen puutteesta keskiluokan elämishakuisuuteen (Julkunen 2007, 73). McGregorin ajattelussa tarvehierarkia yhdistyy kysymykseen työntekijän motivoinnista ja etenkin hyvästä johtamisesta, sillä sen mukaan hyvä johtaja kykenee motivoimaan työntekijänsä niin, että lakkoilu ja välinpitämättömyys poistuvat kokonaan (ks. myös Rose 1989/1999, 112). Hän nimeää yksioikoiseen käskyttämiseen nojaavat johtajuusmallit käsitteellä ”Teoria X”, joka sisältää kolme virheellistä oletusta työntekijästä. Nämä virheoletukset ovat tiivistettynä ja vapaasti suomennettuna seuraavat:

12 Engl. Maslow’s hierarchy of needs. Ks. Maslow, Abraham: ”A Theory of Human Motivation” (1943).

1. Työntekijä vihaa työtään ja välttelee sitä aina kun mahdollista.
2. Työntekijä pitää pakottaa työhön.
3. Työntekijä ei ole kunnianhimoinen ja työstään hän hakee lähinnä turvallisuutta.

(McGregor 1960/2006, 45–46)

Kuten edellä kuvatuista premisseistä voi päätellä, teoria X kuvataan usein synonyymiksi taylorismille. Toisin sanoen siinä työläinen mielletään lähtökohtaisesti vastahakoiseksi, mutta myös työteliäksi silloin, kun hänen edessään on selkeä palkinto tai rangaistus.

McGregor itse ei viittaa eksplisiittisesti taylorismin olevan yhtä kuin teoria X, mutta hänen teostaan tulkitaan usein kommenttina taylorismiin. Esimerkiksi vuoden 2006 painosta kommentoiva Joel Cutcher-Gershenfeld olettaa McGregorin argumentoivan implisiittisesti Tayloria vastaan, joskin samalla hän myös huomauttaa Taylorin ja McGregorin tuotannon tehostamiseen tähtäävien päämäärien olevan samantapaiset (Cutcher-Gershenfeld 2006, 51). Tällainen tulkinta on mahdollinen, sillä sekä Taylor että McGregor todella vaikuttavat luottavan siihen, että oikealla johtamisella työtä voi aina tehostaa. Taylor toki paheksui työväenluokkaista kulttuuria, jossa pyrittiin työssä ollessa lorvimaan mahdollisimman paljon, mutta hän ei nähnyt sitä työläiselle olemuksellisena toimintana, vaan lorvimisen mahdollisti pikemminkin työn huono järjestely ja kyvytön johtajuus. Vätystely oli siis oire huonosta työnjohdosta, ei työläiseen tai tehdastyöhön sinänsä sisäänrakennettu ominaisuus.

Myös McGregorille passiivisuus on oire, joka kertoo siitä, että työntekijää ei ole osattu motivoida oikein. Toisin kuin Taylor, McGregor ei kuitenkaan näe palkkaa riittäväksi motivaation kehittäjäksi. McGregorille palkka on ”hygieniatekijä”, joka tietyn pisteen jälkeen ei enää lisää motivaatiota saati tuottavuutta (McGregor 1960/2006, 51–55). Palkalla ja sen määrällä on merkitystä McGregorin ajattelussa, mutta sitä enemmän tuottavuutta lisäävät hänen mukaansa organisaatiossa esiintyvät inhimilliset tekijät. Inhimillisten tekijöiden ymmärtäminen taas vaatii ihmisluonnon tulkitsemista uudelleen: ihminen ei ole lähtökohtaisesti passiivinen vätystelijä, vaan itseohjautuva ja myönteisesti työhön suhtautuva. Tällaisen olemuksen kultivoiminen on mahdollista johtajuusteoria Y:n avulla, jossa työ, lepo ja leikki limittyvät toisiinsa siten, että ne ovat kaikki ”yhtä luonnollisia” (McGregor 1960/2006, 65). Teoria Y:ssä on kuusi periaattia, jotka ovat tiivistettynä ja vapaasti suomennettuna seuraavat:

1. Keskierto ihminen ei luontaisesti vihaa työtä, vaan oikeissa olosuhteissa työ voi tuottaa mielihyvää.
2. Ihminen on itseohjautuva suhteessa sellaisiin tavoitteisiin, joihin hän sitoutuu.
3. Egon tyytyväisyys on yksi keskeisistä palkinnoista, joita tavoitteitaan saavuttava ihminen voi saada.
4. Keskierto ihminen oppii, oikeissa olosuhteissa, paitsi hyväksymään myös etsimään vastuullisuutta.

5. Mielikuvitus, nerokkuus ja luovuus koskevat melkein kaikkia, eivät vain kaipaava osaa väestöstä.
6. Teollisessa yhteiskunnassa vain osa ihmisten älykkyyspotentiaalista on käytössä.
(McGregor 1960/2006, 65–66)

McGregorin premisseissä on useita 2000-luvun (tieto)työntekijälle tuttuja teemoja, kuten itsen johtaminen, vastuunotto omasta työstä ja ajatus luovuuden keskeisyydestä mielekkäässä työnteossa. Lisäksi premisseissä oletetaan, että oikeissa olosuhteissa kaikki kykenevät luovuuteen ja itsen johtamiseen. Kolmannessa premississä on kuitenkin kiinnostava psykologisesta viitekehyksestä kumpuava käsite ”egon tyytyväisyys”, jonka kautta McGregorin ja Whyten teosten välille on mahdollista rakentaa dialogi.

Kun Whyte kuvaa organisaatioihmisen ”tasapainoisia” työtapoja, ”egon tyytyväisyys” on nimenomaan se, joka organisaatioihmistä ei motivoi, sillä sellainen ajattelu on omiaan ajamaan työntekijän organisaation syövereihin. Egonsa vuoksi työtä tekee Whyten mukaan vain johtaja: hänelle ego on ”demoni”, joka pakottaa etsimään tyydytystä muiden ihmissuhteiden sijaan työstä (Whyte 1956/2002, 141–148). McGregorin prinssiäpeissä tämä Whyten mukaan ei-niin-tasapainoiselle työntekijälle tyypillinen ominaisuus yhdistyy kuitenkin potentiaalisesti kaikkiin uuden johtajuusteorian Y kautta. *The Human Side of Enterprise* on teos, jossa organisaation huipulla työskentelevien esimerkki valuu malliksi kaikkien työlle ja myös sille, miltä työn tulisi tuntua.

Työn ja affektien yhdistyminen arvon tuotannon prosesseihin mielletään usein ”uudeksi” postfordistiseksi ilmiöksi, jonka kasvoina toimivat ”uudet” intohimoiset yritysjohtajat, kuten Applen menestykseen nostanut Steve Jobs (1955–2011). Taylorin, Mayon, Whyten ja McGregorin ajattelun kautta voi kuitenkin hahmottaa jatkumon, jonka myötä ”vahva yrityskulttuuri” muodostui keskeiseksi jo ennen 1980-lukua. Intohimon ja luovuuden korostaminen toki muodostui eksplisiittiseksi erityisesti 1980-luvulla, sillä silloin ”jokainen” yhdysvaltalainen yritys alkoi korostaa ”vahvan kulttuurin” merkitystä parhaan työtuloksen saavuttamisessa (Ross 2004b, 26). Osasy tähän on se, että 1980-luku toi liukuhihnan ohelle uuden vieraantumisen ja yksinäisyyden symbolin: toimistokopin (cubicle), jossa hyrisee pöytä tietokone (ks. esim. Zuboff 1988/1990; Gregg 2011b, 15–17). Toimistokoppi muistuttaa myös siitä, että suurin osa postfordistisesta ”uudesta” tietoistuneesta työstä on sekin tunti-kausien monotonista toistoa, eikä intohimoisten työntekijöiden välistä uuden luomista. Kuitenkin esimerkiksi johtajuusteorioissa ”uusi työ” kuvataan usein parannuksena ”vanhaan” fordistiseen monotoniseen työhön.

Vastaavaa tietotyöläisen arjen pientä ja suurta epämukavuutta korostaakseen Juha Siltala on valinnut teoksensa *Työelämän huonontumisen lyhyt historia* (2004) kanteen toimistossa pöytäkoneneen äärellä niskojaan hierovan työnteki-

jän. Vaikka kuvasta välittyy ankea ja puuduttava tunnelma, Siltalan analyysi työelämän rasittavuudesta ”nyt” suhteessa ”entiseen” kultakauteen (Siltala 2004, 241–242) ei työn rationalisoinnin jatkumoihin suhteutettuna kestä kaikilta osin historiallista tarkastelua. Työn rationalisoinnin tieteet siirtävät työprosessin määrittelyvallan työntekijältä työnantajalle kontekstista riippumatta ja ennen tällaisen prosessin kohteena olivat lähinnä tehdastyöläiset. Siltalan tulkinta kultakaudesta vahvistaa sitä mielikuvaa, että tehdastyöläisten työn rationalisointi olisi jollakin tavalla hyväksyttävämpi tai ”luonnollisempi” ilmiö kuin keskiluokkaan viime vuosikymmeninä kohdistunut rationalisointi. Lisäksi, kuten Julkunen on huomauttanut, Siltalan konstruoima autonomian kultakausi ei huomioi sitä, että esimerkiksi tehdastyöläisten näkökulmasta työolot ovat itse asiassa parantuneet viimeisten vuosikymmenien aikana (Julkunen 2008, 219). Työn muutokset ovat ambivalentteja prosesseja, joihin positioituminen riippuu sukupuolituneista ja luokituneista positioista.

Joiltakin osin esimerkiksi mayolainen ajattelu saattaa parantaa tehdastyöläisten olosuhteita, sillä Mayo perusti ihmissuhdekoulukunnan teorian työläisen ja työnjohtajan väliselle hierarkialle, mutta tavalla, joka korosti yhteistoiminnan merkitystä ja yksilön tarpeiden huomioon ottamista (Mayo 1949/2000, 64; Zuboff 1990, 264). Kurinpidolliseen rationalisointiin tottuneille työntekijöille, joilla ei aiemmin ollut suoraa vaikutusvaltaa työolosuhteisiinsa, tällainen kehitys oli muutos kohti suurempaa neuvotteluvaltaa. Ihmissuhdekoulukunnan ajattelu on työntekijän näkökulmasta ambivalenttia, sillä ainakin teoriassa se mahdollistaa organisaation, jossa on matala hierarkia ja jossa omalla persoonalla saattaa olla jotakin merkitystä (Illouz 2007, 17–18). Tällaisen organisaation luominen on, kuten Whyte huomauttaa, kuitenkin kaksiteräinen miekka. Koska erilaiset työssä viihtymisen mallit tehdään viime kädessä organisaation edun eli maksimaalisen tuoton näkökulmasta, ”työntekijän ja organisaation välillä säilyy aina konflikti” (Whyte 1956/2002, 397). Arkinen esimerkki tällaisesta ambivalentista konfliktista on työterveyshuolto. Yhtäältä se on etuoikeus, jonka piiriin pääsevät vain harvat ja toisaalta se on työkyvyn ylläpitoon suunniteltu järjestelmä, jonka tarkoitus on pitää työntekijä tuottavana.

Ihmissuhdekoulukuntaan nojautuviin työn tieteisiin, kuten McGregorin teoriaan Y, on sisäänrakennettu oletus, että jok’ikinen vieraantuneisuuden piisara on mahdollista poistaa työstä (Ross 2004b, 24). Tämä selventää sitä, miksi affektit ovat niin keskeisiä työn rationalisoinnissa. Työprosessin suunnittelemisessa ja hyvän työntekijän määrittelemisessä keskeistä ei ole vain tulos, vaan se, miltä työntekijästä itse työsuoritus tuntuu. Lisäksi moni etenkin keskiluokkaisista työntekijöistä vaikuttaa omaksuneen sellaisen ideologian, että (hyvästä) työstä kuuluu pitää (Gregg 2011b, 167). Tällainen käsitys ei ole vain johtajuusteorioissa luotua optimismia, vaan osasy syy sen kehittymiseen on myös toisen maailmansodan jälkeisellä marxilaisella liikehdinnällä. Se idealisoi luovuutta,

autonomiia ja vapautta ratkaisuna työn kärsimyksiin ottamatta huomioon sitä, että sama ratkaisu esitettiin johtajuusteorioissa vastaukseksi työn tuottavuuden ongelmiin. Autonomia ja affekti olivat siis ratkaisu sekä rationalisointia vastustavissa että niitä ajavissa tieteissä. Tarkastelen tätä problematiikkaa seuraavassa luvussa pohtien sitä, millä tavoin näkemys autonomiasta on näiden keskustelujen kohdalla luokittunut ja sukupuolittunut. Sitä ennen palaan kuitenkin vielä lyhyesti Hawthornen tehtaalle.

Hawthornen kokeesta kirjoittaessani olen tuonut esiin tapoja, joilla työläisestä tietämisen tieteet ja työläinen törmäävät toisiinsa. Hawthornessa tällainen törmäys oli eksplisiittinen, sillä työläisiä edustaneista viidestä naisesta kaksi jouduttiin vaihtamaan heidän ollessa liian tuottamattomia tuottavuuden tutkimiseen. Metodologisesti vaihdos on kyseenalainen, sillä heidän tilalleen valitut kaksi naista olivat taloudellisesti vaikeassa tilanteessa ja jäljelle jääneet kolme tunsivat painetta suoritua kokeesta hyvin, jotta heitäkin ei olisi vaihdettu. Silti nämä naiset päätyivät Elton Mayon esimerkkeihin muun muassa osoituksena tiimityön voimasta ja antagonismin patologisuudesta.

Mayon rakentama todellisuus ei myöskään huomionnut Hawthornen kokeiden arkipäivässä ilmenneitä pieniä nyansseja, jotka kenties olisivat kertoneet toisenlaisen tarinan niiden onnistumisesta. Lukuisat kuvaukset Hawthornen tutkimuksesta osoittavat sen, että työläiset tiesivät koko ajan olevansa objekteja, vaikka heille pyrittiin luomaan tunne subjektiudesta. Työläisten oma näkemys välittyi pienissä arkisissa tapahtumissa ja lausahduksissa, ei selkeässä kieltäytymisessä, sillä kokeisiin osallistuminen toi myös etuoikeuksia. Gillespie (1991) raportoi yhden tällaisen sattumuksen. Siinä Mayon assistentti, Emily Osborne, yritti saada tutkimukseen osallistuneita naisia kiinni vuonna 1933, hieman sen jälkeen kun heidän tutkimisensa oli lopetettu. Hän ei onnistunut löytämään muita naisia kuin Mayon tiiminvetäjäksi ristineen tuotteliaan Jennie Schirchion. Schircio suostui etsimään tutkittavia ja järjestämään tapaamisen heidän ja Osbornen sekä haastattelijä Rousseau'n välille. Kirjeensä tutkijoiden kanssa vuosia rinnakkain töitä tehnyt Schirchio kuitenkin allekirjoitti nimensä sijaan sanoilla ”Your Blood Pressure Subject” (Gillespie 1991, 89). Tällaiset pienet hetket ovat niitä, joissa työläisestä tietämisen tieteiden säröttömyys kääntyy niitä vastaan ja käy ilmi, että ”ideaali Schmidt” on työn tieteiden valtasuhteissa luotu konstruktio.

Hawthornen koehenkilöiden ajoittaisen pokkuroinnin huomiotta jättäminen osoittaa myös sen, että Mayo tutkijoineen rakensi todellisuudesta sellaisen, joka sopi heidän omiin teorioihinsa ja toiveisiinsa tuottavuudesta. Mayo pyrki ”objektiivisesti” ratkaisemaan teollisen yhteiskunnan psykopatologioita, mutta tiedon tuottamisen näkökulmasta hän itse asiassa toimi hämmästyttävän samankaltaisesti kuin Taylor teki valitessaan ”Schmidtin” esimerkiksi ”ensiluokan työvoimasta”. Sekä Taylorilla että Mayolla oli visio todellisuudesta ja

todellisuus sovitettiin tuohon visioon tavalla, joka myöhemmin legitimoitui työn rationalisoinnin tieteiden uusissa sovelluksissa.

II

KAPINA LIUKUHIHNOJA VASTAAN

The precariat: is it a social subject, a social stratum, a class, a category, a cohort, a generational concept – who cares!

Milanolaisen prekariaattiliikkeen aktivistin Youtube-haastattelu (Breman 2013, 134)

Henry Fordin liukuhihna ja Frederick Taylorin tieteellinen liikkeenhoito aloitivat 1900-luvun alussa Yhdysvalloissa työläisestä tietämisen tieteet, joiden keskiössä oli työläisen affektit ja niiden rationalisointi. Rationalisoinnin aatteen levitessä levisi kuitenkin myös sen vastustus, joka oli voimakasta sekä työväenliikkeessä että teoreettisesti orientoituneissa marxilaisissa liikkeissä, joissa työläisiä kehoitettiin kieltäytymään vieraannuttavasta liukuhihnatyöstä. Tässä luvussa tarkastelen sitä, millä tavoin fordistista rationalisointia vastustavat työläisestä tietämisen tieteet, kuten 1960-luvun italialainen operaismo ja sen 2000-luvun päivitys prekariaattiliike, tulkitsevat teollisen yhteiskunnan affekteja ja niihin liittyvää radikaalia potentiaalisuutta. Kiinnitän erityisesti huomiota teorioiden luokittuneisiin kehyksiin sekä niiden puitteissa aina uudelleen määrittyvään fordistisen työläisen figuuriin, joka on yhtäältä voimakas ja toisaalta tyhjä kategoria ja johon suhteessa muun muassa uusi prekaari työläinen rakentuu.

Prekariaatin teoria työn tieteenä

Käsite prekariaatti juontuu latinankielisestä sanasta *precarius*, joka viittaa armoilla olemiseen ja rukoilemiseen. Englanninkielisenä termi esiintyy usein muodossa *precarious* ja tällöin se on epävarmuuteen ja riippuvuuteen viittaava käsite, alkujaan lakitermi, jonka mukaan maan vuokrasopimus on jonkun toi-

sen taskussa.¹ Prekariaattiliike taas on nimitys löyhälle ryhmittymälle, jonka tarkoitus on ajaa ”1000 euron sukupolven”, eli epävarmuudessa elävien (koulutettujen) työtä tekevien köyhien ja muiden epätyypillisissä työsuhteissa olevien asiaa (Korhonen, Peltokoski & Saukkonen 2009, 11). Prekariaattiliikkeen argumentaatio nojaa useimmiten käsitteisiin fordismi ja postfordismi, joista edellinen viittaa ”menneeseen” palkkatyön yhteiskuntaan ja jälkimmäinen projektimaisten työn ympärille muodostuneeseen ”uuteen” yhteiskuntajärjestykseen. Suomessa epävarmuuden kokemuksen symboliksi on muodostunut koulutettu keskiluokka, joka on myös toiminut prekariaattiliikkeen kärjessä (Julkunen 2010b, 103). Suomalainen prekariaattiliike ei omien sanojensa mukaan aja vain koulutetun keskiluokan asiaa, vaan liikkeen aktiivit korostavat kirjoituksissaan edustavansa koko palkkatyöyhteiskunnan kelkasta pudonnutta ”miljoonan marginaalia” (ks. esim. Koivulaakso & al. 2010, 10). Prekaarilla keskustelulla on kuitenkin oma sukupuolittunut ja luokitunut teoreettinen historiansa, jota jäljitän seuraavaksi.

Suomessa käydyin prekariaattikeskustelun juuret johtavat italialaiseen 1960- ja 70-lukujen marxilaiseen suuntaukseen, joka tunnetaan italiassa nimellä *operaismo* (engl. *workerism*). Operaismo, josta käytetään myös nimeä *autonominen marxismi* (engl. *autonomist marxism*), on työväenluokan autonomiaan tähtäävä teoreettis-poliittinen liike, jonka nykyteoretisointeihin viitataan toisinaan myös käsitteellä post-operaismo. Käytän selkeyden vuoksi käsitettä operaismo tai viittaan operaismo-vaikutteisiin, sillä monet liikkeessä 1960-luvulla toimineet filosofit osallistuvat edelleen operaismon teoreettisiin keskusteluihin. Lisäksi haluan korostaa jatkumoa operaismon ja post-operaismon teoreettisen kehyksen välillä. Teoriat prekariaatista yhdistetään yleensä post-operaismon viitekehykseen, sillä prekariaatin käsite lanseerattiin Milanossa vappuna 2001. Operaismon kaltainen marxilainen liike on prekariaattiliikkeen tapaiselle poliittis-teoreettiselle aktivismille luonteva alusta, sillä operaismon lähtökohtiin kuuluu myös prekariaattiliikkeessä korostuva ”teorian ja käytännön” vuoropuhelu (ks. esim. Hardt 1996, 1). Operaismo tarjoaa etenkin sellaisen teoreettisen viitekehyksen, jonka kautta uusia autonomisia todellisuuksia ja uusia mahdollisia maailmoja voi hahmotella.

Operaismon ja sen jälkeisen teoreettisen suuntauksen vaikutusvaltaisimmiksi ajattelijoiksi mainitaan useimmiten filosofit Paolo Virno, Michael Hardt, Giorgio Agamben, Antonio Negri ja Maurizio Lazzarato. Paolo Virno ja Michael Hardt ovat myös toimittaneet teoksen *Radical Thought in Italy: A Potential Politics* (1996). Teoksessa käydään läpi operaismon italialainen poliittinen historia sekä suuntauksessa käytetyt keskeiset teoreettiset käsitteet, kuten esimerkiksi immateriaalinen työ ja työstä kieltäytyminen. Prekariaattiliike

¹ Prekariaatin käsitteen etymologiasta ks. esim. Korhonen & al. 2009, 13; Berlant 2011b, 192, 293n7; Jokinen 2013, 10.

on saanut italialaisen marxilaisen filosofian uuteen nosteeseen ja Suomessakin italialaiset filosofit ovat 2000-luvulla inspiroineet muun muassa työn- ja kulttuurintutkijoita. Operaismon teoreetikkojen teoksia on myös suomennettu tiuhaan. 2000-luvulla on suomennettu esimerkiksi Hardtin ja Negrin *Empire* (2000) otsikolla *Imperiumi* (2005), Virnon *Grammatica della Moltitudine: Per una Analisi delle Forme di Vita Contemporanee* (2003) otsikolla *Väen kielioppi* (2006) sekä Pariisissa nyttemmin asuvan ja ranskaksi kirjoittavan Lazzaraton teos *Les Révolutions du Capitalisme* (2004) otsikolla *Kapitalismin vallankumoukset* (2006). Edellä mainittujen kirjoittajien lisäksi operaismo-suuntaukseen lukeutuvista ajattelijoista on toimittaen suomennettu myös kokoelma Franco ”Bifo” Berardin tekstejä otsikolla *Tietotyö ja prekaari mielentila* (2006) sekä Cristian Marazzin teos *Capitale & Linguaggio: Dalla New Economy All'economia di Guerra* (2002) otsikolla *Pääoma ja kieli* (2006).

Suomalaisesta prekariaattikeskustelusta kirjoittaessani viitataan tiettyihin, italialaisesta traditiosta vaikutteensa saaneisiin, teoksiin. Nämä eivät ole kattava esimerkki kaikesta työelämän haurastumisesta käydystä keskustelusta, mutta ne osoittavat sen, millä tavoin italialaista teoriaa ja sen näkemystä työn affektiivisuudesta on hyödynnetty Suomessa.² Valitsemiani suomalaisen prekariaattiliikkeen teoreetikkoja yhdistää myös se, että he jakavat operaismon keskeisen ajatuksen, jossa *työllä vapautumisen* sijaan ihmisten tulisi etsiä *vapautusta työstä* esimerkiksi perustulon muodossa. Näillä perusteilla olen valinnut tässä luvussa tarkasteltavakseni viisi teosta. Ensimmäinen näistä on Mikko Jakosen, Jukka Peltokosken ja Akseli Virtasen toimittama *Uuden työn sanakirja* (2006). Se sisältää yli 50 artikkelia ja lukuisia teemoja, mutta tässä yhteydessä keskityn Jussi Vähämäen artikkeliin ”General Intellect”, Jukka Peltokosken artikkeliin ”Postfordismi” sekä Anna-Reetta Korhosen, Jukka Peltokosken ja Miika Saukkosen artikkeliin ”Prekariaatti”. Toinen tarkastelemani teos on edellä mainitun kolmikön pamfletti *Paskaduunista barrikadille* (2009). Kolmas teos on myös pamfletti, *Radikaaleinta on Arki* (2010), jossa kirjoittajina ovat Peltokosken ja Saukkosen lisäksi Dan Koivulaakso, Anna Kontula ja Tero Toivanen. Pamfletiksi lasken myös neljännen teoksen, *Vasemmisto etsii työtä* (2008), jonka kirjoittaja on kollektiivi General Intellect [GI].³ Pamflettimaiseksi tutkimukseksi puolestaan määrittelen Jussi Vähämäen teoksen *Itsen alistus* (2008), joka on viides analysoimani teos.

2 Rajaukseni ulkopuolelle jää muun muassa 21.11.2012 lopetettu verkkolehti *megafoni.org*, jossa on käyty paitsi vilkasta teoreettista keskustelua prekariaatista ja yhteiskunnan luokkaristitiedoista, myös käännetty paljon italialaista ja ranskalaista filosofiaa. Monet *Megafonin* aktiivisimmista kirjoittajista ovat kuitenkin rajauksessani edustettuina ja osa *Megafonin* argumenteista toistuu tarkastelemissani teoksissa.

3 General Intellect on Marxin käyttämä käsite teoksesta *Grundrisse* eli *Vuosien 1857–1858 taloudelliset käsikirjoitukset*. Näissä *Pääomaa* valmistelleissa kirjoituksissa Marx esittää, että abstrakti tieto tulee muuttumaan tärkeimmäksi tuotantovoimaksi ja näin ollen se tulee syrjäyttämään monotonisesti toistuvat työsuoritukset (Vähämäki 2006, 13; GI 2008, 33).

Paitsi Suomessa, myös kansainvälisesti keskustelu prekariaatista ja sen käsitteistöstä on poikkinut runsaasti artikkeleja, teemanumeroita ja teoksia. Etenkin Maurizio Lazzaraton (1996) käsite ”immateriaalinen työ” sekä Michael Hardtin (1999) käsite ”affektiivinen työ” ovat puhutelleet lukuisia jälkifordistisen työn tutkijoita. Nämä käsitteet, kuten myös käsitteet prekariaatti ja postfordismi, ovat kuitenkin saaneet osakseen myös painavaa kritiikkiä. Esitelen kritiikeistä affektiivisen rationalisoinnin ja sen historiallisten jatkumoiden tarkastelun näkökulmasta kolme keskeisintä.

Prekariaattikeskustelujen kritiikeistä ensimmäinen koskee niiden historiatomuutta. Tällaisen kritiikin esittävät Brett Neilson ja Ned Rossiter artikkelissaan ”Precarity as a Political Concept, or, Fordism as Exception” (2008). Artikkelissaan he korostavat, että toisin kuin prekariaattiliikkeissä usein oletetaan, fordismi, keynesiläisyys ja täystyöllisyyden ihanne eivät ole olleet kapitalismin historiassa ”normi”, vaan ne ovat ajallisia ja paikallisia poikkeuksia, joihin vain harvat ovat päässeet globaalisti osallisiksi (Neilson & Rossiter 2008, 54; ks. myös Ross 2009, 8). Luentani fordismista ja prekaareista liikkeistä tukee tämän kaltaista kritiikkiä: jälkiteollinen tai jälkifordistinen ”epävarma” yhteiskunta kuvataan usein itsestään selvästi toiseksi ”pitkien työsuhteiden” fordismille, vaikka fordismi ei ole koskaan ollut järjestelmä, jonka tavoite olisi ollut jakaa vaurautta tai vakautta työväestölle. Sen sijaan fordismi osasi hyödyntää nimenomaan prekaarien työläisten potentiaalia liittämällä tarkoin valikoidut työläiset liukuhinnan avulla osaksi arvon muodostamisen prosessia. Vakautta työsuhteisiin on tuonut vahva ammattiyhdistysliike, jonka asema on osaltaan sidoksissa fordismiin ja sen taloudelliseen merkitykseen yhteiskunnassa, ei fordistinen järjestelmä sinänsä.

Luennassani liitän keskustelun fordismista ja postfordismista sekä hyvin konkreettisiin yhteiskunnallisiin konteksteihin että abstraktimpiin tunnerakenteisiin. Analysoidessani prekariaattiliikkeen affektikäsityksiä huomioin etenkin Rosalind Gillin ja Andy Prattin artikkelissaan ”In the Social Factory?: Immateral Labour, Precariousness and Cultural Work” (2008) esittämän kritiikin, jonka mukaan prekariaattikeskusteluissa joihinkin affekteihin ladataan erityisen paljon toiveita ja potentiaalia. Tällaisia affekteja ovat esimerkiksi antagonismi ja rakkaus, joiden tulkitaan itsessään sisältävän ”transgressivisia” merkityksiä (Gill & Pratt 2008, 16). Aineistoni perustella tällaiset rakenteet ylittävät merkitykset toistuvat silloin, kun etsitään visioita ja vaihtoehtoja olemassaololle kapitalistisen järjestyksen ulkopuolella. Tällaisten poliittisten visioiden ongelma on kuitenkin se, että ne rakentuvat, Berlantia (1999) lainatakseni, oletukseen ”todellisesta tunteesta” (true feeling). Rakenteiden ylittämiseen tähtäävä tunnepuhe saattaa, kuten Berlant huomauttaa, perustua reflektioimattomaan affektiivisuuteen, jossa ”superpoliittinen” tunne esimerkiksi jostakin vääryydestä muodostaa universaalien ideologioiden ja rakenteiden yläpuolisen rakenteen

(Berlant 1999, 57–58; Berlant 2011b, 224). Prekariaattiin viitataan toisinaan jopa ”affektiivisena luokkana”, joka rakentuu epävarmuuden kokemukselle, joten sen kohdalla teoreettinen kysymys affektin, kokemuksen, rakenteiden ja kontekstien välisestä suhteesta on tärkeä.

Kolmas aineistojeni näkökulmasta oleellinen prekaarin keskustelun kritiikki paikantuu kysymykseen epävarmuudesta ja kokemuksesta. Suomessa prekariaattikeskustelu on herättänyt jonkin verran vastakkainasettelua eri metodein työelämää tarkastelevien välillä. Esimerkiksi Pasi Pyöriän ja Satu Ojalan artikkelissa ”Työn prekariisaatio ja kasautuva epävarmuus” (2012) todetaan, että toisin kuin koulutettujen nuorten johtamasta prekaarista keskustelusta voisi päätellä, prekaarius ei tilastojen varassa kasaudu 2000-luvulla(kaan) koulutetulle keskiluokalle. Pyöriän ja Ojalan aineistona toimivat vuoden 1984 ja 2008 työolotutkimukset, jotka heidän mukaansa osoittavat, että työelämän rakenteet ja epävarmuuden kasautuminen noudattelevat tuttuja, sukupuolittuneita ja luokittuneita jatkumoa: taantumassakin se, että on korkeakoulutettu mies, on lähtökohtaisesti etu (Pyöriä & Ojala 2012, 174; ks. myös Melin 2009, 70). Suomalaista prekariaattikeskustelua seuraavalle tällainen tilannekuva ei kuitenkaan välity, vaan sen mukaan yhteiskunta on kaikille, myös korkeasti koulutetuille, 2000-luvulla epävarma. Esimerkiksi *Helsingin Sanomien* ”Luokkakuvia”-juttusarjan (4.12.2011–22.1.2012) avausosassa Suomeen viitataan ”sattumanvaraisuusyhteiskuntana”, ”jossa kuka tahansa voi luiskahtaa kuiluun” (HS 4.12.2011).⁴ Tällainen yleistävä argumentointi on omiaan lisäämään epävarmuutta, ei analysoimaan tai kontekstoimaan sitä.

Tutkimuksessani tarkastelen prekaaria kokemusta sekä rakenteellisena että kokemuksellisena ilmiönä. Tällaisesta positiosta tärkeäksi muodostuvat sekä Pyöriän ja Ojalan huomiot että esimerkiksi Eeva Jokisen (2013) näkemys, jonka mukaan työelämää koskevaa tietoa tulee voida tuottaa myös kokemuksellisesta näkökulmasta. Siten teoreettisia ja empiirisiä tutkimusaineistoja ei voi lähtökohtaisesti asettaa vastakkain (Jokinen 2013, 6n1). Purankin analyysissäni tällaista vastakkainasettelua pohtien sitä, missä on ”vika” kun ”työelämää koskevat käsityksemme ja työelämän muutosta koskeva tieto ovat etäännyneet toisistaan” (Julkunen 2010b, 103). Prekariaatin teoriaa voikin lähestyä kriittisesti työn tieteenä, jonka käsitykset kokemuksellisuudesta ovat sekä tulkintaa että tulkinnan tarpeessa (vrt. Liljeström 2004, 149). Tällöin teoriassa ei sinänsä ole ”vikaa”, vaan sen tavat tuottaa tietoa ovat sijoittuneita tiettyihin erityisiin tarinallisuuksiin, dualismeihin, utopioihin ja dystopioihin työstä ja työläisestä (vrt. Haraway 1991; 1997). Näiden tarinallisuuksien ja niiden historiallisten kerrostumien tunnistaminen on tärkeää, sillä teorioiden, myös prekariaatin

4 *Helsingin Sanomien* seitsenosainen juttusarja korostaa keskiluokan ja työväestön kokemuksellista yhtenäisyyttä rakentaen samalla niiden välistä kulttuurista eroa esimerkiksi elämäntyylien kautta. Siten siinä voi tulkita olevan kyse myös uusista luokan järjestämisen tavoista. (Kähkönen, Mannevuori & Pajala 2013.)

teorian, luokittuneisuuden ja sukupuolittuneisuuden tunnistaminen avaa mahdollisuuksia niiden soveltamiseen esimerkiksi feministinen näkökulma huomioiden.

Prekariaatin teorian tarkastelu työn tieteenä merkitsee sitä, että myös sen juuria, operaismoa, lähestytään analyttisesti. Tällöin ei voi olettaa, että operaismo on radikaali teoria työstä, vaan operaismon historiaa tulee tulkita siten, että sen kautta voi hahmottaa miten siitä *tulee* radikaali työn tiede. Seuraan tällaisessa operaismon käsitteellistämässä etenkin Steve Wrightin teosta *Storming Heaven: Class Composition and Struggle in Italian Autonomist Marxism* (2002). Teoksessa Wright esittää operaismon olevan ensisijaisesti akateeminen teoria, jonka ”radikaalius” rakentuu sen vastakkaisuudessa ”porvarillista” akateemista sosiologiaa vastaan eli tavassa ottaa argumentaation pohjaksi työläisen kokemus (Wright 2002, 21). Tähän vaikuttaa operaismon syntykonteksti, joka ei ole Italia toisin kuin yleensä oletetaan, vaan Yhdysvallat, jossa kansalaisoikeusliikkeet ja feministiset liikkeet nostivat kokemuksen keskeiseksi osaksi marxilaista teoreettista viitekehystä. Tämä historiallis-teoreettinen tausta auttaa hahmottamaan ensinnäkin sitä, miksi prekariaatin teoriassa kokemuksen ja affektin käsitteet saavat niin keskeisen merkityksen. Toiseksi se avaa mahdollisuuden tulkita sitä, kenen ehdoilla operaismon ja prekariaatin teorit ovat rakentuneet.

Antagonistinen tehdastyöläinen: *The American Worker* (1947)

Operaismon teoria nojaa Marxilta periytyvään ajatukseen, jossa työläinen on aktiivinen subjekti ja työläisten yhdistyessä he voivat luoda vastavoiman kapitalismille. Toisin kuin klassinen taloustiede, operaismo näkee kapitalismin monoliittisen sijaan reaktiivisena rakenteena, jossa työläisellä on potentiaalista valtaa sekä järjestelmän muuttamiseen että sen kumoamiseen. Teoksen *Radical Thought in Italy: A Potential Politics* (1996) esipuheessa Michael Hardt kuvaa tällaisen kapitalismin vastustamisen prosessin olleen Italiassa erityisen voimakas, sillä työläisten, marxilaisten teoretikkojen ja opiskelijoiden yhteistyö nosti miltei vuosikymmeneksi politiikan keskiöön työläisen poliittisen potentiaalin, jonka muodostaa ”työstä kieltäytyminen”⁵ (Hardt 1996, 2). Työstä kieltäytyminen oli italialaisen militantin työväenliikkeen slogan erityisesti 1960-luvun kuuhunnan aikaan, mutta 1970-luvulla se levisi myös muihin kapitalismikriittisiin liikkeisiin. Työstä kieltäytyminen on ennen kaikkea vastaisku niihin sosialistisiin traditioihin, jotka idealisoivat työtä. Siksi operaismon slogan ei ole ”työn

5 Engl. *refusal of work*, ital. *rifiuto di lavoro*.

vapauttaminen” (*liberation of work*), vaan ”työstä vapautuminen” (*liberation from work*) (Virno & Hardt 1996, 262; ks. myös Berardi 2009, 59). Työstä kieltäytyminen erottaakin italialaisen marxismin monista muista marxilaisista liikkeistä. Italialaisen marxilaisen liikkeen puitteissa radikaaliksi ei määrity esimerkiksi konsensushakuinen ammattiyhdistysliike, vaan sellainen työläisten liikehdintä, jonka tavoitteena on horjuttaa kapitalismia palkkatyöstä kieltäytymällä.

Työstä kieltäytymisen klassikkoteksti on Mario Trontin ”The Strategy of the Refusal” (1965). Trontin argumentin keskiössä on yhteiskunnan teollistuminen, tehtaat ja klassinen dualistinen malli, jossa toisella puolella on omistava luokka ja toisella puolella työläiset aseenaan muun muassa lakkoilu. Mikäli Trontin tekstiä lukee historiattomasti oppaana lakkoiluun ja kieltäytymiseen, sen dualistinen viesti on vetoava: on olemassa kaksi intressiryhmää, kapitalistit ja työläiset, joiden edut ovat vastakkaiset. Historiallistaen ja kontekstoiden argumentti on kuitenkin ongelmallisempi. Tronti ohittaa Euroopassa jo 1930-luvulla ja Yhdysvalloissa 1950-luvulla käydyn keskustelun valkokaulustyöläisten vieraantumisesta ja keskiluokan nousun merkityksestä marxilaisen dualistisen rakenteen purkautumisessa (Kracauer 1930/1998; Mills 1951/2002). Siten Tronti ylläpitää argumentaatioissaan asetelmaa, joka kuvaa esimerkiksi konfliktia jollakin tietyllä tehtaalla, mutta ei työn ja kapitalismin järjestyksiä laajemmin 1960-luvun Euroopassa tai Yhdysvalloissa.

Toisaalta Trontin tavoitteena on pikemminkin marxilaisen käsitteistön (uudelleen) määrittely ja marxilaiseen debattiin osallistuminen kuin palkkatyön merkityksien yhteiskunnallinen empiirinen analyysi. Tekstissään Tronti ottaa kantaa muun muassa työn tieteiden, kuten taylorismin, haltuunottoon kampailussa kapitalismia vastaan siten, että myös teoreettisesti orientoituneet marxilaiset osallistuvat käsitteiden määrittelyyn yhdessä työväestön kanssa:

Today’s most “organic” intellectual is the one who studies the working class – the one who puts into practice the most diabolical bourgeois science that has ever existed – industrial sociology, the study of the movements of workers on behalf of the capitalist. Here too the whole problem needs rejecting en bloc. We are not speaking of a culture that is “on the side of the working class”, nor of intellectuals under a working class aspect – but no culture and no intellectuals (apart from those serving capital). [...] A critique of culture means to refuse to be intellectuals. (Tronti 1965)⁶

Trontille vallankumouksellisuus yhdistyy haluun vastustaa kapitalismia, jolloin tuo halu ei ole sidottu johonkin yhteen position, vaan se on kollektiivinen

6 <http://libcom.org/library/strategy-refusal-mario-tronti>. Teksti on kirjoitettu alun perin vuonna 1965 ja se julkaistiin teoksessa *Operai e Capitale* (engl. *Workers and Capital*) (1966). Operaation teoreetikot viittaavat usein artikkelin vuonna 1980 julkaistuu versioon, joka on julkaistu *Semiotext(e)*-lehden erikoisnumerossa ”Autonomia: Post-political Politics”. *Semiotext(e)* 3, no. 3 (1980), 28–34.

resurssi, joka syntyy kieltäytymisen kautta. Siten työväenluokka voi olla ”kuka tahansa – myös me – jotka otamme lähtökohdaksemme työväenluokan näkökulman” (Tronti 1965). Työväenluokan ja akateemisen marxismin yhdistyminen on yksi keskeisimmistä teemoista myös Trontin ja Antonio Negrin toimitamissa joulunaleissa *Quaderni Rossi* (*Red Notebooks*, 1961–65) sekä *Classe Operaia* (*Working Class*, 1963–66). Joulunaleissa italialaiset filosofit hahmottelivat uudenlaisia työväentutkimuksen suuntauksia, joissa keskeiseksi teoreettiseksi lähtökohdaksi otettiin työläisen oma kokemus. Nämä kysymykset liitetään usein eksplisiittisesti italialaiseen traditioon, mutta italialainen marxismi otti vaikutteita sekä ranskalaisesta vuosina 1948–1965 toimineesta ryhmittymästä ”Socialisme ou Barbarie” (”Socialism or Barbarism”) sekä sen yhdysvaltalaisesta esikuvasta, trotskilaisesta liikkeestä 1940-luvulla irtautuneesta, marxilaisesta ryhmittymästä nimeltä Johnson-Forest Tendency.

Johnson-Forest Tendency on ukrainalaisen emigrantin Raya Dunayevskayan (Forest) ja Trinidadista Britannian kautta Yhdysvaltoihin päätyneen aktivistin C. L. R. Jamesin (Johnson) perustama radikaali marxilainen suuntaus. Sen muita tunnettuja jäseniä ovat muun muassa Grace Lee (Boggs) sekä Martin Glaberman. Johnson-Forest Tendency oli pieni, mutta tiivis ja vaikutusvaltainen ryhmittymä, jonka jäseniä yhdistivät pettymys ammattiliittoihin sekä marxilaisten ryhmien sisäisiin riitoihin. Lisäksi ryhmän jäseniä yhdisti halu liittää marxilainen ajattelu kiinteämmin kansalaisyhteiskuntaan, kuten feminismiin ja panafrikanismiin. Paul Buhlen mukaan ryhmittymän jäsenillä oli lähes ”messiaaninen usko” sekä takapajuiseksi määritellyn tehdastyöläisen vallankumoukselliseen potentiaaliin että mahdollisuuksiin ylittää työläisen ja koulutetun marxilaisen teoreetikon välinen raja (Buhle 1987/2013, 202–203). Johnson-Forest Tendency etsikin aktiivisesti uusia työväentutkimuksen metodeja ja he käyttivät ennakkoluulottomasti esimerkiksi etnografiaa ja dokumentoituja keskusteluja (Lahikainen 2009). Uusien metodien taustalla oli pyrkimys etsiä työläisen äänelle väylä, jonka kautta muut työläiset voisivat sitten liittyä yhteiseen kapitalismin vastaiseen rintamaan.

Marxilaiselle liikkeelle tyypilliseen tapaan Johnson-Forest Tendency julkaisi lukuisia pamfletteja, joista tunnetuimpia ovat *The American Worker* (1947), *Punching Out* (1952) ja *Union Committeemen and Wildcat Strikes* (1955). Pamfleteille, etenkin teokselle *The American Worker*, on ominaista uusien metodien etsimisen ohella myös uudenlainen ilmaisu, jossa tietoisesti sekoitetaan työläisen arkipäivän todellisuutta kaunokirjallisiin elementteihin (Buhle 1988, 90). Tämänlaiset työläisen kokemuksen paljastamiseen tähtäävät pyrkimykset herättivät sekä ranskalaisissa että myöhemmin italialaisissa ryhmittymissä kiinnostusta, sillä myös heidän intressissään oli ”todellisen” työläisen äänen esiin tuominen. Operaismo-aktiivit käänsivät pamfletteja italiaksi, joskin erityisen onnistuneena operaismo-aktiivi ja kääntäjä Danilo Montaldi piti pamflettia *The*

American Worker, joka hänen mukaansa toi ”syvällisesti” ja ”voimallisesti” esiin sekä työläisten alistamisen tehtaassa että heidän solidaarisuutensa ja joukko-voimansa mahdollisuudet (Wright 2002, 23–24). Tarkastelen seuraavaksi yksityiskohtaisemmin *The American Worker* -pamflettia analysoiden sen ilmaisua ja metodologiaa suhteessa operaation ajatteluun.

The American Worker on kaksiosainen pamfletti, jonka ensimmäisessä osassa ”Life in the Factory” äänen saa hieman alle 30-vuotias autotyöläinen Phil Singer, joka kertoo työläisen kokemuksista ”eräässä” autotehtaassa salanimellä Paul Romano.⁷ Romanon kuvauksen keskiössä on työläisen vieraantuneisuus ja ammattiyhdistysten edesauttama poliittinen apatia, jota reunustaa tehtaan melu, lika ja loputtomalta vaikuttava tuotanto. Teoksen toinen osa ”The Reconstruction of Society” puolestaan koostuu salanimellä Ria Stone kirjoittaneen feministin ja aktivistin Grace Lee Boggsin analyysistä, jonka tavoitteena on tuoda ensimmäisen osan työläisen kokemus yhteen toisen osan marxilaisen teorian kanssa. Ria Stonen mukaan Romanon kokemus vieraantumuksesta osoittaa toteen Marxin teesit tehdastyöstä vankilana, jossa työläisen vapaus on kadonnut sarjatuotannon jyskeeseen ja porvarilliseen unelmaan täystyöllisyydestä. Stone viittaa argumentoidessaan myös Elton Mayoön pitäen tärkeinä Mayo löydöksiä työläisten toiminnasta ryhmänä, joskin Stone käyttää Mayo ajattelua pohjana työläisten ”uusille sosiaalisille siteille” eikä tuotannon tehostamiselle (Stone 1947). Yhteys osoittaa, että mayolainen tapa ymmärtää teollisuustyötä ”inhimillisten tekijöiden” näkökulmasta on keskeistä myös Johnson-Forest Tendencyn ajattelussa.

The American Worker -pamfletissa Paul Romanon päiväkirjamainen ääni lähentelee silkan tehdastyön kuvaamisen sijaan yhteiskunnallista analyysiä. Paitsi vieraantumuksesta tehtaalla, Romano kirjoittaa myös työläisten tavoista rentoutua raskaan työn jälkeen eksessiivisellä alkoholikäytöllä sekä konflikteista parisuhteessa, joissa vaimot eivät ymmärrä tehdastyön raskautta ja sen tuomaa kovuutta miesten luonteeseen (Romano 1947, 8–10). Toisin sanoen Romanon mukaan tehdastyö on myös syy siihen, miksi perheenjäsenet vieraantuvat toisistaan eivätkä kykene lempeään kommunikaatioon. Pamfletin ilmaisu on muutenkin erittäin affektiivista ja siinä käytetään paljon kärsimystä kuvaavaa sanastoa: tehdasta nimitetään työläisten äänellä muun muassa vankilaksi ja rotankoloksi ja tehdastyön kirjoitetaan olevan silkkaa orjuutta (ks. esim. Romano 1947, 3–4). Kokemuksille ja affekteille annetaan pamfletissa runsaasti tilaa, mutta niitä ei kontekstoida, vaan ne asetellaan toisinaan Romanon, toisinaan työläisen x sanoiksi. *The American Worker* muodostaakin jonkinlaisen ”yleisen” työläisen kokemuksen, jonka universaaliutta korostetaan myös esipuheessa:

⁷ Asad Haiderin ja Salar Mohandesin (2013) mukaan Singer työskenteli General Motorsin tehtaalla New Jerseyssä. Pamfletista tämä ei kuitenkaan käy ilmi, vaan sen mukaan Paul Romano on nuori työntekijä ”eräällä” General Motorsin autotehtaasta.

This pamphlet is directed to the rank and file worker and its intention is to express those innermost thoughts which the worker rarely talks about even to his fellow-workers. [...] The rough draft of this pamphlet was given to the workers across the country. Their reaction was one. They were surprised and gratified to see in print the experiences and thoughts which they have rarely put into words. Workers arrive home from the factory too exhausted to read more than the daily comics. Yet most of the workers who read the pamphlet stayed up well into the night to finish the reading once they have started. (Romano 1947, 1)

Yllä oleva katkelma osoittaa, kuinka Romanon mukaan *The American Worker* tarjoaa työläiselle vihdoinkin tilan käsitellä niitä kokemuksia, joita yleensä kuukaan ei halua kuulla. Pamfletti on siten mahdollista lukea osaksi sellaista työläistutkimuksen traditiota, jossa luokka määritellään elettyinä kokemuksena, ei ainoastaan osana ”porvarillisen sosiologian” puitteissa määriteltyä struktuuria. Tästä huolimatta työläisen kokemuksen kertominen, tietäminen ja kuvaaminen jäävät askarruttamaan. Romanon kertomus nimittäin myötäilee huomattavasti keskiluokkaisia itsen esittämisen konventioita – etenkin jos huomioidaan se, että sen kirjoittamisajankohtana työläisen kokemuksen esittäminen ei vielä ollut samoin vakiintunut konventio kuin esimerkiksi 1960-luvulla. Eritoten Romanon tapa käyttää freudilaisia käsitteitä kuvatessaan tehtaan ja alitajunnan välistä suhdetta herättää kysymyksen siitä, *kuka* Paul Romano on?

The American Worker sisältää kokemuksellisuuteen ja kerronnallisuuteen liittyviä tietoisesti valittuja strategioita, jotka yhdistävät monen työläisen kokemuksen yhdeksi universaaliksi, kaikki kokemukset kattavaksi, kategoriaksi. Romano esimerkiksi kirjoittaa, että ”työläisten tunteet, ahdistukset, innostukset, tylsistymiset, uupumiset ja viha ovat kaikki olleet minun” (Romano 1947, 1). Tekstiä jatkaessaan Romanon ilmaisu kuitenkin muuttuu tästä vihjailemaan, kuinka myös ”hänen tunteensa ovat työläisten”, jopa koko amerikkalaisen työväenluokan (ks. myös Haider ja Mohandesi 2013). Romanon ilmaisusta onkin vaikeaa päätellä sitä, milloin hän on itse asiassa haastatellut työläisiä ja milloin hän kirjoittaa omista haaveistaan, unelmistaan ja ymmärryksestään sosialismista ja hyvästä elämästä. Hän vaikuttaa myös ehdottavan, että työväenluokalla on yhteisiä päämääriä ja unelmia, joita esimerkiksi tehtaissa toimivat ammatityhdistykset tai korruptoituneet työväenpuolueet eivät kykene toteuttamaan (Romano 1947, 26–31).

Kysymys pamfletin kertojasta muodostuu vieläkin mutkikkaammaksi, kun sitä suhteutetaan myöhempiin tulkintoihin siitä, että Romano on itse asiassa Grace Lee Boggs, joka verbalisoi Romanon kokemukset, mutta merkitsi itsensä kirjoittajaksi vain pamfletin toiseen, teoreettiseen osioon (Buhle 1988, 90; ks. myös Haider ja Mohandesi 2013, n8). Mikäli pamflettia analysoidaan vain affekteja kanavoivana tekstinä, voidaan toki ajatella, ettei kirjoittajalla ole merkitystä, vaan merkityksellisempää on tekstin työväenluokan yhtenäisyyttä

ja potentiaalia korostava merkitys. Operaismen käsitehistorian ja työläisestä tietämisen metodien näkökulmasta kysymys on kuitenkin tärkeä, sillä pamfletti oli yksi keskeisistä teksteistä, joka vaikutti operaismen teoreettisen viitekehyksen muotoutumiseen.

Marxilaiseen traditioon on alusta alkaen kuulunut työläisen oman kontekstin tiedostamisen prosessi, jota pyritään havainnollistamaan työläiselle itselleen. Toisaalta tuossa traditiossa ”ennen” ja ”nyt” on merkittävä kokemuksellisuuteen liittyvä ero. Havainnollistan tätä Marxin lehdessä *La Revue Socialiste* (1880) julkaisemalla sadan kohdan kyselyllä ”A Worker’s Inquiry”, jossa Marx ilmoittaa kaipaavansa ”eksaktia ja positivistista tietoa työväenluokan olosuhteista”.⁸ Ero *The American Workerin* kerronnalliseen tunnepuheeseen on huomattava, sillä sadan kohdan kyselyssä on vain työprosessin konkretiinaan, kuten palkkaan, aikaan ja turvallisuuteen liittyviä kysymyksiä, eikä siinä kiinnitetä lainkaan huomiota siihen, *miltä työ tuntuu*. Haiderin ja Mohandesin mukaan Johnson-Forest Tendencyn tavoitteena oli ”päivittää” pamfleteillaan Marxin metodeja vastaamaan radikaalin sosiologian tavoitteita, eli joukkoliikkeen muodostamista työläisen subjektiivisen itseymmärryksen ja kollektiivisen potentiaalın kautta (Haider & Mohandesi 2013). Samalla Johnson-Forest Tendency päivitti ilmaisun tavat pois ”eksaktista” numerotiedosta kohti affekteja ja yhteistä kokemusta.

The American Workerissa huomiota herättävät erityisesti sellaiset kertomukselliset elementit, joiden kautta siinä rakennetaan kärsimyksestä työläissubjektien kohtaamisen paikkaa. Romano kirjoittaa pamflettinsa alussa, että samalla kun työläiset lukivat tekstin yhdeltä istumalta, ”työväenluokasta irrallaan olevia” intellektuaaleja se ei kiinnostanut, koska siinä oli liikaa melua, likaa ja kärsimystä. Tästä Romano päättelee, että työtä tekevien massojen kokemusta ja työläisen elämää voi ymmärtää vain toinen työläinen (Romano 1947, 1). Kuitenkin paikallinen työväenliike jätti Johnson-Forest Tendencyn oivallukset huomiotta ja sen sijaan ne päätyivät opiskelijoiden, akateemisten marxilaisten ja feministien käyttöön erityisesti Ranskassa ja Italiassa (Lahikainen 2009). Pamfletti siis löysi paikkansa sellaisten liikkeiden käytössä, jotka etsivät politiikkaansa voimaa, yhtenäisyyttä ja affektiivisuutta. Johnson-Forest Tendencyn pamfletti onkin yksi osoitus hetkestä, jolloin psykologista kielenkäyttöä alettiin strategisesti käyttää yhteiskunnallisessa kamppailussa (vrt. Illouz 2008, 167). Romanon kuvaama autotehtaassa työskentelevä työväenluokka on ensi sijassa affektiivinen kategoria, luokka, jonka kärsimykseen on mahdollista samaistua, mikäli on valmis kuuntelemaan, ymmärtämään ja muuttamaan niitä kärsimystä aiheuttavia kapitalismin luomia olosuhteita, joita työläisen pitää kohdata joka päivä.

⁸ A Worker’s Inquiry on saatavana online-muodossa englanniksi käännettynä osoitteessa <http://www.marxists.org/archive/marx/works/1880/04/20.htm>

Nelsonin ja Rossiterin (2008) kritiikki sekä prekariaatin että operaismon tradition historiattomuudesta perustuu juuri argumentaation universalisoivaan luonteeseen. Prekariaatin teoria, jatkaessaan operaismon perinnettä, näyttää fordismin monoliittisena koko työväenluokan kokemuksen yhdistävänä järjestelmänä. Fordismi oli ja on kuitenkin monitahoinen järjestelmä, joka sisältää lukuisia erilaisia ajanjaksoja. Esimerkiksi autoteollisuutta tutkineen Ferruccio Gambinon (1996) mukaan fordismin väkivaltaisoin jakso päättyi työläisten rajun lakkoilun seurauksena jo vuonna 1941, jolloin autotehtaiden oli pakko antaa tilaa työväenliikkeelle ja sen järjestäytymiselle. Gambinon mukaan postfordismista kirjoittavien teoreetikkojen tulisikin siksi tarkasti määritellä se, mitä konkreettista ajanjaksoa he fordismilla tarkoittavat:

If, by Fordism, we mean an authoritarian system of series production based on the assembly line, with wages and conditions of work which the workforce is not in a position to negotiate by trade union means – Fordism as it was generally understood by labour sociologists in the 1920s and 1930s – then *Fordism was eliminated* thanks to the struggles for industrial unionism in the United States in the 1930s, which were crowned by the imposition of collective bargaining at Ford in 1941. (Gambino 1996, kurs. alkup.)

Vaikka Gambinon mukaan julmimman fordismin aika väistyi ammattiliittojen kanssa yhteistyössä toteutetun fordismin tieltä 1940-lukuun mennessä, se ei merkinnyt tehdastyön muuttumista ongelmattomaksi. Työn järjestyksiin liittyvät kysymykset kuitenkin muuttivat muotoaan: automaation myötä aikapaineet autoteollisuudessa kasvoivat ja esimerkiksi 1990-luvulla tuotannolliset paineet olivat erittäin voimakkaat (Gambino 1996). Tuotannolliset paineet kuitenkin ottavat fordismin paikallisissa sovelluksissa erilaisia muotoja ja siten esimerkiksi käsite ”fordistinen työläinen” ei vielä viittaa tiettyyn työläiseen, joka työskentelee ennalta tiedetyllä tavalla, vaan se on käsite joka pitää aina kontekstoida ja määritellä uudelleen suhteessa niihin konteksteihin, joissa se esiintyy. Operaismon teoreetikkojen kirjoituksissa kysymys ajallisista ja paikallisista konteksteista jää kuitenkin pääosin sivuseikaksi ja Yhdysvaltain (auto)teollisuudessa väitetään usein työskennelleen universaali kategoria ”massatyöläinen” ajanjaksolla 1914–1968 (ks. myös Bowring 2004, 106). Tämän fordistisen työläisen figurin ja sen oletetun affektiivisuuden vaikutus operaismon teoriaan on keskeinen.

Miksi Yhdysvaltain autoteollisuuden työläissubjekti sitten puhutteli italialaisia teoreetikkoja? Osaltaan tämän voi selittää Italian teollisuuden poikkeuksellisella tilalla toisen maailmansodan jälkeen. Esimerkiksi Finn Bowringin (2004) mukaan operaismo syntyi Pohjois-Italiassa, jossa tehtaiden tilanne josakin määrin muistutti Fordin tehtaiden alkuvuosia siirtolaistyöntekijöineen. Vuodesta 1951 eteenpäin Pohjois-Italian teollisuuskaupungit täyttyivät liki 4 miljoonasta Etelä-Italiasta muuttaneesta työntekijästä, joilla oli taustaa maan-

omistuksiin liittyvissä taisteluissa, mutta ei työväenliikkeessä. Etelästä Pohjois-Italian kaupunkeihin maalta muuttaneet kokivat Pohjois-Italiassa syrjintää ja rasismia, jolloin italialaisten teoreetikkojen uudet tulkinnat marxilaisuudesta tarjosivat heille mahdollisuuden kanavoida turhautumistaan muun muassa lakkoilemalla opiskelijaliikkeen ja älymystön tuella (Bowring 2004, 107–108). Kuuluisimmat lakot, kuten Fiatin Torinon tehtaan vuosien 1968–1969 rajut lakot, puolestaan toimivat operaismon teoreetikoille ”laboratoriona”, kuten Hardt teoksen *Radical Thought in Italy* (1996) esipuheessa ”Introduction: Laboratory Italy” kuvailee. Pohjois-Italian työläisten ja operaismon suhde oli siis jossakin määrin vastavuoroinen: operaismon teoria tarjosi työläisille antagonismin legitimoidun kielen ja työläiset osoittivat, että operaismon teoria työläisten vastavoimasta kapitalismille on mielekäs ja toimiva (Wright 2002, 119–121). Toisaalta tehtaiden ja niissä käytävien taistelujen nimeäminen ”laboratorioiksi” osoittaa eksplisiittisen valtasuhteen teoreetikkojen ja työläisten välillä.

Pohjois-Italian ”laboratoriossa” keskeiseksi kysymykseksi muodostui työläisen affektiivisuus, tarkemmin määriteltynä antagonismin potentiaalisuuden varaan rakentuva autonominen valta. Hardtin ja Negrin mukaan työläisten valta ”ei nojaa edustuksellisiin instituutioihin, vaan työläisten omaan antagonistisuuteen ja autonomiaan” (Hardt & Negri 2000, 269). Tämä muun muassa *Empiressä* (2000) toistettu näkemys on linjassa Trontin työstä kieltäytymistä korostavien kirjoitusten kanssa, joissa hän painottaa vallankumouksellisen työläisen olevan yhtä kuin vieraantunut työläinen. Siten työläisen on, saadakseen valtaa, ”tultava niin *välinpitämättömäksi* työtään kohtaan, että luokkana työväenluokka voi alkaa *vibata* sitä” (Tronti 1973, 117 kurs. alkup.; ks. myös Bowring 2004, 108). Operaismon radikaalius tähtää siis lähtökohtaisesti palkkatyön vastustamiseen ja uudenlaisiin tuotannon muotoihin, jonka kanssa ristiriidassa ovat esimerkiksi sellaiset ammattiliitot, jotka pyrkivät lähinnä neuvottelemaan parempia ehtoja kapitalismin logiikan sisällä. Teoreettisesti se tarkoittaa ”työläissubjektin” määritelmäksi sitä, että radikaali subjekti ei kykene toimimaan muuten kuin todellista autonomista itseään ja vapauden haluaan toteuttamalla (vrt. Gill & Pratt 2008, 15).

Italian poliittisesti kuohuvat vuodet päättyivät lopulta Punaisten prikaatien terroriin, joka alkoi aluksi työläisten kamppailun tukemisena esimerkiksi tehtaiden esimiehiä pelottelemalla ja kidnappaamalla.¹⁰ Punaisten prikaatien toiminta kääntyi kuitenkin äkillisesti väkivaltaiseksi ja yleinen mielipide myös vasemmiston keskuudessa kääntyi militanttia työväenliikettä kohtaan vierok-

9 Suom. Häilä & al. teoksessa *Imperiumi* 2005, 269.

10 Punaisten prikaatit (*Brigate Rosse*) on Italiassa toimiva marxilais-leniniläinen aseellinen järjestö, jonka aktiivisimmat vuodet ajoittuvat 1970-luvulle. Järjestö perustettiin vuonna 1970 ja se omaknsui toimintamallinsa muun muassa eteläamerikkalaisilta partisaaneilta. Operaismon teoreetikkoja, kuten Antonio Negriä, syytettiin siitä, että he olivat Punaisten Prikaatien ideologinen siipi. Selkeitä yhteyksiä Negrin ja kidnappausten välillä ei kyetty osoittamaan.

suvaksi viimeistään silloin, kun Punaisten prikaatit surmasivat Italian entisen pääministerin ja kristillisdemokraattisen puolueen johtohenkilön Aldo Moron 55 päivän vankeuden jälkeen vuonna 1978. Kyllästyminen Punaisten prikaatien terroriin johti lopulta jokseenkin epäselvien oikeudenkäyntien sarjaan, joiden seurauksena muun muassa Antonio Negri karkotettiin Italiasta valtion vastaisesta toiminnasta epäiltyinä (ks. esim. Abse 1985). Tapahtumat epäilemättä ovat lisänneet teoreettisen italialaisen marxismin radikaalia mainetta. Keskeistä operaismossa on kuitenkin se, että se on teoria, jossa kokemuksen käsite sitoo yhteen lukuisia ryhmiä. Ne muodostavat, Berlantia mukaillen, affektiivisen vääryyden kokemuksen objektiivisuuteen nojaavan joukon ”me” (Berlant 1999, 52). Tällöin ”me”-joukon keskuudesta ei etsitä eroja tai säröjä, vaan potentiaalia, joka yhdistää jokaista kapitalismia ja rationalisointia vastaan kamppailevaa autonomista subjektia.

Autonomia ja prekariaatin teoria

Operaismon tavoin affektiiviselle autonomisen ”me”-joukon rakentamiselle perustuu myös 2000-luvun prekariaatin teoria. Tarkastelen sitä seuraavaksi kontekstoiden prekariaatin ja autonomian käsitteitä Suomeen, jossa pätkätöistä ja työelämän muutoksesta on keskusteltu 2000-luvulla toisinaan kiihkeästikin. Suomalaisessa julkisessa keskustelussa ei kuitenkaan ole riittänyt tilaa sen pohtimiselle, mistä käsite prekariaatti oikeastaan 2000-luvulla tuli ja mihin teoreettisiin traditioihin se kiinnittyy. Sen sijaan julkisuudessa on kiinnitytty innokkaasti esimerkiksi termiin ”paskaduuni”, jonka yksi prekariaattiliikkeen aktiiveista, Eetu Viren, lanseerasi *A-talk*-keskusteluohjelmassa 3.5.2006. Käsitteellä Viren viittasi englanninkieliseen termiin ”McJob”, eli työhön huonoilla työehdoilla pääosin palvelualoilla, kuten esimerkiksi pesulassa tai pikaruokalassa. Virenin käyttämä sana tulkittiin loukkaukseksi etenkin siivoojan työtä kohtaan eikä sitä yhdistetty esimerkiksi Yhdysvalloissa käytyyn keskusteluun työn tekemisestä palkalla, joka ei riitä elämiseen.

Käsitettä ”paskaduuni” on sittemmin käytetty lukuisissa nuorten työmoraaalia koskevissa asiayhteyksissä, useimmiten silloin kun työmoraali halutaan nähdä sukupolvikysymyksenä. Esimerkiksi yrittäjänä ja talousjohtajana ennen sairastumistaan muistisairauteen toiminut Satu Salonen kirjoittaa pamflettimaisten teoksensa *Sumutettu sukupolvi* (2010) kansilehdessä kuinka häntä ”loukkaa kovasti paskaduuneista puhuminen”, sillä hän tuntee ”hienoja, ahkeria, mukavia, rehellisiä ja ammattitaitoisia siivoojia” (Salonen 2010). Paskaduunikäsitteen ja nuorison heikon työmoraalin ympärille löytyi, etenkin vuonna 2006, lukuisia muitakin loukkaantujia ja toisaalta myös käsitteen puolustajia. Näiden puheenvuorojen perusteella Nuorisotutkimusseura kokosi keskuste-

lunavaukseksi artikkelikokoelman *Prekaariruoska?* (2006). Siinä perustulosta, aktivismista, ”paskaduuneista” ja sukupolvien välisistä eroista keskustelivat paitsi prekariaattiliikkeen teoreetikot ja aktivistit, myös poliitikot kuten Jutta Urpilainen, Matti Vanhanen ja Paavo Arhinmäki.

Aktivistien mukaan paskaduunikeskustelu ”järkytti yhteiskuntarauhaa” vuoden 2006 vapun Euromayday-mielenosoituksen jälkimainingeissa (Korhonen, Peltokoski & Saukkonen 2009, 121–122). Yhteiskuntarauhan järkkyminen on hieman liioitteleva ilmaus, mutta keskustelu toi silti selkeästi esiin sen, kuinka voimakkaasti työ ja moraalit liittyvät suomalaisessa yhteiskunnassa toisiinsa (vrt. Julkunen 2008, 297–298). Paskaduunikeskustelusta muodostui työmoraalin käsitteen kautta sukupolvikeskustelu, jonka myötä esimerkiksi perustulo miellettiin etenkin siivoustyöstä kieltäytyvän turmeltuneen nuorison ”uudeksi” hankkeeksi. Alkujaan perustulo on kuitenkin yhdysvaltalaisen feministiliikkeen agenda, jota italialaiset teoreetikot myöhemmin käyttivät oman argumentaationsa tukena (Weeks 2011, 137–149).¹¹ Suomessa näitä taustoja ei juuri ole tuotu esiin, vaan ”palkan saaminen elämästä” kiteytyy kysymykseen koulutusta vastaavasta työstä ja sen puutteesta, pitkien työurien vähenemisestä ja työn rajojen vuotamisesta (Peltokoski 2006, 370–377; GI 2008, 247–264; Korhonen, Peltokoski & Saukkonen 2009, 88–105; Koivulaakso & al. 2010, 125–133). Keskustelun myötä paskaduunien, perustulon ja pätkätyön subjekti on muodostunut korkeakoulutettu nuori, joka on pettynyt yhteiskunnan antamiin lupauksiin.

Osin myös suomalaisten prekariaattikeskustelijoiden retoriikka on syy siihen, miksi prekariaatin metafora julkisuudessa on työtä vieroksuva nuori. Esimerkiksi teoksessa *Paskaduunista barrikadille* kirjoitetaan prekariaatista ”bilettelevänä luokkana” ja eksplisiittisesti vallankumoukselliseksi hahmoksi nostetaan ”bilettelevä prekaari, joka kieltäytyy kehittämästä elämänsä tuottavia kykyjä kapitalistien välittömien vaatimuksien mukaan” (Korhonen, Peltokoski & Saukkonen 2009, 102). Operaation vastustusta vastaan asetettuna prekariaatin ”bilettely” saa kuitenkin uusia, teoreettisempia merkityksiä kuin nuorten heikko työmoraali. Hardt ja Negri esimerkiksi pyrkivät teoksessaan *Empire* (2000) osoittamaan, että halu vastustaa kurinpidollisia auktoriteetteja on ”terve” ja ”luonnollinen” ja siten yksi työläissubjektin keskeisistä voimavaroista. Itsenäiset ja voimakkaat työläissubjektit, ”uudet barbaarit”¹², elävät liikkeestä ja vapaudesta ja he näkevät kieltojen sijaan reittejä kaikkialla. He ovat ”tyystin alistumiskyvyttömiä” ja siten myös kyvyttömiä ”sopeutumaan perhe-elämään, tehdaskuriin, perinteisen sukupuolielämän rajoituksiin”¹³ (Hardt &

11 Yhdysvaltalaisesta feministisestä debatista ja perustulosta ks. esim. Dalla Costa & James (1973), Dalla Costa (1975), Cox & Federici (1976).

12 Uudet barbaarit on alkujaan Walter Benjaminin käsite.

13 Sitatit suom. Häilä & al. teoksessa *Imperiumi* 2005, 219.

Negri 2000, 214–218). Operaation argumentaatioissa, josta Hardt ja Negri tässä toimivat esimerkkinä, keskeistä on toisin sanoen yhdistää vapaus ja työläissubjekti yhtäältä nomadismiin ja toisaalta 1960-luvun vastarintaliikkeiden ja feminismin perheinstituutioiden kritiikkiin.

Suomalaisessa prekariaattikeskustelussa kysymys operaatio-tradition perheinstituutioiden kritiikistä on jäänyt sivulauseeseen asemaan. Sen sijaan prekaari liike on keskittynyt määrittelemään ”uutta työläissubjektia”, jonka postfordistisessa yhteiskunnassa työskentelevät tietotyöläiset muodostavat. Uusi työläissubjekti muodostuu suhteessa ”vanhaan”, joka tässä tapauksessa on se kurinalainen työläinen, jonka Gramsci (1975/1982) määritteli fordismiin ja taylorismin uudeksi subjektiksi. Tällöin se ”uusi työläissubjekti”, joka muodostui teollisuusyhteiskunnan rakenteisiin, on nyt ”vanha työläissubjekti”, jonka autonominen potentiaali jäi fordismiin aikakaudelle. Sen sijaan prekariaatin ”uusi työläissubjekti” ei kykene sopeutumaan tehdaskuriin, joten siinä on aktiivista ja tuottavaa vastavoimaa kapitalismille (Korhonen, Peltokoski & Saukkonen 2006, 380).

Uuden ja vanhan välinen vastakkainasettelu sekä sukupolvikysymys tulevat esiin suorina lainauksina prekariaattiaktiivien kirjoituksista:

Työn uudet subjektit eivät löydä itselleen paikkaa ja edustusta fordistisesta järjestelmästä. Päinvastoin, he kokevat sen estäväksi, rajoittavaksi ja ahdistavaksi, koska se ei anna hyviä mahdollisuuksia investoida itseän, kehittää itseään, laajentaa verkostojaan yli määrätyn työpaikan tai liikkua työstä toiseen. (GI 2008, 237)

Moni ajattelee, että itsensä uhraaminen kuluttavalle ja rutiininomaiselle työlle ei ole hyväksi kuin siinä voiton keräävälle työnantajalle. Varsinkaan ne, joiden vanhemmat ovat kuluttaneet itsensä loppuun mekaanisessa tehdastyössä, eivät halua liukuhihnahommiin. Intohimonsa kieltämistä edellyttävän työn sijaan uusi sukupolvi haluaa enemmän tilaa itsensä toteuttamiselle ja yhteisöllisille työmuodoille. (Korhonen, Peltokoski & Saukkonen 2009, 9)

Edellä esitetyistä sitaateista alempi on teoksesta *Paskaduunista barrikadille*, ylempi General Intellectin teoksesta *Vasemmisto etsii työtä*. Molempia sitaatteja yhdistää näkemys fordismista, tehdastyöstä ja ”vanhasta” kuriyhteiskunnasta monoliittisena ylärakenteena, joka määrittelee tarkoin siinä toimivan subjektin olemuksen. *Uuden työn sanakirjassa* ”vanha työ” puolestaan kuvataan ”surkeaksi” työksi, sillä siinä työn tekijä ei pääse kehittämään persoonallisuuttaan, vaan persoonallisuuden kehittäminen jää ainoastaan vapaa-aikaan (Vähämäki 2006, 16). Prekariaattiteoriassa uusi työ siis mahdollistaa sellaisen työläissubjektin syntymisen, joka voi postfordistisessa yhteiskunnassa löytää autonomiaa toisin kuin fordistiseen kuriin alistuneet subjektit. Mutta miten ja miksi fordistinen työläinen tiedetään menneeseen maailmaan viittaavaksi figuriksi?

Prekariaattiteoria nojaa operaismo-vaikutteiseen Marxin tulkintaan, jossa Marxin ajattelun väitetään ylittävän ”historialliset olosuhteet” (Vähämäki 2006, 13). Siten sen keskeinen tavoite ei ole ”menneen” ajallinen tai paikallinen kontekstointi, vaan jonkin uuden visioiminen. Epämääräinen kuvaus ”uudesta” ja ”vanhasta” johtaa kuitenkin argumentaatioon, jossa ”vanha” työväenluokka näyttää vain fordistisen hyvinvointikompromissin tehneenä vapautensa myyneenä monoliittisena ryhmänä (ks. esim. Korhonen, Peltokoski & Saukkonen 2009, 48–51). Myös General Intellect väittää työväenluokan ja sitä johtavan työväenliikkeen menettäneen pitkien työsuhteiden myötä kykynsä unelmoida ja tuntea ”vapauden magia” (GI 2008, 237). Teos *Paskaduumista barrikadille* puolestaan ivaa työväenliikkeen sloganin olevan nykyään ”etova” työllä vapautuminen eikä enää alkuperäinen työstä vapautuminen – edellisen sloganin ollessa ”varsin toisenlaisen liikkeen tunnus” (Korhonen, Peltokoski & Saukkonen 2009, 35). Tässä yhteydessä prekariaattikeskustelijat eivät korosta sitä, että ”työstä vapautuminen” on alkujaan marxilaisten aktivistien ja teoreetikkojen tavoite, ei ”perinteisen” työväenluokan tai työväenliikkeen tavoite. Toisin sanoen, onko näillä kahdella koskaan ”ennenkään” ollut yhteisiä tavoitteita tai yhteistä näkemystä vapauden merkityksistä.

Prekariaattiliikkeen argumentaatiossa työläinen määritellään usein vain yhden merkityksen kautta: antagonismin ja/tai sen puutteen. Myös Skeggsin (2004) mukaan työväenluokka ja fordistinen työläinen esitetään lähes aina herooisena ja maskuliinisena, mikäli niiden arvoa halutaan korostaa. 1960–1970-lukujen jälkeen tällainen työväenluokan vahvan olemuksen korostaminen on kuitenkin jäänyt taka-alalle muun muassa mediakuvauksissa, joissa työväenluokalla ei esitetä olevan muutakaan arvoa (Skeggs 2004, 105–106). Hieman vastaavasti General Intellectin tulkinnassa työväenluokka on menettänyt voimansa ja se on siten ”hämmäntynyt”, ”epävarma” ja kärsii ”itsetunnon puutteesta”:

Monet viimeaikaiset tapahtumat (kuten Kemijärven sellutehtaan lopettaminen) kertovat perinteisen työväenluokan hämmennyksestä, epävarmuudesta ja itsetunnon puutteesta. Niissä työläiset ovat kehuneet tehneensä tulosta kapitalistille, suostuneensa joustoihin tai palkan alennuksiin ja ilmoittaneet halunsa tehdä työtä mihin hintaan hyvänsä. Työntekijöiden hämmennys ja ammattiliittojen hampaattomuus ovat tuoneet mieleemme Baruch Spinozan *Teologis-poliittisen traktaatin* havainnon: ”Monarkiahallinnon suurin salaisuus ja tärkein tarve muodostuvat ihmisten pitämiseen valheessa ja alistamisessa uskonnon nimeen kätkeytyyn pelkoon, jotta he taistelevat orjuudestaan kuin pelastuksestaan”.¹⁴ (GI 2008, 287)

14 Väite on lähes identtinen Hardtin ja Negrin argumentoinnin kanssa: ”On olemassa poliitikantutkimuksen pitkä perinne, jonka mukaan ongelma ei ole se, miksi ihmiset kapinoivat, vaan se, miksi he eivät kapinoi. Tai, kuten Deleuze ja Guattari sanovat, ”poliittisen filosofian olennainen ongelma on edelleen täsmälleen se, jonka Spinoza niin kirkkaasti näki (ja jonka Wilhelm Reich löysi uudelleen): ”Miksi ihmiset itsepäisesti taistelevat orjuutensa puolesta ikään kuin se olisi heidän pelastuksensa?” (Hardt & Negri 2000, 210, suom. Häilä & al. 2005, 214.)

Yllä oleva General Intellectin sitaatti herättää pohtimaan konstruoiko prekariaattiliikkeen keskustelu ”vanhan” työväenluokan itsetunnottomaksi siksi, että ”uusi” prekaari subjekti voisi itse asettua autonomisen subjektin asemaan. Tällaiseen dualistiseen viitekehykseen viittaa myös se tapa, jolla Vähämäki tulkitsee 2000-luvun ”ainoan” luokkakonfliktin olevan ”vanhan” ja ”uuden” työväenluokan välinen (Vähämäki 2006, 18). Prekariaatti rakentuikin sellaisen historiakäsityksen varaan, jossa ”ennen” töitä oli helpommin saatavilla eikä työelämä vaatinut samanlaista kiirehtimistä, kilpailua ja panostamista itsen kuin nykyisin (Koivulaakso & al. 2010, 137). Tällainen näkemys ”entisestä” on kuitenkin monoliittinen, historiaton ja kontekstoimaton ja siksi etenkin työväen historian tutkijat ovat pyrkinet tuomaan siihen moniäänisyyttä.

Kuvaava esimerkki tällaisesta prekariaattiliikkeen kritiikistä on Jan Bremanin lehdessä *New Left Review* (2013) ilmestynyt arvio Guy Standingin teoksesta *The Precariat: The New Dangerous Class* (2011). Standing esittää teoksessaan muun muassa Hardtiin ja Negriin ja satunnaisesti valikoituihin lehtijuttuihin nojaten, että prekariaatti on ”uusi” vaarallinen luokka. Samalla hän rakentaa ”vanhasta” fordismiin fiksoituneesta ”ortodoksisesta työväenliikkeestä” ainoastaan täystyöllisyydestä kiinnostuneen kuvan. Juuri tässä yhteydessä Breman kysyy, voiko nykycapitalismia tarkasteleva tutkija todella esittää johonkin kontekstoiden, että prekariaatin ja ”vanhan” työväenluokan sekä työväenliikkeen intressit rakentuvat täysin vastakkaisesti suhteessa kapitalismiin. Bremanin mukaan tällainen epäselvistä lähteistä tarkoitushakuisesti koostettu väite tuntuu niin ”absurdilta, että välillä Standing ei ota sitä edes itse todesta” (Breman 2013, 134). Työväenliikkeen tekemille kompromisseille Breman kaipaakin Standingin kaltaisilta kirjoittajilta enemmän historiallista ja paikallista kontekstointia:

What came to be called the ‘standard employment contract’ was the outcome of a changed balance between capital and labour that emerged in the Western hemisphere during the Cold War period. In essence it involved workers’ compliant subordination to capital, in exchange for regular work and an adequate livelihood for them and their dependents. The idea that manual workers even in the wealthiest capitalist countries enjoyed a life of well-furbished security demonstrates a lamentable ignorance of actual working-class conditions. (Breman 2013, 135)

Breman kritisoi Standingia ja prekariaattikeskustelua laajemminkin siitä, että siinä käytetään työväenliikkeen ja työväenluokan historiaa tarkoitushakuisesti argumentoinnin tueksi jättäen huomiotta ne todelliset olosuhteet, joissa työväenluokka on ”kompromissinsa” tehnyt. Hänen mukaansa tällainen luokan käsitteen strateginen käyttö perustuu siihen, että ”vanhasta” työväenluokasta muodostetaan itsekäs ja ”huono prekariaatti”, jotta se on mahdollista kontrastoida ”hyvään”, nuorekkaaseen ja jakamiseen tottuneeseen prekariaattiin (Bre-

man 2013, 133). Aineistoni perusteella vastaavia huomioita voi tehdä myös suomalaisesta prekariaattikeskustelusta.

Esimerkiksi General Intellect konstruoi ”sosiaalidemokraattisesta” työläisestä alistuneen menneen maailman subjektin, joka on kiinnostunut kamppailun sijaan vain asuntolainoista, kulutusluotoista ja palkkatyön oravanpyörästä (GI 2008, 285–292). Työläinen on menneen maailman subjekti siksi, että hänen työnsä on ”vanhaa” palkkatyötä ja myös siksi, että hänen unelmansa ovat kapitalismin luomia illuusioita, jotka lopulta paljastuvat tyhjiksi lupauksiksi. Italialaisen teorian viitekehyksessä oravanpyörän ja asuntolainan kurimukseen astuminen on aina askel pois autonomiasta, sillä vain kurittomuus ja kieltäytyminen muodostavat autonomisen subjektin (Hardt & Negri 2000, 250–253). Mutta oliko suomalainen työläinen innokas astumaan oravanpyörään toisin kuin italialainen työläinen?

Toisin kuin prekariaattiliikkeen kirjoituksista voisi olettaa, Suomella ja Italialla on erojen lisäksi myös joitakin työläisten liikehdintään liittyviä yhtäläisyyksiä. Selkeä ero näiden kahden maan välillä on se, että Italiassa työväenliike oli militantti poliittinen liike, ei koko kansan liike (Julkunen 2008, 47). Operaation italialainen ”laboratorio” tarkasteli erityistä työläisten joukkoa, auto-teollisuudessa työskenteleviä Etelä-Italiasta Pohjois-Italiaan muuttaneita nuoria miehiä. Tämän ryhmän muodostama ammattiyhdistysliike ei esimerkiksi osallistunut neuvotteluihin samoin kuin tapahtui Suomessa, jossa ammattiyhdistysliike toimi 1960-luvulla *sekä* kansaliikkeenä *että* työmarkkinaosapuolena (Kettunen 2008, 160). Toisaalta silti Suomi oli 1970-luvulla ja vielä 1980-luvullakin yksi Euroopan lakkoherkimmistä maista – samalla kun esimerkiksi Ruotsi oli työrauhan ja harmonian globaali esimerkki (Julkunen 2008, 47–48). Erot ja yhtäläisyydet osoittavat sen, että ammattiyhdistysliikkeen asemasta yhteiskunnassa ei vielä voi päätellä sitä, *millainen työläinen on* eikä siitä voi päätellä sitä, että kompromisseja tekevät työläiset ovat automaattisesti autonomiansa menettäneitä tai ”alistuneita”. Autonomia on käsite, jonka määrittelyyn vaikuttavat muun muassa luokka, sukupuoli ja hyvin arkiset elämän järjestämisen mahdollisuudet.

Autonomian määrittelyn ohella voi pohtia sitä, miten liikkuvuus määrittellään prekariaatin teorioissa. Operaation käsitteellistyksissä liikkuvuus saa huomattavasti merkitystä autonomisen työläisen figuurin muotoutumisessa, sillä autonomia muodostuu suhteessa paikalleen jääviin ja ”hallittaviin”. Esimerkiksi General Intellect toteaa, että ”jos työläisestä tehdään liikkuva, niin ei ainoastaan synny prekaari työläinen, vaan myös työläinen, joka voi tehdä uraa, ansaita mahdollisesti enemmän, kamppailla itselleen enemmän aikaa” (GI 2008, 236). Myös Hardt ja Negri korostavat vapauden, nomadismin ja barbarismin potentiaalia, joka liittyy erityisesti pysyvyyden kieltämiseen. He tiedostavat, että suurin osa maailman työväestöstä liikkuu, koska heillä ei ole

vaihtoehtoa, mutta he näkevät myös jotakin positiivista siinä halussa parempaan, joka saa ihmiset liikkeelle (Hardt & Negri 2000, 210–214). Tällaisen ajattelun kautta hahmottuu myös se, miksi prekaarissa liikkeessä väliaikaiset ja vaihtuvat työt eivät näyttäydä ainoastaan ongelmana, vaan myös mahdollisuutena aktualisoida jokin potentiaali.

Beverley Skeggsin (2004) tavoin pohdin tällaisten näkemysten yhteydessä kuitenkin sitä, onko autonomisen työläisen määrittely liikkuvuuden kautta käsitteiden määrittelyyn liittyvää vallankäyttöä. Nykykeskusteluissa 1800-luvun lopun ja 1900-luvun alun proletariaattia kuvataan usein levottomaksi, liikkuvaksi ja kurittomaksi, toisin kuin keynesiläisen ajan jälkeistä ”hallittavaa” työväenluokkaa (Skeggs 2004, 50). Prekariaatin teoriassa liikkuvuutta käsitellään useimmiten ”vain” potentiaalina ja haluna, eikä esimerkiksi ruumiiseen kirjattuna prosessina, jolla on geopoliittinen ja historiallinen merkityksensä (Braidotti 2002, 3). Tällöin ne, joiden vanhemmat ja isovanhemmat ovat käyttäneet elämänsä siihen unelmaan, että he joskus voisivat jäädä paikoilleen ”paremman” tavoittelun sijaan, eivät välttämättä kykene samaistumaan liikkuvuuden potentiaalisuuteen tai ”uuteen sosiaalisuuteen”. Liikkuvuus onkin hyvin konkreettinen käsite, jonka kautta voi tarkastella teoreetikkojen omaa positiota suhteessa sen historiaan (vrt. Kaplan 1996, 97–100; Skeggs 2005, 66). Liikkuvuus ei koskaan ole jokin ”yleinen” rakenne tai tila, johon jokainen voi sitoutua samalla tavalla.

Myös Berlant huomauttaa, että suurin osa paikalleen jääneistä ”suojattujen” työpaikkojen piirissä olevista ihmisistä vihaa joustamista, muutoksia ja sekavuutta (Berlant 2011b, 194). Neilson ja Rossiter kääntyvätkin Berlantin ajattelun puoleen analysoidessaan, miksi prekaari liike ei välttämättä puhuttele ”vanhaa” työväenluokkaa tai matalasti koulutettua nykyproletariaattia:

Lauren Berlant’s (2007) account of the affective conditions of precarity and how they can result in an ‘aspirational normativity’ – the state of trying to construct ‘a less-bad bad life’ (2007: 291) – goes a long way toward explaining why precarity supplies little political motivation in situations where ‘dissatisfaction leads to reinvestment in the normative promises of capital and intimacy under capital’ (2007: 281). Given its focus on the Belgium set films of the Dardenne brothers, Berlant’s article also helps explain why the platform of precarity, as embraced by well-educated European youth incapable of acceding to the professional positions for which they had trained, failed to spread to other European workers for whom ‘the ongoing prospect of low-waged and uninteresting labor is . . . nearly utopian’ (2007: 275).¹⁵(Neilson & Rossiter 2008, 57)

15 Neilson ja Rossiter viittaavat Berlantin artikkeliin ”Nearly Utopian, Nearly Normal: Post-Fordist Affect in *La Promesse* and *Rosetta*” (2007) lehdessä *Public Culture*. Berlant on muokannut artikkelista samannimisen luvun teokseen *Cruel Optimism* (2011).

Kuten Nelson ja Rossiter toteavat, Berlant on yksi niistä teoreetikoista, jotka kykenevät tulkitsemaan sekä prekaariuden kokemusta että sitä, miksi prekariaatin teoria ei juuri löydä vastakaikua muista ”työläisistä” kuin eurooppalaisista korkeakoulutetuista nuorista. Tulkinnoissaan Berlant ottaa huomioon sen, että prekariaattia teoretisoivien filosofien nomadismia ja ”uutta barbaariutta” korostavalla voimaannuttavalla viestillä on hyvin vähän tarjottavaa sellaisille, joiden päivittäinen toiminta perustuu siihen ”normatiiviseen fantasiaan”, jossa heidän elämänsä olisi joskus pysyvää, ennakoitavaa ja – normaalia (Berlant 2011b, 167). Esimerkiksi luennassaan Luc ja Jean-Pierre Dardennen elokuvasta *Rosetta* (1999) Berlant kuvaa, kuinka asuntovaunussa alkoholisoituneen äitinsä kanssa asuva pätkätyöstä toiseen kulkeva nuori Rosetta kieltäytyy sosiaaliavusta, sillä hänellä on vain yksi optimismia ylläpitävä tavoite: olla hyvä työntekijä (Berlant 2011b, 163). Berlantin analyysi on oleellinen lisä keskusteluun prekaarista kokemuksesta, sillä se tuo siihen, fiktiivisestä tapausesimerkistä huolimatta, kontekstualisoivan aspektin. Konteksti puolestaan muistuttaa, että kaikki eivät halua olla hyviä työntekijöitä vain siksi, että he haluaisivat kulluttaa tai edetä urallaan. Jotkut haluavat vain olla – kenties omasta historiastaan johtuen – *osa jotakin normaalia*.

Tietotyöläiset ja massatyöläiset

Prekariaattiliikkeen teoria nojaa näkemyksiin ”paosta” sekä uusista luokkakompositioista, joiden kautta on mahdollista muodostaa uusia tulevaisuuksia, jotka aktualisoivat potentiaaleja. Prekaari teoria on läheisessä suhteessa Hardtin ja Negrin ajatteluun, jonka keskiössä on kolme käsitettä: *itsevalorisaatio*¹⁶, *antagonismi* ja *separaatio*. Käsitteet ovat suhteessa toisiinsa ja esimerkiksi itsevalorisaatio, eli itsen rakentaminen omin ”uusien” käsittein, on suhteessa separaation käsitteeseen siten, että itsevalorisaatio voi tapahtua separaation kautta (Weeks 2011, 95–96). Tällöin separaatio on pakoviiva, affektiivinen reitti pois kapitalismista, jonka kautta edetään kohti uusia olemisen ja sosiaalisuuden tapoja (Virno & Hardt 1996, 263). Myös antagonismi määrittyy vastaavalla tavalla tilana, jonka kautta voi rakentua jotakin uutta. Antagonismia tulee hyödyntää, sillä se vastaa potentiaalisuuteen liittyviin kysymyksiin kuten ”mitä meistä voi tulla” ja ”mitä me voimme tehdä” (Weeks 2011, 95–96). Operaismon ja prekariaattiliikkeen näkemys luokasta on siten prosessuaalinen: autonomiseksi työläiseksi *tullaan* tietynlaisten affektiivisten olemisen tapojen kautta.

Voivatko kaikki sitten tulla autonomiseksi työläiseksi? Teoriassa kyllä, mutta aineistoni perusteella autonomian pakoviiva on avoinna etenkin niille,

16 Engl. self-valorization, ital. autovalorizzazione.

joilla on mahdollisuuksia käyttää resurssina työväelle marxilaisessa teoriassa määritettyjä affekteja, kuten vieraantumista ja antagonismia. Esimerkiksi Bifo Berardin (2006) suomennetuista ja toimitetuista kirjoituksista käy eksplisiittisesti ilmi, että kapitalismin vastavoima on 2000-luvulla pikemminkin tieteilijä, tutkija tai mediatyöläinen kuin työtön tai tehdastyöläinen. Tätä uutta tietotyöläisten luokkaa Bifo nimittää proletariaatin ja tietotyöläisen yhdistävällä käsitteellä *kognitariaatti* (Berardi 2006, 107). Berardin kirjoitukset materialisoivat retoriikaksi sen tavan, jolla prekariaatin teoriassa ”vanhan” työväenluokan affektit siirtyvät ”uudelle” tietotyöläisten luokalle. Tällainen affektien strateginen käyttö on kuitenkin myös ”symbolista väkivaltaa”, jossa omaa positiota vahvistetaan toisten historian, kokemusten ja affektien kautta (Skeggs 2005, 64–67; ks. myös Skeggs 2004, 184). Omien oikeuksien ajamiseen aina uudelleen määriteltävä työläisen figuuri taipuu kuitenkin hyvin, sillä työläinen on tyhjä, mutta affektiivinen kategoria, resurssi, johon materialisoituu sekä pelkoja että fantasioita.

Suomalaisessa prekariaattikeskustelussa Bifon käsitettä kognitariaatti käytetään jonkin verran, mutta vakiintuneemmat termit työväestön erottelemiselle ovat *massatyöläinen* eli fordistinen työläinen ja *tietotyöläinen*, eli ”uusi työläinen”, jolle tunnusomaista on projektimainen työ. Nämä kaksi ryhmää kuvataan usein intresseiltään vastakkaisiksi, koska vasemmisto ”on asettanut vastakkain massatyöläisen ja tietotyöläisen ja nähnyt massatyöläisessä oman politiikkansa muuttumattoman perustan” (GI 2008, 22). Massatyöläistä ja tietotyöläistä ei määritellä esimerkiksi sukupuolittuneina tai luokituneina subjekteina, vaan heidät määritellään pikemminkin sen kautta, millaista työtä he tekevät. Implisiittinen oletus tällöin on se, että massatyöläisen ”unelma” on konventionaalinen ja paikalleen ”jäähäntänyt” elämä, kun taas tietotyöläisen unelma on autonomia (GI 2008, 30–31). Myös julkisessa keskustelussa, esimerkiksi vasemmiston vaalimenestystä arvioidessa, vastaavia käsitteitä käytetään ”objektiivisesti” kuvaamaan ”mennyttyä” ja ”tulevaisuutta”, vaikka käsitteet jo itsessään sisältävät paljon arvottavia sävyjä ja luokittuneita oletuksia työläisistä ja heidän intresseistään.

Työväenluokkainen psykologia määritelläänkin usein yhteiskunnallisen aseman, ei yksilöityjen tai kontekstoitujen tarinoiden kautta. Muun muassa Carolyn Steedman huomauttaa omaelämäkerrallisia aineksia sisältävässä teoksessaan *Landscape for a Good Woman* (1986), että keskiluokkaisista lähtökohdista kehitellyt akateemiset ja psykologiset teoriat tapaavat selittää keski- ja yläluokan psykologisen elämän moniulotteisena ahdistuksineen ja epävarmuuksineen samalla, kun yhteiskunnan alaluokalle jää yksiulotteinen persoonallisuus. Steedmanin mukaan työväestön psykologia halutaan usein määritellä luokkatietoisuuden käsitteen kautta, ottamatta huomioon kyseisen käsitteen rakentumisen historiaa keskiluokkaisissa psykologisissa diskursseissa (Steed-

man 1986/2012, 13). Toisin sanoen, teoreetikoilla on implisiittinen oletus siitä, millaisia ovat esimerkiksi tehdastyöläisen unelmat ja pelot. Freudilaisessa psykologiassa tämä kääntyy siten, että keskiluokan moniulotteinen psykologia saa heidät neuroottiksi ja levottomiksi yksilöiksi. Työväenluokkaisuus sen sijaan tekee subjektit ”aidommiksi”: yksinkertaisiksi, mutta vapautuneiksi ihmisiksi, jotka eivät käytä tunteitaan pääomana erilaisissa sosiaalisissa peleissä, vaan heijastelevat olemassaolollaan oman luokkansa tunnerakenteita (Illouz 1997b, 31–34). Tällaista perinnettä jatkaa osin myös sosiologinen maun tutkimus, jossa keskiluokan haluille ja mauille tavataan antaa enemmän merkityksiä kuin työväenluokan ”välttämättömyyksien” sanelemalle kulttuurille (Boyne 2002; Skeggs 2011, 501–502; Skeggs & Loveday 2012, 475).

Esimerkki työläisen affektiivisuuden moniulotteisemmasta tulkitsemisesta on Berlantin (2011b) luenta antagonismin ja luokan suhteesta Laurent Cantet’n elokuvassa *Ressources humaines* (1999). Siinä Berlant osoittaa, Skeggsin ajattelulle läheisesti, kuinka luokka on ennalta tiedetyn kategorian sijaan joukko historiallisesti rakentuneita toiminnan ehtoja, joiden puitteissa subjektit hahmottavat toimintamahdollisuuksiaan (vrt. Skeggs 2010, 350). Cantet’n kertoma tarina on tunnistettava: se on tarina ”tavallisesta” ranskalaisesta pikkukaupungin työläisperheestä, jonka elämä mullistuu tehtaan joutuessa irtisanomaan väkeä tulospaineiden vuoksi. Elokuvan keskiössä on kysymys siitä, mitä tapahtuu isän ja pojan suhteelle tilanteessa, jossa molempien käsitys ”hyvästä elämästä” ja sen mahdollisuuksista kyseenalaistuu. Elokuvan päähenkilöt ovat Pariisissa kaupallisen yliopistokoulutuksen saanut Franck ja tämän isä, *Le père*, joka on hiljainen, ylpeä ja pidetty tehdastyöläinen. Prekariaattiliikkeen teorias-ta tutuin käsittein elokuvassa siis kohtaavat uuden sukupolven tietotyöläinen sekä fordistinen massatyöläinen.

Operaation työstä kieltäytymisen politiikkaan ja heroisiin antagonistisiin työläissubjekteihin suhteutettuna *Le Père* on kiehtova subjekti. Hän ei haaveile paosta eikä hän osoita antagonismia, vaan hän pyrkii siihen, että Franck toteuttaisi hänen toiveensa sosiaalisesta noususta ja olisi tehtaan johtoportaan harjoittelua tehdessään ennen kaikkea hyvä työntekijä. Berlantin mukaan *Le Père* on esimerkki työväenluokkaisesta olemisen tavasta, jossa optimismi materialisoituu lasten sosiaaliseen nousuun ja solidaarisuus siihen, että tekee ylpeästi ja tunnollisesti työt ”joita kukaan ei halua tehdä” (Berlant 2011b, 209–210). *Le Père* ja hänen tapansa tehdä työtä tulevat siis kontekstista, jossa vaatimus oman itsen toteuttamisesta on sivuseikka lapsille hankittavan paremman elämän muodostuessa keskeiseksi olemassaolon syyksi. Hän on toisin sanoen tehdastyöläinen, joka ei halua ”vapautua” tehtaasta ja toteuttaa ”uusia” unelmia, haluja ja elämäntyylejä (vrt. McRobbie 2011, 63–64). *Le Père*lle olemassaoloa fordistisen työetiikan ulkopuolella ei ole ja hän pitää kiinni työhön kiinnittämistään optimistisista unelmistaan jopa silloin, kun hänet irtisanotaan

tuotannollisiin ja taloudellisiin syihin vedoten. Sukupolvien välinen konflikti kärjistyy, kun käy ilmi, että Le Père alistuu potkuihinsa hiljaisesti, mutta on järkyttynyt siitä, kuinka huonosti Franck on hoitanut työnsä kapinoidessaan tehtaan johtoa vastaan organisoimalla työläisten puolella lakkoa. Franck taas päätyy huutamaan isälleen häpeävänsä tämän alistuneisuutta ja vihaavansa sitä, että isä on tehnyt hänestä ”yhden etuoikeutetuista”. Berlantin mukaan Franckin raivo kääntyy lopulta epätoivoksi ja kokemukseksi umpikujasta, sillä hän ei kykene löytämään paikkaansa kapitalismin ”uudessa normaalissa”. (Berlant 2011b, 205–212.)

Fordistisen työläisen figuurin tulkittamiseen Berlantin luenta Cantet’n elokuvasta antaa sellaisia työkaluja, joita dualistisiin kategorioihin nojaava prekariaatin teoria ei tarjoa. Berlant osoittaa, että subjektien kiinnittyminen kapitalismiin on affektiivista ja ambivalenttia. Esimerkiksi Cantet’n kuvauksessa kaikkien henkilöiden toimintaa motivoi optimistinen pyrkimys johonkin parempaan, joskin lopulta pyrkimykset johtavat affektiivisiin umpikujuihin (Berlant 2011b, 209). Operaismo-vaikutteisessa teoriassa tällaiset umpikujat jäävät toissijaisiksi, sillä itsevalorisaatioon, antagonismiin ja separaatioon nojaava teoria luottaa affektien viitottavan tien autonomiaan. Kun fordistinen työläinen ei figuurina sovellu sille etukäteen asteltuun tiehen, figuurista tulee käyttökelvoton, merkki menneestä maailmasta, jossa fordismi oli vaihtoehto niille, joille ei muuta ollut (vrt. Lawler 2012, 413–419). Lisäksi monoliittiseksi jähmettyvä figuuri toimii osoituksena työväenluokan antagonismin katoamisesta, jonka palauttajana voi toimia vain ”uusi” subjekti, autonominen prekaari tietotyöläinen.

Prekariaatti on liike, jota ajaa usko todelliseen tunteeseen ja affektien yhdistävään voimaan. Berlant nimittää tällaista affektiivista suhdetta politiikkaan ”poliittisuuden janoksi” (desire for the political), josta esimerkkinä hän käyttää kollektiiviseen optimistiseen tunteeseen nojannutta Barack Obaman presidentinvaalikampanjaa (2008) ja sen iskulausetta ”Yes We Can”. (Berlant 2011b, 228). Lausahduksella on kiinnostava yhteys suomalaiseen prekariaattikeskusteluun, sillä teoksessa *Radikaaleinta on Arki* (2010) käytetään samaa affekteja kanavoivaa positiivista ilmaisua kuvauksena työväenliikkeen uudesta mahdollisesta suunnasta. Teoksen luvussa ”Yes We Can!” pohditaan muun muassa uusia affektiivisia vaikuttamisen tapoja, kuten kekseliäitä flash mob -tempauksia ja työtaistelujen siirtämistä sosiaaliseen mediaan (Koivulaakso & al. 2010, 129–132). Näissä yhteyksissä myös painotetaan arkipäivän solidaarisuuden tunnetta ja sen levittämistä organisoitumisen perustana.

Berlantin (2011b) tavoin pohdin kuitenkin sitä, luottavatko prekariaatin teoreetikot liikaa affektin yhdistävään voimaan. Esimerkiksi solidaarisuus ei välttämättä vielä riitä konkreettisen politiikan perustaksi, vaan siihen vaaditaan myös jonkinlainen selkeä visio tulevaisuudesta (Berlant 2011b, 228). Jopa brittiläisen työväenliikkeen nostalgisoitu historia on täynnä tarinoita siitä, kuinka

monimutkaista työntekijöitä on saada tiedostamaan oma positionsa ja muodostamaan tuohon positioon perustuva yhteinen liike (Bradley & al. 2000, 147). Prekariaatin teoriassa tällaisille mahdollisille vaikeuksille ei edes luoda sijaa, vaan siinä oletetaan, että epävarmuuden kokemus luo perustan uudelle poliittiselle liikkeelle ja siihen kiinnittymiselle ja jos ei luo, niin kyseinen subjekti on vajonnut liian kiinteästi kapitalismin oravanpyörään.

Samalla, paradoksaalisesti, ”uudet” operaismo-vaikutteiset teoriat selittävät kaiken hyvin perinteisellä tavalla työn kautta. Niissä oletetaan, että työ paljastaa ihmisen toiveet, halut ja unelmat. Esimerkiksi fordistiselle työläiselle rakennetaan autonomiaa etsivä olemus *koska* hän on tehdastyöläinen. Jos hän ei etsi työstä vapautumista, hänen väitetään menettäneen kykynsä unelmoida (ks. esim. GI 2008, 237). Tällaisessa fordistisen työläisen affektien tietämisessä operaismo-vaikutteiset teoriat nojaavat etenkin populaarikulttuurissa luotuihin kliseisiin siitä, millainen on fordistinen työläinen. Esimerkiksi teoksessa *Itsen alistus* (2009a) Jussi Vähämäki määrittelee fordismen kriisin ja sen ”kaataneiden” subjektiivisten syiden parhaaksi kuvaukseksi Bruce Springsteenin albumin *Darkness on the Edge of Town* (1978):

Siinä [Darkness on the Edge of Town] sanotaan miltei kaikki olennainen niistä subjektiivisista syistä, jotka fordismen kaatoivat. Sanotukset kertovat tarpeesta päästä pois kaupungista ja elämästä, jota luonnehtii isä ”kulkemassa näitä tyhjiä huoneita ja etsimässä jotakuta jota syyttää”, tehdastyöläistä, jotka tehtaan pillin soidessa lähtevät kotiin silmissään viha ja halu satuttaa, autosta (ja autoteollisuudesta) työnä ja samalla lupauksena paosta. (Vähämäki 2009a, 60)

Vähämäen mukaan fordismen kriisi on Yhdysvaltojen historian 1960–1970-lukujen käännekohta, mutta historian tutkimus ei kykene dokumentoimaan sitä yhtä hyvin kuin musiikki tai elokuvat. Vähämäki ei kuitenkaan huomioi sitä, että esimerkiksi johtajuusteorioiden tarkastelun näkökulmasta fordismen ja rationalisoinnin ”kriisi” sijoittuu huomattavasti aikaisempaan ajanjaksoon. Esimerkiksi Hawthornen kokeet 1920–1930-lukujen taitteessa olivat pyrkimys ratkaista teollisen yhteiskunnan psykopatologioita muun muassa korostamalla tiimityön merkitystä yksinäisen liukuhihnalla puurtamisen sijaan. Työn rationalisointiin nojaava kapitalismi ei toisin sanoen ole monoliittinen järjestelmä, jonka voi yksioikoisella strategialla pakottaa ”kriisiytymään”. Sen sijaan kapitalismi on dynaaminen voima, joka oli esimerkiksi Yhdysvalloissa tuottamassa niitä samoja kliseitä, jotka sittemmin on kuvattu ”kriisiyttäneen” sen.

Fordismen ja keynesiläisyyden kriisi oli hyvin ambivalentti prosessi, sillä se oli sekä autonomisen ”uuden” subjektin mahdollisuus potentiaalinsa aktualisoimiseen että tuotannon affektiivisen rationalisoinnin etu. Tämän voi havaita etenkin kahdessa seikassa. Ensinnäkin, fordismi ei ”kaatunut”, eikä operaismon kaltainen marxilainen liike kaatanut sitä, vaan se alkoi 1960-luvun

työläisten liikehännän häiritsemänä siirtyä niihin maihin, jossa on keskusjohdoinen autoritaarinen hallinto sekä pienituloisten ihmisten reservi esimerkiksi tekstiili- ja elektroniikkateollisuuden palvelukseen. Toiseksi, länsimaissa rationalisoinnin aatteet olivat jo väitetyt kriisin aikaan kiinnostuneita ensi sijassa affektien ja joustavuuden tuottavuudesta sekä liikkuvasta työvoimasta, ei vastahakoisten työläisten liukuhihnalle pakottamisesta.

Antagonismista rakkauteen

Viime vuosina operaismon teoreetikot ovat olleet kiinnostuneita antagonismin ohella myös ”positiivisten” affektien mahdollisuuksista kapitalismin kritiikin perustaksi. Etenkin Hardt on kirjoittanut esseitä rakkauden käsitteen affektiivis-poliittisista ulottuvuuksista. Esseessään ”For Love or Money” (2011) Hardt ehdottaa sellaista tulkintaa Marxin kirjoituksista, jossa korostettaisiin Marxin ajatusta rakkaudesta sosiaalisena siteenä ja mahdollisuutena johonkin uuteen. Hardtin mukaan rakkaus voidaan ajatella Marxiin nojaten uudella tavalla siten, että se olisi kokonaan toisenlainen käsite kuin esimerkiksi konventionaaliset nationalistinen rakkaus tai romanttinen rakkaus (Hardt 2011, 677–678). Etenkin tässä kohdassa Hardtin ajattelu osoittaa hyvin operaismon traditiosta ponnistavien filosofien näkemyksen siitä, millä tavalla affektit voivat ”nousta” konventionaalisen ajattelun yli kohti jotakin uutta, kapitalististen tuotantosuhteiden logiikan kyseenalaistavaa, ajattelua. Affektit ovat tällaisessa teoretisoinnissa toisin sanoen transgressiivisiä ja ne tarjoavat mahdollisuuksia uusiin sosiaalisuuksiin (Gill & Pratt 2008, 15; Gregg 2011a, 397).

Rakkauden käsitteen uudelleen tulkitsemiseen Hardt (2011) tarjoaa kolme prinsippiä. Ensinnäkin, Hardt kirjoittaa, rakkauden käsite tulisi laajentaa ydinperheestä sosiaalisemmaksi tavalla, joka luo siteitä monenlaisissa yhteyksissä. Tällöin rakkaus ylittäisi julkisen ja yksityisen rajoja ja konventionaalisia tapoja ja käsitteellistä niitä. Toiseksi, rakkaus tulisi ymmärtää käsitteenä, joka mahdollistaa monenlaisia kohtaamisia, ei pelkästään narsistista itsen löytämistä toisesta (romanssi) tai omasta kuvasta (nationalismi). Kolmanneksi Hardt määrittelee poliittisen rakkauden käsitteeksi, jonka ”pitää muuttaa meitä” eli sen tulee muodostaa sellainen suhde toisiin, jossa me tulemme toisenlaiseksi. (Hardt 2011, 677–678.)

Hardtin ajattelu toimii kapitalismin kritiikissä kuitenkin vain silloin, jos tutkija kykenee sitoutumaan sellaiseen tulkintaan, että rakkaus affektina omaa transgressiivista potentiaalia. Tällaisen näkökulman Hardtin uusiin prinsippeihin esittää myös Berlant hänelle suuntaamassaan vastauksessa ”A Properly Political Concept of Love” (2011a). Berlant kuvaa esseessään suhtautuvansa periaatteessa myönteisesti Hardtin ajatuksiin, mutta hän pitää ongelmallise-

na sitä, millä tavoin Hardt jakaa rakkauden ”hyvään” ja ”huonoon” eli transgressiiviseen ja narsistiseen rakkauteen (Berlant 2011a, 684). Berlantin huomio osoittaa, että samoin kuin työläisen figuurin muodostamisessa ja antagonismin tulkinnassa, myös rakkauden käsitteen kohdalla operaismon traditiosta kumpuava filosofia rakentuu dualismien varaan.

Suhde dualismeihin tekee feministisen teorian ja operaismoon nojaavan uusmarxilaisen teoretisoinnin suhteesta jännitteisen. Esimerkiksi Berlantille rakkaus ei itsessään merkitse käsitettä, jolla on transgressiivista potentiaalia. Rakkaus on pikemminkin kiinnittyminen, joka on aina toiveikas, mutta ei vielä lupaus jostakin uudesta ja paremmasta (Berlant 2011a). Berlantin affektikäsitys muistuttaa Elspeth Probynin tapaa problematisoida häpeän affektiivisuutta: affekti ei tarjoa aina rajoja ylittäviä ”kohtaamisia”, vaan se saattaa myös luoda uusia rajoja (Probyn 2005, 105). Tällä en tarkoita sitä, että Hardt esittäisi affektiivisuuden transgressiivisuuden jonkinlaisena naiivina fantasiana. Kyse on pikemminkin siitä, että hänen tulkintansa ei keskity niihin ambivalentteihin elementteihin, joita feministiset tulkinnat yleensä pyrkivät käsitteellistämään. Tämä näkyy esimerkiksi hänen tavassaan pyrkiä ”vapauttamaan” rakkaus ”postfordistisesta” julkisen (talous) ja yksityisen (affekti) puristuksesta. Niin kutsuttu naisten kulttuuri on kuitenkin täynnä tarinoita, Jane Austenin romaanit tästä esimerkkinä, jossa ei koskaan ole ollutkaan kysymys taloudesta *tai* affektista, vaan aina taloudesta *ja* affektista (Thompson 1996, 11; Berlant 2008, 5; Illouz 2012, 23–27; Skeggs & Wood 2012, 56–63). Hardtin ajattelusta välittyy sellaisen autonomisen subjektin positio, jolle talouden *ja* affektin yhteys näyttäytyy ”uutena” ja samalla sen ylittäminen toimii väylänä uusiin todellisuuksiin.

Feministinen tulkinta rakkauden poliittisuudesta voisi ”berlantlaisittain” olla sellainen, jossa rakkaus on aina *sekä* unelma toisenlaisesta maailmasta *että* elämää unelmiin liittyvän ambivalenssin kanssa (Berlant 2011a, 683–686). Esimerkiksi epävarman työelämän konteksteissa rakkaus siihen, mitä tekee, esitetään usein *ratkaisuna* uuden kapitalismin kulttuurin kärsimyksiin. Berlantlaisittain tulkittuna rakkauden käsitteen ei kuitenkaan voi väittää suojelevan subjektia epävarmuudelta, sillä rakkaus itsessään on elämää sen kiusallisen tietoisuuden kanssa, että me kaikki olemme korvattavissa. Rakkaus on affektina ambivalentti ja sen toimintalogiikka yhtenee jossain määrin kapitalismin logiikan kanssa: kuten kapitalismissa, myös rakkaudessa esimerkiksi ahneus on hyväksi (Berlant 2011a, 685). Rakkaudella ja kapitalismilla on siis aatteellisia yhteneväisyyksiä, joiden myötä rakkaus soveltuu käsitteeksi, jonka kautta kapitalismin toimintaa voi *tunnistaa* ja *ymmärtää*, mutta kapitalistisen logiikan toisin ajattelemiseen rakkaus ei välttämättä tarjoa mahdollisuuksia.

Vastaavasti autonomian käsitteellä ja kapitalismilla on ambivalentti suhde. Tarkastellessaan ”luovia” tietotyöläisiä ja uuden kapitalismin kulttuuria

1990-luvun lopulla Andrew Ross (2004b) huomasi, kuinka voimakkaasti työntekijöiden itseymmärrys itsestään ”hyvää” työtä tekevinä rakentui autonomian käsitteen varaan. Vaikka monet Rossin haastattelemista ”uuden” työn tekijöistä olivat toisinaan ylitöytävuoksi uupuneita, he korostivat, että heidän työnsä saattaa olla kuormittavaa, mutta ainakaan se ei ole liukuhihnatyötä. Ross kiinnitti myös huomiota siihen, että monet tietotyöläisistä karsastivat kellokortteja, sillä autonominen työ merkitsi heille sosiaalista nousua suhteessa heidän ”fordistisiin” vanhempiinsa (Ross 2004b, 31–36). Myös Suomessa työn autonomia, päällekkäiset projektit ja työn valuminen osaksi (intensiivistä) vapaa-aikaa viittaa korkeaan sosiaaliseen asemaan (Oinas, Anttila & Nätti 2010). Tällaisten näkökulmien myötä pohdin seuraavissa luvuissa, voivatko autonomia, intohimo ja rakkaus työhön olla ratkaisu nykykapitalismissa kohdattuihin kuormittavuuden ongelmiin, vai ovatko ne itse asiassa osa sitä käsitteistöä, joka ylläpitää affektiivista rationalisointia.

Affektien, rationalisoinnin ja ”uuden työn” yhteyksiin viittaa myös se, että niiden kautta jotkin prekariaattiliikkeen ja elinkeinoelämän argumentit sulautuvat toisinaan toisiinsa. Esimerkiksi teos *Radikaaleinta on arki* (2010) viittaa Elinkeinoelämän valtuuskunnan näkemyksiin työelämän ”kulttuurivallankumouksista”, joiden mukaan ”nuoret eivät pidä ansiotyötä itseisarvona” (Koiluvakko & al. 2010, 12). Kiinnostavaa tässä on se, että sekä elinkeinoelämä että kapitalismikriittinen teoria rakentuvat näin molemmat dualistisessa suhteessa fordistiseen työhön. Esimerkiksi Elinkeinoelämän keskusliiton raportissa *Kuluttajakansalaiset tulevat!* (2010) [KKT] todetaan, että ”kuluttajakansalainen välttelee työssä erityisesti kolmea D:tä: Dull, Dirty, Dangerous”, sillä heikosti palkattu ja arvostettu, ulkoapäin ohjattu prosessityö epämuikavissa työoloissa ja epätyypillisinä työaikoina, ei ole kuluttajakansalaiselle enää vaihtoehto (KKT 2010, 27). Hieman kärjistäen taistelu liukuhihnoja vastaan on taistelu, jossa prekariaattiliike ja elinkeinoelämä taistelevat yhdessä itse määrittelemäänsä ”vanhaa” fordistista työtä ja työläistä vastaan.

Taistelu liukuhihnoja vastaan omaa siten synergian projektimaisen työkuultuurin kanssa (vrt. Berlant 2011b, 193). Myös Luc Boltanskin ja Eve Chiapellon mukaan sekä uuden kapitalismin kulttuuri että sen kritiikki muodostuvat samojen käsitteiden varaan tavalla, josta ei välttämättä tiedä, mistä yksi alkaa ja mihin toinen päättyy (Boltanski & Chiapello 1999/2007, 111). Tässä luvussa analysoidun prekariaatin teorian kontekstissa tämä tarkoittaa sitä, että uuden sukupolven työläiset esitetään kärsimättöminä ”kuluttajakansalaisina” sekä kapitalismikriittisessä kirjallisuudessa että uuden työn tietoisissa. Samalla ne kuitenkin toistavat ongelmallisia dualismeja muun muassa siitä, kuka soveltuu fordistiseen työhön.

Prekariaattiliikkeen kirjoituksissa soveltumattomuus fordistiseen työhön ilmaistaan siten, että uusi sukupolvi omaa liian hyvän itsetunnon alistuakseen.

Kuluttajakansalaiset tulevat (2010) taas toteaa, että länsimainen nuori ”kuluttajakansalainen” ei kykene alistumaan samanlaisiin rakenteisiin kuin ”hyvinvointia hamuava aasialainen tuottajakansalainen” (KTT 2010, 9). Tällaiset dualistisen rakenteet ovat omiaan luomaan teorioita, jotka käyttävät affektien ja autonomian retoriikkaa sulkien samalla joitakin subjekteja näiden käsitteiden kautta ulos. Lisäksi ne selittävät sitä, miksi joustavuutta ja autonomiaa on mahdollista ”myydä” uudelle prekaarille sukupolvelle (ks. myös Ross 2004b, 95; Ross 2008, 38; Ross 2009, 5). Työn rationalisoinnin aate ja sen vastustamisen prekaarit liikkeet rakentuvat siis molemmat affektin käsitteen varaan tavalla, jossa fordistisen yhteiskunnan psykopatologiat tulkitaan luokittuneiden ja dualististen affektikäsitteiden varassa.

III

TYÖ JA INTOHIMO

Kun työ on intohimo, satatuntinen työviikko on arkea.
Otsikko *Helsingin Sanomien* työelämä-liitteessä 8.9.2014

Suomessa työn mielekkyys on noussut työelämäkeskustelujen keskiöön 2000-luvulla. Keskusteluissa on pohdittu etenkin sitä, millä tavoin työhön olisi mahdollista ”palauttaa” siitä kadonnut mielekkyys ja miten työhön astuvaa uutta sukupolvea tulisi johtaa, jotta se viihtyisi työelämässä mahdollisimman pitkään. Tarkastelen tässä luvussa sitä, miten mielekkyyttä ja työn autonomisuutta etsivän uuden sukupolven konstruktio rakentuu ja millaista johtajuutta sen kuvataan kaipaavan uuden työn kulttuuria tarkastelevissa raporteissa. Kiinnitän erityistä huomiota niin kutsuttuun startup-kulttuuriin sekä uusiin luoviin työtiloihin ja analysoin niiden suhdetta affektiiviseen rationalisointiin. Luku konkretisoi niitä tapoja, joilla fordistisen työläisen ja organisaatioihmisen figuurit toimivat uuden intohimoisen tiimityön subjektin määrittämisen välineinä. Luvun tavoitteena on tunnistaa ja ymmärtää rakenteita, joiden varassa työnantajasta muodostuu ”ystävä”, joka mielletään takertuvaksi (needy) mutta ei ahneeksi (greedy) (Ross 2004b, 102). Lopuksi pohdin, voiko passiivisuus toimia väylänä affektiivisen rationalisoinnin säröjen paikantamiseen.

Uusi sukupolvi ja työn mielekkyys

2010-luvulla organisaatioita on kehoitettu valmistautumaan ”uusien sukupolviin” tuloon työmarkkinoille. Tällaiseen valmistautumiseen valmentavat *Hyvän työn manifesti* (2009) [HTM], *Kuluttajakansalaiset tulevat!* (2010) [KKT] ja *Dialogi* [D] (2012). *Hyvän työn manifesti* on ajatushautomo Demos Helsingin ja työ- ja elinkeinoministeriön toteuttama raportti, jonka tekoon on osallistunut lukuisia

eri tahoja sukupolvifoorumi.fi-blogin kautta. *Kuluttajakansalaiset tulevat! Miksi työn johtaminen muuttuu* (2010) puolestaan on Elinkeinoelämän keskusliiton toteuttama, Ilkka Halavan ja Mika Pantzarin kirjoittama raportti uuden työn ja uuden sukupolven työläisten johtamisen haasteista. *Dialogi: Uusi työ on täällä, Terveisin Y* (2012) taas on Kirsi Pihan luotsaaman mainostoimisto Ellun Kanonien kirjoittama selvitys. Ellun Kanat itse kutsuvat *Dialogia* tutkimukseksi, mutta selvitys kuvaa sitä paremmin. Se perustuu kyselyyn, johon on vastannut 1704 Aalto-yliopiston opiskelijaa, mutta siitä ei selviä tutkimukselle olennaisia seikkoja, kuten mitä täsmällisesti opiskelijoilta on kysytty sekä miksi ja miten tuloksia on analysoitu.

Edellä mainituissa raporteissa uutta sukupolvea nimitetään toisinaan käsitteellä Y-sukupolvi, mutta sille synonyyminä Halava ja Pantzar esimerkiksi käyttävät käsitettä kuluttajakansalaiset. Uusi sukupolvi muistuttaa prekariaatiliikkeen ”uuden työläissubjektin” konstruktiota, sillä myös se on kriittinen, kärsimätön ja kyvytön toimimaan vanhoissa rakenteissa. Kuten uusi työläissubjekti, myös Y-sukupolvi on ristiriitainen konstruktio. Sen mukaan nuoret ovat itsetietoisia, vaativia ja valikoivia suhteessa työelämäään – samalla kun nuorisotyöttömyystilastot kertovat karua kieltään ainakin joidenkin nuorten työllistymismahdollisuuksista. Manifesteissa työmarkkinoiden rakenteellisia ongelmia ei kuitenkaan käsitellä.

Esimerkiksi *Hyvän työn manifestin* (2009) mukaan Suomessa oli ”aiemmin” köyhyyttä, mutta ”aikamme ihmiset ovat tottuneet parempaan” eli ”valintaan ja mahdollisuuteen tinkiä, arvioida ja vaihtaa” (HTM 2009, 6). Työllisyyspolitiikka ole pysynyt mukana valinnan mahdollisuuksien kasvussa, vaan se on ”vanhanaikaista”:

Aikamme ihmiset ovat tottuneet parempaan kuin aiemmat sukupolvet: valintaan ja mahdollisuuteen tinkiä, arvioida ja vaihtaa. [...] Tämän nopean muutoksen takia yleinen poliittinen puhe työstä, osa työpaikoista ja työllisyyspolitiikka ovat vanhanaikaisia. Ne on luotu ihmisille, jotka olivat köyhiä ja ihmisille, joiden tapa soveltaa ja hankkia tietoa oli hyvin toisenlainen kuin meidän. Ja ennen kaikkea ihmisille, joiden elämää rytmitti selkeä rakenne: koti, ammattiyhteisö ja tarkkaan rajattu työtehtävä. (HTM 2009, 6)

Katkelmasta voi tulkita, että välttämättömimmät tarpeet tyydytettyään ihminen kaipaa ympärilleen valinnanvapautta ja mahdollisuuksia. Manifestissa luodaan käsitys ”entisistä” ihmisistä, jotka tyytyivät vähään työtä tehdessään, sillä heillä ei ollut taloudellisia mahdollisuuksia valintoihin. Nykyään pitäisi manifestin mukaan ajatella toisin: motivaatio saa ihmisen onnelliseksi, ei raha. Manifestissa moititaan sitä, että ”työpaikkaneuvotteluissa” tärkein seikka on silti yhä palkka. Sen mukaan raha, ”tuo mitattavissa oleva vaihdokki säilyttää asemansa työpaikkaneuvotteluiden keskeisenä elementtinä, vaikka ihmiset itse asiassa haluavat rahaan palautumattomia palkkioita työstään: joustavuutta

työaikoihin, enemmän valtaa työtehtäviin ja mahdollisuutta tehdä sitä, mistä nauttii ja minkä kokee haastavaksi” (HTM 2009, 10). Tällainen näkemys muistuttaa huomattavasti ensimmäisessä luvussa käsiteltyä, Douglas McGregorin 1960-luvun alussa luomaa, teoriaa sisäisestä motivaatiosta, jonka hän perusti Maslow’n tarvehierarkian varaan. Sen mukaan, välttämättömät tarpeet tyydytettyään, työntekijä etsii keinoja tyydyttää hienostuneempia tarpeitaan ja häntä tulee siten motivoida jotenkin muuten kuin rahalla tai valvonnalla.

Myös *Kuluttajakansalaiset tulevat* -raportin mukaan uusi sukupolvi on kiinnostunut *kuluttamisesta*, ei *tuottamisesta*. Nuoret eivät siten sovellu esimerkiksi tehdasorganisaatioihin, joissa heitä kohdellaan ”vain” tuottajina:

Omaa elämäänsä etsiviä nörttejä, elämän taitelijoita, leikkiviä aikuisia, vapaaehtoisia ja talkootyövoimaa johdetaan eri tavalla kuin vanhanaikaisia organisaatioihmisiä (”organization man”), kellokortin mukaan toimivia duunareita ja virkamiehiä. [...] Porkkana ja vitsa eivät ole tehokkain tapa johtaa nykyaikaisia tieto-organisaatioita. (KKT 2010, 10–11)

Sekä *Hyvän työn manifestissa* että *Kuluttajakansalaiset tulevat* -raportissa uusi sukupolvi määritellään suhteessa vanhaan. Tällöin ”nuoret” muodostuvat negaation kautta: he ovat jotakin muuta kuin Maslow’n tarvehierarkian alemmalla portaalla toimiva fordistinen työläinen tai vanhanaikainen ja sopeutuva organisaatioihminen. Molemmat näistä figureista rakentuvat raportissa työhönsä välillisesti suhtautuvina tuottajina, joten heille kellokortti ”sovi”. *Kuluttajakansalaiset tulevat* ehdottaa, että uuden sukupolven työ olisi hyvä organisoida siten kuin se olisi harrastus: siinä ulkoinen motivaatio korvautuisi sisäisellä motivaatiolla ja ajankäytön rajalinjat katoaisivat kokonaan (KKT 2010, 21). Myös *Dialogin* mukaan uusi sukupolvi janoaa ensisijaisesti autonomiaa, sillä he ovat toisenlaisia kuin heidän ”köyhät vanhempansa”, jotka ”ovat tottuneet hyväksymään annetut ohjeet ja pyynnöt” (D 2012, 43). Pohdin seuraavaksi tarkemmin raporttien yksioikoiselta vaikuttavasta näkemystä ”entisestä” suhteuttaen sitä joihinkin tutkimuksiin tehdastyöstä ja sen historiasta Suomessa.

Toisin kuin raporteissa esitetään, työn rationalisointi ei rantautunut suomalaisen työelämään kitkatta eikä köyhä työläinen ollut sitä kiltisti odottamassa. Sen sijaan aikalaiset kuvasivat työn rationalisointia ja erityisesti taylorismia ”pirulliseksi hoputukseksi” ja opin vastustus levisi toisinaan nopeammin kuin itse oppi (Teräs 2001, 150–151). Työn rationalisoinnille oli kuitenkin kysyntää yhtäältä siksi, että suomalaisen yhteiskunnan läpäisi ideologia löytää ”oikeat” miehet ”oikeille paikoille” ja toisaalta siksi, että esimerkiksi SAK ajatteli sen parantavan työväestön elintasoja kokonaisuutena (Kettunen 2008, 106–107). Työväenliikkeen johto on rationalisoinnin hyväksyessään toisinaan mieltänyt ajavansa työväenluokan etua kokonaisuutena, ei niinkään sitä, millainen työ ”sovi” kenellekin. Raporttien historiakäsitys on tässä mielessä

puutteellinen: niistä puuttuu kokonaan se ajallinen konteksti, jossa erilaisia työhjohtollisia ratkaisuja on tehty. Toiseksi raportit olettavat, että johdon neuvottelemat sopimukset kertovat jotakin siitä *millainen työläinen on*.

Vanhan sukupolven työläisten ”sopeutumisesta” kertoo toisenlaista tarinaa esimerkiksi se, että Suomi oli 1970–1980-luvuilla yksi Euroopan lakkoherkimistä maista (Julkunen 2008, 47–48). Lisäksi erilaisista aika- ja liiketutkijoista ja tutkimuksien toimeenpanijoista, ”kello-kalleista”, tuli tehtaiden vihatuimpia henkilöitä (Julkunen 2008, 35). Fordistisen työläisen ”sopeutumisen” myyтин kyseenalaistaa myös Matti Kortteinen teoksessaan *Kunnian kenttä* (1992). Siinä pieniä anekdootteja tarkastellen hän osoittaa, että ”ajatteluosastot” aiheuttavat työläisissä antagonismin tunteita erityisesti siksi, että ne tuovat esiin suomalaiseen koulutususkoon liittyvän kouluttamattomuuden häpeän.

Seuraavat lainaukset Kortteisen tekemistä koneistajien haastatteluista osoittavat antagonismin olevan yksi tapa toimia siinä asemassa, johon tehdashierarkia ja työn tieteen oppi työläiset asettavat:

Kyllä insinöörien arvostus on mun silmissä laskenu hirveesti. Kuvittele, ne tuli pesuhuoneeseen yhtä aikaa kummastakin ovesta, eri päistä, nii ettei jätkät päässy karkuun. Me seistiin siellä just siviilit päällä ja oltiin lähdössä alkoon. Vittu jos ei insinöörin koulutuksella muuhun pysty ku ratsioihin pesuhuoneessa ni kyl mä sanon et perkele. (Koneistaja, 42 v.)

Ku me osallistutaan, mitä nää on, osallistumisjärjestelmät, ni siinä näkyy oikein selvästi kuinka ne pitää meitä tyhminä.

Miten?

Ne istuu pöydän päässä ja lukee meille lauseita jostain kirjasta jota ne pitää edessään. Jos niiltä kysyy et enks mä voi kattoo sitä kirjaa ne vastaa, et. – Et sä tästä mitään ymmärrä, tää on englantia [vino hymy] (Koneistaja, 30 v.)

(Kortteinen 1992, 107–108)

Kortteisen tutkimuksessa keskitytään antagonismin osalta erityisesti nuoriin koneistajiin, jotka tutkimuksen aineiston keruuajankohtana 1980-luvulla olivat itse asiassa lähes avainasemassa tehtaassa. Nuoret koneistajat olivat antagonistisia ja lakkoherkkiä, mutta heidän suhteensa ammattiyhdistykseen oli viileähkö ja toisinaan he pelleilivät myös pääluottamusmiehen kustannuksella (Kortteinen 1992, 174). Toisaalta taas esimerkiksi elintarviketyöläiset olivat lakkoherkällä 1970-luvulla hyvinkin tietoisia oikeuksistaan, mutta heillä oli myös intressi työn järjestämiseen siten, että se on jatkuvaa ja se mahdollisesti kelvollisen tuotteen valmistamisen mahdollisimman turvallisesti (ks. esim. Julkunen 2008, 52). Nämäkin esimerkit osoittavat, että fordistinen työläinen ei ole koskaan yksi, eikä ole olemassa ennalta tiedettyä työläistä, joille jokin ”sopii” tai ”ei sovi”. Työn rationalisoiminen ja järjestäminen ovat aina neuvottelukysymyksiä ja neuvottelun mahdollisuuksiin vaikuttavat muun muassa yhteiskunnalliset sukupuolittuneet ja luokittuneet järjestykset.

Kiinnostavaa on kuitenkin se, mihin raportit tarvitsevat fordistisen työläisen ja organisaatioihmisen ”vanhoja” figuureita. Esimerkiksi Thomas Frankin (1997) mukaan toiveikas analyysi radikaalista ja kriittisestä ”uudesta” sukupolvesta ei sinänsä ole vain uuden kapitalismin kulttuurin ilmiö. Yhdysvalloissa esimerkiksi 1960-luku ja 1990-luku kierrättivät samaa tarinaa vanhasta ”välttämättömyyksien” materialistisesta sukupolvesta, jonka konformistiseen elämäntapaan nuoret eivät kykene (Frank 1997, 233–235). Myös suomalaisissa uuden sukupolven työelämäkäsityksiä rakentavissa selvityksissä fordistinen työläinen ja sitä ajanut elintason nousun toive on se syy, miksi nuorten ei enää tarvitse juosta materian perässä. Tämä ei raporttien mukaan johdu siitä, että Y-sukupolvi olisi vähemmän materialistinen, vaan siitä, että heidän ei yksinkertaisesti tarvitse välittää talousasioista. Esimerkiksi *Dialogi* väittää, että ”monilla korkeasti koulutetuilla nuorilla toimentulo onkin hyvin turvattu jo ennen valmistumista” (D 2012, 13). Myös *Kuluttajakansalaiset tulevat* olettaa, että pakkoa oman elintason kasvattamiseen ei nuorisolla ole, joten ”oman työelämän tarina voi kuluttajakansalaisen näkökulmasta olla parhaimmillaan jännittävä elämänmittainen löytöretki useiden yhteisöjen ja roolien maailmaan” (KKT 2010, 26–27). *Hyvän työn manifesti* puolestaan ehdottaa, että nuoret kokevat itsensä niin ainutlaatuisiksi, että heitä ei voi ”taivutella töihin pelkän taloudellisen turvan avulla” (HTM 2009, 10). Manifesteissa muodostetaan näin kuvaus uudesta työläisten sukupolvesta vauraana ihmisryhmänä, jolle työllä ei ole juurikaan taloudellista merkitystä.

Kuluttajakansalaiset tulevat esittää myös, että nuoret jättäisivät työn tekemisen mieluiten kokonaan väliin ja nuorison tavoitteena onkin se, että he kykenisivät ”vaihtamaan työn omistamiseen” (KKT 2010, 29). Kaikissa raporteissa nuoriso on johtamisen kannalta ongelma, sillä heidät pitää taivutella, motivoida ja suostutella ylipäättään edes harkitsemaan työntekoa toisin kuin heidän köyhemmät vanhempansa aiemmin. Väite on nuorisotyöttömyyskeskusteluun suhteutettuna lähes absurdi, mutta se pohjustaa pikemmin amerikkalaisten ”uusien” johtajuusideologioiden merkityksellisyyttä kuin toimii kuvauksena suomalaisten työmarkkinoiden todellisuudesta. Sekä *Kuluttajakansalaiset tulevat* että *Dialogi*, jotka sisältävät *Hyvän työn manifestista* poiketen lähdeluettelon, viittaavatkin pääasiassa sellaiseen yhdysvaltalaiseen johtajuuskirjallisuuteen, jossa osoitetaan byrokraattisten ja taylorististen järjestelmien olevan yksilön luovuuden tukahduttavia ja siten uudelle sukupolvelle sopimattomia. Molemmat pamfletit viittaavat esimerkiksi ”johtajuusguru”¹ Daniel Pinkiin. *Kuluttajakansalaiset tulevat* viittaa Pinkin teokseen *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us* (2009). *Dialogi* taas käyttää inspiraationaan Pinkin vanhempaa teosta *Free Agent Nation: The Future of Working for Yourself* (2001). *Free Agent*

1 Yhdysvaltalaisista ”johtajuusguruista” ks. Kantola 2014a; Thrift 2005.

Nation -teoksen ensimmäinen luku on nimetty sen sisältöä kuvaavasti: ”Bye, Bye, Organization Guy”.

Pinkin teoksissa luonnollistettu lähtökohta on se, että yhteiskunta rakentuu pätkätöiden ja kilpailun varaan. Hänen self-help-henkiset teoksensa myös opettavat lukijaansa luovimaan prekaareissa rakenteissa affekteja ja itseä rationalisoiden erilaisten tehtävien ja motivaatiopuheiden kautta. Lisäksi ne opettavat tehokkaasti vastaamaan jokaista yt-uhan alla toimivaa pätkätöläistä vaivaavaan kysymykseen *miksi meidän tulisi pitää sinut?* (vrt. Berlant 2011b, 222). Yhdysvaltalaiseen self-help-johtajuuskirjallisuuteen viittaaminen on yksilökeskeisen pärjäämismentaliteetin ”opettamista” uudelle sukupolvelle, ei ajankuvan rakentamista tai työntekijän ja työnantajan suhteen parantamista. Silti esimerkiksi *Dialogin* retoriikka esittää sen missiona olevan ”ensimmäinen työtaistelu, jossa työntekijät ja työnantajat ovat samalla puolella” (D 2012, 6). Paradoksaalisesti retoriikka on sama, jota Taylor ja Ford, joita vastaan ne argumentoivat, käyttivät omien rationalisointiaatteidensa perustelemiseen. Toisin sanoen työntekijät ja työnantajat ovat rationalisoinnin retoriikassa *aina* olleet samalla puolella, sillä rationalisoinnin esitetään hyödyttävän lopulta kaikkia. Työelämän luokittuneet ja sukupuolittuneet käytännöt sekä niiden tarinat kuitenkin osoittavat sen, että ”yhteinen etu” on harvoin yhteisesti eri positioista jaettu näkemys.

Erityisesti *Dialogi* on lähinnä monologi siitä, millä tavoin Y-sukupolven *tulisi* suhtautua työnantajiin. Tämä paljastuu raportin säröissä, joissa ”samalla puolella oleminen” rakoilee ja työntekijöiden intressit eivät kohtaa työnantajien intressejä. Y-sukupolvea dialogissa edustavat Aalto-yliopiston opiskelijat ovat nimittäin vastaustensa perusteella ennen kaikkea organisaatioihmisiä, eivät luovia ja rajattomia projektityöläisiä. Aallon opiskelijat esimerkiksi ilmoittavat mielestään tärkeimmän palkkion työssä olevan palkka, mieleisimmän työajan olevan arkena 37,5 tuntia ja parhaimmaksi lomaviettoajaksi he mainitsevat kesän, mieluiten neljä viikkoa heinäkuussa. Tämän lisäksi opiskelijat nimeävät työntekijöinä esikuvikseen omat vanhempansa ja toivovat selkeää rajaa vapaa-ajan ja työn välille.² (D 2012, 20–30.) Opiskelijoiden toiveet työstä vastaavat toisin sanoen huomattavasti ammattiliittojen ajamia ”perinteisiä” työehtoja, niitä samoja, joita heidän vanhempansa ovat (kenties) noudattaneet.

Siitä huolimatta, että opiskelijat vaikuttavat sopivan ”perinteisen” ammattiliiton subjektiksi, *Dialogi* päättyy väittämään että ”ammattiliittojen aika on ohi, koska niiden jäsenet eivät enää kaipaa perinteistä edunvalvontaa” (D 2012, 21).

2 Käytän raportissa ilmaistuja termejä ”useimmiten”, ”mieluisin” ja ”suurin osa”, sillä siinä esitetyt täsmälliset prosentit ovat ristiriitaisia, eikä kysymyksiä tai vastausvaihtoehtoja kuvailla tarkemmin. Esimerkiksi työajan kohdalla ”mieleisimmäksi vaihtoehdoksi” nimetään säännöllinen työaika 37,5 työtuntia, mutta sen yhteydessä ei ilmoiteta prosentteja. Sen sijaan kahden kappaleen kuluttua raportissa kirjoitetaan, että 70 % opiskelijoista ei välitä työtunneista, jos työtehtävä on kiinnostava. (D 2012, 21.)

Ammattiliittojen ongelmaksi mainitaan erityisesti se, että ne ovat ylhäältä johdettuja massaliikkeitä, joita Y-sukupolvi ei kaipaa, koska se tietää itse parhaiten mikä sille sopii. Myös *Kuluttajakansalaiset tulevat* profetoi ammattiliittojen ajan olevan ohi, sillä yksilölliset palkitsemisjärjestelmät tekevät tuloaan ja suorituksen mittaaminen muuttuu siten, että siinä panostetaan henkisen, ei fyysisen paikallaolon mittaamiseen (KKT 2010, 42–45). Sitä paitsi, *Dialogissa* todetaan, Y-sukupolvi ei edes tarvitse fyysisen paikallaolon mittareita, sillä se osaa asettaa omat rajansa. Tämä koskee niin työtä kuin vapaa-aikaa: ”vain 24 % opiskelijoista kokee, että he työntekijänä ovat velvoitettuja hoitamaan työasioita myös vapaa-ajallaan” (D 2012, 22). Väitteen voisi muotoilla myös toisin: *jopa* 24 % opiskelijoista kokee, että heillä on velvollisuus tehdä vapaa-ajalla työtä.

Omien rajojen asettaminen toimii *Dialogin* retoriikassa tavalla, joka normalisoi jakoa aktiivisten ja autonomisten yksilöiden sekä kellokortin varassa työkentelevien passiivisten organisaatioihmisten ja fordististen työläisten välillä. Tällöin autonominen työ on osoitus menestyksekkäästä urapolusta, eikä sen määrittelyssä esimerkiksi huomioida freelance-työn pakollisuutta tai työsuhteen pätkittäisyyttä jollakin aloilla. *Dialogissa* esimerkiksi projektimainen työ on valinta ja sellaisessa toimivia nimitetään yleästi ”oman työnsä hallitsijaksi”:

Opiskelijat ovat ottaneet asiat omaan hallintaansa ja uskovat pitkäkestoisen yhteen tehtävään sitoutumisen sijaan projektityöhön. *Marina* määräaikaista työsuhteista ja työelämästä on johtanut siihen, että nuoret ovat oppineet olevansa itse vastuussa sekä elämästään, että jaksamisestaan. (D 2012, 26–27, kurs. MM)

Dialogin retoriikassa määräaikaista työsuhteista keskusteleminen määritellään *marinaksi*, kuten yllä olevasta sitaatista voi todeta. Sen mukaan aktiiviset ”oman työn hallitsijat” eivät marise, vaan he ottavat itse vastuun työsuhteistaan ja jaksamisestaan. Julkusta mukailien tällaisissa visioissa koulutettu keskiluokka ”nousee siivilleen” eli huolehtii itsestään ja omista palveluistaan ”menneen maailman” instituutioiden, kuten ammattiyhdistysten menettäessä merkitystään (Julkunen 2007, 77). *Dialogiin* vastanneiden opiskelijoiden vastauksiin nähden visiointi ”oman työn hallitsijoista” on lennokasta, sillä melkein kaikki, liki 70 % vastaajista, kuuluu johonkin ammattiliittoon. Silti *Dialogissa* väitetään, että suurin osa uuden sukupolven työntekijöistä ei halua ammattiliittojen tekemiä sopimuksia (D 2012, 20). Tätä ristiriitaa tosin on vaikea purkaa, sillä raportissa ei avata tulkintoja tarkemmin.

Toinen hienoinen ristiriita on vastaajien suhde yrittäjyyteen: vain 7 % opiskelijoista on suunnitellut itsensä työllistämistä opiskelujen jälkeen. Tästä huolimatta *Dialogi* korostaa, yhdysvaltalaiseen johtajuuskirjallisuuteen vedoten, Y-sukupolven olevan yrittäjähenkinen (D 2012, 33). Päätelmä tehdään siitä, että yrittäjyys herättää intohimoa ja positiivisia mielikuvia hauskuudesta, vapaudesta ja rikastumisesta (D 2012, 31–33). Raportissa harmitellaan tässä yhteydessä

sitä, miksi innostus ei materialisoidu. Ratkaisuksi ehdotetaan muun muassa yrittäjyyskoulutuksen lisäämistä yliopistossa (D 2012, 32). Tässä yhteydessä *Dialogi* nostaa esiin Aaltoes-järjestön:

Jotain uutta palettiin on kuitenkin tuonut opiskelijoiden vuonna 2008 perustama *Aalto Entrepreneurship Society*, AES. Yhteisö haluaa kannustaa yrittämiseen ja auttaa opiskelijoita ja tutkijoita luomaan yrityksiä, jotka muuttavat maailmaa. Ei siis mitään ihan pikku puuhastelua. [...] Aalto-yliopisto aloittikin keväällä 2011 yhteistyön Stanfordin yliopiston kanssa yrittäjyyden edistämiseksi. Tulisiko myös yrittäjäjärjestön tarttua haasteeseen tarjota yrittämispoppia opiskelijoille? (D 2012, 33)

Yllä olevaa katkelmaa seuraten *Dialogissa* pohditaan, josko Aaltoes-järjestön tulisi saada mahdollisuus ”muuttaa yliopistojen koulutusta ohjaamaan opiskelijoita myös yrittäjyyteen” (D 2012, 33). *Dialogi* ei ole ainoa foorumi, jossa Aaltoes on noussut esiin esimerkillisenä toimijana. Aaltoes ei kuitenkaan järjestönä edusta mitä tahansa yrittäjiä, vaan kasvuyrittäjiä eli startup-yrittäjiä.

Käsitteenä kasvuyrittäjä paikantuu Yhdysvaltoihin ja erityisesti 1990-luvulle Kalifornian Piilaaksoon. Startup-yrityksen määritelmä on yksinkertaistettuna se, että se on nopeaa kasvua tavoittelevaa korkean riskin yritystoimintaa. Monet kasvuyritykset toimivat teknologia-alalla, mutta ne voivat olla myös pieniä ja ketteriä muutaman hengen ”hautomoita”, joissa ratkaistaan esimerkiksi jotakin arkipäivään liittyvää ongelmaa. Perinteisiä yhden hengen yrityksiä, kuten kampaamoja tai remonttifirmoja ne kuitenkin eivät ole ja siten yrittäjyys saa *Dialogissa* erityisen merkityksen. Suomessa kasvuyrityksille on muutenkin viime vuosina ohjattu strategisesti valtion tukia, sillä Aaltoesin toiminnan myötä kasvuyrittäjyys on ollut valtiovallan suojeluksessa ja siihen on ladattu paljon tulevaisuususkkoa. Tarkastelen seuraavaksi, millaisiin työläisiin valtiolta uskoo tukiessaan Aaltoes-järjestöä ja miten Aaltoes-aktiiveihin on suhtauduttu mediassa.

Intohimoiset sarjayrittäjät: tapaus Aaltoes

Mikäli Aalto Entrepreneurship Societyn tavoite pitäisi tiivistää yhteen lauseeseen, se olisi Kalifornian Piilaakson hengen tuominen Suomeen. Aaltoes on vuonna 2009 perustettu, suhteellisen pieni opiskelijajärjestö, joka on kokonaan nähden saanut kuluneen viiden vuoden aikana runsaasti palstatilaa esimerkiksi *Helsingin Sanomissa*.³

³ Tarkastelen Aaltoes-ilmiötä Aaltoesin itse keräämän lehdistömateriaalin kautta, jonka he ovat keränneet internet-sivuilleen <http://aaltoes.com/press/> vuosina 2009–2012. Sivut ovat sittemmin uudistuneet, joten kyseinen linkki ei enää toimi. Linkin kautta olen lähinnä päässyt Aaltoes-

Aaltoesin perustaminen on kiinteästi yhteydessä uuteen yliopistolakiin ja Aalto-yliopiston perustamiseen. Kasvuyrittäjyyden eksplisiittinen tukeminen tekeekin Aalto-yliopistosta kansallisella tasolla erityisen. Tuki on myös kirjattu Aallon strategiaan (2010), jonka mukaan ”yliopisto kehittää yhdessä rahoittajien kanssa joustavia järjestelmiä erityisesti kasvuyritysten synnyn ja kehityksen tukemiseen”. Aallon strategian kasvuyrittäjyyden tukeminen on kiinnittänyt myös valtiovallan huomion ja esimerkiksi maaliskuussa 2013 silloinen elinkeinoministeri Kari Häkämies (kok.) jakoi Aalto-yliopiston rehtorille Tuula Teerille Suomen Yrittäjien ja valtion toimesta ”Teistä puhutaan hyvää” -kunniakirjan. Valinnan perusteena oli se, että Teeri on ollut keskeisessä asemassa kasvuyrittämisen tukemisessa Aalto-yliopistossa. Tilaisuudessa Teeri ilmaisi pitäneensä kasvuyritysten sijoittamista juuri Aalto-yliopistoon alusta asti luontevana: ”Se oli minusta niin hirveän hyvä idea. On pakko uskaltaa ja osata tehdä asioita eri tavalla kuin ennen. Yliopisto ei ole aina ollut siinä niin hyvä.” (Yrittäjäsanomien 3/2012.) Teerin lausunnosta voi päätellä, että kasvuyrittäjyys on Aallolle strategisesti tärkeä painopiste.

Myös *Talouselämä* [TE] (2009) kiinnittää Aaltoesin-jutussaan ”Aallon unelmien rakentajat” huomion Aaltoesin ja Aalto-yliopiston tavoitteiden samankaltaisuuteen, eli intohimoisiin monitieteisiin kohtaamisiin, joista saattaa syntyä innovatiivisia kasvuyrityksiä. Samassa jutussa tulee selkeästi esiin se, että se ”uusi”, minkä Aaltoes sekä suomalaiselle yrityskulttuurille että yliopistolle tarjoaa, on *asenne*. *Talouselämän* jutussa haastateltujen aktiivien mukaan Aaltoes ei tuomitse, hyysää tai toppuuttele, vaan se tekee opiskelijoista ylpeitä ja kunnianhimoisia kasvuyrityksien kapteenia. Tästä syystä pääministerinäkin toiminut Alexander Stubb (kok.) on Aalto-yliopiston perustamisen jälkeen useita kertoja vuolaasti kehunut paitsi Aaltoes-järjestöä, myös muun muassa Aalto-yliopiston, Teknologiateollisuuden, Sitran ja Tekesin rahoittamaa Aalto Venture Garagea.

Aalto Venture Garage, nykyiseltä nimeltään Startup Sauna Coworking Space, on kohtauspaikka ja ”kiihdytin” uusille kasvuyrityksille. Yliopiston alaisuudessa toimivana tilana se myös materialisoi sen ”uuden”, mitä Aalto-yliopisto suomalaiselle yhteiskunnalle perinteisemmän yliopisto-opetuksen ohella tarjoaa. Stubbin mukaan juuri tämä uusi ”hyvä meininki” on Aalto-yliopiston tärkeä anti. Esimerkiksi *Helsingin Sanomat* uutisoi 19.10.2011, että Stubbin mielestä on ”hirveän kiva asia” huomata, että ”Espoossa on nyt joku hyvä meno päällä” ja siellä on ”suuri määrä tällaisia pikkukapitalisteja, eikä niitä edes paheksuta” (HS 19.10.2011). *Talouselämän* mukaan Stubb avasi Aaltoesin järjestämän tapahtuman ”Founders’ Week” hehkuttamalla Aalto-yliopiston opiskelijajärjestön aikaansaannoksia:

materiaalin jäljille. Viittaa tekstissäni alkuperäisiin lähteisiin, joten linkin toimimattomuus ei tästä näkökulmasta ole ongelma. Vuosien 2013–2014 Aaltoesin-jutut olen kerännyt *Helsingin Sanomista*.

”Rakastan tätä paikkaa, koska tuotte uutta pöhinää Suomeen”, Stubb sanoi puheen Aalto Venture Garagesta. Ministeri [Eurooppa- ja ulkomaankauppaministeri] teki tänä keväänä vienninedistämismatkan Yhdysvaltoihin mukanaan 27 suomalaista kasvuyritystä. ”Se oli hieno reissu. En ole koskaan ollut niin villillä matkalla, siinä oli wohoo-elementtiä mukana”, Stubb kuvaili. (TE 4.6.2012)

Niin ikään *Helsingin Sanomat* on ollut huomattavan kiinnostunut Aaltoes:n ”wohoo-elementistä”. Aaltoes onkin hyvä esimerkki sellaisista ”uusista” työläisistä, jotka eivät ”livahtaneet vaivihkaa yhteiskuntaan”, kuten keskiluokkaiset valkokaulustyöläiset (Mills 1951/2002, ix). Sen sijaan he tulivat julkisuuteen ”wohoo-elementin” säestämänä, aivan kuten startup-yrittäjät tekivät Yhdysvalloissa 1990-luvulla (vrt. Ross 2004b, 50). Mediassa esiintyessään Aaltoes-aktiivit myös esittävät itsensä, Y-sukupolvipuhetta hyödyntäen, toisenlaisiksi kuin ”tavallinen” suomalainen organisaatioihminen. He käyttävät mediaa ja mediassa käytävää uuden työn keskustelua taitavasti hyväkseen ja luovat sitä kautta ympärilleen vielä enemmän ”pöhinää”.

Toisinaan Aaltoes-aktiivien mediakannanotot muistuttavat poliittisia manifesteja enemmän kuin kuvauksia kasvuyrittäjän arjesta. Esimerkiksi Kristo Ovaskan, Aaltoes-perustajajäsenen, mukaan Aaltoesin tavoitteena on paitsi kasvuyrittäjyyden tukeminen myös suomalaisen kulttuurin muutos:

Hanke [Aaltoes] voi kehittää Suomen yrittäjyyskulttuuria, nuorten yrittäjien osaamista ja Aaltoa tosi paljon. Minä ja moni muu ollaan esimerkkejä siitä, *että tällaiset Suomen systeemin orjat voivat muuttua*. [...] Me viedään ihmisiä Stanfordin oppimaan uutta asennetta. [...] Me tarvitaan ihmisiä, jotka uskaltavat panna itsensä likoon. (Ylioppilaslehti Aino 2/2011, kurs. MM)

Tulkitsen Ovaskan sitaattia niin, että Suomen systeemin orjilla hän viittaa kellokortin varassa toimiviin organisaatioihmisiin ja fordistisiin työläisiin. Systeemin orjiin nojaava, vallankumousta hyödyntävä retoriikka, jossa työntekijät jaetaan helposti johdettavaan tylsistyneeseen ”massaan” ja radikaalin potentiaalin materialisoiviin ”uudistajiin”, on kuitenkin kiertänyt yritys-kulttuurissa jo 1950-luvulta alkaen (Frank 1997; Thrift 2005; Boltanski & Chiapello 1999/2007; Kantola 2014a). Näissä keskusteluissa ”tiimit”, ”projektit” ja ”anti-autoritaarisuus” korvaavat hierarkiat, kellokortit ja teknokraattisen suunnittelun samalla kun työntekijät sisäisen motivaation ja luovuuden löytäessään kääntävät työn pakon työn haluksi.

2000-luvun alussa tällaisiin ”uusien” radikaaleihin viitattiin David Brooks'n teoksen *Bobos in Paradise* (2000) mukaan ”Boboina” eli ”boheemeina porvareina” (bourgeois bohemians). Käsitteellä Brooks kuvaa uutta koulutettua keskiluokkaa, joka kykenee kulttuuristen, sosiaalisten ja taloudellisten resurssiensa varassa yhdistämään parhaat palat niin 1980-luvun kulutuskulttuurista kuin 1960-luvun vaihtoehtokulttuurista (Brooks 2000, ks. myös Ross 2004b, 123–

124; Skeggs 2004, 74–75, 143; Liu 2004, 138). Bobo-eetos ei kaikilta osin löydä paikkaansa suomalaisesta kulttuurista, mutta intohimaisuus sekä menestymisen ja maailmankansalaisuuden vaivattomuus ovat osa Aaltoesin mediakuva.

Esimerkiksi *Imagen* (2011) jutussa ”Uusi Suomi” Aaltoes-aktiivit kuvataan rentoina, ”rönttöisinä”, avoimina ja hurmaavan sanavalmiina maailmankansalaisina, jotka puhuvat työpaikkojen sijaan projekteista. Samalla *Imagessa* piirretty kuva Aaltoes-aktiiveille toisista, joskin negaation kautta:

Ei heillä [Aaltoes-aktiiveilla] ole sellaisia huolia kuin monilla muilla opiskelijoilla: miten tulla toimeen opintotuella, uskaltaako valmistua jos ei löydykään vakituista työpaikkaa, miten pärjää alalla jos ei ole suhteita. Täällä ei myöskään pohdita mistä löytyisi parisataa opiskelijabileiden kaljoihin ja kerätäänkö matkaprojektirahaa inventaarioilla vai mainostenjakamisilla [...] Tässä ovat 2010-luvun opiskelijaradikaalit. (Image 5/2011, 60)

Aaltoes-aktiivien rentous ja radikaalius korostuvat lainauksessa heidän suhteessaan rahaan. Myös *Talouselämän* mukaan Aaltoesin asenne on ”uusi”, koska ”Aaltoes ei jaa rahaa eikä hyysää” (TE 8.12.2009). *Imagen* haastattelussa Aaltoes-aktiivi Mikko ”Miki” Kuusi puolestaan ilmoittaa, että hän ei mielellään edes puhu rahasta: ”Aaltoesin halutaan ihmisiä, jotka pyrkivät rakentamaan jotain uutta ja nostamaan rahoitusta, ei tuhlaamaan sitä” (Image 2011, 61). Kuten Bopo-eetoksessa, myös Aaltoesin ideologiassa raha on sivuseikka, jotakin, joka syntyy toisinaan sattumalta sivutuotteena intohimosta (vrt. Brooks 2000, 50–52). Boheemien radikaalien tapaan Aaltoes korostaa myös yhteisöllisyyttä. Miki Kuusen mukaan Aaltoes-aktiivit eivät ole ensi sijassa yrittäjiä, vaan kave-reita, jotka haluavat menestyä ja ”muuttaa maailmaa” (Image 5/2011, 60). Vas-takohta sekä yhteiskunnan tuilla ”hyysättäviin” että rahan vuoksi työtä tekeviin organisaatioihmisiin on tässä yhteydessä selvä.

Kuten yrityskulttuurin vallankumouksellisilla globaalisti, myös Aaltoes-aktiiveilla on omat gurunsa. Yrity maailmassa gurut toimivat sparraajina, motivoijina ja esimerkkeinä sellaisista yksilöistä, jotka ovat kyenneet löytämään oman sisäisen motivaationsa (Thrift 2005, 33–38; Kantola 2014a, 262–264). Aaltoesin guru on Aalto-yliopiston alumni, Stanfordinissa opiskellut sarjayrittäjä Sami Inkinen. Kun Aaltoes kutsui Inkisen opettamaan yliopistolle uutta asennetta, vierailu ylitti muun muassa *Helsingin Sanomien* ja Yleisradion uutiskynnyksen. *Helsingin Sanomissa* 14.8.2011 Inkistä myös nimitettiin ”Kalifornian kultapojaksi”. Jutun mukaan Inkisen henkilökohtainen brändi on kiinnostava, sillä hän tekee 70-tuntista työviikkoa⁴, twiittaa kaiken itsestään ja on vielä tä-

4 Omilla nettisivuillaan Inkinen tosin ilmoittaa tekevänsä 90-tuntista työviikkoa: ”But I need a balancing act: Endurance sports, particularly triathlon, is another passion of mine. I’ve enjoyed the journey of optimizing physical performance while working 90 hour weeks and traveling extensively.” <http://www.samiinkinen.com/aboutme>

män ohella ikäluokassaan maailman toiseksi paras amatööritriathlonisti. Kaikki tämä onnistuu siksi, että Piilaakson nörttien tapaan ”Inkinen rakastaa dataa” (HS 14.8.2011).

Myös internet-sivujensa mukaan Inkinen kirjaa kaiken Excel-taulukkoon saavuttaakseen maksimaalisen tehokkuuden. Hänen mottonsa on: ”If you can measure it, you can improve it”.⁵ Sekoittaessaan julkisuuskuvassaan intohimoa ja mittaamista Inkisen olemus heijastelee sekä ihmissuhdekoulukunnan että taylorismin keskeisiä prinssiipejä. Retorisesti hän silti asettaa intohimon mittaamisen edelle:

Ei suomeakaan rakennettu niin että mentiin yhdeksältä töihin ja neljältä kotiin [...] Mutta ei Inkinen halua, että ihmiset raatavat niska kyyryssä ja suu viivana. Elämä on siihen liian lyhyt. Työn pitää olla mielekästä. Siksi yrittäjät ovat niin tärkeitä: he tekevät työtä intohimoisesti. (HS 14.8.2011)

Mediakuvauksissa Inkisen tehokkuus on hänen itse luomansa tyyli ja se sitoo hänet Piilaakson individualistiseen ja maskuliiniseen nörttikulttuuriin pikemmin kuin tayloristiseen tehokkuuteen. Inkisen retoriikassa intohimo, onnellisuus ja mittaaminen kietoutuvat tiiviisti toisiinsa siten, että ne eivät vastaa fordistisen työläisen figuuria, vaikka niissä on rationalisoinnin näkökulmasta samoja piirteitä. Inkisen addiktiot ovat kuitenkin ”sisäsyntyisiä” ja ”positiivisia” kuten urheilu, Excel-taulukko ja työ, joten ne esitetään jutussa hyveinä. Rosi Braidottin mukaan tällainen ajattelu on tyypillistä 2000-luvulle: samalla kun addiktio työhön esiintyy suotavana, yhtä lailla järjestelmällisyyttä ja nokkeluutta edellyttävä addiktio esimerkiksi päihteisiin kuvataan traagisena (Braidotti 2006, 220). Ensimmäisessä luvussa esiteltujen Willian H. Whyten käsittein tulkittuna Inkisen tapa mittailla itseään näyttäytyy lähinnä esimiehelle tyypillisenä ”neuroosina”, josta mukavaa elämää havittelevan ”tavallisen” organisaatioihmisen kannattaa pysytellä kaukana (Whyte 1956/2002, 146). Suomalainen media kuitenkin julkaisi Inkisestä jutun jos toisenkin lähes lumoutuneena. Niiden yhteydessä kiinnostava kysymys on myös työaddiktion ihailun sukupuolittuneisuus: olisiko vastaanotto mediassa ollut samantapainen, mikäli Inkinen olisi esimerkiksi pienen lapsen äiti.

Inkiseltä Aaltoes-aktiivit korostavat oppineensa lähinnä asennetta. Tämä näkyy muun muassa siinä, että Aaltoesin mediakuvastot korostavat heidän olevan aina töissä ja erityisesti epäkonventionaalisiin aikoihin. *Helsingin Sanomien* työelämä-sivustolla Miki Kuusi kertoo tekevänsä 80–100-tuntisia työviikkoja. Työ ei Kuusen mukaan silti tunnu työltä, koska sitä motivoi innostava ja kansainvälinen ilmapiiri, hyvä tiimi, itsen toteuttaminen ja oman kädenjäljen näkyminen:

5 <http://www.samiinkinen.com/aboutme>

”En koe tekeväni niin paljon töitä. Välillä teen töitä yötäpäivää ja välillä otan rauhallisemmin. Slushin [Aaltoesin järjestämän startup-tapahtuman] koko porukka on hioutunut tiiviisti yhteen. Siksi tuntuu, että tekisin kaveriporukan kanssa hommia. Peter Vesterbacka sanoi hyvin, että jos rakastaa sitä mitä tekee, ei tee elämässään päivääkään töitä.” [...] ”Unelmani on rakentaa jotain, jolla on merkitystä ihmisten elämään. Eniten minua motivoi kasvu, eteenpäin meneminen ja oppiminen. Saan energiaa siitä, että olen joka päivä tekemisissä ihmisten kanssa, jotka tekevät paljon töitä tavoitteidensa eteen”. (HS 8.9.2014)

Helsingin Sanomien juttu jatkuu kuvauksella, jossa Miki Kuusen kerrotaan ”kuuluvan siihen pari–kolmekymppisten sukupolveen, joka haluaa työn, jossa voi toteuttaa itseään ja omaa intohimoaan” (HS 8.9.2014). Kuusen tavasta tehdä työtä muodostuu siis kuvaus Y-sukupolven työtavoista ja haluista – ikään kuin yhden kasvuyrittäjän suhde työhön voisi kertoa jotain kokonaisesta sukupolvesta.

Aaltoesin tapa ylläpitää tietynlaista mediakuvaa on esimerkiksi markkinoinnin näkökulmasta ymmärrettävää, mutta etenkin silloin kun Aaltoesin väitetään kuvaavan kokonaista sukupolvea, median kritiikitön suhtautuminen on ongelmallista. Toimittajat esimerkiksi itse elävät keskellä media-alan murresta, joten voisi olettaa, että he olisivat kiinnostuneita pohtimaan myös kysymyksiä työn rajoista ja affektiivisen rationalisoinnin ja sitouttamisen tavoista. Myös sitä voisi pohtia kriittisemmin, onko Aaltoes-järjestöllä tietoinen tavoite esittää itsensä toisin kuin ”tavallinen” suomalainen palkansaaaja. Tähän viittaisivat esimerkiksi kuvat Aaltoesin vuoden 2011 toimintakertomuksesta, *AaltoES Yearbookista* (2012) (ks. s. 118, kuva 1 ja 2).

Kuvissa Aaltoes tuo esiin työtapojaan oman aktiivinsa kuvaamana. Kuvat materialisoivat kaiken sen, mistä Aaltoes-aktiivit haastatteluisaan kertovat. Myös niiden kuvatekstit ovat rajattomuuden kuvauksessaan oleellisia. Toinen teksteistä ”Just another working Sunday” korostaa (työ)ajattomuutta ja toinen, ”Home is where your laptop is”, (työ)paikattomuutta sekä kotonaan olemista työssä. Kuvatekstien merkitys korostuu siinä, että esimerkiksi ensimmäisen kuvan katsoja ei tiedä, että kyseessä on juuri sunnuntai, ellei sitä hänelle olisi erikseen mainittu. Koska kuvassa on tiimi, sunnuntain merkitys työpäivänä korostuu entisestään: sunnuntai ei ole yksittäisen freelancerin työpäivä, vaan Aaltoes-yhteisössä koko tiimi tekee työtä myös sunnuntaina.

Kuvilla pyritään ensisijaisesti osoittamaan intohimoa ja innostusta – strategia joka toimii hyvin mediassa. Esimerkiksi *Talouselämässä* Aaltoesin innostusta ja intohimoa kuvaa toimittajan lausahdus ”Kauppisen [Krista Kauppinen, Aaltoes-aktiivi] riemun ymmärtää, kun katsoo ympärilleen. Kello on viisi perjantai-iltana, mutta talo on vilkas kuin joulupukin paja” (TE 8.12.2009). Organisaatioihmisen näkökulmasta epätavallinen aika tehdä työtä kääntyy siis merkitsemään jotakin uutta, intohimoista ja toivottua.



Kuva 1: ”Just another working Sunday”. Kuvaaja: Lauri Lehtovuori. *Aaltoes Yearbook 2011* (2012, 19).



Kuva 2: ”Home is where your laptop is?”. Kuvaaja: Reeti Saarinen. *Aaltoes Yearbook 2011* (2012, 36).

Tulisiko median (ja muidenkin) suhtautua kriittisemmin Aaltoesin työ-kulttuuriin? Ainakin kolme seikkaa puoltaisi myös kriittisten kysymysten esit-tämistä. Ensinnäkin, Aaltoes haluaa tuoda uutta ”Piilaakson henkeä” juuri yliopistoon, mutta unohtaa samalla että yliopiston työ-kulttuuri on *jo* rajaton. Esimerkiksi Julkusen, Nätin ja Anttilan keskiluokkaan ja tietotyöhön keskit-tyvän työ-kulttuurin tutkimuksen mukaan työkeskeisimmät asenteet löytyivät yliopistosta – ja työkeskeisyys tarkoittaa samalla venyviä työaikoja (Julkunen, Nätti & Anttila 2004, 174–178). Aaltoesin retoriikka herättääkin kysymyksen, onko Aaltoesin ”uusi” sen perustelua, että yliopistolaisten tulisi tehdä vieläkin pidempiä työpäiviä osoittaakseen olevansa kansantalouden näkökulmasta mie-lekäs investointi.

Toiseksi, kun ”Suomen systeemin orjia” kehoitetaan globaalin kilpailuky-vyn ja menestyksen nimissä muuttumaan, oletus koskee harvoin vain pientä työläisten joukkoa. Aluksi joustavuus työmarkkinoilla esitetään innokkaan ja koulutetun Y-sukupolven toiveeksi, mutta normalisoituessaan innovatiivisuu-den ja joustavuuden yhdistymisellä voidaan perustella uusia työehtoja ja työta-poja myös muilla aloilla (vrt. Kettunen 2008, 121–124). Kolmanneksi, tarinat työn imusta kiinnittyvät lähes poikkeuksetta intohimon *tuottavaan* voimaan. Af-fektit ovat kuitenkin ambivalentteja, joten niillä on myös *kuluttava* luonteensa eikä niihin kiinnittyminen välttämättä johda ennalta tiedettyyn, toivottuun tai oletettuun lopputulokseen (Berlant 2008, 14–15; Berlant 2011b, 23–25). Tar-kastelen etenkin tätä jälkimmäistä huomiota sen jälkeen kun olen analysoinut, miten affekteja rationalisoidaan intohimoisen ja projektimaisen työn ”uusissa” tiloissa.

Affektit avokonttorissa

Keskeistä ”uusissa” intohimoisissa ja innovatiivisissa työyhteisöissä on se, että niissä ei koskaan ole kyse vain yksilöistä, vaan tiimeistä, joissa ideat ja ”hyvät” affektit virtaavat kannustaen työntekijöitä aina vain luovempiin ja parempiin tuloksiin. Siinä missä esimerkiksi Whyten organisaatioihminen karsastaa yh-teistyötä ja luottaa lähinnä itseensä, McGregorin mayolainen tiimityöläinen saa sisäisen motivaationsa nimenomaan tiimin kautta. Whyten ja McGregorin näkemyksissä työntekijän suhde muihin organisaation ihmisiin on siten lähes vastakohtainen. Tämä johtuu siitä, että organisaatioihminen on tiimityötä kri-tisoimaan luotu figuuri, affektiton opportunisti, joka fordistisen työläisen fi-guurin tavoin tekee juuri sen, mitä on palkan saadakseen pakko. McGregorin tiimityöntekijä sen sijaan on paitsi sisäisesti motivoitunut ja ahkera, myös tun-nelmanluoja. Hän huolehtii sekä työnsä tuloksesta että tuloksellisuuteen täh-täävästä miellyttävästä ilmapiiristä olemalla kannustava, luova ja empaattinen

(vrt. Hochschild 1983/2003; Illouz 2008; Berlant 2011b, 217). Tästä ajatusmaailmasta kumpuaa myös 2010-luvun työtilojen suunnittelu, jota tarkastelen yhdysvaltalaisen avokonttori-innostuksen jatkumona. Andrew Ross kuvailee tutkimuksessaan hieman huvittuneesti yhdysvaltalaisen avokonttorien suunnittelun muistuttavan hippikommuunin perustamiskokousta, sillä niissä korostetaan niin paljon tunteiden vapautta ja virtaavuutta (Ross 2004b, 18). Toisaalta tällaisten tilojen suunnittelu ja toteutus on hyvä esimerkki siitä, millä tavalla työtä rationalisoidaan affektiivisesti sekä johtajuusteorioissa ja työn tieteissä että konkreettisesti työn tieteiden toimeenpanossa.

Kuten Yhdysvalloissa, myös Suomessa uudenlaisten ”luovien” toimistojen edelläkävijöinä ovat toimineet pienet mainos- ja suunnittelutoimistot sekä suuret yhdysvaltalaisista yritykset kuten Microsoft ja Google. Näiden imussa myös yliopistoissa on innostuttu uusista tilallisuuksista – osin varmasti siksi, että tutkijoita on myös halvempaa sijoittaa suuriin tiloihin kuin omiin työhuoneisiin. Yliopistoista edelläkävijänä avoimen tilan suunnittelussa on toiminut Aalto-yliopisto, jonne on heti yliopiston perustamisen jälkeen rakennettu ”uuden osaamisen pajoja”. Pajat ovat nimeltään Design Factory, Health Factory, Media Factory ja Service Factory. Aalto-yliopiston internet-sivuilla näitä pajoja kuvataan seuraavasti:

Design Factory, Health Factory, Media Factory ja Service Factory ovat toimintalustoja, joissa yhdistyy Aallon korkeakoulujen osaaminen tuotekehityksen, median ja palveluiden aloilla. Factoreissa työlle haetaan uusia muotoja ympäristössä, jossa akateemiset tiimit, tutkijat ja opiskelijat toimivat yhteistyössä yritysten ja yhteisöjen kanssa. Oppimisen ja opetuksen teemat ovat tärkeä osa Factoreiden toimintaa.⁶

”Factoreissa” on niiden tehtaaseen viittaavan nimen ohella paljon kiinnostavia elementtejä, esimerkiksi se, että niiden kohdalla työtilojen sijaan puhutaan ”toiminta-alustoista”. Fokusoin argumenttini kuitenkin siihen, millä tavoin Factorien toiminta-ajatus palautuu yhdysvaltalaiseen yrityskulttuuriin, erityisesti Piilaakson startup-kulttuuriin. Piilaakson menestystekijäksi määritellään usein tiedon ja affektien vapaa virtaavuus, jonka mahdollistavat avoimet tilat ja kohtaamispaikat (Liu 2004, 244–245). Tällaisen ajatuksen omaksumisen voi nähdä myös siinä tavassa, jolla media esittelee Aalto-yliopiston uusia ja innovatiivisia tiloja. Analysoin seuraavaksi tällaisia lehtijuttuja *Helsingin Sanomista*, *Talouselämästä* ja *Optio*-lehdestä.

Helsingin Sanomissa Työelämä-sivustolla julkaistussa jutussa ”Unelmia ja toimistohommia” (HS 7.4.2012) haastatellaan Design Factoryn tilasuunnittelijaa, tilat konetekniikan diplomityönään tehnyttä Esa Santamäkeä. Santamäen

6 <http://www.aalto.fi/fi/about/factories/>

mukaan suunnittelutyön lähtökohtana on toiminut hänen halunsa ”vapauttaa ihmiset työpisteen orjuudesta”. Hän jatkaa huomanneensa, että suomalainen toimisto on kuin ”rangaistuslaitos”, jossa ”ihmiset kärsivät kolmanneksen elämänsä ahtaissa kopeissa”. Tällaisissa koperoissa ei hänen mukaansa tietoa leviä eikä luovuus kukoista, sillä tieto vaatii kohtaamista. Sen sijaan esimerkiksi ”kahviautomaatilla tai pöytäfutuksen ääressä professori kohtaa nuoren startup-yrittäjän suunnittelemattomasti”. *Helsingin Sanomien* kuvituksesta päätellen, että Design Factoryssä todella on lukuisia Piilaaksosta tuttuja, jopa kliseisiä, elementtejä kuten pöytäfutis ja sosiaalinen tila, joka on nimetty ”kahvilaksi”. Kuva ”kahvilasta” on kuvituksessa puolen sivun kokoinen, joten sen keskellä olevaan tolppaan maalattu punainen pallo ja siinä lukeva ”hugging point” kiinnittää heti ensimmäiseksi jutussa katsojan huomion. Kuvaan liittyvä kuvateksti selventää, että sosiaalisten tilojen keskellä on ”halaus piste”, mutta ketään ei ole pakko halata ”jos ei halua”. (HS 7.4.2012.)

Halaus pisteeseen kiteytyy lukuisia affektiivisen rationalisoinnin ja intohimoisen työkuulttuurin paradokseja. Yhtäältä ”uuteen” työkuulttuuriin sisältyy paljon sellaisia sosiaalisia eleitä, kuten koskettelu, jotka on suomalaisessa kulttuurissa tavattu jättää perheenjäsenten tai läheisten ystävien keskeiseksi. Toisaalta tällaiset eleet kuvataan ”vain” eleinä vailla syvempää merkitystä: halata saa jos haluaa. Eleet kuvaavatkin senhetkistä sitoutumista tiimiin tilanteessa, jossa oletus tiimin vaihtuvuudesta on sisäänkirjoitettu työn luonteeseen. Tässä mielessä projektimaisen työkuulttuurin eleet ovat esityksellisiä eikä työntekijän edes oleteta suhtautuvan niihin vakavasti (Gregg 2010a, 261). Tästä huolimatta on tärkeää pohtia, millaisia valtasuhteita halauspisteellä suoritettu ele mahdollisesti sisältää. Halaus piste näyttää ikään kuin viestittävän, että olisi olemassa jokin ”piste”, jossa suomalaisessa työelämässä historiallisesti kerrostuneet sukupuolittuneet valta- ja auktoriteettisuhteet katoaisivat ja ihmiset voisivat eleen kautta kohdata toisensa sekä ”omana itsenään” että osana yhteisen intressin omaavaa tiimiä.

Hierarkioiden ylittämistä korostava ajattelu olettaa, että kaikilla työyhteisössä on halu tai tarve ylittää hierarkioita. Luovissa työtiloissa johtajat ovat usein vailla omia työhuoneita tai heidän ovensa on aina auki, joten hierarkioiden unohtaminen ja tavoitettavissa oleminen koskee – ainakin teoriassa – myös heitä. Rajattomuutta ajatellaan yleensä työntekijän etuna, mahdollisuutena lähestyä esimiestä vaivattomasti. Julkunen (2008) kuitenkin huomauttaa Yücesan-Özdemirin (2003) autoteollisuutta koskevaan tutkimukseen nojaten, että työntekijälle hierarkioiden ylittäminen on ambivalentti kysymys. Samalla kun työnjohto lähenee työntekijöitä ja ”kaikesta” voi puhua, katoaa myös työntekijöiden oma tila, koska käytännössä ”kaikesta” ei kuitenkaan voi puhua (Julkunen 2008, 192). Työntekijöiden ankeiltakin vaikuttavat privaatit sosiaaliset tilat saattavat olla tärkeitä kohtaamispaikkoja, vaikka niissä ei olisikaan

halauksista, leikkururkkauksia ja iloisia värejä. Santamäen ”ahdas koppikin” saattaa jollekin työntekijälle olla merkityksellinen juuri siksi, että siellä on edes jossakin määrin mahdollista vaalia yksityisyyttä. Toisin on avoimissa tiloissa, joissa sosiaalisuus määrittelee koko työtilan organisointia eikä ”piilopaikkoja” löydy (Moran 2005, 43). Avokonttoreihin rakennetaan usein myös tiloja hiljaiseen työskentelyyn, mutta piilopaikoiksi ne eivät sovellu. Tiloihin kirjattu sosiaalisuuden oletus saattaa saada toistuvan vetäytymisen hiljaisuuteen näytämään eleeltä, joka viittaa siihen, että työntekijä ei ole riittävän sitoutunut tiimiin.

Myös Espoon Microsoftin keilaniemen konttoriin valmistui uudet avoimet työtilat helmikuussa 2011. Niissä työntekijän mahdolliseen hiljaisuuden kipuuseen vastattiin rakentamalla keskittymispaikat ”rauha” ja ”luonto”. *Option* mukaan luontoon ei kuitenkaan saa ”leirytyä”, sillä ”Ranskan Microsoftissa yritys muuttaa työtapoja epäonnistui nopeasti työntekijöiden vallattua omat reviiirinsä tavaroineen ja kotiväen valokuvineen” (*Optio* 5/2011, 89). *Talouselämän* jutussa ”Microsoftin fantasiatoimistossa poppi soi” Microsoftin Espoon konttorin pääjohtaja Ari Rahkonen kertoo, kuinka työntekijöiden ”pesänrakennusvietetistä” oltiin alusta saakka tietoisia ja näin toimistoon luotiin käytäntö, jonka mukaan työpisteelle unohtuneet tavarat hoitaa iltaisin pois siivoaja (TE 22.3.2011). Luovat toimistot siis korostavat retorisesti kodinomaisuutta ja esimerkiksi Espoon konttorissa koti-nimisessä tilassa voi laittaa ruokaa ja syödä mutkattomasti eväitään, mutta henkilökohtaista esineistöä työtiloissa karsastetaan. Konttorissa kotiväen valokuvat lentävät työpäivän jälkeen roskikseen, samoin nimikoidut kahvikupit, mikäli niitä ei ole laittanut omaan lokerikkoonsa. Tällaiseen affektien rationalisointiin suhteutettuna organisaatioihmisen ”koppero” vaikuttaa jopa intiimiltä tilalta perhekuvineen ja kenties omistajansa huumorintajua kuvastavine satiirisine sarjakuvineen.

Myös Aalto Design Factory ehti *Helsingin Sanomien* aiemmin esitellyn jutun jälkeen uudistua Microsoftin Espoon konttorin linjaa noudatellen. Verrattuna entiseen Design Factoryn suurin muutos on se, että koko henkilökunta luopui työpisteistä ja aloitti kokeilun paikattoman toimiston toimivuudesta. Samalla uudistusprojekti, ADF 2.0, toimii kansainvälisenä ”ideoiden näyteikkunana” koko Aalto-yliopistolle.⁷ Microsoftin pääkonttorissa muutosta sen sijaan perustellaan edelläkävijyyden sijaan *läsnätyön* aatteella. Läsnätyö tarkoittaa sitä, että tärkeintä on saada työ tehdyksi, ei se, missä, miten ja milloin se tehdään. Työntekijä voi mennä vaikkapa sunnuntaina töihin ja maanantaina leffaan. (TE 22.3.2011.) Espoossa on myös havaittu, että työpisteistä luopumisella on ollut työntekoon ”selkiyttäviä” vaikutuksia: ”A4-saasteläjä” ja ”ikuisesti tarpeetto-

⁷ Yksityiskohtia uudistusprojektista ks. Tuulos, Tiina (2012) <http://www.aaltdesignfactory.fi/aalto-design-factorys-new-life/>

mia lehtikasoja ei tule notkuttaneeksi työpisteellään, sillä siihen ei yksinkertaisesti ole mahdollisuutta” (Optio 5/2011, 88). Microsoftin läsnätyössä toisin sanoen paperipinoihin liittyy jotakin tunkkaista, epäselvää ja vanhanaikaista. Irtiotto paperipinoista on irtiotto organisaatioihmisestä, figuurista, jonka tunnusmerkkejä ovat ”koppero”, pinttynyt kahvimuki sekä epämääräisten paperipinojen keskelle kadonnut sisäinen motivaatio.

Uusissa paperittomissa ja kopperottomissa avokonttoreissa ei kesken päivää katsella perhekuvia tai piilouduta paperikasojen taakse, vaan keskitytään tiimiin. Paradoksaalisesti niissä äärimmäinen persoonattomuus ja tehokkuus yhdistyvät kodin ja lämmön retoriikkaan. Esimerkiksi Microsoftin uudessa työtilassa yksi sosiaalinen tila on nimetty ”kodiksi”. *Helsingin Sanomien* 2010-luvun työtilakuvauksissa julkisen ja yksityisen rajan häilyvyys on silti ollut selkeimmin esillä Työelämä-sivuston jutussa ”Leikkivät lakimiehet” (9.6.2013), jossa esitellään helsinkiläinen lakiyritys Fondia.⁸

Fondian työkulttuuria kuvaavassa jutussa toimittaja kirjoittaa Fondian rakentaneen toimistonsa työtilat hippikulttuuria ja nörttikulttuuria sekoittaen. Esimerkiksi sanapari rauha ja rakkaus näkyvät yrityksen työntekijöiden paidoissa (”Make Law, Not War”), sähköpostitervehdyksissä (”Peace and Law”) ja auditoriossa (”I law Fondia”). Nörttikulttuuriin paikantuu puolestaan firman rekrytointikampanja ”We love geeks”. Leikkimielisyys on jutun mukaan myös Fondian rekrytointiperuste. Toimitusjohtaja Jorma Vartia haastattelee työntekijät leikkihuoneessa, jossa on leluja ja karkkia: ”Näen heti, onko henkilö turhan vakavamielinen vai lähtekö hän leikkiin mukaan”. Työtiloissa on myös muun muassa konsolipelejä, leuanvetotanko, biljardipöytä sekä nyrkkeilysäkki. Lisäksi osa huoneista on sisustettu työntekijöiden omilla tavaroilla: ”Meillä on esimerkiksi entisen hr-päällikön isovanhempien vanha piano”. Fondian työtiloissa on samoja piirteitä kuin Aalto Design Factoryn ja Microsoftin työtiloissa, mutta Fondiassa jopa omien huonekalujen tuomiseen kannustetaan toisin kuin Microsoftin tavarasta eroon pyrkivässä konttorissa. Fondian työtilat ovatkin täynnä ”hassuja” tavaroita kuten vesipiippuja ja tikkatauluja. Yhden huoneen seinälle on päätynyt myös entisen työntekijän puolison pyydystämä hauki. (HS 9.6.2013.)

Yhteistä näille kaikille työtiloille on se, että ne korostavat kohtaamisia ja ”hyviä” affekteja. Esimerkiksi Aalto Design Factoryn nimen perään ilmestyy Googlen hakutuloksissa jatke ”For Sharing the Love”. Rakkauden, intohimon ja yhteisöllisyyden retoriikan yhdistyminen työtilojen ja työprosessin suunnitteluun on esimerkki aatteesta, jota nimitän affektiiviseksi rationalisoinniksi. Työtilat ovatkin yksi sellainen konkreettinen paikka, jonka kautta on mahdol-

⁸ ”Leikkivät lakimiehet” on Työelämä-liitteen pääsivun otsikko, ”Karkkilaari ja muita herkkuja” on varsinaisen jutun otsikko.

lista tarkastella manageriaalis-psykologista vallankäyttöä (vrt. Massumi 2002, 42–45; Seigworth & Gregg 2010, 24; Gregg 2011b, 169). Microsoftin, Aallon ja Fondian tilat ovat merkittäviä myös siksi, että muulle Suomelle ne esitellään *Helsingin Sanomissa* paratiiseina, tulevaisuuskuvina ja ratkaisuna ”vanhalle” rationalisoinnin kulttuurille.

Johtajuuden organisointi ”hyvän” affektin ympärille ei silti tarkoita sitä, että valtaa käytettäisiin vähemmän kuin ”ennen”. Esimerkiksi Ford kertoi tehdastilojen organisoinnilla, *miten töissä ei näytetä tunteita*, mutta halauspisteet ja kahvilat rakentavat käsitystä siitä, *miten töissä näytetään tunteita*. Fordin mukaan liukuhihna kannatti organisoida siten, että työntekijöillä ei ole mahdollisuutta rakentaa affektiivisia siteitä toisiinsa, mutta esimerkiksi Fondialla työntekijöillä ei ole muuta mahdollisuutta kuin rakentaa affektiiviset siteet toisiinsa. Työntekijät toki reagoivat rationalisointiin kukin tavallaan omasta paikastaan. Esimerkiksi liukuhihnalla kehittyi oma koviin olosuhteisiin perustuva solidaarisuutensa (Liu 2004, 60–61). ”Luovien” toimistojen työntekijät taas saattavat pitää joitakin johtamistapoja kiusallisina, mutta niihin osallistutaan, koska ne vaikuttavat usein suhteellisen harmittomilta verrattuna tiukan kurinpidollisiin käytänteisiin. Mediakuvauksissa uuden johtajuuskulttuurin esittäminen ”parempana” kuin vanhan on silti yllättävän kriittiköntä. Osasyyn tähän on todennäköisesti se, että suomalaisen johtajuuden historia yleensä rakentuu kovien ja kylmien sekä paternalististen ja byrokraattisten johtajakuvien varaan (Kantola 2014b, 143). Vallankäyttö on kuitenkin ambivalentti ja kerrostunut ilmiö, eikä sitä voi jakaa yksioikoisesti ”uuteen” ja ”vanhaan”.

Hyvä esimerkki vallankäytön kerrostumista on Craig Canarickin, digitaaliseen konsultointiin keskittyneen Razorfish-yrityksen johtajan, haastattelu Rossin tutkimuksessa (2004b). Haastattelussa Kanarick toteaa kainostelematta, että hienot tilat tehdään siksi, että työntekijät tuntisivat olonsa erityiseksi ja olisivat siten lojaaleja. Ross myös kuvaa, kuinka Kanarickilla oli tapana ottaa niskuroiva työntekijä mukaansa asiakaskäynnille ”tavalliseen” työpaikkaan. Kanarick toteaa, että mikään ei motivoi niskuroivaa työntekijää niin paljon kuin ”vanhalle” organisaatiokulttuurille ehdollistuminen:

”When they come back from seeing other companies they’re like, ‘I’m so sorry. I didn’t mean to say any of these bad things. I had to eat lunch in cafeteria with 400 people, and everyone was in cubicles’. *And then they never complain again*”.
(Ross 2004b, 16, kurs. MM)

Kanarickin sitaatti on yksi esimerkki affektiivisestä rationalisoinnista. Hän on johtajana ystävällinen ja lempeä, mutta samalla hän osoittaa paternalistisesti työntekijälle hänen paikkansa muistuttaen lämpimien tunteiden ehdollisuudesta. Fordistinen kurinpito järjestelmänä jopa ruokkii vastustusta ja solidaarisuutta sen alistamien kesken, mutta lämmin affektiivisyys tuottaa vaikeammin hahmotettavan vallankäytön kontekstin.

Avoimet työtilat ovat täynnä epämääräisiä konventioita, joista jokaisen pitää itse muodostaa oma toimintatapansa ja myös herkkyytensä tulkita ”eleitä” kuten halaamista halauspisteellä tai vetäytymistä ”kodissa”. Tällaisten konventioiden kohdalla riski toimia väärin kasvaa, mutta väärin toimiessa työntekijä ei varsinaisesti riko ehdottomia sääntöjä, vaan yhteisön ja eritoten työnjohdon käytösoletuksia. Samalla konventioiden väärin toistaminen voi merkitä toisten ilon pilaamista, yhteisöllisen fantasian horjuttamista (Ahmed 2010, 64–66). Fordin tehtaalla esimerkiksi oli varsin selvää, milloin työntekijä toimii väärin ja tätä väärin toimimista, kuten esimerkiksi liukuhihnalla hidastelua, käytettiin mahdollisuuksien mukaan oman lepoajan maksimoimiseen. Näennäisesti matalan hierarkian organisaatioissa taas työntekijä kohtaa monitulkintaisempia tilanteita, jossa esimerkiksi oman tilan järjestäminen saattaa kääntyä osoitukseksi innostuksen puutteesta ja siten myös loukkaukseksi tiimiä kohtaan.

Fordin kurinpito myös palautuu siihen oletukseen, että suurin osa organisaation työntekijöistä ei ylipäättään tule toimeen keskenään, mutta tärkeintä on työ ja tuottavuus, joten olosuhteet järjestetään siten, että affektit eivät häiritse niitä. Fordin mukaan tunnetapumuksilla ei ole mitään tekemistä asiallisuuden kanssa, ja siten ”ei ole välttämätöntä, että esimies rakastaa työmiestään tai päinvastoin” (Ford 1923/1994, 324). Leikkisässä johtajuudessa puolestaan tuottavuuden ajatellaan lisääntyvän ympäristössä, jossa on mahdollisimman paljon affektiivisuutta sekä häiriöitä, kohtaamisia ja vaihtuvia tilanteita. Sääntöjen ja konventioiden määrän vähenemisestä ei tässä ”leikkisässä” yhteydessä silti voi puhua. Fordin säännöt koskivat syljeskelyä, lörpöttelyä ja viheltelyä, mutta esimerkiksi Fordian säännöt sanelevat jotakin henkilökohtaisempaa: *miltä työn ja työyhteisön tulisi tuntua*. Tällainen affektiivisuuden ja rationalisoinnin muodostama yhteys ei ilmiönä ole uusi, mutta sen 2010-luvun sovellukset ovat erittäin intensiivisiä ja henkilökohtaisia.

Intensiteetin katoamisesta

Affektien kautta siis rationalisoidaan tuotantoa, mutta niiden kautta myös neuvotellaan rationalisoinnin ehdoista. Näin siksi, että affektien kautta tulkitaan tilanteita ja määritellään omia toimintamahdollisuuksia niissä: ”affektiiviset ilmapäirit ovat jaettuina, eivät eristyneitä, ja subjektit arvioivat koko ajan toimintaansa suhteessa niihin” (Berlant 2011b, 15). Siten affekti on käsite, jonka kautta valtasuhteiden muodostumista ja niihin sijoittumista on mahdollista tarkastella (Massumi 2002, 42–45; ks. myös Seigworth & Gregg 2010, 24). Pohdin seuraavaksi, etenkin Berlantin tulkintoihin nojaten, voiko affektiivisen rationalisoinnin säröjä tunnistaa tiimityön kulttuuriin kiinnittymiseen liittyvien vaikeuksien kautta.

Cruel Optimismissa (2011b) Berlant tarkastelee affekteja ja kiinnittymistä nykypäivän kapitalismin ja työelämän viitekehyksessä analysoimalla sekä edellisessä luvussa käsiteltyä elokuvaa *Ressources humaines* (1999) (engl. *Human Resources*) että Laurent Cantet'n elokuvaa *L'emploi du temps* (2001) (engl. *Time out*). Toisin kuin *Ressources Humaines*, *Time Out* käsittelee työelämän muutosta ”manageriaalisen luokan”, eli keskiluokan näkökulmasta.⁹ *Time Outin* päähenkilöllä Vincentillä on salaisuus: hän on menettänyt konsultin työpaikkansa ja päätenyt perheeltään salaa toimimaan lain harmaalle alueelle, muun muassa myymään väärennettyjä merkkituotteita työttömän Jean-Michelin kanssa. Perheelleen Vincent kuitenkin valehtelee työskentelevänsä YK:ssa ja ystävilleen hän valehtelee tekevänsä Venäjällä osakekauppoja. Tällaisten kulissien ylläpito on Vincentille helppoa, sillä hän ei tarvitse työpaikkaa, vaan satunnainen puhelimesta suoritettu performanssi riittää valheen ylläpitämiseksi. (Berlant 2011b, 214–215.)

Erään kerran, kun Jean-Michel ja Vincent ajavat autolla suorittamaan hämää liiketoimiaan, Jean-Michel toteaa, että Vincent vaikuttaa varsin tyyneltä ajaessaan autoa. Kommentti saa Vincentin kertomaan totuuden elämästään ja potkuistaan seuraavalla tavalla:

Vincent: I love to drive. When I first started working, driving was my favorite part. Alone in the car, thinking about nothing, smoking and listening to music. I could go on for hours. I think the only thing I really liked about my job was the driving. That ended up working against me. I felt so good in my car, I had difficulty leaving it. Sometimes I'd drive 200m for an appointment. Without thinking I'd miss the turnoff. I'd just keep driving.

My boss started to get annoyed. But things could have been worse. *They felt that I no longer had the company spirit.* No one tried to keep me. Negotiating my departure was easy. (Berlant 2011b, 217, kurs. MM)

Sitaatista voi lukea, kuinka Vincentille ajamisen monotonisuus muotoutuu merkittävämmäksi kiinnittymiseksi työhön kuin tiimityökulttuurin eleet. Berlantin mukaan Vincentin hahmon kautta voi ymmärtää prosessin, jossa ”asenteen” menettäminen merkitsee myös intentionaalisuuden katoamista: Vincent huomaa olevansa tuuliajolla, ajelehtivansa (drifting) (Berlant 2011b, 217).

Drifting-käsitteellä on yhteys operaismo-vaikutteiseen prekariaattikeskusteluun, sillä suomeksikin käännetty Precarias a la Deriva -kollektiivin [PD] teos *Hoivaajien kapina* (2009) käyttää ajelehtimistä ja tuuliajolla olemista (adrift) metodina sekä tapana rakentaa prekaaria tietoisuutta. Suomeksi käsite

⁹ Berlantin mukaan *Time Out* -elokuvan tarina perustuu löyhästi todelliseen tapaukseen, jossa ranskalainen lääkäri Jean-Claude Romand teeskenteli 18 vuotta olevansa lääkäri, vaikka todellisuudessa hänellä ei ollut lääkärin pätevyyttä. Valheen paljastuttua Romand surmasi perheensä yrittäen tämän jälkeen surmata myös itsensä. *Time Out* ei kuitenkaan käsittele perhesurmia, vaan keskiluokaisen elämän ylläpitoon liittyvää kulissimaisuutta, jonka ylläpidossa työllä on keskeinen merkitys.

on käännetty ”kuljeskelu” ja kollektiivin mukaan he haluavat ottaa ”kuljeskelun” haltuun maskuliiniselta flanööritä tulkitseamalla muun muassa juurettomuutta ja eroja uudelleen (PD 2009, 23–33). Intentionaalisuuden kadottanut ja ajelehtiva Vincent jää sekä maskuliinisen flanöörin että kuljeskelun haltuun ottavan subjektin positoiden ulkopuolelle. Silti hänessä voi nähdä vastarintaa tiimityökulttuurille ja tehokkuusajattelulle etenkin siksi, että häneltä on kadonnut yksi affektiivisen rationalisoinnin keskeisistä voimavaroista, intensiteetti.

Vincent ei tunne intohimoa mihinkään – ei uusiin asioihin eikä uusien verkostojen rakentamiseen tai vanhojen ylläpitämiseen. Siksi Berlant käyttää Vincentin hahmoa prekariaatiliikkeen kritiikkiin. Hän huomauttaa, että etenkin Precarias a la Derivan ajattelussa on synergia uusliberalismin kanssa, sillä he idealisoivat sekä perusturvaa että autonomiaa, ”kuljeskelua” ja verkostojen rakentamista. Prekariaatin vaatimukset sisältävät paradoksin: yhtäältä kaikkien tulisi kyetä toteuttamaan itseään, mutta toisaalta yhteiskunnan tulisi säilyä mahdollisimman pysyvänä tarjoamalla muuttumattomat puitteet turvalliseen ajelehtimiseen (Berlant 2011b, 193). Hahmona Vincent problematisoi etenkin idealistista ajattelua uusien verkostojen rakentamisesta, sillä hän ei löydä kiinnekohtaa mistään (Berlant 2011b, 194–195). Hänessä ei ole voimaannuttavaa ”anarkistista energiaa” eikä ”dramaattista kieltäytymistä” (Berlant 2011b, 221). Vincent muistuttaa työuupunutta subjektia, sillä hänen olemustaan määrittelee innottomuus ja intensiteetin puute, ”haluavan liikkeen pysähtyminen” (vrt. Kaskisaari 2004, 133–134). Vincentin passiivisuudessa on silti jotakin poliittista, sillä siinä affektien, kiinnittymisen ja rationalisoinnin suhde säröilee ja verkostomaisen tiimityön kulttuurin kepeä esityksellinen luonne osoittaa kuormittavuutensa.

Vincent ei siis ole fordistisen antagonistisen työläisen kaltainen vastarintaa konstruoiva hahmo, vaan hän on pikemminkin passiivinen ja vieraantunut ajelehtija. Passiivisuus on kuitenkin *teko* ja intensiteetin katoaminen on poliittisesti merkityksellisempää kuin ”vain” yksilöpsykologinen ongelma, joka tulisi parantaa tai ”korjata” (Ahmed 2010, 208–217). Vincentin hahmon poliittisuus muotoutuu nimenomaan kiusallisen vieraantuneisuuden kautta, esimerkiksi kohtauksessa, jossa Vincent tapaa entisen työtoverinsa Jeffrey. Kohtaamisessa Jeffrey valittaa ”kuten vanha rakastaja” (Berlant 2011b, 218) siitä, miksi Vincent ei enää vastaa hänen viesteihinsä. Jeffrey myös kertoo olleensa Vincentistä huolissaan tämän menetettyä työnsä. Jeffrey mukaan tällainen huoli on ”normaalia” sen jälkeen kun on työskennellyt jonkun kanssa kymmenen vuotta. Vincent kuitenkin oudoksuu Jeffrey kiinnittymistä ja toteaa: ”I don’t find it normal. We only worked together... That means nothing now” (Berlant 2011b, 218). Berlantia mukailien Vincent paljastaa lakonisella toteamuksellaan, että hänelle tiimityön kulttuuri on koko ajan ollut ”vain” ele. Samalla hänestä muodostuu subjekti, jonka kautta keskiluokkaisen työn kepeä ilmapiiri muut-

tuu painostavaksi ja kiusalliseksi, sillä Vincentin toteamus rikkoo ilmapiirin, jossa sulava kommunikaatio on mahdollista (vrt. Ahmed 2010, 67–69). Intensiteetin katoamisen myötä halu rakentaa verkostoja katoaa paitsi työssä myös sen ulkopuolella.

Prekariaattiliikkeissä luodut vastarinnan hahmot ovat yleensä vahvoja, autonomisia ja affektiivisia ja ne kykenevät kyseenalaistamaan rationalisointia luomalla omia, autonomisia verkostojaan. Tällainen kritiikki saattaa kuitenkin sivuuttaa passiivisemmat subjektit, ne joiden suhde verkostoitumiseen on lähökohtaisesti ambivalentti. Myös Precarias a la Derivan kaltainen, vaihtoehtoihin hoivan verkostoihin nojaava, kapitalismin kritiikki olettaa, että subjekti on aktiivinen, motivoitunut ja kykenevä luomaan itselleen uuden kontekstin rationalisoinnin ulkopuolella. Samantapaisiin oletuksiin nojaa esimerkiksi operaismo-vaikutteinen uuden radikaalin työläissubjektin rakennusprojekti, jossa kehoitetaan arvostamaan itseä, perustamaan kollektiivi, kuntoilemaan, olemaan järjestelmällinen sekä ”kehittämään työyhteisöä yli projektityön rajojen” (Korhonen, Peltokoski & Saukkonen 2009, 76–78). Paradoksi tässä on se, että vastaavat seikat ovat sitä polttoainetta, jolla verkostomainen kapitalismin kulttuuri ja myös sen uusi muoto, startup-kulttuuri, käy. Vincent ei välttämättä ole hahmo, jonka kautta voi rakentaa systemaattista vastarintaa tai liikettä rationalisoinnin ulkopuolella. Hän ja hänen tapaisensa subjektit ovat kuitenkin niitä, joiden kautta verkostomaisen kapitalismin kulttuurin säröt ja sen kuormittavuus voidaan tunnistaa ja sitä voidaan käsitteellistää.

Intohimon rationalisointi

Intensiteetti ja intohimo kiinnittävät subjekteja kapitalismiin ja affektiivisen rationalisoinnin rakenteisiin. Tässä luvussa esitetyn aineiston perusteella voi todeta, että projektimaiseen työkuultuuriin kiinnittymiseen vaaditaan jopa samantapaista intensiteettiä kuin intohimoiseen ihmissuhteeseen ja sen ylläpitoon. ”Hyvään” työhön myös asetetaan samanlaisia toiveita kuin kiihkeään romanssiin: täyttymystä, intohimoa ja varmistusta siitä, että ”minä olen oikeassa paikassa” (Illouz 1997a, 193–196). Keskiluokkaisten tietotyöläisten suhdetta työhönsä tutkinut Melissa Gregg päätyy vastaavaan lopputulokseen teoksessaan *Work's Intimacy* (2011b). Hänen mukaansa tällaisen romanssin konventioita noudattavan tarinan muodostumiseen ovat vaikuttaneet keskeisesti uuden yrityskulttuurin johtajat, kuten Applen Steve Jobs (1955–2011).

Gregg viittaa esimerkiksi Jobsin kuuluisaan Stanfordin yliopistossa pidettyyn puheeseen, jossa Jobs (2005) kehottaa opiskelijoita suhtautumaan työhönsä yhtä intohimoisesti kuin rakastettuun:

You've got to find what you love. And that is true for you work as it is for your lovers. Your work is going to fill a large part of your life, and the only way to be truly satisfied is to do what you believe is great work.¹⁰ (Gregg 2011b, 169–170)

Myös Suomessa Jobsiin on suhtauduttu erityisesti Nokian alamäen ja Applen 2010-luvun menestyksen jälkeen ihannoiden. Esimerkiksi *Helsingin Sanomien* (14.10.2011) HS-raadin osallistujat nimesivät Jobsin tämän kuoleman jälkeen ”luovan luokan jumalaksi” ja uudeksi Henry Fordiksi. Jobsin mottoja työn rakastamisesta ja työhön suunnatusta intohimosta myös kierrätetään muiden teknologia-alojen ja kasvuyritysten johtajien puheissa. Esimerkiksi Aaltoesin ”satatuntista” työviikkoa tekevä Miki Kuusi on kopioinut elämänohjeeseen peliyhtiö Rovion perustajan Peter Vesterbackan moton ”jos rakastaa sitä mitä tekee, ei tee elämässään päivääkään työtä” (HS 8.9.2014). ”Mielekästä” työtä tekevät subjektit myös normalisoivat tällä tavalla intohimon ja rakkauden kieltä rationalisoiden sitä kuvaamaan sitä, miltä työn *tulisi* ideaalitalanteessa tuntua.

Jobsin kaltaisille hahmoille rationalisointi suodaan siksi, että hänet kuvataan eksentrisemmäksi hahmoksi kuin ”aiemmat” totiset teknokraattiset rationalisoijat kuten Henry Ford tai Frederick Taylor. Jobsin tavat piiskata tiimiään äärimmäisiin työsuorituksiin näyttäytyvät hyväksyttävämiltä kuin Fordin tai Taylorin rationalisointi, sillä hän ei ole klassinen ”tehostaja”, vaan hän on ”henkistynyt nero”, jonka menestystä ovat siivittäneet LSD-kokeilut ja meditaatiomatkat (Liu 2004, 138). Jobsin intohimon rationalisointi vaikuttaa hyvältä liikkeenjohdon strategialta myös siksi, että se onnistuu häivyttämään mielikuvat niistä, pääasiassa Aasiassa sijaitsevista, fordistisista tehtaista, joiden varaan Applen kurssin arvo lopulta perustuu.

Applen koko toimintakulttuuri rakentuu taidokkaasti ”hyvän työn” ja ”huonon työn” konstruktiolle, joiden varaan myös monet muut uuden kapitalismin intohimoiset yritykset perustuvat. Ilman fordistisia ”huonon työn” tekijöitä ei olisi sitä tietotyöläisten massaa, joka kykenee pelaamaan omaa olemassaoloaan suhteessa ”tuotantotyötä” tekeviin toisiin. Tällaisen vastakkainasettelun yli tulisi kuitenkin jollakin tavalla nähdä, sillä se normalisoi töiden jakautumista ja syventää niissä kohdattuja ongelmia (Gregg 2010b, 188). Esimerkiksi keski- luokkaiselle tietotyöläiselle töiden jakautuminen ”hyviin” ja ”huonoihin” tarjoaa mahdollisuuden kiinnittyä tarinaan onnistumisesta siitä huolimatta, miltä itse kiinnittyminen varsinaisesti tuntuu (vrt. Berlant 2008, viii; Berlant 2011b, 24). ”Hyvän työn” ja intohimon varjolla tietotyöläisille ”myydään” esimerkiksi tarinaa rajattomuudesta ja joustavuudesta (Berlant 2011b, 201). Satatuntista työviikkoa on helpompi perustella itselleen menestyksellä ja toteamalla, että aina- kaan ylityötunteja ei tarvitse tehdä fordistisessa tehtaassa tiukan valvonnan alla.

10 Puhe on katsottavissa kokonaisuudessaan videopalvelu Youtubessa otsikolla ”Steve Jobs’ 2005 Stanford Commencement Address”. 23.4.2015 mennessä video oli saavuttanut 21 857 267 katselukertaa.

Autonomisen ja projektimaisen työn kulttuurin on useissa tutkimuksissa todettu normalisoivan esimerkiksi palkattomiin ylitöihin johtavia käytäntöjä (Terranova 2000; Ross 2004a, 222; Ross 2004b; Gill & Pratt 2008, 18). Silti intohimoiset ja autonomiset työkulttuurit vetoavat etenkin tietotyöläisiin – jopa silloin kun nämä tiedostavat että työn ehdot eivät ole kaikilta osin kunnossa. Kyse ei silti ole siitä, että tietotyöläiset olisivat rakenteiden ”uhreja” tai että he eivät tiedostaisi omaa positiotaan globaalin kapitalismin arvon tuotannon ketjuissa.

Esimerkiksi Rossin tutkimuksessa Razorfishin työntekijät kuvasivat omaa positiotaan kapitalistisessa järjestelmässä käsitteellä ”geeksploitation” (Ross 2004b, 143). Käsite osoittaa sen, että työntekijät ovat tietoisia esimerkiksi pitkien työtuntien mukanaan tuomista burnout-riskeistä, mutta he eivät joko välitä niistä tai he eivät tiedä miten niihin tulisi reagoida. Ross myös huomauttaa, että Piilaakson intohimoisista yrityksistä tuttu työkuulttuuri on ”machismoa”, jossa ääri rajoilla työskenteleminen takaa vahvan position (Ross 2004b, 76). Tällainen logiikka näkyy esimerkiksi Rossin haastatteleman Razorfishin työntekijän Kathy Vanderstarin tavassa kuvata ambivalenttia suhdetta työhönsä:

Definitely, there was a certain coolness to being in a kind of sweatshop, a coolness to staying late into the night. It was intoxicating at first. Look at me! I'm in New York and I'm working really late. Then, of course, you realize that it sucks. But, even then – and this was the strange part – it was still a rapturous feeling. (Ross 2004b, 76)

Ross tulkitsee Vanderstarin yhdeksi motiiviksi ääri rajoilla työskentelyyn sen, että hänelle se on mielihyvää tuottava selviytymiskeino yhtiömaskuliinisessa työkuulttuurissa, jossa naiset pärjäävät tehden ylitöitä ja siihen päälle vielä hie-man töitä (Ross 2004b, 76). Berlantia mukaillen Vanderstar on kiinnittynyt työhönsä tavalla, joka antaa olemassaololle merkityksen, vaikka tuo merkitys on ambivalentti (vrt. Berlant 2011a, 23–24). Rationalisoinnin kritiikin näkökulmasta tällainen kiinnittyminen työhön muodostaa ”sekavan” vyyhdin, sillä siinä ihmiset eivät ole ”kuten Bartleby”; he eivät ole johdonmukaisia eivätkä he kieltäydy epämuikavilta tuntuista tilanteista (Berlant 2011b, 28).

Intohimoa ja autonomiaa sekoittavat työkuulttuurit kääntävät ylösalaisin esimerkiksi koko operaismo-vaikutteisen marxilaisen kritiikin, sillä niissä autonomia ei merkitse vapautta työstä, vaan vapautta tehdä työtä (Gregg 2011b, 170). Tällainen suhde työhön on mahdollista tulkita myös osoituksena uusliberaalin hallinnan toimivuudesta, mutta aineistojeni valossa ei ole mielekästä arvioida onko niissä esiintyvä käsitys vapaudesta osoitus ”hallittavuudesta”. Sen sijaan niistä voi todeta, että affekti on tehokas tapa rationalisoida työtä etenkin autonomian käsitteeseen nojaavissa työkuulttuureissa.

Affektien keskeisyys rationalisoinnissa 2010-luvulla ei kuitenkaan tarkoita sitä, että se olisi uusi työn tehostamisen strategia. Sen sijaan se on ”vanhojen” työn tieteiden jatkumo: siinä missä Henry Fordin rationalisointi nojasi affektiivisuuden kontrollointiin, projektimaisen työn kulttuuri nojaa affektiivisiin eleisiin. Työssä osoitettava oikeanlainen affektiivisuus rakentuu projektimaisen työn kulttuurissa sellaisissa työn tieteissä, joissa tietoa tuotetaan etenkin tarkastelemalla sitä, millainen tuottava työläinen ei ole. Projektimaisen työkuulttuurin ihannetyöläinen, ”työmies Schmidt” on fordistisen työläisen ja organisaatioihmisen figuurien negaatio: affektiivinen tiimityöläinen, joka rakastaa työtään *oikeasti*. Toisinaan tällaista työntekijää kuvataan Y-sukupolvipuheen kautta, jolloin ”Schmidt” on esimerkiksi uuden sukupolven intohimoinen kasvuyrittäjä, joka ei laske työtuntejaan tai välitä hänen puolestaan neuvotelluista työehdoista. Tällainen ”Schmidt” on kuitenkin yhtä lailla rationalisoinnin tarpeisiin *tuotettu* kuin fordistinen työläinenkin.

IV

AFFEKTITEHTAAN TYTÖT

The more the heart is managed, the more we value the unmanaged heart.
Arlie Russell Hochschild, *The Managed Heart* (1983/2003, 192)

Työn tieteissä tiedetään ensin työläinen, jonka jälkeen tuosta tietämisestä muotoutuu työn rationalisointi ja sitä toimeenpanevat käytännöt. Tarkastelen seuraavaksi tämän prosessin sukupuolittuneisuutta ja muun muassa sitä, millä tavalla käsite ”nainen” jäsentää työstä tietämistä. Keskityn erityisesti kiltin tytön figuuriin pohtien miten tämän figuurin kautta ”nainen” toimii sekä resurssina että rajana, johon ideaalityöläinen, ”työmies Schmidt”, määritellään. Kiltin tytön figuuri materialisoi etenkin sen, mitä tarkoittaa olla suorittaja – *työtelias* mutta ei *työllistettävä*. Lopuksi analysoin myös tunneällyn käsitteen sukupuolittuneita merkityksiä ja tarkastelen operaismo-vaikutteista yliopistolakikritiikkiä, jossa ”nainen” kuvaa sekä yliopistotyön rationalisointia että kyvyttömyyttä vastustaa sitä.

Työn naisistuminen

Työn naisistumisen käsitteellä viitataan sekä työn epävarmuuden kasvuun että työelämän kulttuuriseen muutokseen vuorovaikutusta korostavaksi. Toisinaan työelämän muutokseen viitataan myös metaforana toimivalla kotityömaistymisen käsitteellä. Käsite viittaa Ann Oakleyn (1974) kirjoituksiin kotityöstä työnä, joka ei koskaan tule valmiiksi, sillä se on luonteeltaan jatkuvaa, emotionaalista ja rajatonta (Julkunen 2010a, 144–145). Suomessa kotityön käsitettä postfordistisen työn kuvauksena ovat käyttäneet esimerkiksi Eeva Jokinen (2005) ja Jussi Vähämäki (2004). Sekä Jokisen että Vähämäen argumentoinnissa kotityö piirtyy vastakkaisena tarkkaan rajatulle teollisuustyölle. Vähämäki korostaa

tässä yhteydessä teollisen ”tyyppityön” persoonattomuutta (Vähämäki 2004). Jokinen taas viittaa kotityömaistymisen käsitteellä julkisen ja yksityisen välisten rajojen liukumiseen eli ”kotoisuuden” siirtymiseen työelämään ja työn siirtymiseen kotiin (Jokinen 2005, 70–73). Käsite sopii esimerkiksi ”uusien” avoimien työtilojen problematisointiin, sillä niissä työn ja kodin rajojen joustamisesta kertoo muun muassa se, kuinka sosiaalisia tiloja saatetaan nimetä ”kodiksi”. Työn naisistumisen ja kotityömaistymisen käsitteissä on kuitenkin myös tyyppillistä se, että ne rakentuvat suhteessa teollisuustyöhön ja fordistiseen yhteiskuntajärjestykseen. Tällöin ne saattavat muodostua fordistiselle työlle toiseksi tavalla, joka ei huomioi työn monimuotoisia historioita.

Työelämän muutoksen käsitteellistäminen ”feminisaation” tai ”naisen” kautta on ollut myös 2000-luvun prekarisaatiota käsittelevissä keskusteluissa valtavirtaa. Esimerkiksi teoksessa *Vasemmisto etsii työtä* (2008) uuden kapitalismin kulttuurin väitetään olevan kiinnostunut ”naisesta” (ja nuorista) siksi, että ”he eivät ole taloudellisesti rationaalisia työmarkkinasubjekteja. Heidän työsuorituksensa eivät ole mekaanisia eikä työssäkäymisen motiivina toimi vain tulojen maksimointi” (GI 2008, 198). Siksi ”naisessa” nähdään myös vastavoimaa kapitalismille:

Työn naisistumisessa on kyse yleisestä työn subjektin muutoksesta, jota voitaisiin Gilles Deleuzea ja Félix Guattaria mukaillen kutsua ”työn naiseksi-tulemiseksi” tai työvoiman ”vähemmistöläistymiseksi” ja epämääräiseksi muuttumiseksi. Deleuzelle ja Guattarille enemmistö tai ”majoritaarinen” (duuri) ja vähemmistö tai ”minoritaarinen” (mollit) eivät ole määrällisiä vaan laadullisia käsitteitä [...] Vähemmistö on aina vailla historiaa sekä vailla erityistä tehtävää ja siksi sillä on luova voima, se on vapaa luomaan. Strategisesti kaikkein merkittävimmän työvoiman osan muodostavat nimittäin nykyisin ne hahmot, jotka eivät vastaa fordistisen työläisen hahmoa: naiset, nuoret, siirtolaiset, seksuaaliset vähemmistöt, konsultit, kouluttajat, tutkijat ja niin edelleen. (GI 2008, 197–198)

Jo ensi kertaa tätä sitaattia lukiessani kiinnitin huomiota siihen, että General Intellectin mukaan työn naisistumisessa on kyse *yleisestä* työn subjektin muutoksesta.¹ Naiseksi tulevat siis kaikki ”strategisesti merkittävimmän työvoiman osan” muodostajat, jotka eivät vastaa fordistisen työläisen hahmoa. Feminisoiduksi työkse lasketaan siten oikeastaan kaikki muu työ paitsi fordistinen ”mykkä” työ (GI 2008, 200–201).

Fordistisesta työstä ja fordistisesta työläisestä muodostuu Deleuzen käsittein ”molaarinen” malli, johon sille toisten toimintaa suhteutetaan. Tulkinta on poikkeuksellinen, sillä yleensä deleuzelaisessa teoriassa molaarinen viittaa malliin, johon on sopeuduttava. Eräissä haastattelussa Deleuzen mukaan täl-

1 General Intellectin tavoista käyttää Deleuzen ”naiseksi-tulemisen” käsitettä ks. Mannevuori 2011.

lainen malli on ”esimerkiksi eurooppalainen keski-ikäinen kaupungissa asuva mies...” (Deleuze 2005, 131). General Intellectin tulkinnessa molaariseksi malliksi kuitenkin saadaan fordistinen teollisuustyöläinen ja sille toiseksi niin ”kotipalvelijana työskentelevä ecuadorilainen perheenäiti” (GI 2008, 214) kuin ”tutkijat, konsultit ja kouluttajat” (GI 2008, 198). Yhtäältä General Intellect käyttää Deleuzen käsitteistöä löytääkseen ”naisesta” jotakin radikaalisti ja positiivisesti erilaista potentiaalia. Toisaalta he löytävät ”naisesta” juuri sen mitä etsivät: kehyksen työn muutoksesta kertovalle tarinalle.

Uuden työn keskusteluissa tulee tarkkaan miettiä, mistä oikeastaan puhutaan kun puhutaan *yleisestä* työn subjektin tulemisesta naiseksi. Entä mistä puhutaan, kun puhutaan työn *laadullisesta* naisistumisesta? Deleuzen ja Guattarin käsitteistössä naiseksi-tuleminen on jotakin, jota ei tule sekoittaa ”oikeisiin” naisiin, vaan siihen potentiaaliin, mikä koskettaa jokaista (Deleuze & Guattari 1987, 275–278). Feminististen analyysien näkökulmasta tällainen ”subjektin neutralisointi” herättää kriittisiä kysymyksiä (Braidotti 2002, 78–83). Ensinnäkin, se mahdollistaa epäjohdonmukaiset siirtymät ”todellisista” naisista ja naisten tekemästä työstä työn metaforiseen naiseksi-tulemiseen. Toiseksi, se essentialisoi käsitystä ”naisesta” luovana, epärationaalisenä ja kilttinä, mutta riistolle alttiina subjektina.

Käsitteen ”nainen” epämääräisyys tekee keskustelussa työn feminisaatiosta ”naisen” näkökulmasta riippuen synonyymiksi niin hoivalle, pinnallisuudelle, joustamiselle kuin luovuudelle (Adkins 2001). Vastaava näkemys ”naisesta” läpäisee myös sellaisen italialaisen feministisen ajattelun, josta suomalaiseenkin keskusteluun on lainattu työn feminisaation käsitteistöä. Esimerkiksi Christina Morini (2007) liittyy ”naisen” sekä 1960-luvulta voimistuneen kulutuskulttuurin että sopeutuvan ja velvollisuudentuntoisen asenteen:

Syy siihen, miksi amerikkalaiset sitoutuvat työhön niin tiiviisti ja miksi eurooppalaiset jäljittelevät heitä, on loppujen lopuksi se, että koemme itsemme epävarmoiksi ja turvattomiksi siinä pelottavassa ja vaativassa elämäntavassamme, joka kasvattaa jatkuvasti kulutusta aikana, jolloin palkat laskevat ja menettävät ostovoimansa. Voimme nähdä nykyaikaisten länsimaiden ”työ ja kulutus -kierteessä” trendin – jonka Galbraith tunnisti jo niinkin aikaisin kuin 1967 – haluta lisää kulutustavaroita ja vähemmän vapaa-aikaa. Voimme kuitenkin myös huomioida ja pohtia sitä, miten ihmiset taipuvat prekaarisuuden aaveen säikäyttämänä kohti *sopeutuvaa/ubrautuvaa/velvollisuudentuntoista* asennetta, joka on kulttuurinen piirre naisten kokemuksen historiassa. (Morini 2007, 48, suom. Mikko Jakonen)

Edellä olevasta sitaatista käy ilmi, että samalla kun prekaarius uuden kapitalismin kulttuurissa yhdistyy voimistuneeseen riistoon sekä työn ja kulutuksen yhdistymiseen, se liittyy myös naisten kokemusten historialliseen taakkaan.

Naisen ymmärtäminen metaforisesti historiansa vuoksi haavoittuvana subjektina on kuitenkin taakka ”todelliselle” naiselle, eikä se välttämättä ole

ainoa tapa tulkita naisten ja (hoiva)työn historiaa. Esimerkiksi Carolyn Steedman on huomauttanut, että vaikka Marx ei määritellyt ”naisten työtä” työväenliikkeen subjektuutta konstruoidessaan työksi, se ei vielä tarkoita sitä, etteivätkö esimerkiksi kotiapulaiset itse olisi mieltäneet itseään työläisiksi ja tekemäänsä työtä työksi. Esimerkiksi teoksessa *Labours Lost: Domestic Service and the Making of Modern England* (2009) Steedman osoittaa, kuinka taitavia ”naisten työtä” tekevät kotiapulaiset olivat optimoimaan työn ja palkan välistä suhdetta, neuvottelemaan sopimuksia ja esimerkiksi välttämään taloja, joissa oli pieniä lapsia (Steedman 2009, 239–240). Naisten historia on toki hoivatyön ja prekaarin työn määrittämää, mutta epärationaalisen ja helposti riistettävän subjektin metaforaksi ”nainen” päätyy luonnollistettujen oletusten valossa.

Konkreettinen esimerkki kapitalismin ja luonnollistettujen sukupuolitettujen oletusten suhteesta on Leslie Salzingerin tutkimus *Genders in Production: Making Workers in Mexico's Global Factories* (2003). Salzingerin mukaan tehdastuotannon siirtyminen länsimaista toisaalle johtuu paitsi tuotantokustannuksista, myös siitä, että ylikansallisten tehtaiden johtajat olettavat palkkaavansa tietynlaisia naisia liukuhihnojen kokoonpanotyöhön, koska heidän historiakäsityksessään köyhien maiden naiset ovat patriarkaatin alistamia ja siten kuuliaisuudessaan tehdastyöhön sopeutuvia (Salzinger 2003, 15). Salzingerin etnografia tehtaalla kuitenkin osoittaa, että tuottavuus tehtaissa vaatii itse asiassa huomattavaa painostusta ja panostusta tayloristisiin johtajuuskäytäntöihin, jotta sellaiset työntekijät, joiden vuoksi alun perin tehdas perustettiin, ovat ylipäätään mahdollisia (Salzinger 2003, 18). Uuden kapitalismin logikassa naiseus on siis trooppi, jonka kautta tuotantoa organisoidaan (Salzinger 2003, 15). Toisin sanoen työ ei länsimaista pois siirtyessään *tule* naiseksi, vaan se *tehdään* naiseksi esimerkillisen ”työmies Schmidtin” ollessa transnationaali fantasia patriarkaatin alistamasta naisesta.

Salzingerin näkemys naiseudesta kulttuurisena trooppina tuo kriittisen näkökulman työn sukupuolittuneisuudesta käytävään keskusteluun. Salzinger ei väitä, ettei naiseuden ja työn välillä olisi yhteyttä, vaan hän pyrkii osoittamaan tuon yhteyden rakentuneen luonteen. Oletus naisista tietynlaisina työntekijöinä elää kuitenkin vahvasti ja sitä myös käytetään organisoimaan ja ohjaamaan erilaisten instituutioiden toimintaa. Vahva oletus on paitsi naisten ”parempi” kyky hoivaan ja tunteisiin, myös käsitys erityisesti keskiluokkaisten naisten sopeutuvuudesta ja kiltteydestä.

Yksi esimerkki luonnollistettuihin sukupuolittuneisiin oletuksiin perustuvasta tutkimuksesta on Matti Kortteisen *Kunnian kenttä* (1992). Tutkimuksessa Kortteinen tulkitsee tehdastyöläismiesten ja toimihenkilönaisten erilaisia antagonismin esittämistapoja osoituksena siitä, millaisia nämä luokittuneet ja sukupuolittuneet subjektit *ovat*. Kortteisen sukupuolittuneesta metodologiasta tosin voi päätellä sen, että hän jo alkujaan tietää mitä hän etsii: hän esimerkik-

si pyrkii saamaan toimihenkilönaisten luottamuksen keskustelemalla lapsista, mutta metallimiesten kohdalla hänen mukaansa vastaava taktiikka ei toimi, vaan haastatteluun vaaditaan viinanjuontia ja saunomista (Kortteinen 1992, 34–40).

Tutkimuksessaan Kortteinen päätyy dualistiseen lopputulokseen, jossa toimihenkilönaisten antagonismi on tyystin toisenlaista kuin metallimiesten: metallimiehet ”haukkuvat ensin kaikki” kun taas pankkitoimihenkilöt ovat ilmaisussaan ambivalentteja ja heidän antagonisminsa on ”sisäänpäin kääntynyttä” (Kortteinen 1992, 42, 127). Sukupuoleen Kortteinen liittää myös sen eron, miksi naiset samassa tehtäessä suhtautuvat kuuliaisemmin työnjohdon käskyihin kuin miehet, vaikka työnjohdon valvonnan puuttuessa kaikki ovat yhtä lailla työtä vieroksuvia. Tämä siitäkkin huolimatta, että naisten itsensä mukaan heidän vastusteluunsa suhtaudutaan eri tavalla kuin miesten ja myös Kortteinen itse toteaa naiseen kohdistuvan valvonnan olevan intensiivisempää (Kortteinen 1992, 140–142). Tilanteesta voisi tehdä tulkinnan prosessista, jossa feminiinisyys yhdistyy myös työnjohdon silmissä tuottavuuteen ja maskuliinisuus puolestaan joutilaisuuteen (vrt. Salzinger 2003, 10).

Kortteinen kuitenkin ohittaa työn rationalisointiin liittyvät seikat ”kulttuurisena” eikä huomioi liioin sitä, että hänen kuvaamansa antagonismia avoimesti osoittavat tehdastyömiehet ovat itse asiassa avainasemassa tehtäessä, koska heillä on koneiden käyttöön liittyvää erityisosaamista. Lisäksi he ovat – ainakin Kortteisen kuvauksen perusteella – taitavia käyttämään työväenluokkaisuutta ja maskuliinisuutta resurssina, joilla on mahdollista neuvotella valtaa konepajalla:

Jos joku tunnetusti ”vittumainen” pomo sitten tulee (10 minuutin ruokatunnin jälkeen, kaverin tullessa 5 minuuttia myöhässä takaisin omalle koneelleen) kysymään, että missäs viivyit niin pomolle voi hyvin sanoa, että ”kävin vessassa vetämässä käteen, käy kuule sinäkin”. Jos sitten kysyy, miten tällainen puhe on sosiaalisesti mahdollista, saa vastauksen, jonka mukaan ”ihan hyvin se on... Kato, mehän ollaan vaan tällaisia rasvavarpaita, eihän me osata käyttäytyä [vino hymy]” (Kortteinen 1992, 175)

Kortteinen lopettaa työläismiesten antagonismia käsittelevän kappaleen yllä olevaan sitaattiin analysoimatta sitä lainkaan, vaikka sitaatin metallimies osoittaa varsin hyvin tietoisuutensa hierarkioista. Esimerkiksi lausahdus ”kato, mehän ollaan vaan tällaisia rasvavarpaita” osoittaa, että tietoisuus hierarkioista liittyy myös haastattelijan ja haastateltavan väliseen valtasuhteeseen. Metallimies ikään kuin vastaa kysymykseen sillä vastauksella, jonka tutkija oikeastaan oletikin kuulevansa.

Kortteinen tulkitsee työläismiesten olevan ”ulospäin” antagonistisia sellaisella tavalla, jonka Berlantia seuraten voi ehdottaa tekevän heistä kunniakkaita (Berlant 2011b, 230). Sen sijaan naisten antagonismi saa Kortteiselta osakseen

toisenlaisen tulkinnan. Pankkitoimihenkilön uhatessa pomoaan (”mä kuule hirtän sut munistas lähimpään puuhun”), Kortteinen tulkitsee purkauksen osoitukseksi ”poikkeuksellisesta naisesta”, joka ei ole ”kiltti”, vaan patriarkaaliseen näkökulmasta ”saatanallinen riivinrauta” (Kortteinen 1992, 139). Naiselle antagonistinen uhma tuo siis maininnan poikkeuksellisuudesta, mutta ei jämäkkydestä.

Sanna Rikala (2013) tekee vastaavan huomion sukupuolen ja antagonismin suhteesta naisten työuupumusta käsittelevässä väitöskirjassaan. Rikala kuvaa tutkimuksessaan lukuisia tilanteita, joissa ennen uupumustaan naiset joutuivat tasapainoilemaan tunnollisuuden ja jämäkkyuden välillä. Hänen mukaansa tällaiset tilanteet osoittavat, että organisaatioiden sukupuolittuneet rakenteet ensin tekevät työntekijän liikkumavaran kapeaksi, mutta työntekijän uupuessa ”sopeutumattomuudelle” määritellään syyksi työntekijän henkilökohtaiset taipumukset, kuten liika kiltteys tai tunnollisuus (Rikala 2013, 90). Antti Tanskanen (2012) sen sijaan selittää vuokratyötä käsittelevässä väitöstutkimuksessaan sukupuolen, pätkätöiden ja työuupumuksen yhteyttä evoluutioteoriolla. Tanskanen mukaan ”kyky rajoittaa aggressiota ja riskikäyttäytymistä on olennaista vanhemmuudessa, mikä voi selittää sen yleisyyttä juuri naisilla” (Tanskanen 2012, 64). Tällainen tapa soveltaa evoluutioteorioiden sukupuolittuneita näkemyksiä työelämän rakenteisiin osoittaa hyvin sen, minkä myös Rikala tuo tutkimuksessaan esiin: sukupuolittuneet rakenteet ensin määrittelevät subjektin toimintamahdollisuuksia ja lopulta rakenteisiin iskostunut luonnollisuus kääntyy niiden syyksi.

”Naisen” erityisyyden tulkinnat vaihtelevat teoriaperinteestä riippuen. Kulttuuritutkimuksellisesti ja filosofisesti suuntautuneissa malleissa ”naisen” erityisyys ei ole biologinen, vaan historiallinen ja kokemuksellinen. Esimerkiksi General Intellectin mukaan naisruumiiseen on historiallisesti kertynyt erityisiä ihmisten välisiin suhteisiin liittyviä taitoja (GI 2008, 226). Oli selitysmalli sitten kulttuurinen, historiallinen tai biologinen, huomattavan usein työelämä tutkimuksissa toistuu oletus siitä, että naiset ovat sopeutuvia ja kilttejä ja siten helposti riistettäviä. Vastaavaa ajattelutapaa voi havaita myös koulutuksen naisistumiseen liittyvissä keskusteluissa. Niissä ”nainen” esitetään yhtäältä subjektina, joka omaa uuden kapitalismin kulttuurille höydyllisiä avuja, kuten sopeutuvuutta ja työteliäisyyttä. Toisaalta ”nainen” on sopeutuvana subjektina myös uhka, sillä ”nainen” on epäaito suorittaja, joka ei kykene luomaan uutta. Tarkastelen näitä ”naisen” käsitteen ilmenemisiä seuraavaksi 2000-luvulla käydyn koulutukseen liittyvän tasa-arvokeskustelun kautta, jonka keskeinen figuuri on kiltti ”kympin tyttö”.

Naisvaara

Suomessa on kautta 2000-luvun keskusteltu siitä, millä tavoin sukupuolten tasa-arvo toteutuu yliopistoissa ja etenkin ”naisistuneilla” koulutusaloilla. 2000-luvulla, toisin kuin esimerkiksi 1980-luvulla, tasa-arvokeskustelun huoli on kohdistunut poikiin ja erityisesti pohdintaan siitä, kohtelevatko yliopiston pääsykokeet sukupuolia tasavertaisesti. Tästä kertovat otsikot kuten ”tytöt jyräävät pojat”, ”valtaavat lukiot”, ”rynnivät yliopistoihin” ja ”tulvivat tutkijakoulutukseen” (Lahelma 2009, 144). Erityisesti *Helsingin Sanomat* on antanut koulutuspolitiikan tasa-arvokysymyksille runsaasti palstatilaa tavalla, joka pitää tyttöjen koulumenestystä ja yliopistojen pääsykokeita ongelmallisena tasa-arvon näkökulmasta.

Kun yliopistojen pääsykokeista kysyttiin mielipiteitä *Helsingin Sanomien* HS-raatilaисilta (HS 23.4.2010), moni oli sitä mieltä, että niistä voisi luopua, koska ne syrjivät hitaasti kypsyviä poikia. Esimerkiksi professori Seppo Zetterberg totesi, että pääsykokeista johtuvan epätasa-arvon myötä pojista saattaa tulla ”akateemisissa ammateissa pikemminkin luonnonoikku kuin normaali ilmiö”. Samaisessa raadissa sosiologi Anna Kontula puolestaan toteaa pelkäävänsä, että pääsykokeiden takia yliopistot täyttyvät ”kuuliaisilla yleissuorittajilla”. Nämä ”yleissuorittajat” galleristi Ilona Anhava määrittelee ”kaupunkilaistyttöiksi”, jotka täyttävät yliopistot ”soveltuvuudesta ja kiinnostuksesta riippumatta”. Kriittisyys ”tyttöistyvää” yliopistoa kohtaan kärjistyy raadissa kuitenkin toimittaja Minna Lindgrenin lausahduksessa: ”En halua enää yhtään elämälle vieraita seitsemän laudaturin vekkiametyttöjä lääkäreiksi, tuomareiksi ja opettajiksi”. (HS 23.4.2010.)

HS-raadin mielipiteet kiteyttävät jotakin olennaista yliopistojen ”naisistumista” ja tyttöjen ”yleissuorittavuutta” koskevasta keskustelusta. Ne eivät ole yksittäisiä kannanottoja, vaan ne ovat linjassa myös Kari Raivion koulutuksen tasa-arvoa koskevien ajatusten kanssa. Raivio toimi Helsingin yliopiston rehtorina (1996–1998 ja 1999–2003) sekä kanslerina (2003–2008), joten hänen näkemyksillään on huomattavaa valtaa koulutuksen kentässä. Pääkirjoituksessaan *Yliopisto*-lehdessä (2002) Raivio kysyy, pitäisikö suomalaisten olla huolissaan siitä, että ”yliopisto näyttää muuttuvan kovin naisvaltaiseksi”. Muutoksesta hän syyttää *Helsingin Sanomien* raatilaisten tapaan yliopiston pääsykokeita, jotka mittaavat ”väärinä asioita”:

Jos yliopisto osaa valita opiskelijansa siten, että lahjakkuus, motivaatio ja soveltuvuus akateemisiin opintoihin ratkaisevat, eikä sukupuoli vaikuta asiaan, niin naisenemmistössä toteutuu oikeus ja kohtuus, eikä siitä pidä huolestua. On kuitenkin joitakin näkökohtia, joiden perusteella poikien lähtökohdat voivat aidosti olla tyttöjä huonommat. Heidän puberteettinsa ajoittuu parisen vuotta tyttöjä myöhemmäksi, ja siihen liittyvä ”Sturm und Drang” on merkittävä syy poikien

huonompaan lukiomenestykseen. Koska ylioppilastutkinnon arvosanoilla on opiskelijavalinnoissa tärkeä merkitys, biologia siis työskentelee poikia vastaan. On myös osoitettu, että mitä enemmän ennakkolukemista ja ulkoa opettelemista valintakokeet edellyttävät, sitä paremmin tytöt pärjäävät poikiin verrattuna. (Raivio 2002)

Raivion näkemyksessä naisenemmistö ei sinänsä ole ongelma, jos se toteutuu ”oikeudella”. Nykyään hänen mukaansa näin ei ole, sillä tasa-arvokeskustelu ei ota huomioon poikien biologiaa. Biologisten argumenttien esiintyminen tämäkältaisessä yhteydessä herättää kysymyksiä, sillä aiemmin tytöt ja naiset on liki tuhat vuotta suljettu ulos korkeimmasta koulutuksesta juuri biologisin argumentteihin vedoten.

Esimerkiksi ensimmäisen suomalaisen kasvatustieteen naistohtorin Kaino Oksasen väitöskirjassa punnittiin vuonna 1919 sitä, onko koulutus tyttöjen terveydelle vaarallista (Jauhiainen 2014, 32). Oksasen kysymyksenasettelun taustalla on paitsi 1800-luvun lopussa virinnyt keskustelu naisten kouluttautumisesta, myös modernin luonnontieteen myötä syntynyt sosiobiologinen ajattelu, jonka mukaan sekä naiset että valkoiselle keskiluokkaiselle miehelle toiset ovat impulsiivisia, epärationaalisia ja epäluotettavia (Haraway 1997, 23–35; Husu 2004, 15–16; Julkunen 2004, 15).² Sosiobiologinen ajattelu oli suosittua myös Suomen lääkäriseuran keskuudessa, joten siellä kyseenalaistettiin erityisesti naisten kyky pitkäjänteiseen älylliseen ponnisteluun ja tavoitteelliseen toimintaan (Jauhiainen 2014, 34). Täten sama biologinen argumentti, joka ennen esti naisten koulutuksen, on 2000-luvun nuorten poikien huonon koulumenestyksen syy.

Poikien huonon koulumenestyksen perustelu biologialla on niin historian, että sen taustalla on nähty yhteiskunnallisempia selityksiä. Esimerkiksi Raija Julkusen mukaan keskustelu yliopistojen naisistumisesta saattaa olla myös keskustelua ”tieteen laadusta”, jonka oletetaan heikentyvän yliopistojen naisistumisen myötä (Julkunen 2004, 31). Tulkinta toimii etenkin, jos sitä tarkastelee suhteessa *Helsingin Sanomien* naisten koulutusta käsittelevään ”Naisvaara”-juttuun (HS 16.11.2003). Jutussa toimittaja Markku Saksan kirjoittaman ingressin mukaan tutkijoita ”pelottaa” naisten ”vyöryminen” yhteis-

2 Raija Julkusen ”joskus” Kari Uusikylältä löytämä, sosiaalipsykologian perustajana pidetyn Gustav LeBonin kirjoittama, sitaatti kuvaa sosiobiologisen ajattelun perusteita ja historiaa kattavasti: ”Älykkäämpien rotujen joukossa on joukoittain naisia, joiden aivojen koko on lähempänä gorillan kuin kehittyneimpien miesavojen kokoa. Naisen huonommuus miehiin verrattuna on niin ilmeinen, ettei sitä voi epäillä hetkeäkään. Kaikki psykologit, jotka ovat tutkineet naisten älykkyyttä, runoilijat ja kirjailijat samoin, tunnustavat, että naiset edustavat ihmisen kehityksen alkeellisimpiä muotoja. He ovat lähempänä villi-ihmisiä ja lapsia kuin aikuisia, sivistyneitä miehiä. Nainen on oikukas ja tasapainoton. Häneltä puuttuu kyky ajatella loogisesti. On tosin muutamia lahjakkaita naisia, jotka ovat selvästi keskitason miehen yläpuolella. He ovat kuitenkin samanlaisia poikkeuksia kuin mitkä tahansa hirviöt, esimerkiksi kaksipäiset gorillat. Voimme unohtaa naiset, kun puhumme älykkyydestä.” (LeBonn 1879; Sit. Julkunen 2004, 15.)

kunnan avainpaikoille, sillä naisistuminen johtaa korkeakoulutettujen ammattien palkkojen ja arvostuksen laskuun. Tekstissä viitataan kuitenkin toistuvasti myös abstraktimpaan, laadulliseen ”naisistumiseen”.

”Naisvaara”-jutussa haastateltu rekrytointitoimiston johtaja, KTT Jaakko Lehto, toteaa, että naisten konservatiivisuus ja sovelluskyvyttömyys johtaa lopulta yhteiskunnallisen innovaatiotoiminnan pysähtymiseen. Tämä on hänen mukaansa seurausta siitä, että miesten impulsiivinen riskinottokyky jää resursina käyttämättä. Ainoastaan matemaattiset ja luonnontieteelliset alat ovat Lehdon mukaan toistaiseksi ”selvinneet” ”tyttövyöryltä”, koska matikkalinjan pojat suuntaavat niihin. Tähän Lehto kuitenkin jatkaa, että ”eivätköhän tytöt keksi tämänkin ketterästi ennen pitkää”. Näistä syistä Lehdon mukaan on suostaan luonnollista, että nuoret koulutetut miehet saavat helposti työpaikkoja:

”Lukiassa tytöt ovat kypsempiä ja valveutuneempia. He kypsyvät aikaisemmin. Ne harvat miehet, jotka pääsevät naisia suosivan koulu- ja opiskeluputken läpi, ovat harvinaista herkkua työmarkkinoilla ja he saavat työpaikkoja.” Lehto sanoo, että jos tällaisen asian uskaltaa sanoa, syytetään sovinnista. (HS 16.11.2003)

Lehdon argumentti siitä, että koulumaailma suosii perusteettomasti tyttöjä, on tyypillinen 2000-luvun laadullisesti naisistuneen koulutuksen keskusteluissa. Elina Lahelman (2009) mukaan se on esimerkki ”kategorisesta yleistyksestä”, joka syntyy kun PISA-tutkimuksissa esiintyvä kategorinen sukupuolijajattelu yhdistyy koulutuksen arkisiin tilanteisiin ja luonnollistuu niissä. Sen kautta voidaan muun muassa esittää, että poikien murrosikä on erityisen vaikea ja selittävä tekijä vähäiselle kiinnostukselle koulua kohtaan (Lahelma 2009, 139).

Lehto onkin (Raivion tapaan) sitä mieltä, että ”nuoren pojan maailma on niin mielenkiintoinen, ettei koulu pysty kilpailemaan sen kanssa” ja siksi koulutusjärjestelmä tulisi uusia ottaen huomioon se, että ”hulivilipojista tulee fiksuja ihmisiä, kunhan he kypsyvät” (HS 16.11.2003). Tällaisia argumentteja on tulkittu muun muassa siten, että poikien tulisi saada erivapauksia jo nuorempana, koska lopulta nuoret miehet ovat tieteen ”varsinainen lupaus” (Julkunen 2004, 32; ks. myös Naskali 2009, 95). Vastaavasti tyttöjen kohdalla hyvä koulumenestys viittaa lähinnä kykyyn seurata sääntöjä ja miellyttää opettajia (Lahelma 2009, 143–146). Hieman ”Naisvaara”-jutun jälkeen *Helsingin Sanomat* jatkoi koulutuksen epätasa-arvosta keskustelua vastaavilla teemoilla otsikoimalla uuden jutun ”Pelastakaa pojat” (HS 14.12.2003).

Keskeinen viesti ”Pelastakaa pojat” -jutussa on, että koulu on rakentunut tyttöjen teini-ialle suotuisaksi, kun taas poikien kohdalla tärkeä viimeinen vuosi osuu juuri pahimman kuohunnan aikaan. Jutun mukaan tällainen ”henkinen romahdus on tavallisessa poikalapsessa terveen kehityksen merkki”, ”mutta nykyisessä koulujärjestelmässä terve kehitys on kohtalokasta”. Siten 2000-luvun koulutuksen ”tyttöistymiseen” ei ole esimerkiksi psykiatri Juha-

ni Salakarin mukaan juuri muuta syytä kuin ”tämä psykobiologinen kehitys” (HS 14.12.2003). Koska lähtökohta jutussa on essentialistinen, juttu keskittyy lähinnä usean asiantuntijan voimin pohtimaan koulutusjärjestelmän uusimista nimenomaan teini-ikäisten poikien ”psykobiologiaa” paremmin huomioon ottavaksi. Esimerkiksi lastentautiopin emeritusprofessorin Martti Siimeksen mielestä koulun ”kuuluukin” mennä pojilla murrosikäisenä huonosti ja huolissaan tulisi olla pikemmin niistä pojista, jotka ovat kilttejä ja hyviä koulussa. Siimes myös maalaa jutussa kuvan naisistumisen nurjista puolista, jotka hänestä ovat miesten yksinäisyys, työttömyys ja alkoholisoituminen: ”kun yliopistot naisistuvat, kapakat miehistyvät” (HS 14.12.2003). Kaiken kaikkiaan jutussa esitetään koko yhteiskunta kaksijakoisesti sukupuolittuneena heteroseksuaalisena kenttänä, jossa on tarkat parinmuodostuksen kriteerit ja tietty määrä jaettavia resursseja. Jutussa muun muassa oletetaan, että naiset eivät hyväksy itselleen matalammin koulutettua puolisoa. Väestön uusiutumisen takaamiseksi miesten tulisi siis saada mahdollisimman korkea koulutus.

Samalla kun sekä ”Pelastakaa pojat” että ”Naisvaara” luovat tilaa poikia huomioivalle pedagogiikalle, niissä konstruoidaan varsin yksiulotteinen kuva ”kilteistä tytöistä”. Jutuissa tytöt ovat hiljaisia, tunnollisia, huomaamattomia ja sopeutuvia. Tällaisesta miellyttämishalusta ehdotetaan olevan negatiivisia seurauksia myös tytöille. Esimerkiksi opetushallituksen pääjohtaja Kirsi Lindroos toteaa aiheesta seuraavasti:

Lindroos hämmästyttää väittämällä, että tytöillä jäävät ihmissuhdetaidot helposti kehittymättä: ”Leikin itse lapsena melkein vain poikien kanssa, ja minusta poikaporukka on tiiviimpi ja yhteishengeltään vahvempi kuin tyttöjen tiimit. Pojat puhuvat suuremmin asioista. Tytöt eivät puhu suoraan, ja siitä syntyy pahoinvointia, kateutta ja yksinäisyyttä. Varsinkaan hiljaisten tyttöjen ongelmia ei huomata.” (HS 14.12.2003)

Lindroos konstruoi tällä omiin kokemuksiin perustuvalla väitteellään ”tytön”, joka on menestynyt ja hyvin sopeutuva koulussa, mutta maksaa menestyksestään läheisissä ihmissuhteissa. Tällä tavoin muodostuva konstruktio kiltistä tytöstä muistuttaa huomattavasti freudilaista tulkintaa tyttöjen erilaisuudesta suhteessa yhteiskuntaluokkaan ja ”aitouteen”.

Eva Illouz (1997) kuvaa freudilaista näkemystä luokan, tunteiden ja sukupuolen suhteesta ”aikamme suurimmaksi sosiologiseksi kliseeksi”, sillä se perustuu siihen oletukseen, että alemmat luokat ilmentävät ”aitoja” tunteita samalla kun koulutettu keskiluokka on menettänyt kosketuksen ”todelliseen itseensä” ja maksaa siten yhteiskunnallisesta menestyksestään kylmien intiimien suhteiden kautta (Illouz 1997b, 32–33). Freudin keskiluokan kylmyyttä kuvaavassa esimerkissä tämä esittelee kaksi tytärtä, ensimmäisessä kerroksessa asuvan vuokranantajan tyttären sekä kellarissa asuvan talonmiehen tyttären.

Jälkimmäinen kasvatetaan tiukan porvarillisessa moraalissa, jolloin hänestä kehkeytyy neuroottinen, pidättyväinen ja yksinäinen nuori nainen. Talonmiehen tytär puolestaan saa työväenluokkaisen kasvatuksensa myötä löyhemmän seksuaalimoraalin ja hänestä voi näin tulla Freudin mukaan jopa menestynyt näyttelijätär tai aristokraatti, sillä ”hän on kosketuksissa aitoon itseensä” (Il-louz 1997b, 32). Kiltin tytön figurissa on jotakin samaa kuin Freudin vuokra-
nantajan tyttäressä. Kiltti tyttö on hyvin resursoitu, kunnianhimoinen ja pää-
määrätietoinen, mutta hän ei kykene olemaan kosketuksessa itseensä ja siten
hän ei, kuten Lindroos asian esittää, kykene kommunikoidaan tunteitaan.

Kiltti tyttö on kiinnostava figuuri, sillä samalla kun hänet kuvataan tässä
esitellyissä koulutuksen naisistumista käsittelevissä keskusteluissa suorittavaksi
ja opportunistiseksi, hänen ei oleteta kykenevän käyttämään näitä ominaisuuksia
resurssina. Kiltti tyttö on ”portfoliopersoonallisuus”, mutta tavalla, jota ei
mielletä ”oikeaksi” kansallisen kilpailukyvyn näkökulmasta (vrt. Lempiäinen
2009). Kiltti tyttö on *työteliäs*, mutta hän ei ole *työllistettävä*. Tässä yhteydes-
sä en viittaa työllistettävällä vain työttömään työnhakijaan, vaan viittaan sillä
abstraktimpaan sukupuolitettuun ja luokittuneeseen subjektiin rakentuvaan
potentiaaliin, jonka kautta työläistä määritellään projektimaisen työn kulttuu-
rissa. Edellä analysoimani keskustelun perusteella voi myös todeta, että kä-
sitteet *työteliäs* ja *työllistettävä* ovat sukupuolittuneita siten, että mielikuvitus ja
potentiaalisuus yhdistyvät maskuliinisuuteen samalla kun konventionaalisuus
ja ”yleissuorittavuus” yhdistyvät feminiinisyteen ja erityisesti ”tyttöön”.

Aitouden sukupuoli

Kiltti tyttö on figuuri, joka toimii hyvin konkreettisesti luokan ja sukupuolen
käsitteiden solmukohtana tuoden myös näiden käsitteiden jännitteitä esiin.
Tarkastelen seuraavaksi sellaista kiltistä työstä tietämisen prosessia, jossa kiltti
tyttö tiedetään keskiluokkaiseksi ja siten figuuriksi, joka ei ilmennä ”aitoja”
tunteita. Käytän ensin esimerkkinä Mari Käyhkön artikkelia ”Kädenjälki nä-
kyviin – koulunpenkkiä väistelevät nuoret työläisnaiset” (2008) pohtien erityi-
sesti sitä, millä tavalla artikkelissa sukupuolittuu käsite ”aitous” ja millä tavalla
se yhdistyy työväenluokkaisuuteen.

Artikkelissaan Käyhkö kuvaa ”keskiluokkaisten lukiotyttöjen” ja ”työläis-
tyttöjen” välisiä eroja analysoimalla siistijäkoulutukseen pyrkineiden tyttöjen
haastatteluja. Tulkinnoillaan hänen tavoitteensa on selittää, miksi osa tytöis-
tä valitsee työläisammatin mieluummin kuin koulutuksen ja ”kilvoittelun”
(Käyhkö 2008, 258). Artikkelin antaa tilaa työläisperheestä kotoisin olevien, siis-
tijäkoulutukseen hakeutuvien, tyttöjen omille kokemuksille ja merkityksen-
annoille. Lähtökohta noudattaa yhtäältä feministisiä konventioita äänen antami-

sesta tutkittavalle, mutta toisaalta siinä luodaan samalla kategorisia luokkaan ja sukupuoleen perustuvia eroja. Työläistyttöjen omien merkitystenantojen pohjalta Käyhkö esimerkiksi päättelee, että lukion käyvä tyttö on individualistinen ja keskiluokkainen. Lisäksi hänen tulkinnassaan keskiluokkaisuus muodostuu synonyymiksi elämälle ”individualistisena projektina” ja työläisammatti sekä varhainen äitiys synonyymiksi ”levolliselle arjelle” (Käyhkö 2008, 267). Vastaavasti koulumyönteisyyttä käsitellessään Käyhkö liittää koulussa pärjäämisen ja esimerkiksi lukion käymiseen keskiluokkaisuuteen kun taas koulukielteisyys näyttää työväenluokkaisena:

Koulunkäynti ei ole näyttänyt tutkimuksen nuorille naisille itseisarvona, sosiaalisen nousun tai itsensä kehittämisen välineenä, vaan ennemminkin pakollisena ammatin hankkimisen keinona, ikävinä käytäntöinä, istumisena ja velvollisuutena. Heidät voidaan kytkeä läheisemmin vastaavassa asemassa oleviin sekä vastaavat kulttuurisen tiedon ja arvostukset omaaviin työväenluokkaisiin poikiin (vrt. Willis 1984) kuin (keskiluokkaisiin) suoritusorientoituneisiin tyttöihin. (Käyhkö 2008, 261)

Kuvatessaan työläistyttöjen nihkeää suhdetta koulujärjestelmään Käyhkö nojaa brittiläisen Paul Willisin klassikkotutkimukseen työläispoikien maskuliinista kovuutta korostavasta kulttuurista, joka rakentuu omaehtoisesti vastakkaiseksi keskiluokkaista kulttuuria ja sen määrittelyvaltaa vastaan.³ Muun muassa Skeggs on kuitenkin kyseenalaistanut sen, millä tavoin Willisin analyysi toimii yhdessä sukupuolen käsitteen kanssa.

Tutkimuksessaan *Formations of Class and Gender* (1997) Skeggs osoittaa, että maskuliiniseen ”autonomiseen” kulttuuriin soisaalistuminen ei toimi naisille samanlaisena resurssina kuin miehille (Skeggs 1997, 74–76). Willisin tutkimus onkin esimerkki siitä, miten jossakin kontekstissa työväenluokkainen kulttuuri toimii vastavoimana esimerkiksi rationalisoinnille, mutta se ei silti välttämättä toimi yleisenä osoituksena vastarinnan strategioista (Skeggs 2010, 353). Koska Käyhkön artikkelissa ”lukiotyöt” eivät hänen tulkintansa mukaan kiinnity Willisin kuvaamiin maskuliinisiin rakenteisiin, heidän valintansa näyttävät *haluna* osallistua ”koulutuspeliin”. Vastaavasti työläistyöt ovat niitä, jotka eivät ”halua” kilpailua, sillä heille yksilölliset saavutukset tai tutkinnot eivät ole keskeinen elämän sisältö (Käyhkö 2008, 258–261). Tällöin koulutus määrittelee tytön työn tieteistä tutulla tavalla luokittuneena figuurina – ikään kuin koulutuksesta ja sukupuolesta voisi päätellä sen, millainen ”tyttö” on ja mitä hän haluaa.

3 Willisin tutkimus ilmestyi vuonna 1977 otsikolla *Learning to Labour: How Working Class Kids Get Working Class Jobs*. Suomennettuna teos on ilmestynyt nimellä *Koulun penkiltä palkkatyöhön. Miten työväenluokan nuoret saavat työväenluokan työt* (1984).

Kiltin tytön figuuriin voisi tuoda moniulotteisuutta se, että sitä analysoidaan Skeggsin luokkaa ja sukupuolta yhdistelevän metodologian kautta. Tällöin luokka ja sukupuoli suhteutuvat toisiinsa tavoilla, joissa ne toimivat aina yhdessä. Esimerkiksi Skeggsin tutkimus työläistyöistä tuo esiin sen, että vaikka työläistyöt *eivät* halunneet olla keskiluokkaisia, heillä oli silti tarve tehdä ”naiselta” vaadittuja asioita oikein ja tulla sitä kautta tunnustetuksi (Skeggs 2010, 351). Skeggsiä mukaillen luokittuneissa ja sukupuolittuneissa rakenteissa subjekti ei voi vain itse päättää mitä hän ”haluaa”, sillä ”luokka on enemmän kuin identiteetti; se on ontologiaa, joka osoittaa mahdollisuuden olla jonkinlainen” (Skeggs 2010, 349).

Koulutukseen liittyvät tunnistamisen strategiat ovat suhteessa muihin yhteiskunnallisiin rakenteisiin, joissa ”nainen” on keskeinen käsite, jonka kautta subjekti tiedetään jonkinlaiseksi. Kiltin tytön figuuri on tapa tuottaa tietoa ja samalla se on raja, jonka kautta koulutuksen halua merkityksellistetään. Esimerkiksi Petri Pajun yläkoulun koulukulttuurin etnografisessa tutkimuksessa oppilaat vahtivat rajaa hiljaisiin ja ”kiltteihin” tyttöihin siksi, että heissä materialisoitui raja epävirallisen ja virallisen koulun välillä (Paju 2011, 89–94).⁴ Tyttöjen toisin sanoen tulkittiin edustavan olemuksellaan koulua instituutiona, sillä he olivat liian kiinnittyneitä siihen ja sen meritokraattisiin lupauksiin.

Aitouden käsite tarjoaa tulkintamahdollisuuksia siihen, miksi rajaa kiltteihin tyttöihin vahditaan tarkasti. Etenkin 1950-luvulta eteenpäin länsimaaisessa populaarikulttuurissa maskuliininen työväenluokka on edustanut ”aitoutta” ja siten ”vapautta” siitä maailmasta, jossa merkityksellistä on ansioluettelo tai arvosanat. Näitä kuvauksia on niin yhdysvaltalaisissa elokuvissa, joissa korostuu työväenluokkainen viileys tyylinä (Liu 2004, 98–103) kuin suomalaisessa ”kaurismäkeläisessä” estetiikassakin, jossa työväenluokkaisuus esitetään romantisoidussa valossa (Kivimäki 2010). Skeggsin mukaan työväenluokkainen maskuliinisuus onkin lukuisten fantasioiden kohde, jota viihdeteollisuus hyödyntää ja keskiluokka kuluttaa itselleen sopivalla tavalla (Skeggs 2004, 96–99; ks. myös Lawler 2012). Työväenluokkaisen position ongelma on kuitenkin se, että samalla kun siihen sisältyy joissakin konteksteissa kulttuurista valtaa, se myös kaventaa liikkumavaraa.

Esimerkiksi aiemmin tarkastelemassani Kortteisen (1992) tutkimuksessa työväenluokkaisten koneistajien antagonismi muuttuu osaksi heidän olemustaan: ikään kuin työläismiehet olisivat antagonistisia ”omia itsejään” silloin, kun he neuvottelevat työelämän säännöistä tehtaassa. Samasta essentialisoi-

4 Pajun väitöstutkimuksesta ilmenee lukuisia arkisia käytäntöjä, joiden yhteydessä koulukulttuurissa *tulkitaan* toimintaa sukupuolittuneiden rakenteiden läpi. Esimerkiksi hänen tutkimansa ”kiltit tytöt”, jotka oli kategorisoitu ”hikareiksi” olivat myös luokan kovimpia lintsareita, mutta ”luokan kulttuurisessa ilmastossa hiken luvattomat poissaolot tulkitaan toisessa kehyksessä kuin pahisten lintsaminen” (Paju 2011, 91).

vasta lähtökohdasta työväenluokkaisen habituksen ajatellaan olevan sopimaton esimerkiksi ”emotionaaliseen työhön”, kuten palvelu- ja hoivatyöhön (ks. esim. Julkunen 2008, 218).⁵ Toisaalta, samalla kun ”aitous” erottaa kiltin tytön ja fordistisen työläisen figuurin, kyvyttömyys emotionaaliseen työhön myös yhdistää ne, joskin eri syistä: fordistinen työläinen on liian aito emotionaalisuuden esittämiseen, kiltti tyttö taas on kylmä ja ”vieraantunut” (HS 23.4.2010) ja siten kyvytön ilmaisemaan ”aitoa tunnetta”.

Myös Berlant pohtii teoksessaan *Cruel Optimism* (2011b) ”todellista tunnetta” esittävän työläisen rakentumista vertaamalla sitä performanssiin, joka saataisi olla verrattavissa kansallisuuden esittämiseen (Berlant 2011b, 217). Hän ei tässä yhteydessä jatka pohdintaa sen pidemmälle, mutta tulkitsen Berlantin ajatusta hänen aiemman teoksensa *The Queen of America Goes to Washington City: Essays on Sex and Citizenship* (1997) kautta. Teoksessa Berlant kuvaa kansallistunnetta (eli amerikkalaista unelmaa) poliittisen optimismin muodoksi, joka on samaan aikaan tavattoman naiivia ja yksinkertaista sekä erittäin moniulotteista. Hänen mukaansa se ei ole ”vääriä tietoisuutta”, vaan pikemminkin kiinnittymistä siihen lupaukseen, että työteliäisyydellä ja kunniallisuudella on mahdollista saavuttaa ”arvokas” elämä, jota voi elää kunniakkaasti ja kukoistaen (Berlant 1997, 4). Berlantin tulkintakehystä seuraten juuri kiinnittymisen käsitteen myötä kiltin tytön ja fordistisen työläisen figureista löytyy jotakin samaa: molemmat ovat omaksuneet sen ajatuksen, että *työteliäisyys* olisi jollakin tavalla merkityksellistä tulevaisuuden kannalta, kun taas itsen esittäminen miellyttävänä ei. Tässä mielessä molemmat ovat kolmannessa luvussa käsittelemäni ”kuluttajakansalaisen” vastakohtia, ”tuottajakansalaisia” (vrt. Halava & Pantzar 2010).

Berlantin luku ”Theory of Infantile Citizenship” (1997) selkeyttää edellä esitettyä tukintamahdollisuutta lisää. Tekstissään Berlant esittää teorian ”lapsenomaisista kansalaisista” eli niistä, jotka uskovat kansallisuuden optimistisiin unelmiin ja samalla kieltäytyvät näkemästä millä tavalla yhteiskunta *todella* toimii. Berlantin kuvaus lapsenomaisista kansalaisista perustuu hänen luentaansa yhdysvaltojen suosituimmasta piirretystä, *Simpsonseista*. Hänen analysoimassaan jaksossa ”Mr. Lisa Goes to Washington” (1991) perheen ”proletaarisen isän” Homerin ja ”kympin tytön” Lisan näennäinen vastakkaisuus päättyy yhtäkkiä samuudeksi tehden hahmoista paitsi yksinkertaisia karikatyyreja myös erittäin

5 Emotionaalisen työn käsite perustuu Arlie Russell Hochschildin teokseen *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling* (1983/2003). Tutkimuksessaan Delta Airwaysin lentoemännistä Hochschild osoittaa emotionaalisen työn vaativan sukupuolittunutta ”syvää näyttelemistä” (deep acting). Hochschild ei silti väitä syvän näyttelemisen olevan erityisesti ”naisen” ominaisuus, vaan hänen tutkimuksensa on kommentti C. Wright Millsin teokseen *White Collar: The American Middle Classes* (1951). Hochschildin mukaan häntä ärsytti se tapa, jolla Mills olettaa kaikkien vain omaavan sellaisen persoonallisuuden, jota he voivat ”myydä” ja hän halusi omalla tutkimuksellaan korostaa persoonaksi tuleminen vaativan ”työpersoonan” rajat ylittävää emotionaalista työtä (Hochschild 1983/2003, ix).

problemaattisia kansallisuuden kuvauksia (Berlant 1997, 21). Tarinassa keskittään ensin osoittamaan Homerin lukutaidottomuutta ja kyvyttömyyttä ymmärtää rahan käsitettä. Tämän jälkeen tarina keskittyy Simpsonien perheen Washingtonin matkaan, jonne Lisa pääsee voitettuaan kilpailun esseellään ”The Roots of Democracy”. Washingtonissa Lisa kuitenkin törmää korrup-toituneisiin politikkoihin ja lahjontaan, ja on siten menettää esseessään vaalimansa uskon Amerikkaan, mutta lopulta Lisa kuitenkin *haluaa uskoa* toisin. Samalla katsojalle selviää, että ”Lisa ei kenties olekaan niin fiksu” (Berlant 1997, 51). Se, joka tarinassa katsojalle näyttäytyy lapsenomaisen kansalaisuuden vastakohtana, tietoisena, on juonen sivuhenkilö, Lisan ilkkurinen veli Bart, joka viihtyy luokkansa takapulpetissa:

The public surely knows that it is Bart, not Lisa, who has captured the minds and money of consumers who identify with his bratty tactical disruptions and exploitations of the bourgeois public sphere. Her already confirmed failure as a commodity outside the show surely follows her around every episode in which she imagines that she might find a place for her “superior talents” on a national scale. *In this regard she is Homer’s twin, not his opposite*: their excess of body and language mark them both precisely as American incompetents, citizens unfit to profit from their drives and talents in a national symbolic and capitalist system. (Berlant 1997, 42, kurs. MM)

Berlantin luennassa Homer ja Lisa ovat ”kaksosia”: Homer ei koskaan ole enempää kuin työväenluokkainen karikatyyri, ideaal kansalaisen välinpitämätön ja typerä vastakohta. Lisa sen sijaan on meritokratian aivopesejä ja hänen lapsellisuutensa paljastuu kohdissa, joissa hän uskoo omiin kykyihinsä.

Esimerkiksi muita kilpailun voittajia halatessaan Lisa kapsahtaa näiden kaulaan kysymällä ovatko he törmänneet ongelmiin erinomaisuutensa vuoksi. Ennen kuin Lisa saa kysymykseensä edes vastausta, hän haluaa muita ja sanoo ”niin minäkin!” (Berlant 1997, 42). Jaksossa Lisan jatkuva tarve hakea tunnustusta kyvyilleen saa hänet näyttämään paitsi sosiaalisesti kömpelöltä, myös kyvyttömältä havaitsemaan valtasuhteita. Raja Lisan ja instituution välillä jää liian ohueksi, hieman samaan tapaan kuin raja kiltin tytön figuurin ja koulun välillä. Fordistinen työläinen taas on figuuri, joka ei koskaan edes pääse osaksi meritokraattista yhteiskuntaa, sillä hänen ”aitoutensa” löytyy sen ulkopuolelta tavalla, joka samalla ylläpitää luokkien välisiä koulutukseen ja kouluttamattomuuteen yhdistyviä hierarkioita.

Fordistisen työläisen ja kiltin tytön figuurien väliltä löytyy sekä eroja että yhtäläisyyksiä, jotka rakentuvat luokan, sukupuolen ja ”aitouden” käsitteiden varaan. Figuurit yhdistyvät etenkin *työteliäisyyden* käsitteen kautta. Fordistinen työläinen *tuottaa*, koska sen kautta hän saa tunnustuksen kapitalistisessa järjestelmässä. Kiltti tyttö puolestaan *suorittaa*, sillä se tuo hänelle paikan meritokraattisessa järjestelmässä. Samalla molemmat figuurit edustavat vie-

raantuneisuutta sillä poikkeuksella, että fordistisella työläisellä on esimerkiksi marxilaisessa teoriassa potentiaalia horjuttaa kapitalistisen yhteiskunnan järjestyksiä. 2000-luvun fordistinen työläinen kuitenkin kuvataan esimerkiksi suomalaisessa operaismo-vaikutteisessa teoriassa liian ”kiltiksi” ja ”sosiaalidemokraattiseksi”, sillä se on unohtanut taistelun autonomiasta ja keskittyy vain taistelemaan oikeudestaan alistua palkkatyöhön (GI 2008, 288). Myös tällainen alistuneisuus yhdistää näitä figuureja, sillä niiden molempien olemus viestittää rationalisoinnin niiden kohdalla onnistuneen tavalla, joka on tehnyt niistä vieraantuneita. Vieraantuminen metaforana ”aitouden” puuttumiselle unohtaa kuitenkin yhtälöstä sen seikan, että rationalisointi ei koske vain työsuoritusta, vaan myös sitä, miten se tulee käsitteellistetyksi ja tunnustetuksi psykologisen käsitteistön varassa. Tarkastelen tällaista affektien rationalisointia seuraavaksi tunneälyn käsitteen kautta pohtien samalla sitä, miksi 2000-luvun tunnepuhe sisältää niin paljon kiltteihin tyttöihin kohdistuvaa tunnepedagogiaa.

Tunneäly

Työstä ja työläisistä on kautta 1900-luvun keskusteltu ja tuotettu tietoa psykologisen käsitteistön varassa. Viime vuosikymmeninä psykologisen käsitteistön merkitys on kuitenkin muuttunut yhä eksplisiittisemmäksi ja työntekijöitä arvioidaan lukuisin uudelta vaikuttavin käsittein. Yksi tällainen ”uusi” käsite on ”tunneäly” Daniel Golemanin teoksesta *Emotional Intelligence* (1995), joka on suomeksi ilmestynyt otsikolla *Tunneäly. Lahjakkuuden koko kuva* (1997/2009). Tunneäly on käsite, joka viittaa kykyyn lukea sosiaalisia tilanteita sekä menestyä elämässä käsittelemällä muita ihmisiä oikein. Suomessa tunneälyn käsitettä on käytetty esimerkiksi perustelevaan sitä, miksi naiset voisivat olla miehiä parempia johtajia, joten tunneäly määrittyy implisiittisesti feminiiniksi ominaisuudeksi (Julkunen 2008, 160–162). Golemanin ajattelun on myös esitetty tuovan jotakin ”uutta” suomalaiseen johtajuuskeskusteluun. Esimerkiksi Kirsi Pihan teoksessa *Äitijohtaja* (2006) Golemanin teoksen sanotaan olevan ”ensimmäinen vakavampi yritys ymmärtää tunteiden positiivista vaikutusta työelämässä ja johtajuudessa” (Piha 2006, 127). Goleman myös itse merkkinoi tunneälyn käsitettä ”uutena”, mutta kuten Illouz huomauttaa, Goleman on vain yksi puheenvuoro koko 1900-luvun kestäneessä tunteiden strategista merkitystä korostavassa ketjussa (Illouz 2008, 203).

Kiinnostavaa tunneälyn käsitteessä suhteessa tulkintaani kilteistä työistä on se, että samalla kun tunneäly määrittyy implisiittisesti feminiiniksi, se myös korostaa koulumenestyksen mittaavan tunneälyn näkökulmasta ”vääriä asioita”. Tunneäly on siis jotakin ”naisellista”, mutta sitä ei opita koulussa, vaan ”elämässä”. Golemanin (2009) teoksessa myös luetellaan häkellyttävä määrä

tutkimuksia, joiden mukaan ihmiset, joilla on kehittyneet tunnekyvyt, ovat paitsi muita tyytyväisempiä elämäänsä myös muita *tehokkaampia*, vaikka se ei olisi näkynyt heidän koulumenestyksessään. Tunnetaidottomat ihmiset sen sijaan, mahdollisesta koulumenestyksestään huolimatta, ”käyvät jatkuvia sisäisiä taisteluja eivätkä onnistu ajattelemaan selkeästi” (Goleman 2009, 57). Sijoitan Golemanin teoksen sellaisten yhdysvaltalaisen tunnetaitojen merkitystä korostavien teosten jatkumoon, joilla on ollut keskeistä merkitystä myös suomalaisiin psykologisoiviin työn tietisiin. Tällaisten teosten jatkumo on pitkä, mutta yksi sen keskeisimmistä tunnetaitoja paitsi tulkitsevista myös *opettavista* klassikoista on Dale Carnegien teos *How to Win Friends & Influence People* (1936). Teoksessaan Carnegie opastaa lukuisten anekdoottien ja yksinkertaisten vinkkien avulla menestystä tavoittelevia lukijoitaan olemaan työteliäisyyden ohella ystävällisiä, kohteliaita ja hyviä kuuntelijoita. Lisäksi hän korostaa henkilökohtaisen otteen merkitystä jokaisessa kohtaamisessa. Carnegien teos toisin sanoen kuvaa, samoin kuin Golemanin teos, sellaisia ominaisuuksia, jotka postfordistisessa työkuulttuurissa usein määritellään ”naisistuneiksi” tai emotionaaliseksi työksi. Lisäksi ne ovat niitä samoja ominaisuuksia, joihin esimerkiksi monet naisten johtajuustapojen omintakeisuutta korostavat argumentoijat vetoavat.

Näitä ”naisellisia” ominaisuuksia tarkastellessa on kuitenkin syytä huomioida, että esimerkiksi Carnegien tunneälyn subjekti *ei ole* ”nainen” eikä kodin piiristä ihmisten käsittelyyn liittyvät kykynsä oppinut ”kaaoksensietokykyinen” työssäkäyvä äiti (vrt. Piha 2006, 48). Sen sijaan Carnegien tunnetaitojen subjekti on jonkin organisaation tai julkisen vallan huipulle kivunnut suurmies. Hän käy esimerkiksi läpi lukuisia historiallisesti merkittävien hahmojen elämäkertoja (Benjamin Franklin ja Abraham Lincoln), menestyneiden yritysjohtajien anekdootteja (Henry Ford) sekä uskonnollisia johtajia (Jeesus ja Buddha) osoittaakseen kuinka he nousivat huipulle kyvyllään käsitellä ja ymmärtää toista ihmistä. Tällainen tunneäly on usein juuri se, jonka koulumenestyiltä väitetään puuttuvan.

Erityisesti ”kymppien tyttöjen” kohdalla tunneälyn puute ilmaistaan muun muassa *Helsingin Sanomissa* käydyssä keskustelussa syyksi siihen, miksi koulumenestyvät eivät kuitenkaan ole *työllistettäviä*, vaikka he ovat *työteliäitä*. Myös erilaiset uuden työn pamfletit kierrättävät tällaista retoriikkaa. Esimerkiksi *Kulttajakansalaiset tulevat!* -raportissa asia ilmaistaan seuraavasti:

Yksilöllisiä profileja tulisi sovittaa huomattavasti nykyistä tarkemmin työtehtäviin ja lakata rekrytoimasta ”tavallisia naapurinpoikia ja -tyttöjä”, joiden sitten myöhemmin tulisi sovittautua mitä moninaisimpiin tilanteisiin ja tehtäviin. Koska globaali talous hyödyntää erilaisuutta, tulisi myös yritysten sallia ja hyödyntää sitä. [...] On jo kauan tiedetty, että toimivissa tiimeissä tulisi olla ainakin neljä erilaista luonnetta tai roolia omaavaa työntekijää. (KKT 2010, 24)

Sitaatin mukaan toimivaan organisaatioon siis kannattaa rekrytoida muunlaisia persoonia kuin ”tavallisia naapurinpoikia ja -tyttöjä”. Tavallisuus jää tässä yhteydessä lukijan itsensä määriteltäväksi, mutta myöhemmin raportissa muun muassa kirjoitetaan, että esimerkiksi opiskelujen välivuodet tai ”vaikkapa keskittyminen graffitien tekemiseen” saattaa tulevaisuudessa olla työllistymisen näkökulmasta hyvä työelämäinvestointi, sillä ”neuvostokansalaisuus” eli ahkeruus ja tunnollisuus eivät tule olemaan uuden kapitalismin kulttuurissa menestystekijöitä (KKT 2010, 50–51).

Samalla kun työmarkkinoiden sanotaan odottavan työllistettävältä yksilöllisyyttä, erilaisuutta ja kykyä kohdata ihmisiä, myös naisille suunnatut oppaat menestyksekkäästä toiminnasta organisaatiossa ovat keskittyneet etenkin tavallisuudesta ja kiltteydestä pois oppimiseen. Kiltteyden ja työteliäisyyden oletetaan myös uuvuttavan naiset ja siten niistä pois oppiminen esitetään paitsi työnantajien toiveena, myös naisten omana etuna. Miellyttämishaluisen kiltin tytön syndrooma näyttäytyykin usein selityksenä naisten työuupumukselle (Rikala 2013, 160). Selityksessä uupumisen syyksi ei muodostu vain se, että kiltti tyttö on ”vääränlainen” suhteessa työnantajien toiveisiin, vaan se, että kiltin tytön tunne-elämä on ”väritön” ja hänen puhekykynsä on ”puutteellinen”, kuten teologi Anna-Liisa Valtavaara väittää self-help-henkisessä teoksessa *Kiltteydestä keipeät* (2005).

Kilttien tyttöjen patologisointiin kiinnittää huomiota myös Siru Kainulainen (2006) analysoidessaan psykoterapeutti Lois P. Frankelin teosta *Kiltti tyttö ei pääse pomoksi: 101 tapaa hävitä miehelle* (2005). Kainulainen kirjoittaa, kuinka hän tarttui kirjaan aluksi kieli poskessa, mutta lopulta kirjan viesti ei ollutkaan erityisen huvittava: Frankel olettaa itsestäänselvyytenä, että valta on peli, jota pelataan muuttumattomilla säännöillä, jotka naisten pitää opetella mukautumalla. Naisille valtapelien ymmärtäminen on kuitenkin vaikeaa, sillä *äiti* on kasvattanut heidät liian kilteiksi (Kainulainen 2006, 33–36). Frankelin, samoin kuin Carnegien ja Golemanin, näkemyksessä työteliäisyys ja tunnollisuus on pelkkä myytti: ”menestykselliseen urakehitykseen vaikuttavat muun muassa miellyttävyyys, strateginen ajattelu, verkostoituminen ja tiimityön hallinta” (Frankel 2005, 44). Tällaisten taitojen puutteen yhdistäminen matrilineaariseen linjaan osoittaa myös sen, kuinka Frankel käyttää argumentaationsa tukena ”vapautumisen” ja ”naisten edun” retoriikkaa. Hänelle naiseuden patologiat syntyvät perheessä ja siksi hän kehottaa naisia kapinoimaan äitiensä opetuksia vastaan. Lisäksi hän korostaa kiltteydestä pois oppimisen pedagogiaa, jossa naiset opettelevat pelaamaan ”miesten säännöillä” (ks. myös Huhta & Meriläinen 2008).

Maskuliinisten, eli itsen korostamiseen tähtävien, käyttäytymismallien opetteleminen väylänä työelämämenestykseen ja johtajuuteen on puhuttanut myös Suomessa viime vuosina. Paljon huomiota on saanut esimerkiksi Face-

bookin operatiivisen johtajan Sheryl Sandbergin teos *Lean In: Women, Work and the Will to Lead* (2013), joka ilmestyi samana vuonna suomeksi otsikolla *Lean In: Naiset ja menestymisen tahto* (2013). *Helsingin Sanomat* esitteli Sandbergin ”uutena feministi-ikonina” (HS 17.3.2013) ja julisti pääkirjoitusvuullaan, kuinka Suomi tarvitsee lisää Sandbergin kaltaisia ”A-luokan feministejä”, sillä ”alfamiesten ja -naisten yhtäläinen työpanos yritysmaailmassa lisää suuresti kansantalouden kilpailukykyä” (HS 1.5.2013). Lause kuvaa hyvin sitä, kuinka feminismiin freudilaissävytteinen ”vapautumisen” ideologia valjastetaan uuden kapitalismin kulttuurin käyttöön. Uusliberalismia kritisoiivat feministit ovat tulkinneet Sandbergin teoksen olevan jälleen yksi esimerkki siitä, kuinka uusliberalismi ”kolonisoii feminismiin” (Rottenberg 2014, 431). Tämä on yksi tulkinta, mutta toisaalta kysymys on myös pidemmistä psykologisen rationalisoinnin kehityslinjoista, joissa menestyksekkään toiminnan organisaatioissa *oletetaan* olevan kehittyneiden tunnetaitojen ansiota.

Sandbergin tarina on psykologisoitu matrilineaarinen kertomus, jonka keskiössä ovat ”rohkea” äiti ja isoäiti, joiden esimerkki on saanut Sandbergin kohtaamaan naiseuden ”sisäisiä esteitä”. Näitä esteitä Sandberg kuvaa seuraavasti:

In addition to the external barriers erected by the society, women are hindered by barriers that exist within ourselves. We hold ourselves back in ways both big and small, by lacking self-confidence, by not raising our hands, and by pulling back when we should be leaning in. We internalize the negative messages we get throughout our lives – the messages that say it’s wrong to be outspoken, aggressive, more powerful than men. We lower our own expectations of what we can achieve. (Sandberg 2013, 8)

Sandbergin tapa kirjoittaa naiseuden ”sisäisistä” esteistä on esimerkki siitä, millä tavoin kysymys naisten sijoittumisesta työelämään ottaa ”vauhtia” psykologisoituista puhetavoista (vrt. Illouz 2008, 170). Myös Skeggs on kiinnittänyt huomiota siihen, millä tavoin *tietämisen* ja *kertomisen* metodit nojaavat keskiluokkaiseen subjektiuteen ja siten ne omalta osaltaan tuottavat uusia luokittuneita ja sukupuolittuneita positioita (Skeggs 2004, 119–127). Esimerkiksi Sandbergin tapauksessa tarina menestyksestä kerrotaan ensinnäkin itsen löytämisen narratiivin kautta ja toiseksi ”vapautumisen” kehyksessä, jota rakentaa keskiluokkainen oidipaalin kulttuurinen psykologia (vrt. Steedman 1986/2012, 72–77). *Helsingin Sanomat* kuitenkin esittelee kritiikittä Sandbergin teoksen feministisenä teoksena, jonka kautta on mahdollista purkaa sukupuolittuneita rakenteita. Samalla kuitenkin, kun Sandberg pyrkii purkamaan yritys-kulttuurin sukupuolittuneita rakenteita, hän myös vahvistaa ja uusintaa niitä toisaalla. Hän esimerkiksi vahvistaa sellaista kategorista kiltin tytön figuuria, jota esimerkiksi projektimaisen työn johtajuuskulttuuria rakentavissa työn tie-teissä käytetään rajana *työtelhäyyden* ja *työllistettävyyden* välillä.

Naisistunut yliopistopaja

Tunnetaidot ja esimerkiksi ”tunneäly” määritellään implisiittisesti ”naisellisiksi”, vaikka niiden kautta itse asiassa määritellään projektimaisen työntekijän ideaalia, uutta ”työmies Schmidtiä”. Tunneälyksi määrittyvä kommunikoinnin tapa on siten pikemminkin keskiluokkaisuuden ja maskuliinisuuden uudelleenmäärittelyä kuin työn naisistumista (vrt. Illouz 2008, 222). Myös Rikalan (2013) väitöskirjan argumentteja seuraten tällainen tulkintakehys on mahdollinen. Rikalan haastattelemat työuupuneet naiset olivat lähtökohtaisesti sitoutuneita työhönsä, mutta heillä oli vaikeuksia sitoutua sitoutumista ilmaiseviin psykologisiin esitystapoihin ja etenkin sellaiseen itsen esittämisen tapaan, jossa itsestä olisi ”pitänyt tehdä numero” (Rikala 2013, 91). Naiset toisin sanoen olivat *työteliiäitä* ja he esimerkiksi sopivat menonsa työn sanelemilla ehdoilla, mutta he eivät osanneet kertoa näitä seikkoja sellaisissa kehyksissä, joka olisi saanut heidät vaikuttamaan työnantajan silmissä tehokkailta. He eivät siis noudattaneet Sandbergin ohjeita menemällä eturiviin ja olemalla äänekkäitä ja itsevarmoja. Samalla he kuitenkin alkoivat vaikuttaa ”kilteiltä” ja alistuneilta, eli organisaation vieroksumat ominaisuudet kääntyivät heidän olemustaan määritteleviksi. Tarkastelen lopuksi argumenttiani syventäen vastaavaa työntekijän kiltiksi tietämisen prosessia operaatio-vaikutteisessa yliopistolakikriittisessä keskustelussa, jossa yliopiston *tehtaistumista* perustellaan osin sen *naisistumisella*.

Mikko Jakonen ja Jouni Tilli kirjoittavat teoksessa *Yhteinen yliopisto* (2011), että yliopistouudistuksessa on ensisijaisesti kysymys naisistuvasta tietotyöstä. Tällä he viittaavat erityisesti yliopistotyön *laadulliseen* naisistumiseen. Argumentti on hieman samantapainen kuin tämän luvun alussa esitetty kotityömäisyyden argumentti, sillä Leena Eräsaaren nojaten he toteavat, että yliopistotyö on nykyään enemmän ”kolmen K:n toimintaa (kuuraaminen, köksääminen ja kaitseminen)” kuin ”yksinäisen miesneron pohdintaa tutkijankammiossaan” (Jakonen & Tilli 2011, 28).⁶ Kun jonkin työn väitetään muuttuneen ”naisistuneeksi” voisi olettaa, että siihen sopeutuu etenkin ”nainen”. Raija Julkunen (2008) kuitenkin huomauttaa, että tutkimusten mukaan etenkin keskiluokkaisuudessa tietotyössä uupuvat eniten ja viihtyvät huonoiten korkeasti koulutetut naiset. Vastaavan tendenssin voi havaita myös yliopistossa. Julkunen ei esitä tähän yhtä selitystä, mutta pohtii voisiko uupumisella olla jotakin tekemistä sen kanssa, että keskiluokkaisia naisia seuraa myös töissä heidän historiansa herkinä ja ”heikkohermoisina” (Julkunen 2008, 218–223). Tulkinta on linjassa niiden tutkimusten kanssa, joiden mukaan uupumistarinoissa toistuu tunnollisuuden, kiltteyden ja naiseuden yhteys useammin kuin kysymykset organisaatioiden valtahierarkioista ja niiden sukupuolittuneisuudesta (vrt. Rikala 2013).

⁶ Tekstissä ei ole viittausta Eräsaaren artikkeliin, joten en tiedä täsmälleen, missä hän on näin kirjoittanut.

Myös yliopistolakikritiikissä kiltteyttä ja tunnollisuutta tulkitaan ”naistapaisena”⁷ ja osasyynä siihen, miksi yliopistojen tehtaistuminen on ylipäättään mahdollista. Yhteys on kuitenkin esimerkiksi Jakosen ja Tillin (2011) artikkeleissa implisiittinen: ensin siinä tehdään analyysi yliopistosubjektien hallittavuudesta sekä yliopiston naisistumisesta ja heti analyysin jälkeen kysytään, miksi yliopistotyöntekijät pelkäävät avata suutaan ja olla ”kapinallisia”. Implisiittisyys näkyy myös siinä, että heidän mukaansa etenkin monelta naiselta löytyy rohkeutta kapinoida uudistusta vastaan (Jakonen & Tilli 2011, 27–29). Operaismo-vaikutteisessa argumentaatiossa onkin olennaista erottaa kysymys ”todellisista naisista” ja naisistumisesta. Jälkimmäinen viittaa subjektien autonomian heikkenemiseen ja antagonistisen suhteen katoamiseen, jota kykenevät kyseenalaistamaan kaikki, jotka ylittävät operaismen dualistisessa ajattelussa ”naisiksi” sukupuolittuvat psykopatologiat kuten opportunistin, kiltteiden ja sopeutuvuuden (McRobbie 2011, 61, 65).

Koska operaismen antagonistinen työläinen on itsevarma, autonominen ja oman potentiaalinsa tunnistava, sellaiseksi eivät yllä ”alistuneet” naistapaistet suorittajat, jotka kasvattavat ansioluetteloaan barrikadeille lähtemisen sijaan. Näkemys vastarinnasta ja toiminnan mahdollisuuksista on tällöin hyvin kapea ja se rakentuu työväenliikkeestä tuttujen – kliseisten ja idealisoitujen – elementtien varaan. Se myös rakentuu dualistisen ajattelun varaan, kuten seuraa vasta katkelmasta Jussi Vähämäen artikkelista ”Tietopaja” (2009b) voi todeta:

Kun tieteelliset, taiteelliset, sosiaaliset ja kulttuuriset innovaatiot, tunteiden ja tuottamusten tuottaminen ja havaintokyvyn manipulointi ovat taloudessa oleellisessa asemassa, yliopistosta näyttäisi tulleen nyky-yhteiskunnalle samankaltainen tila kuin konepaja oli teolliselle yhteiskunnalle: yliopistossa rakennetaan koneita tuotantotalouden, varallisuuden luomisen tarpeisiin. Nyt nuo koneet ovatkin konkreettisia ihmisruumiita kokemuksineen ja taipumuksineen. Taotaanko pajoissa onnettomia, epäitsenäisiä ja kaikkeen alistuvia ihmisparvoja, vai iloisia, onnellisia ja itsenäisiä ja jaloja ihmisiä, on osaltaan pajassa elävien ja siellä työskentelevien asia. (Vähämäki 2009b, 122)

Vähämäen retoriikassa yliopistosta muodostuu rationalisoitu fordistinen tietopaja, jonka työntekijät ovat tienristeyksessä. He voivat valita, kuten hän myös *Uuden työn sanakirjassa* (2006) kirjoittaa, joko jäävänsä kaikkeen alistuviksi ihmisparoiksi tai sitten he voivat tulla iloisiksi ja onnellisiksi autonomisiksi subjekteiksi. Mikäli yliopistolaiset valitsevat jälkimmäisen, heistä muodostuu autonomisen ja selkärankaisen ihmisen sijaan kuuliaisia yksilöitä, ”hyönteisiä ja punkkeja” (Vähämäki 2006, 158). Vähämäen ajattelussa näkyy operaismo-

7 Naistapaisuuden käsite tulee Eeva Jokiselta, joka viittaa sillä ”sukupuolitapoihin” ja habitukseen, ei ninkään essentiaaliseen sukupuoleen. Historiallisten, sosiaalisten ja kulttuuristen syiden vuoksi esimerkiksi lasten hoitaminen on naistapaista ja aggressiivisuus miestapaista (Jokinen 2005, 50–51).

teoreetikko Mario Trontin kirjoituksille tyypillinen oletus siitä, että autonomiseksi subjektiksi muodostuminen tapahtuu tietoisuuden, antagonismin ja kieltäytymisen kautta.

Yliopistoon liittyvissä kirjoituksissaan Vähämäki ei suoraan siteeraa Trontia, mutta teoksessaan *Itsen alistus* (2009) hän osoittaa autonomiseksi subjektiksi muotoutumisen vaikeuden postfordistisessa yhteiskunnassa liittyvän siihen, että tietotehtaat ovat keskiluokkaisia eikä keskiluokka tiedosta omaa positiotaan kapitalismissa: ”siellä missä on ’keskiluokka’ ei ole luokkataistelua eikä siellä tehdä historiaa” (Vähämäki 2009a, 26).⁸ Tietotyöläisten antagonismin puutetta suomii vastaavalla tavalla General Intellect, jonka teksteissä tietoisuuden puute liittyy sekä ”kiltteyteen” että palkkatyöhön ja kulutuskuulttuuriin kiinnittymiseen:

EuroMayDay oli poliittisena projektina askel eteenpäin yrityksessä määrittellä uuden postfordistisen tuotannon poliittista subjektia ja sen koostumusta. Sen sijaan taiteilijoiden ja tutkijoiden [vuonna 2007] sosiaaliturvan ympärillä esitetyt mielenilmaukset pikemminkin [veivät] askeleita taaksepäin. Miksi uskallamme väittää näin? [...] Siinä pyrittiin eroon prekaarisuudesta ja pikemminkin takaisin vanhaan kuin uuden subjektiivisuuden ja uusien oikeuksien rakentamiseen. Kuultavissa oli kilttien tyttöjen ja poikien rukous: antakaa meille vakituinen työsuhteemme, koska olemme käyttäytyneet kunnolla ja tulemme aina kunnolla käyttäytymään, antakaa meille meidän palkkamme, jonka eteen olemme valmiit mihin tahansa nöyryytykseen ja sitokaa meidät asuntolainan ja kulutusluoton orjantappuroin loputtoman palkkatyön saattoon, jotta raataisimme ja ikuisesti vihaaisimme muita ja itseämme! (GI 2008, 286)

General Intellectin kirjoituksissa siis antagonismin puute ja kiltteys yhdistyvät eritoten affektien potentiaalinen kieltämiseen sekä kaipuuseen takaisin ”vanhaan”, kuten pitkiin palkkatyösuhteisiin ja asuntolainan sekä kulutusluottojen muodostamaan oravanpyörään.

Operaismon teorian ja laajemman yhteiskunnallisen naisistumiskeskustelun valossa voi kuitenkin kysyä, onko edellä esitellyssä General Intellectin ja Vähämäen kuvaamassa ”pikkuporvarillisuudessa” jotakin naistapaista, joka määrittyy toiseksi autonomisen työläisen ”todelliselle tunteelle”, antagonismille (vrt. Kivimäki 2008, 14). Tällöin ”nainen” toimii argumentaation kehyksenä kahtalaisesti: se kuvaa sekä postfordistista rationalisoinnin prosessia että kyvyttömyyttä vastustaa sitä. Naistapaisuuden argumentti saattaa tällöin vahvistaa sellaista yliopistotyöläisistä tietämisen tapaa, jossa yliopisto tunnustetaan kapitalismille merkittäväksi organisaatioksi, koska siellä on kilttejä ja tunnollisia keskiluokkaisia (nais)työntekijöitä.

Syy siihen, miksi yliopisto on 2000-luvulla keskeinen rationalisoinnin kohde, ei kuitenkaan ole se, että se on keskiluokkainen ”naistapainen” organisaatio.

⁸ Vähämäki siteeraa Trontia mutta ei tarkemmin määrittele, mistä Trontin tekstistä on kyse.

tio. Sen sijaan sen historiallisesti rakentunut tapa järjestää tuotantoa yksilöiden ominaisuuksien varaan on omiaan edistämään sellaista affektiivista rationalisointia, jossa tuotantoa järjestetään yksilöpsykologisoidujen käsitteiden kuten häpeän, kunnianhimon ja lahjakkuuden varaan. Yliopistoissa toteutettava rationalisointi käyttää tehokkaasti hyväkseen myös sukupuolittuneita psykologisia oletuksia esimerkiksi silloin, kun tunnollisuus kääntyy luovuuden puutteeksi ja osoitukseksi siitä, miksi *työteliäs* ei ole välttämättä sama asia kuin *työllistettävä*. Työllistettävyys kääntyy näissä rakenteissa myös herkästi yksilön ominaisuudeksi, vaikka se on rakenteellisesti esimerkiksi rekrytointikäytännöissä määritelty ominaisuus, joka muodostuu suhteessa akateemisten kontekstien ideaaliin ”työmies Schmidtiin”, ”huippututkijaan”. Täydennän tätä argumenttia seuraavassa luvussa luennalla akateemisten äitien omaelämäkerrallisesta teoksesta *Tutkimusmatkoja äitiyteen* (2010).

RAKKAUTTA JA NAISVALITUKSIA: *Tutkimusmatkoja äitiyteen* (2010)

Everyone knows what the female complaint is: women live for love, and love is the gift that keeps on taking.

Lauren Berlant, *The Female Complaint* (2008, 1)

Tarkastelen tässä luvussa affektien, rationalisoinnin ja sukupuolen välistä suhdetta yliopistossa sellaisena kun se kerrotaan antologiassa *Tutkimusmatkoja äitiyteen* (2010). Teos on omaelämäkerrallisia tarinoita sisältävä kertomuskoelma tutkijäitien kohtaamista vaikeuksista nyky-yliopistossa. Samalla *Tutkimusmatkoja äitiyteen* on affektiivinen yhteisö, jossa pohditaan hyvän tutkijan ja hyvän äidin käsitteitä sekä niiden ristiriitoja: se paljastaa yhdestä näkökulmasta millainen on yliopiston ”työmies Schmidt” ja millaisin ehdoin huippusuorituksiin yliopistossa voi päästä. Lisäksi *Tutkimusmatkoja äitiyteen* kuvaa affektien ja työhön kiinnittymisen ambivalenttia luonnetta. Kokoelmassa affektiivinen rationalisointi osoittaa intiimin luonteensa suorituksen tarkkailuna niin töissä kuin kotonakin. Selviytymisstrategiana tässä toimii naisvalitus, joka tarjoaa tavan olla maailmassa, mutta sisältää myös sukupuolittuneita rakenteita tukevaa ambivalenssia.

Tutkimusmatkoja äitiyteen intiimin julkisen näyttämönä

Antologian *Tutkimusmatkoja äitiyteen* keskeinen teema on intohimoinen suhde työhön ja sen aiheuttamat umpikujat, jotka useimmiten tiivistyvät työn epävarmuuteen sekä aika- ja palkkahuoliin. Teoksen tarinat ovat täynnä tunteita: rakkautta, häpeää, uupumista ja intohimoa. Suomalaiset kirjoittajat eivät kuitenkaan ole tunteineen yksin, vaan teoksen syntyyn on vaikuttanut sen yhdysvaltalainen esikuva, Elrena Evansin ja Caroline Grantin toimittama teos *Mama*,

PhD: Women Write about Motherhood and Academic Life (2008). Esipuheensa mukaan Evans ja Grant kaipailivat teosta, joka paljastaisi akateemisen maailman lasikatot etenkin kokemuksellisella tasolla. Saadakseen tietoa naisten kokemuksista yhdysvaltalaisissa yliopistoissa he muotoilivat avoimen kirjoituskutsun. Vastaukseksi he saivat 35 omaelämäkerrallista tarinaa, pääasiassa valkoisilta humanistisella alalla työskenteleviltä naisilta (Evans & Grant 2008, xxiii–xxiv). *Mama, PhD* luo karun kuvan yhdysvaltalaisista yliopistoista äärimmäisen kilpailullisina instituutioina, joissa naistutkijoille lapsen saaminen merkitsee uran huomattavaa vaikeutumista ja jossakin tapauksissa jopa päättymistä.

Mama, PhD:n maalaama synkkä kuva kirvoitti hieman sen julkaisemisen jälkeen myös toisenlaisen näkökulman äitien yliopistouraan teoksessa *Professor Mommy: Finding Work-Family Balance in Academia* (2011/2014). Teos on kahden professorin, Rachel Connellyn ja Kristen Ghodseen kirjoittama puheenvuoro, jossa äitiyden ja akateemisen uran yhdistämisen sanotaan olevan mahdollista, kunhan tutkijaäiti ”tuntee itsensä”, opettelee yliopiston maskuliiniset pelisäännöt ja rakastaa jokaista tutkimustyöhön käytettyä minuuttia (Connelly & Ghodsee 2014, 43–49). Teos ei siis tähtää rakenteiden muuttamiseen, vaan niihin sopeutumiseen itseä tarkkailemalla, itsen tuntemisella sekä affektiivisellä kiinnittymisellä unelmiin, mikäli itsen tutkiskelun jälkeen on varma, että nuo unelmat ovat itselle sopivia.

Connellyn ja Ghodseen mukaan *Professor Mommy* ”valmentaa todellisuuteen” eli sen ymmärtämiseen, että yliopisto on rakentunut miehen biologian ympärille. Siten kirjoittajien mukaan naisen tulee tietoisesti rakentaa akateemista uraa muun muassa valitsemalla sopiva puoliso ja tarkkailemalla työpaikan sosiaalisia tilanteita. Jos muut eivät esimerkiksi puhu työpaikalla lapsista, kirjoittajat suosittelevat myös lukijaa välttämään aihetta – erityisesti silloin, jos joutuu lähtemään töistä lasten vuoksi aikaisemmin. He myös kehottavat nuoria tutkijoita luopumaan siitä fantasiasta, että yliopisto olisi tasa-arvoisesti toimiva meritokratia, jossa edetään ahkeruudella. (Connelly & Ghodsee 2014, 23–40.) Ikäviksi totuuksiksi nimeämistään seikoista huolimatta kirjoittajat kehottavat naisia pyrkimään akateemiselle uralle, sillä myös kannustavia tarinoita on monia. He kritisoivatkin *Mama, PhD:n* yliopistosta muodostavaa kuvaa liian keskittyneeksi äitiyteen ja heistä teos juhlistaa liikaa naisia, jotka ”uskaltavat” luopua urahaaveistaan ”lasten parhaaksi” (Connelly & Ghodsee 2014, 6–9). Vaikka molemmat teokset sijoittuvat yhdysvaltalaiseen kontekstiin, teemoiltaan niissä on paljon yhtäläisyyksiä *Tutkimusmatkoja äitiyteen* -teokseen.

Myös teoksen *Tutkimusmatkoja äitiyteen* -tarinat ovat päätyneet kokoelmaksi kirjoituskutsun kautta. Tarinoita on yhteensä 33 ja niitä on niin luonnontieteellisellä alalla työskenteleviltä naisilta kuin humanisteilta ja yhteiskuntatieteilijöiltäkin. Silti teoksen toimittajat myöntävät kirjoituskutsulla pyydettyjen tarinoiden syyllistyvän ”otantaharhaan”, mutta toisin päin kuin *Professor Mommy*

-kirjoittajat epäilivät *Mama, PhD*:ssä käyneen. Esipuheessa toimittajat nimittäin korostavat Suomen olevan niin pieni maa, että moni onneton tarina jäi tunnistamisen pelossa todennäköisesti kertomatta. Siten ”onnellisemmat tarinat painottuvat onnettomimpien kustannuksella” (Keski-Rahkonen & al. 2010, 9). Otantaharhaksi ei kuitenkaan mainita sitä, että teos kutsuu kirjoittajaksi lähinnä sellaisia kirjoittajia, jotka kokevat sekä työstä että äitiydestä julkisesti kertomisen luontevaksi. Teoksessa tosin on kaksi nimimerkillä kerrottua tarinaa, joten itsestä kertominen on tehty mahdolliseksi myös anonyymisti. Silti *Tutkimusmatkoja äitiyteen* muodostaa ”intiimin julkisen” näyttämön. Käsite ”intiimi julkinen” on Anu Koivusen käännös Berlantin käsitteestä ”intimate public”, jolla Berlant viittaa 1900-luvun kuluessa tapahtuneeseen julkisuuden, naiskulttuurin, tunnustuksellisuuden, kulutuskulttuurin ja lohdun etsimisen yhteneviin kehiin (Berlant 2008, vii–xi; Koivunen 2012, 199–201). Toisin sanoen *Tutkimusmatkoja äitiyteen* on muutakin kuin kertomuskokoelma yliopistotyöstä. Se on myös affektiivinen yhteisö, jossa muodostuvat käsitykset niin tutkijan työstä, kuin äitiydestäkin, ja niihin kuuluvista tunteista.

Keskityn analyysissäni *Tutkimusmatkoja äitiyteen* -teoksesta erityisesti tarinoiden välisiin yhteyksiin. Siksikin käsittelen teosta julkisena ”affektiivisen samaistumisen näyttämönä” (Berlant 2008, viii; Koivunen 2012, 201). En ole niinkään kiinnostunut arvailemaan yksittäisten kertojien toiminnan motiiveja tai arvioimaan heidän tekemiensä ratkaisujen merkitystä esimerkiksi tasa-arvoisemman yliopiston muodostumisen näkökulmasta. Sen sijaan olen kiinnostunut kerronnan muodoista sekä tavoista puhua työstä ja perheestä affektiivisten konventioiden kautta (vrt. Jokinen 2005, 45). Korostan ratkaisuaani viittaamalla tarinoihin numeroin 1–33 siten, että numerot noudattavat tekstien järjestystä. Ratkaisu on perusteltu myös siksi, että kirjan esipuheessa korostetaan tarinoiden samankaltaisuutta: vaikka kokoelma on jaettu temaattisesti viiteen osioon, tarinoiden teemat toistuvat ja kietoutuvat toisiinsa (Keski-Rahkonen & al. 2010, 9–10). Teemat on nimetty seuraavasti: ”Tutkijaäitiyttä tukevat ja estävät rakenteet”, ”Äitiys muokkaa tutkijuutta”, ”Liikkuva tutkija”, ”Tutkijaäidin aika” sekä ”Voiko kaiken saada?”.

Samalla kun antologian tarinat muodostavat temaattisesti yhtenäisen affektiivisen yhteisön, niiden kertojien kontekstit poikkeavat toisistaan huomattavastikin. Osa kirjoittajista on jo monen lapsen äiti, joku vasta toivoo hedelmöityshoitojen avulla tulewansa äidiksi. Joissakin tarinoissa keskitytään ensimmäiseen äitiyslomaan ja siitä kumpuaviin tunteisiin, muutamassa tarinassa taas muistellaan äitiyttä ja 1960-luvun yliopistoa. Jotkut kirjoittajat saavat koko suvulta lastenhoitoapua, toisten on pakko pärjätä myös ulkomailla yksin lasten kanssa. Tästä huolimatta kertojilla on usko yhteisöllisyyden voimaan: äitiys, naiseus ja tutkijuus luovat kontekstin, josta haetaan lohdutusta, vahvistusta ja kuulumisen tunnetta. Kirjoittajat ikään kuin tietävät ennalta miten

tulisi elää kuten x (hyvä tutkija ja hyvä äiti) ja siten he osaavat tarkoin arvioida miten he onnistuvat suhteessa tuohon ideaaliin (vrt. Berlant 2008, viii). Positiona ”riittävän hyvä” onkin yksi teoksen kiinnostavimmista konstruktioista. Yhtäältä ”riittävän hyvä” joustaa sen verran, että kertojat voivat kertoa itsensä säröineen uskottavassa, mutta myönteisessä valossa (vrt. Jokinen 2004). Toisaalta riittävän hyvälläkin tutkijalla on ura, ”jonka luomiseen ei virka-aika riitä” (Tarina 28, 185). Riittävän hyvä on siis yhtäältä mahdollinen positio ja toisaalta julma konstruktio, jonka saavuttamiseksi mikään ei riitä.

Tutkimusmatkoja äitiyteen -teoksen läpäisee ambivalenssi, jonka määrittelen Berlantia seuraten ”naisvalitukseksi”¹ (the female complaint). Naisvalitus on sentimentaalinen puhetapa, jossa yhtäältä kritisoidaan rakenteita ja ”huonoja ideologioita” naisten kärsimyksistä ja toisaalta säilytetään usko niihin konventionaalisiin lupauksiin, jotka alkujaan aiheuttivat kärsimykset (Berlant 2008, 1–2). Naisvalituksen kehämäisyyttä avaa esimerkiksi rakkauden käsite, sillä kuten Berlant kuvaa, rakkaus on ekstaasin ja kärsimyksen dialektiikkaa, pakonomaista toistoa sekä kiinnittymistä rakenteisiin, joiden vaikutus subjektiiin ei välttämättä ole vain myönteinen (Berlant 2008, 13–15). Eeva Jokinen määrittelee naisvalituksen puhetavaksi, joka on ”sekoitus feminismiä ja antifeminismiä” (Jokinen 2013, 14). Naisvalitus toimii analyysin välineenä *Tutkimusmatkoja äitiyteen* -teokseen, sillä siinä yhtäältä surraan akateemisen työn kuormittavuutta ja toisaalta itse pidetään yllä myyttiä omistautuneesta tutkijasta. Lisäksi useissa tarinoissa päivitetään työn ja perhe-elämän yhdistämisen vaikeutta, mutta samalla sitoudutaan näkemykseen, jossa kovin pientä lasta ei olisi suotavaa viedä päivähoidon.

Tutkimusmatkoja äitiyteen sisältääkin monia ”modernin naisen” käsitteeseen liittyviä paradokseja. Kokoelmassa draama rakentuu etenkin vapauden, halun ja valinnan käsitteiden sekä niiden aiheuttamien ristiriitojen kautta. Keskeinen ristiriita teoksessa on länsimaisen naisliikkeen näkökulmasta jopa klassinen: koulutus antaa lupauksen vapaudesta, jonka äitiys myöhemmin kyseenalaistaa (Ahmed 2010, 70). Elämään tällaisen ristiriidan kanssa naisvalitus on toimiva olemassaolon tapa, sillä se tekee koulutetusta naisesta subjektin, joka on yhtäältä etuoikeutettu, mutta toisaalta myös osa historiallista naisten hoivavelvollisuuksiin liittyvää kärsimysten ketjua.

Korostan kärsivän subjektin position merkitystä *Tutkimusmatkoissa äitiyteen*, sillä se on yksi tavoista, joilla kertojat saavat itselleen uskottavan position (Brown 1995; Berlant 1999; Skeggs 2004, 58–59). Katkeransuloiset tunteet ovat keskeisessä osassa myös niissä tarinoissa, joissa äitiyden ja perhe-elämän yhdistäminen on onnistunut suhteellisen vaivatta. Kyse ei tällöin ole vain kertojien halusta osoittaa, kuinka kuormittunutta heidän elämänsä on, vaan kult-

1 Käsitteen suomennos Eeva Jokinen 2013, 14.

tuurisesta kerronnan troopista, tavasta olla ”minä” intiimissä julkisuudessa, jota määrittelevät laajemmat kulttuuriset konventiot.

Eva Illouzin (2008) mukaan ”ryyryistä rikkauksiin” -sankaritarinat ovat muuttuneet kärsimyksen olemuksellisuutta korostaviksi tarinoiksi 1900-luvun kuluessa. Näissä ”uusissa” – pääosin keskiluokkaisten ihmisten tarinoissa – toistuvat tietyt troopit, joita Illouz määrittelee kahdeksan. Ne ovat: ristiriitaiset tunteet, uhrin ja toimijan liikkuva rajapinta, menneestä tulevaan liikkuva keronta, pyrkimys parempaan itseän, toimintaan viittaavat eli performatiiviset verbit, ylisukupolviset tarinat, julkisen ja yksityisen rajan kyseenalaistuminen sekä tietoisuus siitä, että yksityinen kärsimys tulee saada käsitellä julkisesti (Illouz 2008, 183–185). Kaikki nämä Illouzin mainitsemat piirteet näkyvät myös *Tutkimusmatkoja äitiyteen* -tarinoissa, joskin ne painottuvat hieman eri tavalla eri konteksteissa. Joissakin tarinoissa saatetaan esimerkiksi korostaa oman persoonan ajallista kerrostuneisuutta (”halusin jo lapsena äidiksi” / ”en halunnut koskaan äidiksi”) kun taas toisissa tarinoissa keskitytään enemmän nykyhetkeä määrittelevään olosuhteiden aiheuttamaan ristiriitaan.

Julmaa optimismia yliopistossa

Tutkimusmatkoja äitiyteen kuvaa lukuisia sellaisia tilanteita, joissa vapaus ei ole työn ulkopuolinen tila, vaan vapaus on yhtä kuin työ. Tällöin työstään kirjoittavat subjektit eivät kerro suhdettaan työhönsä esimerkiksi ”emotionaalisen työn” vaativan ”syvän näyttelemisen” kautta, vaan he *todella* vaikuttavat rakastavan työtään (vrt. Gregg 2011b, 167). Kun tutkijaäidit kertovat työstään, he puhuvat siitä yhtä intohimoisesti ja rakastavasti kuin lapsistaan (ks. esim. Tarina 33, 202–203). Vastaavasti työssä esiintyvät katkokset, kuten loma, ei välttämättä tule kuvatuksi tervetulleena työstä vapautumisen hetkenä, vaan stressaavana taukona, jota varjostavat tekemättömät työt (Tarina 1, 15). Eräässä tarinassa kirjoittaja kuvaa paluuta työn pariin vanhempainvapaalta ”lapsellisen romanttisen riemun” käsitteellä (Tarina 30, 192). Tällainen kiintymys työhön on mahdollista nähdä uusliberalistisen eetoksen sisäistämisenä, mutta se ei vielä riitä analysoimaan esimerkiksi sellaisia tilanteita, jossa puoliset (tutkijoita molemmat) kinaavat siitä, kumpi *saa* mennä töihin ja kumpi *joutuu* hoitamaan lapsia kotona (Tarina 2, 25; Tarina 12, 84).

Uusliberalismi selityksenä työhön kiinnittymiselle ei myöskään anna tilaa kaikille työn ambivalenteille affektiivisille merkityksille (vrt. Ross 2004b, 15; Gill & Pratt 2008, 15–17). Työn rakastamisen ambivalenttius ilmenee esimerkiksi seuraavassa katkelmassa, jossa kirjoittajan rakkaus työhön on paitsi mielihyvän, myös ahdistuksen lähde:

[Äitiyslomalla] minulle järjestyi mahdollisuus hengähtää ja keskittyä lapseeni sataprosenttisesti, ilman akuuttia painetta artikkelin loppuunsaattamisesta. Mutta mitä tapahtuikaan? Artikkelikäsitelmäkirjoitus alkoi vaivata minua, en voinut olla koskematta siihen. [...] Olisin voinut odottaa lakisäätteen vanhempainvapaan loppuun, olinhan pyytänyt lupaa toimittajalta. Olin väsynyt, olin myös syyllinen. Rakastin tutkimista. Rakastin myös lastani. Mutta yhtälö ei ole mahdollinen. Tutustuin raakaan äitiysdiskurssiin. (Tarina 33, 202–203)

Kirjoittaja jatkaa edellä lainaamaani tarinaansa pohtien, kuinka kiintymyssuhdeteoriasta innostuneet psykologit tuijottelivat häntä intensiivisesti lehtien sivuilla moittivine katseineen. Puheet intensiivisestä vauvan hoitamisesta saavat kirjoittajan kauhun ja epätoivon valtaan – ja toisaalta hän myös ottaa niihin etäisyyttä kirjoittamalla, ettei löytänyt ”[kiintymyssuhde]tutkimuksista tutkija-äideille suunnattuja ohjeita ja niksejä siitä, miten kannattaisi menetellä, jotta palosta tieteen pariin ei tulisi lapselle ja lapsen kehitykselle riskitekijää!” (Tarina 33, 202–203). Tarinasta voi havaita, millainen ristiriita kiintymyssuhdeteorioiden vaalimalla rakastavalla äitiydellä ja työn rakastamisella on.

Yksi syy ahdistukseen on se, että kirjoittajaa eivät motivoi toimimaan klassiset fordistiset tai tayloristiset kurinpidolliset mallit, sillä hänellä on ”lupa” olla vanhempainvapaalla. Hän ei kuitenkaan *pysty*, koska työ on hänelle merkityksellinen suhde silloinkin, kun hänen kiintymyksensä tuoreena äitinä ”tulisi” suuntautua muualle. Berlantia mukaillen työ on tällöin kiintymyssuhde (attachment), jolla on subjektille ontologinen merkitys: se on tapa ymmärtää, millaista on olla maailmassa (Berlant 2011b, 24). Kiintymyssuhdeteoreetikot kuitenkin kyseenalaistavat tuon suhteen merkityksen ja pakottavat subjektin pohtimaan sitä, millainen ihminen/äiti minä oikeastaan olen.

Tilanteet, joita *Tutkimusmatkoja äitiyteen* -teoksen kirjoittajat kuvaavat pohiessaan suhdettaan työhön, poikkeavat niistä tilanteista, jotka yleensä liitetään autonomiseen kieltäytyvään subjektiin. Kertomukset ovat täynnä umpikujia, joissa affektiivisuus ilmenee epäuskona, hämmennyksenä ja väsymyksenä, ei esimerkiksi taistelutahtona olosuhteiden parantamiseksi (vrt. Berlant 2011b, 211). Kuten Lisa Adkins ja Eeva Jokinen (2008) ehdottavat, tämälantapaiset kertomukset näyttävät vaativan tuekseen muunlaisen kuin klassisen marxilaisen käsitteistön, jossa työ on vieraannuttava antagonismin lähde (Adkins & Jokinen 2008, 144). Myöskään uusmarxilainen vieraantumisen käsitteistö heeroisine subjekteineen ei tarjoa esimerkiksi seuraavan melankolisen sitaatin tulkintaan välineitä:

Päädyin lopulta ajatukseen, ettei työelämä ehkä olekaan minua varten pienen lapsen äitinä. Asian tajuaminen oli tuskallista, koska olin nuorempana ja tietämättömämpänä ollut vakuuttunut siitä, että äitiys ja ura ovat yhdistettävissä ja elleivät ne olisi, minä tekisin siitä tasa-arvon nimissä mahdollista. Minulle se ei kuitenkaan sitä ollut. Olin umpikujassa: en jaksanut töissä enkä kotona. (Tarina 30, 191)

Kirjoittajan kokemus umpikujasta vastaa niitä kuvauksia, joilla tutkijat ovat luonnehtineet yliopistojen uusliberalisoitunutta kilpailukulttuuria niin Suomessa kuin kansainvälisesti (Beverungen & al. 2008; Gill & Pratt 2008; De Angelis & Harvie 2009; Gill 2009; Ross 2009; Gregg 2010b; Hearn 2010).

Teoksen *Tutkimusmatkoja äitiyteen* kirjoittajat yhtäältä materialisoivat tarinoillaan näkemyksen, jonka mukaan yliopisto on kilpailullinen ja julma työyhteisö, jossa työntekijän tulee menestyäkseen olla valmis tekemään ilmaista työtä (ks. esim. Tarina 28, 185). Toisaalta kirjoittajat samalla myös omaksuvat melko kriittikittömästi ajatuksen tieteen tekijästä taitelijan kaltaisena toimijana, jonka tulee toisinaan kärsiä työnsä vuoksi (Ross 2004a, 206). Tällaisissa rakenteissa kieltäytyminen ei ole helposti toteutettava työn vastustamisen strategia ja olisikin tärkeää pyrkiä tulkitsemaan sitä, *miksi* ja *miten* työntekijät kiinnittyvät voimakkaasti sellaisiin rakenteisiin, jotka tuottavat heille yhtäältä ahdistusta ja toisaalta mielihyvää.

Rosalind Gill ehdottaa esseessään ”The Hidden Injuries of Neoliberal Academia” (2009), että yliopiston ambivalentteja affektiivisia rakenteita hahmottaakseen tutkijoiden tulisi kääntyä muun muassa Lauren Berlantin julman optimismin teorian puoleen. Tartun tähän ajatukseen kysymällä millaisia aineksia Berlant voisi tarjota *Tutkimusmatkoja äitiyteen* luentaan. Psykoanalyytisistä traditiosta teoriaansa ammentava Berlant ymmärtää objektin sisältävän ”joukon lupauksia” (cluster of promises), jotka tarjoavat subjektille olemassaoloon liittyvän jatkuvuuden tunteen (endurance) (Berlant 2011b, 23–24). Optimismi ei Berlantin teorian yhteydessä ole konventionaalisen määritelmän mukaista optimismia, eli myönteistä elämänasennettä, vaan pikemminkin kiipeältä tuntuvaa toiveikkuutta ja jatkuvuutta, jonka kautta oma merkitys maailmassa määritellään. Siten Berlantin mukaan ”kaikki suhteet ovat optimistisia”, joskaan aina ne eivät välttämättä, esimerkiksi menetyksen pelon vuoksi, ”*tunnu* optimistisilta” (Berlant 2011b, 24). Julmuus Berlantin optimismiin tulee siitä, että ne samat rakenteet, jotka mahdollistavat optimistisen kiinnittymisen, myös toisinaan estävät subjektin kukoistamisen. *Tutkimusmatkoja äitiyteen* on nimenomaan kokoelma sellaisia tarinoita, joissa kertojat tasapainoilevat uupumuksen ja toiveikkuuden rajapinnalla tavalla, josta ei aina kykene erottelemaan, mikä oikeastaan niissä tuo voimia ja mikä niitä vie.

Affektiivisuuden ambivalentti tematiikka nousee esiin etenkin kokonaisuudessa, joka kokoelmassa on otsikoitu ”Liikkuva tutkija”. Tutkijan työssä kansainväliset vierailut toisiin yliopistoihin ovat välttämättömiä ja niihin sisältyy todennäköisesti vierailevan tutkijan näkökulmastakin paljon toiveita. Tutkijaäitien tarinoissa liikkuvuus kuitenkin aiheuttaa paitsi mielihyvää myös ahdistusta, etenkin jos lapset ovat kouluikäisiä. Esimerkiksi eräs kirjoittaja toteaa, että hän oli samaan aikaan onnellinen päästessään tekemään tutkimustaan ulkomaille, mutta toisaalta hän tunsi itsensä ”emäroistoksi”, ”joka ei epäroinyt

uhrata lastensa tulevaisuutta omien tavoitteidensa vuoksi” (Tarina 3, 30). Ulkomaille lähteminen vaikuttaa kuitenkin olevan kirjoittajille myös niin tärkeää, että liikkuvuuteen liittyvissä tarinoissa itsesyytökset muuttuvat perusteluiksi, joissa aluksi kärsineet lapset lopulta hyötyvät uusista kokemuksista. Eeva Jokinen on tehnyt samantapaisen havainnon: hyvästä vanhemmuudesta puhuesaan vanhemmat korostavat paitsi läsnäoloa, myös kykyä kasvattaa lapsi liikkuvuutta ja sopeutuvuutta sietäväksi ja jopa edellistä haluavaksi (Jokinen 2005, 126). Toisin sanoen, epäkonventionaalisten elämänvalintojen esitetään tulevaisuudessa kääntyvän lasten sosiaalisiksi pääomaksi (vrt. Reay & al. 2007, 1044). Tällainen retoriikka osoittaa yhden strategian, jolla kirjoittajat tasapainoilevat oman syyllisyytensä ja työn välttämättömien ehtojen välillä.

Suomen ulkopuolelle sijoituvissa tarinoissa tutkijaäidit kohtaavat useita arkeen liittyviä käytännön ongelmia, kuten päivähoidon puutteen. Silti suurin osa heistä kuvaa työnteon ja arjen lapsen kanssa ulkomailla levollisempänä ja rauhoittavampana kuin Suomessa. Suhteessa liikkuvuuden aiheuttamaan ahdistukseen (”lapset revitään juuriltaan”), tällainen voimakas käänne tarinoissa on huomiota herättävä. Ulkomaat kuvataan toisinaan paikkana, jossa sekä lapset että vanhemmat kykenevät ”vapautumaan” arjen raskauden aiheuttamista paineista. Esimerkiksi yhdessä tarinassa ”ruuhka-Suomi” on kiireinen paikka, jossa on paljon kontrollia ja valvontaa ja ”jossa kaikki tönivät toisiaan” (Tarina 13, 100). Ulkomaista muodostuu etenkin tässä tarinassa vapauden symboli: ”Uudessa ympäristössä oli Suomea vähemmän sääntöjä ja silmälläpitoa. Poika *vapantui* kurahousuista. Vaikka sää oli loskaisempi kuin Suomessa, pulleita pikku jalkoja ei tarvinnut tunkea kondomiin” (Tarina 13, 101, kurs. MM).

Yhden tarinan mukaan taas lapsiperheen arki on Suomessa erityisen masentavaa:

Työtoverien lapsiperhe-elämä tuntui ilottomalta ja näännyttävältä. Lapset juoksetettiin kukonlaulun aikaan päiväkotiin, perheenäidit pusersivat hätäisen huonon omantunnon sävyttämän työpäivän, sprinttasivat sitten päiväkodin ja kauppan kautta kuumentamaan eineksiä mikrossa ja taistelemaan lapsia yöunilleen. Päivän kruunasi muutama tuokio omaa aikaa television äärellä nuokkuen. [...]

Kun miehelle tarjoutui mahdollisuus usean vuoden ulkomaankomennukseen, oivalsin oitis pakoreitin hamsterihäkistä [...] Ilmoitin miehelleni että lähitisin minne hyvänsä, kunhan perillä löytyisi laajakaistayhteys ja kotiapulainen. (Tarina 7, 55–56)

Kirjoittaja päätyy lopulta tekemään tutkimustaan Etelä-Amerikkaan, josta hänen miehensä on saanut työtä. Päivähoidon puutteen hän ratkaisee palkkaamalla lapsensa hoitajaksi kotiapulaisen. Kotiapulainen tarjoaa kirjoittajalle mahdollisuuden tehdä työtä hyvällä omallatunnolla, sillä kotiapulainen on kokenut hoitaja, joka ”opettaa” myös kirjoittajaa huolehtimaan vauvasta (Tarina 7, 55). Tarina sitoo kertojan globaaliin hoivan verkostoon, jossa tehdasmaista

päiväkotia vastaan rakentuu konstruktio omistautuvasta hoivaajasta, joka huomioi lapsen yksilölliset tarpeet. Kotiapulaisen kuvataan myös olevan vanhempi ja viisaampi nainen, jolle hoivaaminen on enemmän kuin työtä:

Mieheni tekee jatkuvasti töitä: arkisin tuskin näen häntä, mutta kotiapulainen huolehtii minusta ja tyttärestäni hellästi kuin puoliso [...] Suhteemme ei ole tasa-arvoinen: raha ja sen puute synnyttävät epäsymmetrian. Välillemme on kuitenkin muodostunut työsopimussuhdetta lämpimämpi side. Ilo lapsen kasvusta ja kehityksestä yhdistää meidät. [...] Saan sekä tehdä työtä, jota rakastan, että vietää kiireetöntä arkea tiedonhaluisen tyttäreni kanssa. (Tarina 7, 55–56)

Katkelma osoittaa, kuinka rakkauden kaltaiseksi määrittyvä hoiva näyttäytyy ”hyvänä” ja ”kiireettömänä” ja näin ollen se mahdollistaa myös äidille täysipainoisen keskittymisen työhön.

Barbara Ehrenreich ja Arlie Russell Hochschild (2003) ovat nimenneet hoivan ja erityisesti vähävaraisten naisten tekemän hoivatyön ”uudeksi kullaksi”. He kritisoiivat järjestelmää useasta syystä, mutta erityisesti siksi, että se mahdollistaa miesten pois jättäytymisen työpäivän jälkeisestä ”toisesta vuorosta” (Ehrenreich & Hochschild 2003, 9). Myös yllä kuvatusta tarinasta on todettavissa vastaava logiikka: arjen hoiva on naisten alue, jonka sujumisesta vastaavat naiset. Usein se vaatii joustavuutta nimenomaan äideiltä, sillä tarinoissa, jotka käsittelevät kahden vanhemman perhettä tyydytään sivulauseessa toteamaan ”ettei miehen työnantaja suostunut joustamaan” tai ”mies näki päivähoitoratkaisun puhtaasti käytännöllisenä ongelmana” (ks. esim. Tarina 33, 203). Lopulta materiaaliset ja affektiiviset seuraukset lapsia koskevista valinnoista kantavat naiset, jotka esimerkiksi kotiapulaisen palkkaamisesta kertovassa tarinassa kerääntyvät rakkauden käsitteen ympärille. Rakkaus käsitteenä tarjoaa näin mahdollisuuden pohtia kapitalismin monitahoisia sukupuolittuneita järjestyksiä, jotka perustuvat affektiivisten kiinnittymisten julman optimistiseen logiikkaan.

Hallinnan teorioista affektiin

Tutkimusmatkoja äitiyteen on teos, jossa rakennetaan fantasioita ”hyvästä elämästä”. Perhekeskeiset unelmat voi määritellä keskiluokkaisiksi, mutta ne eivät ole eksplisiittisesti urakeskeisiä. Sen sijaan niissä elätetään toiveita levollisesta arjesta. Kuitenkin ristiriita levollisen arjen fantasioiden ja todellisten tilanteiden välillä on ilmeinen. Kirjoittajat vakuuttelevat lukijaa siitä, että he eivät ole urakeskeisiä, mutta samalla he ovat toistuvasti tilanteissa, jotka vaativat työn ehdoilla joustamista ja ylityötä (ks. esim. Tarina 16, 117). Tässä mielessä kerto-

muksissa voi nähdä konfliktin oman toiminnan ja sen ”minän” välillä, joka itse asiassa haluaisi olla.

Esimerkiksi kaksi kirjoittajaa kuvaa tarinoissaan eksplisiittisesti, kuinka he haluaisivat olla ”ihan tavallisia” tutkijoita, mutta yliopistossa on pakko omak-sua ”huippututkijan” elkeet, jos edes aikoo kuvitella pysyvänsä mukana (Tarina 4, 27; Tarina 29, 188). Toisaalta tavallisuuden korostaminen kuuluu myös tun-nustukselliseen äitiydestä kertomisen traditioon, jossa pohditaan sitä millainen minun tulisi olla, miksi minä en ole sellainen kuin pitäisi ja miten tällaisen epätäydellisen itsen kanssa kuitenkin voisi elää (Jokinen 2004, 120). Tarinoissa etsitäänkin kerronnan tapoja, joilla halu äitiyteen ja tutkijan uraan olisi mah-dollista legitimoida siten, että subjekti näyttäytyy lukijan silmissä ymmärrettä-vässä ja hyväksyttävässä valossa, ”riittävän hyvänä”. Tämä saattaa osin johtua myös siitä, että uran ohella naisilta edellytetään usein kykyä löytää ”tasapaino” työn ja harmonisen perhe-elämän välille, jotta he olisivat ”riittävän hyviä” (ks. myös Rottenberg 2014).

Perheen ja työn välisen tasapainon löytämisen vaikeutta kuvaa myös se, miten joissakin tarinoissa kertojat vertailevat itseään kollegoihinsa, joilla on kotona puoliso hoitamassa lapsia tai kollegoihin, jotka ovat lapsettomia ja si-ten ”vapaita” esimerkiksi työskentelemään ulkomailla (Tarina 7, 54; Tarina 32, 197). Hienoisesta katkeruudesta huolimatta kirjoittajat esittävät itsensä per-hekeskeisinä. Toisten liikkuvuuden pohtiminen ei siis tarkoita sitä, että omat valinnat aiheuttaisivat kerronnan tasolla kateutta, vaan pikemminkin se kertoo siitä, kuinka läpäisevää yliopistokapitalismi on: sen myötä työntekijän jokainen valinta päättyy laskelmoinnin ja rationalisoinnin logiikan piiriin.

Angela McRobbien artikkeli ”Top Girls” (2007) keskittyy pohtimaan ”uusliberaalin” laskelmoinnin ja sukupuolen välistä suhdetta. McRobbien mu-kaan uusliberaalin koulutusjärjestelmän ihannesubjekti on kunnianhimoinen ”kympin tyttö”, joka on omaksunut kyseenalaistamatta meritokratian logiikan ja on valmis esimerkiksi suunnittelemaan lastensaannin uran ehdolla (McRob-bie 2007, 729). *Tutkimusmatkoja äitiyteen* kirjoittajat osallistuvat jossakin määrin tällaiseen laskelmointiin, mutta toisaalta kymppin tytöiksi heitä ei voi lukea, sillä kirjoittajat korostavat toistuvasti olevansa pulmallisissa tilanteissa juuri siksi, että he eivät ole osanneet uran näkökulmasta laskelmoida paremmin. McRob-bien artikkeli on purkaus, joka ilmaisee pettymystä uusliberaaliin ”postfemi-nismiin” ja esimerkiksi lasten hankkimisen suunnitteluun uran ehdoilla. Tätä varmasti tapahtuukin monen nuoren naisen kohdalla. Mutta McRobbien tul-kinta naisten *halusta* osallistua miehiseen kilpailuhenkiseen kulttuuriin ei tavoita kaikkia kapitalismin affektiivisiä tasoja.

Tutkijäaitien tarinoissa kapitalismin ambivalentti ja sekava affektiivisuus näkyy myös kerronnan tasolla. Tarinoissa rakentuu elämäntilanne, joka on tar-kasti suunnitellun sijaan rypäs kaaoksia, sattumuksia sekä ryöpsähteleviä affek-

teja. Tarinat mukailevat täten Raija Julkusen huomiota siitä, että tutkijanuralle päätyneiden naisten tapa kertoa elämäänsä rakentuu usein sellaisen tarinan varaan, joka korostaa sattumia, ei omaa erinomaisuutta tai ahkeruutta (Julkunen 2004, 77). Julkunen huomauttaa myös, että naistohtorien määrän kasvu näkyy väitöskirjojen esipuheissa: aiemmin askeettiset väitöskirjojen esipuheet ovat muuttuneet naistohtoreiden myötä tunnustuksellisiksi, henkilökohtaisiksi ja jopa ylitsevuotavan kiittäviksi (Julkunen 2004, 33). Vastaavasti yhdessäkin *Tutkimusmatkoja äitiyteen* -teoksen tarinassa mahdollinen menestys tutkijanuralle ei esiinny pelkästään tutkijaäidin omana ansiona, vaan sen mahdollistumisesta kiitellään tapauskohtaisesti puolisoa, työyhteisöä tai perhettä usein melko laajassa merkityksessä. Siten tarinoita on vaikea nähdä ”vain” osoituksena uusliberalismin läpäisevyydestä.

Vastaavasti niin kutsutut hallinnan teoriat eivät tarjoa riittävää tulkintakehystä teokseen *Tutkimusmatkoja äitiyteen*. Kuten Beverley Skeggs ja Helen Wood (2012) kirjoittavat, hallinnan teoriat eivät välttämättä kykene tavoittamaan affektin ”sekaisuutta”. Tämä johtuu siitä, että ne olettavat ylideterministisesti uusliberalismin välittävän pedagogisen viestin, jonka kaikki subjektit nappaavat samalla tavalla (Skeggs & Wood 2012, 134–135). He viittaavat tällä erityisesti kulttuurintutkimukselliseen ja yhteiskuntatieteelliseen tapaan lukea Foucault’n tuotantoa ”minäteknologioina” Nikolas Rosen kautta (1989/1999). Tässä yhteydessä he viittaavat myös Lawrence Grossbergin teokseen *Cultural Studies in the Future Tense* (2010). Teoksessa Grossberg tiivistää ”post-foucault’laisen” hallinnan teorioiden ongelmat siten, että niillä on tapana rakentaa ”saumaton verkko” kapitalismin, politiikan ja subjektiivisuuden välille. Samalla ne niputtavat ”uusliberalismin” käsitteen alle lukuisia käytäntöjä, joilla on pitkät erityislaatuiset historiansa (Grossberg, 2010, 320 n17). Tällaisen pedagogisen viestin itsestään selvästä tulkinnasta saattaa seurata oletus, että esimerkiksi kaikki työelämän vaatimukset vaikuttaisivat työntekijöihin samalla tavalla. *Tutkimusmatkoja äitiyteen* -kokoelmasta kuitenkin ilmenee, että menestyksen ja epäonnistumisen affektiivisuudesta on vaikea tehdä päätelmiä etukäteen. Erityisesti häpeä toistuu teoksessa tavalla, joka osoittaa affektien ”sekaista” ja ambivalenttia luonnetta.

Häpeä seuraa teoksessa eritoten hetkiä, joissa kertoja on saanut menestyksekkäästä työhön uppoutumisestaan mielihyvää. Esimerkiksi yhdessä tarinassa kirjoittaja kuvaa kuinka hän toisinaan tutkimusta tehdessään innostuu niin, että hän menettää ajantajunsa. Uuden työelämän affekteja rationalisoivissa työn tietoisessä tämä niin kutsuttu flow-tila on tavoiteltu, mutta kun kirjoittaja huomaa olevansa sen takia myöhässä päiväkodista hakemasta lastaan mielihyvä kääntyy häpeäksi (Tarina 2, 26, 28–29). Vastaavat dualismit ja tilanteet tunnistetaan monissa tarinoissa ja niihin palataan toistuvasti (ks. esim. Tarina 19, 137). Uuden työn idealisoidut työtavat eivät siis näiden kertojien kohdalla

tuota välttämättä onnistumisen kokemuksista, vaan taipumus uppoutua työhön näyttäytyy äitien kohdalla taipumuksena, jota tulee häpeillä. Vaikuttakin siltä, että työssäkäyvän äidin keskeinen taito olisi maskuliinisen kulttuurin konventioiden hallitsemisen sijaan kyky muuntautua nopeasti roolista toiseen ja kyky asettaa itselleen rajoja esimerkiksi työn suhteen siten, että rajattomuus ei tuottaisi häpeää.

Eräessä tarinassa kirjoittaja kuvaa vapauttavana hetkenä sen, kun hän sai kellokortin, eli ulkopuolisen tekijän asettamaan rajoja: ”nyt *voisin* tehdä tutkijantyöni hyvällä omallatunnolla työajan puitteissa ja omistaa lopun ajan perheelle” (Tarina 24, 157–159, kurs. MM). Toisessa tarinassa lasten taas sanotaan toimivan ”hyvänä lääkkeenä työaddiktioon” (Tarina 25, 165). Vaikka kaikki kirjoittajat ovat yhtäältä sitä mieltä, että jokaisella äidillä on paitsi oikeus usein myös taloudellinen pakko käydä töissä, toisaalta he samalla häpeävät sitä ikään kuin hyväksyen ajatuksen, jonka mukaan ”kunnolliset” naiset keskittyvät ensisijaisesti hoivatyöhön (ks. esim. Tarina 1, 20). Häpeä toimiikin tässä yhteydessä affektina, joka kyseenalaistaa subjektin toiminnan kestävyttä hyvin intiimillä, jopa ontologisella tasolla (Probyn 2005, xi–xviii). Julmaa tässä kyseenalaistamisen hetkessä on se, että se itse asiassa lisää affektien intensiteettiä ja kiinnittää subjektit yhä tiukemmin affektiivisen yliopistokapitalismin rakenteisiin sen sijaan, että se tarjoaisi jonkinlaisen häpeästä juontuvan katarsiksen.

Häpeän, syyllisyyden ja työn intensiteetin välinen suhde on toistuva teema *Tutkimusmatkoja äitiyteen* -kokoelmassa. Yhdessä tarinassa kirjoittaja eksplisiittisesti toteaa, että lapsen vieminen päiväkotiin alle 3-vuotiaana sai hänet tekemään työtä entistäkin suuremmalla intensiteetillä (Tarina 2, 26). Esimerkki kuvaa affektien, kapitalismin ja työn välistä suhdetta, jossa on vaikea määritellä oman toiminnan syitä ja seurauksia ja toisaalta on myös vaikea hahmottaa omia rajojaan (vrt. Frank 1997, 19). Lisäksi kyseessä on, Berlantia (2011b) mukailen, julman optimismin kierre, jossa työtä tehdään ”varastoon” nyt, jotta työtä ei tarvitsisi tulevaisuudessa tehdä niin paljon (ks. esim. Tarina 21, 147). Tällaisen kierteen yhteydessä on vaikea hahmottaa, että tämäntapainen ajattelu itse asiassa kytkee selviytymisen siihen samaan skenaarioon, joka alkujaan loi koko ongelman (Gill 2009, 238–241). Toisin sanoen: ratkaisuksi kuormittavaan ja liialliseen työhön yritetään tehdä vielä enemmän töitä.

Työstä vapautuminen työllä ei kuitenkaan ole salakavala uusliberaali pedagogia, vaan kirjoittajat ovat tietoisia näistä itseään ruokkivista kehistä ja he myös häpeävät ajautumistaan niihin. Seuraava katkelma tuo esiin tällaisen dynamiikan:

Lehdistä luen ihmisistä, joiden vuorokaudessa tuntuu olevan tunteja ylen määrin ja jotka soljuvat monissa maailmoissaan. Tuntevat kaiken ja kaikki. Haaveilen olevani sellainen, mutta tietokoneen ääressä istun silti. Kotona en osaa lomilla, muualle en yleensä mene. Televisiota katson ja samalla luen tai kirjoitan. Nukkua ei kannata, ellei väsytä. Häälahjaksi saan paidan: ”Mä joka päivä töitä teen”.

Toisilla valinnoilla tekisin elämäntyyllilläni rahaa, mutta uraihminen en ole. Vapaa-ajallaan ei mielestäni tarvitse vastata työsähköposteihin, työpuheluihin tai sinnitellä äärimmilleen työtehtävistä selviytyäkseen. Eikä äitius mielestäni aiheuta häpeiltäviä aukkoja ansioluetteloon: työtä se on, siinä missä muukin. Miksi sitten sorrnun työn ylivaltaan itse? Tehdyt työt tuottavat mielihyvää, tekemättömät painavat. [...] Paitsi kuuliaista työkansalaista, on minussa myös omaa tahtoa ja priorisoijaa – ja taas huono omatunto. (Tarina 21, 146)

Yllä oleva katkelma kuvaa, kuinka ambivalentteja tunteita työ herättää kirjoittajassa. Yhtäältä kirjoittaja korostaa, että kenenkään ei tulisi toimia hänen kuvaamallaan tavalla. Toisaalta hän tuo esiin sen, että hänellä ei ole muuta tapaa olla maailmassa. Vastaava esimerkki on myös tarina, jossa kirjoittaja kertoo muokanneensa uuden version artikkelistaan silloin kun hänen vastasyntynyt lapsensa oli kaksiviikkoinen. Tarinassa tällainen suoritus ei kuitenkaan käänny ”kymppin tytön” mielihyvää tuottavaksi onnistumiseksi, vaan kirjoittajan mukaan se johti pettymykseen, koska hän ei pystynyt pysyttelemään erossa töistä (Tarina 26, 168).

Tutkijaäitien suhde työhön muistuttaa jonkin verran Andrew Rossin (2004b) tutkimia it-kulttuurin ”nettiorjia” (‘net slaves’). Rossin keräämien tarinoiden ja *Tutkimusmatkoja äitiyteen* -teoksen kertomusten välillä on kuitenkin sukupuolittuneita eroja. Rossin kuvaamat työntekijät omaksuivat ylityökulttuurissaan mustan huumorin ja he nimittivät hyväksikäyttöään termillä ”geeksploration” (Ross 2004b, 143). Tutkijaäitien tarinat sen sijaan eivät ole erityisen humoristisia, vaan pikemminkin melankolisia ja täynnä itseä kohdistuvia syytöksiä. Tämä on osoitus siitä, että he tiedostavat keskustelun ”kymppin tyttöjen” hallittavuudesta ja suorituskeskeisyydestä. Työtapojensa, koulutuksensa ja sukupuolensa takia tutkijaäidit tulevat herkästi tulkituiksi uusliberalistiseksi subjekteiksi, mutta kokoelman ambivalentti affektiivisuus osoittaa, että kirjoittajat käyvät kriittistä keskustelua tämänkaltaisen tulkinnan kanssa. Heidän ilmaisunsa on kuitenkin niin itseä keskittynyttä, että sitä on vaikea tulkita yliopistotyön rationalisointia kritisovaksi kannanotoksi.

Suorituksen arviointia töissä ja kotona

”Aitoja tunteita” korostavissa tarinoissa raha ja rakkaus mielletään usein kuuluviksi eri maailmoihin. *Tutkimusmatkoja äitiyteen* on kokoelma tarinoita, joka kyseenalaistaa tällaisen dualismin keinotekoiseksi. Teoksessa hoivan, rakkauten ja intohimon käsitteet sotkeutuvat toistuvasti taloustieteelliseen käsitteistöön. Kuvaava esimerkki on erään tarinan otsikko: ”Sata prosenttia tutkija, sata prosenttia äiti” (Tarina 26). Talouden ja affektin teema toistuu myös muissa otsikoissa, kuten tarinassa ”Riitasointuja, rakkautta ja rahaa” (Tarina 1). Ja-

mes Thompson esittää teoksessaan *Models of Value* (1996) rahan ja rakkauden erottamisen johtuvan länsimaisen tarinankerronnan konventioista, joissa feminiini yksityinen tila (affekti) ja maskuliininen julkinen vaihdon tila (talous) ovat rakentuneet historiallisessa suhteessa toisiinsa. Thompsonin mukaan raha ja rakkaus vain näyttäytyvät toisilleen vastakkaisina, vaikka todellisuudessa ne tarvitsevat toisiaan ja ne ovat molemmat käsitteinä peräisin samantapaisista yksilön arvoon liittyvistä keskusteluista (Thompson 1996, 9-10). Eri positioista niihin kuitenkin kiinnitytään eri tavoin.

Myös Beverley Skeggs ja Helen Wood (2012) kääntyvät Thompsonin puoleen pyrkiessään käsitteellistämään sitä, millä tavoin nykykulttuuri kantaa mukanaan erilaisia ”suorituksen arvioinnin kaavoja”, jotka muodostuvat julkisen ja yksityisen rajapinnassa. Heidän mukaansa Thompsonin luenta muun muassa Jane Austenin teoksista osoittaa, että subjektilla on usein jonkinlainen käsitys siitä, mitä häneltä odotetaan ja hän arvioi omia mahdollisuuksiaan suhteessa niihin odotuksiin (Skeggs & Wood 2012, 56–57). Äitiyteen liittyvissä kulttuurisissa odotuksissa on huomattavasti normistoa siitä, millainen äidin tulisi olla. *Tutkimusmatkoissa äitiyteen* nämä odotukset näkyvät tavassa, jolla kertojat pohtivat omaa suoriutumistaan suhteessa niihin. Pääsääntöisesti työssäkäyvinä äiteinä kertojat tunnistavat, että he eivät kykene olemaan ”sataprosenttisesti” sekä kotona että töissä, joten kirjoituksissa nämä piirit yhdistyvät tavalla, joka päätyy korostamaan näiden samankaltaisuutta. Näin siitäkin huolimatta, että retorisesti tutkijuuden ja äitiyden eroa saatetaan kuvata esimerkiksi otsikoilla kuten ”Järjen valtakunnasta sydämen valtakuntaan” (Tarina 32).

Tutkimusmatkoja äitiyteen on kokoelma tarinoita, joissa pohditaan sopeutumista ristiriitaisiin odotuksiin ja ambivalentteihin tilanteisiin. Kenties tästä syystä kysymys tasapainosta erilaisten odotusten välillä nousee yhdeksi teoksen keskeisistä teemoista. Catherine Rottenberg (2014) kuitenkin väittää, että tasapaino ei itse asiassa ole ratkaisu työssäkäyvien (keskiluokkaisten) äitien aikapaineeseen, vaan se on yksi vaatimus, joka edellyttää huomattavasti itsen tarkkailua, laskelmointia ja resurssseja. Ajanhallinta on perheenäidin keskeinen taito, sillä lapsille tulee nykyisen perhe-elämän ideaalin mukaisesti ”korvata” töissä menetetty aika (Rottenberg 2014, 429). Ajan korvaamisessa ja hallitsemisessa tutkijaäidit ovat tarinoiden mukaan eteviä: heiltä hoituu luova ratkaisu mitä yllättävimpiin tilanteisiin.

Kysymys ajanhallinnasta on kuitenkin paitsi käytännöllinen, myös affektiivinen. Vaikka monet tutkijaäidit selviävät arjen vaikeistakin tilanteista laskeutumatta työpanostaan, he myös tarkkailevat huolestuneena itseään siitä näkökulmasta, riittääkö heidän affektiivinen kiinnittyneisyytensä sekä työhön että perheeseen. Kolmessa tarinassa muun muassa pohditaan sitä, onko tutkimustyötä tekevä äiti kotona ”todella läsnä” (Tarina 8, 64; Tarina 14, 104; Tarina 31, 194). Huoli läsnäolosta liittyyneeseen tietoisuuteen, että työlle omistautuvan

äidin tulisi sukupuolittuneessa perhekulttuurissa kyetä osoittamaan olevansa paitsi tunnollinen työntekijä myös kunnollinen äiti ja puoliso (Jokinen 2005, 46–68; Anttila 2012, 302). Kunnollisuutta tarinoissa määritellään siten, että kotona niin äidin aika, ajatukset kun affektit tulisi olla toisiin suuntautuneita ja toisten käytössä.

Osin kenties syyllisyydestä ja osin ratkaistakseen läsnäolon ambivalenttia problematiikkaa monet äideistä kertovat siirtävänsä tekemättömät työnsä iltapäivään ja tarttuvansa niihin vasta lasten mentyä nukkumaan (ks. esim. Tarina 2, 26). Toisinaan strategia osoittautuu liian optimistiseksi ja lattialla lapsia nukuttanut äiti joutuu toteamaan, että artikkelin viimeistely ”joutaa odottamaan aikaa parempaa” (Tarina 25, 164). Suhde aikaan muotoutuu tällöin tavalla, jota Arlie Russell Hochschild (2000; 2005) kuvaa ”aikapinteeksi” (time bind). Aikapinteessä kiireinen perheenäiti kehittää itsestään fantasioita kaikista läheisistä huolehtivana kiireettömänä ja lämpimänä subjektina, joka hän *voisi olla* jos hänellä vain olisi aikaa (Hochschild 2005, 277–278). Tutkijaäideillä on siis jonkinlainen kuva itsestään sekä akateemisena ”työmies Schmidtinä” että lämpimänä ja kiireettömänä äitinä. Yhdistyessään nämä fantasiat tuottavat hyvin ristiriitaisen subjektin, joka sekä arvioi ja rationalisoi suoritustaan töissä ja kotona että samalla pyrkii eroon rationalisoinnin kehistä.

Kathi Weeks (2011) kritisoi Hochschildin aikapinteen käsitettä siitä, että samalla kun se kuvaa tunnistettavan tilanteen, se ei kyseenalaista riittävästi pinteen aiheuttajaa, sukupuolittunutta kiintymyssuhdevanhemmuuden mallia (Weeks 2011, 157). Tästä voi kritisoida myös teosta *Tutkimusmatkoja äitiyteen*. Tarinoista näkyy, että tutkijaäidit ovat lähes poikkeuksetta omaksuneet ajatuksen ”todellisesta” intiimistä suhteesta lapseen, joka ilmenee tietynlaisen läsnäolon puitteissa. Kuitenkin, samalla kun kirjoittajat keskittyvät vaalimaan kysymystä ”todellisesta tunteesta” heiltä jää refleктоimatta se, että itse asiassa koko ajatus intiimistä suhteesta ja sen mahdollisesta epäonnistumisesta on osasyheidän levottomuuteensa (Berlant 2008, 174). Yhdessä tarinassa kirjoittaja esimerkiksi kuvaa, kuinka hän ajatteli lakkaamatta vauvan kanssa ollessaan tutkimustaan miettien samalla ”joutuuko lapseni kärsimään siitä, ettei äiti kyennyt olemaan lapselleen sataprosenttisesti läsnä henkisesti edes ensimmäisinä kuu-kausina, että äidillä oli ammatillisia ambitiesia juuri silloin, kun niitä ei olisi tarvinnut olla” (Tarina 33, 202). Myös tässä esimerkissä levottomuus aiheutuu sen käsityksen sisäistämisestä, että äidin tulisi olla ”sataprosenttisesti läsnä”.

Melissa Gregg tekee vastaavia huomioita paljon työskentelevien keskiluokkaisten äitien ambivalentista ja lähes pakkomielleisestä suhteesta perheen intiimiin kanssakäymiseen. Tutkimuksessaan *Work's Intimacy* (2011) hän kuvaa, kuinka tarkkaavaisia iltaisin ylityötä tekevät naiset olivat perheen sisäisen dynamiikan suhteen. Erityisen huolissaan he olivat silloin, jos joku perheenjäsenistä vaikutti passiiviselta. Lisäksi he olivat huolissaan lastensa liiallisesta television-

katselusta (vaikka usein laittoivat television itse päälle voidakseen tehdä töitä) ja tietokoneriippuvuudesta (vaikka he itse tarkastivat sähköpostejaan säännöllisesti illalla) (Gregg 2011b, 126–133). Vastaavalla tavalla jotkut *Tutkimusmatkoja äitiyteen* -kertojat kirjoittavat olevansa huolissaan heidän työtekonsa ja lasten psyykkisen hyvinvoinnin välisestä suhteesta (Tarina 3, 30; Tarina 30, 202).

Äidit vaikuttavat omaksuneen sen ajatuksen, että työskentelevä ja ”pois-
saoleva” äiti saattaa epäonnistua kultivoimaan lapsen kaikkia tarpeita ja täten koko perheen onni saattaa rikkoutua (Ahmed 2010, 45–49). Toisaalta kyse on myös lapsen figuuriin yhdistyvistä futurismista, jossa valintoja ”nyt” suhteutetaan fantasioihin tulevaisuudesta (Edelman 2004). Esimerkiksi yhdessä tarinassa vähempää työntekoa lapsen ollessa pieni perustellaan sillä, että tulevaisuudessa mennyttä muistella yksi lisäjulkaisu ei kenties tunnu niin merkitykselliseltä kuin pienen lapsen kanssa vietetty aika (Tarina 25, 153).

Kysymys läsnäolosta läpäisee teoksen tarinat myös tavassa, jolla kertojat korostavat tekevänsä kaikkensa ollakseen mahdollisimman paljon kotona. Monet esimerkiksi kertovat järjestävänsä arkensa siten, että kovin pientä lasta ei ylipäätään tarvitsisi viedä päiväkotiin. Ilmiö on Suomessa lisääntynyt 1980-luvulta alkaen ja se näkyy 2000-luvun keskusteluissa kotihoidon tuen suosimisena ja subjektiivisen päivähoito-oikeuden kritisoimisena (Julkunen 2010a, 169). Tästä *Tutkimusmatkoja äitiyteen* ei ole poikkeus: tutkijaäidit keksivät paljon joustavia ratkaisuja, jotta heidän ei tarvitsisi viedä lapsia päiväkotiin. He esimerkiksi palkkaavat apua, käyttävät hyödykseen turvaverkkoja tai työskentelevät lapsen päiväunien aikaan mieluummin kun vievät pienen lapsen päiväkotiin (ks. esim. Tarina 23, 154). Pohdinta äidin kodin ulkopuolisen työssäkäynnin vaikutuksesta lapseen saattaa saada jonkin verran pontta siitä, että Suomessa liitetään esimerkiksi keskustelu syrjäytymisestä nykyään yhä useammin vanhempien liiallisen työnteon, yllirasittuneisuuden ja urasuuntautuneisuuden syyksi (Jokinen 2005, 122–126). En väitä, että tällainen ajatus löytyisi *Tutkimusmatkoja äitiyteen* -teoksesta, mutta sen tarinoita läpäisee joka tapauksessa yhteys tulevaisuuden näkymien ja ”nyt” tehtyjen ratkaisujen välillä.

Esimerkiksi seuraava katkelma osoittaa, kuinka ristiriitaisia tunteita halu tehdä työtä ja toisaalta halu olla läsnä kotona saa pienen lapsen äidissä aikaan:

Päivät pitkät pyörittelin päässäni erilaisia yrityksiä ratkaista vauvan hoito ja löytää työskentelyaikaa. Samalla koin olevani uskomattoman huono äiti, koska yritin koko ajan tehdä töitä. Nukutin lasta miettien sitä, kuinka kohta pääsen takaisin tutkimuksen kimppuun; laitoin lapsen lattialle viereeni ja yritin samalla naputella konetta. Lapsen ollessa vierelläni lattialla tunsin hänen kysyvän katseensa ja minuun sattui, koska en vastannut siihen vaan pidin uhmakkaasti katseeni ruudulla. Lapsen nukuttamisen koin rasittavaksi, sillä minulla oli aina kiire koneelle. [...] Lapsen nukkuessa toivoin, että hän nukkuisi oikein pitkään – en niinkään hänen itsensä vuoksi, vaan siksi, että minä saisin tehdä tutkimustani. [...] Omatunto soimasi minua itsekkyydestäni ja lapseni laiminlyömisestä. Kaiken lisäksi mieleni

muistutti minua kärkeästä mielipiteestäni uraihmisistä ja heidän perheistään: lapsia tulisi hankkia vain, jos vanhemmilla on heille aikaa. (Tarina 15, 111)

Kuten edellä olevasta katkelmasta näkyy, *Tutkimusmatkoja äitiyteen* on teos, jossa kirjoittajien perhe-elämään liittyvät pelot ja unelmat kohtaavat akateemisen uran vaatimukset. Toisaalta, samalla kun kirjoittajat ovat kriittisiä sekä intensiivisen vanhemmuuden että uusliberaalin yliopiston vaatimusten suhteen, heillä ei ole tapaa reagoida tähän ”uuteen normaaliin” (vrt. Berlant 2011b, 206–211). Silmiinpistävää on myös se, että kirjoittajat liittävät samantapaisia affektiivisen umpikujan kuvauksia sekä työhön että perheeseen liittyviin epäonnistumisen pelkoihin.

Eva Illouz (2008) väittääkin, että vaatimukset työelämässä ja perhe-elämässä ovat samaa ideologista alkuperää, mutta niiden yhteydet jäävät helposti huomaamatta, koska yksityinen (affekti) ja julkinen (talous) on totuttu kulttuurisesti erottamaan toisistaan. Nykykapitalismia ymmärtääkseen tulisi kuitenkin huomata, että molemmat piirit sisältävät ”jos ei täysin samoja, niin ainakin päällekkäisiä kulttuurisia malleja ja normeja” (Illouz 2008, 107). Illouzin huomio avautuu tarkastelemalla esimerkiksi joitakin sanavalintoja, joita tutkijäidit perheestään kirjoittaessaan käyttävät. Esimerkiksi seuraava katkelma osoittaa, kuinka saumattomasti akateemisesta projektityöstä tuttu kielenkäyttö soveltuu tapaan kertoa työn ja perhe-elämän yhdistämisestä:

Yhden väitöskirjan ja yhden lisensiaatintutkimuksen kirjoittaminen matkustamisen, perheen, opetuksen ja tutkijakoulutukseen kuuluvien pakollisten opintojen lomassa toimi samalla yhteen kasvamisen *projektina*, jonka *tuloksena* alun perin pieni kolmen hengen perheemme laajeni kolme sukupolvea käsittäväksi kuuden ihmisen kaksikieliseksi *yhteistyöyksiköksi*. (Tarina 3, 32, kurs. MM)

Katkelmassa toistuvat tietotyölle tutut käsitteet ”projekti”, ”yhteistyöyksikkö” ja ”tulos”, mutta nyt ne kuvaavat tapaa toimia perheenä. Katkelmasta voi myös todeta millainen verkosto toisinaan tarvitaan, jotta pienten lasten äiti voi toimia tutkijana akateemisessa työkulttuurissa. Vastaavaa suunnittelua joudutaan toki tekemään myös esimerkiksi perheissä, joissa vanhemmat tekevät vuorotyötä tai perheissä, joissa on vain yksi vanhempi. Tässä esimerkissä akateemisen uran tukijoukoista kuitenkin muodostuu ”tiimi”, joka sitoo tämän nimenomaisen esimerkin ”uuden kapitalismin” kieleen (Boltanski & Chiapello 1999/2007, 109–121).

Kaikilla tutkijoilla ei ole käynyt yhtä onnekaasti laajan verkoston kanssa, mutta myös äitiys itsessään kääntyy yllättävän sujuvasti ”uuden kapitalismin” puhetoimille. Äitiyden myötä esimerkiksi korostetaan *aktiivisuutta*: siihen viitataan ”kovana työnä” (Tarina 1, 14–16; Tarina 5, 40) sekä ”haasteena” ja ”tehtävänä” (Tarina 11, 82). Näin perhe yhdistyy osaksi työmoraaia (Weeks 2011, 165). Eräs kirjoittaja puolestaan viittaa tutkimukseen, jonka mukaan

”äidit julkaisevat itse asiassa enemmän kuin vastaavassa uravaiheessa olevat lapsettomat naiset” (Tarina 12, 92). En yritä tässä yhteydessä esittää, että tutkijaäidit tahallisesti pyrkisivät luomaan vastakkainasettelua lapsettomien naisten ja itsensä välille. Tällaiset puhetaumat ovat pikemminkin reflektointia omasta tilanteesta ja siitä, mitä yliopistotyöntekijöiltä odotetaan.

Teoksessa kertojat pohtivat muutenkin paljon asioita, joita heidän *tulisi* tehdä ja tunteita, joita heidän *tulisi* tuntea. Suorituksen arviointi korostuu kuitenkin joissakin tilanteissa. Yksi tällainen retorinen hetki on se, jolloin kertojat pohtivat asemaansa akateemisessa yhteisössä ansioluettelon matematiikan kautta. Yksi kirjoittaja mainitsee CV:n politiikan olevan julmaa, sillä ”menetetty aika [kotona] seuraa CV:ssä kuin rikosrekisteri” (Tarina 5, 41–42). Toinen kirjoittaja taas kuvaa äitiyden ja ansioluettelon yhteyden olevan siinä, että ne molemmat ovat moraalisia kategorioita, jotka jäsentävät ”hyvää ja paha, puhdasta ja likaista” (Tarina 19, 137). Tällaiset huomiot tekevät teoksesta *Tutkimusmatkoja äitiyteen* aikalaisdokumentin, josta saa hyvän käsityksen siitä, millaisia affekteja tulostavoitteet saavat akateemisissa työntekijöissä aikaan. Vanhempainvapaa esimerkiksi aiheuttaa pakollisen katkoksen työhön, ja tuossa katkoksesta affektit paljastavat poliittisen ja jaetun luonteensa. Toisin sanoen aukko ansioluettelossa puhuu tavalla, jolle on vaikea väittää yksin vastaan.

Naisvalitus

Romanssin kaltaisissa tarinoissa on useimmiten kaava, joka alkaa yksilöllisesti ja päättyy geneerisesti tasapainon ja onnellisuuden löytymiseen (ks. esim. Gregg 2011a, 398). Berlant nimittää tätä kaavaa ”normatiiviseksi formalismiksi”, jossa tarinan varrella kolhuja saanut subjekti päättää tarinansa kuin hän olisi kokonainen ja eheä (Berlant 2008, 193). Vastaava kerronnan strategia toistuu myös *Tutkimusmatkoja äitiyteen* -tarinoissa. Vaikka kokoelman kertomukset ovat täynnä kompromisseja, pettymyksiä ja ambivalenssia, tarinat eivät lopu levottomuuteen. Sen sijaan tarinoiden loput painottavat subjektin tasapainoa ja eheyttä. Ne ikään kuin pyrkivät osoittamaan, että vaikka ”konventionaalisuudessa lepääminen” vaatii paljon työtä, se on mahdollista ainakin kerronnan tasolla lopulta saavuttaa (Berlant 2008, 204). Kuvaavasti koko antologian lopettaa tarina, joka päättyy lyhyeen lauseeseen ”Olen ehjä” (Tarina 33, 206).

Loppujen eheistä harmonioista huolimatta suuri osa tarinoista *Tutkimusmatkoja äitiyteen* -teoksessa päättyy toisella tavalla kuin kertoja antaa tarinaa aloittaessaan ymmärtää toivoneensa. Monet kertojat esimerkiksi antavat työn tulla osaksi kotia, vaikka he aluksi ovat ajatelleet toimivansa toisin (ks. esim. Tarina 26, 171). Tällainen tilanne kuvataan esimerkiksi yhdessä tarinassa ”sirkukseksi”, jossa tutkijaäiti toimii ”jonglöörinä” vaihtelevissa tilanteissa, välillä

tiputellen hermostuksissaan palloja (Tarina 29, 188). Värikkäistä kuvauksista huolimatta lähes kaikki tarinat päättyvät jonkinlaiseen hyväksymisen tilaan, eivätkä ne siten kykene kriittisesti kyseenalaistamaan työn, perheen, affektien ja kapitalismin suhdetta.

Tutkijaäitien väsymyksen ja hermostuneisuuden perusteella voi silti esittää, että jonkinlainen kaiken kyseenalaistava näkökulma työhön ja perheeseen olisi tarpeellinen (vrt. Weeks 2011, 167). Erityisen tarpeellista tällainen näkökulma olisi tarinoissa, jotka ottavat itsestään selvänä sen, että yliopistossa työllä ei ole rajoja ja siihen on sopeuduttava tai sitten harkittava toisenlaista uraa (Tarina 20, 144; Tarina 28, 185). Tämänkaltaisen ajattelun purkaminen vaikuttaa oleelliselta erityisesti tarinoissa, jotka päättyvät urasta luopumiseen, koska kirjoittaja ei yksinkertaisesti kykene käsittämään miten akateeminen ura ja perhe samaan aikaan voi olla mahdollinen (ks. esim. Tarina 30, 191). Seuraava katkelma on esimerkki tällaisesta tarinasta:

Luen erään professuurintäytön lausuntoa näin: 1. lapseton nainen, 2. kotirouvan mies, 3. lapseton nainen, 4. lapseton mies. Lapsiperheiden vanhemmat tulevat jäljessä, sijoittamattomina. Minulle on paljastunut käsittämättömäksi yhdistelmäksi se, että joku voi yhtä aikaa tuottaa huippututkimusta ja antaa aikaa lapsilleen. Yritin tehdä valinnan toisin päin: maksakoon hinnan urani mieluummin kuin lapseni. Mutta ehkä joku aina toisinaan löytää vastauksen työn ja perhe-elämän yhdistämisen mysteeriiin. (Tarina 18, 129)

Yllä olevaan sitaattiin, jossa työn ja perhe-elämän yhdistäminen esitetään ”mysteerinä”, kiteytyy *Tutkimusmatkoja äitiyteen* -teoksen ongelmallisemmat puolet. Antologia antaa yhtäältä tilaa tutkijaäitien tunnustuksellisille äänille radikaalifeminismin traditiosta ammentaen, mutta toisaalta siinä eivät kyseenalaistu äidin/naisen/perheen/työntekijän/tutkijan kategoriat (vrt. Koivunen 2009, 5–7). Siten antologia välittää pedagogisen viestin, jossa yhtäältä syytetään naisvihamelisiä ideologioita naisten intuumista kärsimyksestä ja toisaalta säilytetään jonkinlainen usko niihin rakenteisiin, jotka tuottivat alkujaan koko kärsimyksen (Berlant 2008, 2).

Oireellista on erityisesti tapa, jolla yliopiston taakseen jättäneet tutkijaäidit yksilöllistävät tekemänsä ratkaisut:

Päätin, etten halua kilpailla kyynärpäättekniikalla tohtorin tutkinnon jälkeen niukoista apurahoista ja pätkätoistä ympäri Suomea. Tiesin jo etukäteen, että mitä todennäköisimmin tulisin häviämään kilvan, koska en perhevelvoitteiden takia pystyisi panostamaan työhön virastoaikaa enempää, saati matkustamaan kotimaassa työn perässä tai lähtemään ulkomaille keräämään meriittejä. En perheäitinä myöskään ehtisi luoda suhteita istumalla erilaisissa toimikunnissa.

Olin päättänyt, että otan vastaan työn kuin työn, jos työsuhde on pysyvä, työstä maksetaan kohtuullinen kuukausipalkka, esimies noudattaa työaikalainsäädäntöä ja käyttäytyy pääsääntöisesti asiallisesti. [...]

Työnhaku onnistui kankean alun jälkeen häivytyttyäni yliopistouran CV:stä. [...] Taloudellinen turvallisuus on taas taattu pätkätyöstä huolimatta pitkäksi aikaa, koska ymmärsin vaatia lomakorvaukset yliopistolta pitämättömistä lomista. Töiden jälkeen on vapaata. Viikonloput ovat vapaita. Olen vihdoinkin vapaa.

Näin jälkepäin ajatellen on hyvä, että kierros akateemisessa maailmassa tuli tehtyä. Tuli mietittyä loppuun saakka, mitä haluan elämältäni; tein itselleni ja perheelleni oikeat valinnat. (Tarina 20, 145)

Tarinansa nimimerkillä kertonut kirjoittaja viittaa kuvauksessaan lukuisiin yliopistotyössä häntä kohdanneisiin ongelmiin, kuten epäasialliseen esimiestyöhön, maksamattomiin lomakorvauksiin ja ilmaisen työn käytäntöihin. Näihin hän kuitenkin vastaa tekemällä henkilökohtaisen ratkaisun eli hakeutumalla muualle. Tällainen tapa ratkaista konflikteja on tyypillinen myös muussa yksilöityneessä tietotyössä, jossa työn rajoista neuvottelemisen ei liitä työntekijöitä laajempaan kollektiivisen vastarinnan historiaan ja muotoihin, vaan työssä pärjääminen näyttyy yksilön kykyihin ja sopeutuvuuteen liittyvänä seikkana (Liu 2004, 305; Gregg 2010a, 259). Tarinoiden yksilöllisyyttä korostavat piirteet kuitenkin pakottavat kysymään, voiko *Tutkimusmatkoja äitiyteen* -teosta pitää feministisenä.

Tulkinta feminismistä riippuu kontekstista, mutta määrittelen *Tutkimusmatkoja äitiyteen* olevan feministisen sijaan tunnustukselliselle naiskulttuurille uskollinen antologia. Lauren Berlant (2008) mukaan naiskulttuuri on historiallisesti muotoutunut rakenne, jossa sentimentaalisuus, affekti, kärsimys ja ”aito” tunne muodostavat yhteisen samaistumisen näyttämön, josta jokainen voi hakea voimaa ja lohdutusta omalle tarinalleen. Naiskulttuurille tyypilliseksi puhettavaksi Berlant nimeää ”naisvalituksen”, joka on hänen mukaansa ensi sijassa pettymyksen diskurssi, jota ylläpitää sinnikäs unelma siitä, että rakkauden pitäisi antaa eikä ottaa (Berlant 2008, 13–15). *Tutkimusmatkoja äitiyteen* sisältää lukuisia sellaisia kohtia, joissa yhtäältä kuvataan elämän rankkuutta ja pohditaan omaan itseen liittyviä heikkouksia, mutta kaiken tämän itseen kääntyneen valituksen keskellä saatetaan esimerkiksi todeta, että ”vaikka en ole itse täydellinen elämäni on aika täydellistä” (Tarina 29, 188). Rakkauden ja ”hyvän elämän” siis ajatellaan lähtökohtaisesti olevan ongelmatonta, mutta oman itsen epätäydellisyyden vuoksi rakkaus toisinaan myös vaatii veronsa.

Tutkimusmatkoja äitiyteen tarjoaakin feministisen agendan sijaan ”vapautuksen pedagogian”, sarjan tarinoita, jotka antavat tilaa samaistumiselle ja toistolle, mutta ei suurille muutoksille (vrt. Berlant 2008, 175). Siten teos ylläpitää naissubjektiutta, joka nojaa toimijuuteen, mutta lopulta kääntyy sopeutuvuuteen ja improvisointiin (Berlant 2008, 2). Tämä johtuu siitä, että teoksen tarinoiden tapaisessa sentimentaalisessa tarinankerronnassa intiimi toimii normien muotoilemisen alueena, jossa yhteisössä vallitsee näkemys siitä, ketkä siihen saavat kuulua (Koivunen 2012, 205). *Tutkimusmatkoja äitiyteen* - tarinat

eivät onnistu purkamaan (keskiluokkaisen) perhe-elämän kuormittavuutta kenties siksi, että onnellisuus ja tyyneys yhdistyvät teoksessa intensiiviseen ja äärimmäiseen (tunne)työhön koko ajan ja kaikkialla – niin yksityisessä kuin julkisessa (vrt. Ahmed 2010, 69). Lopulta kysymys arjen kuormittavuudesta ja rakenteista sivuutetaan korostamalla arjen ”ihanuutta” (Tarina 1, 21–22; Tarina 2, 24; Tarina 15, 114). En oleta, että arjen tulisi olla särötöntä, vaan haluan osoittaa, miten kerronnallisilla valinnoilla sivuutetaan esimerkiksi kysymyksiä yhteiskunnallisista sukupuolittuneista rakenteista.

Tutkimusmatkoja äitiyteen -teoksen läpäisevä fantasia on levollinen arki, klasinen unelma, jossa elämä on ponnistelemisen sijaan ylläpitoa (Berlant 2008, 237–238). Teoksessa tällainen fantasia määritellään mahdollisena siksi, että toisilla se kertojien mukaan on, vaikka itseltä se puuttuu. Esimerkiksi eräässä tarinassa kertoja kuvaa arkeaan tutkijaäitinä seuraavasti:

Olen saanut elää todeksi lapsuuteni unelman tutkijanaisten toimimisesta ja samalla tavannut upeita ihmisiä eri puolilla maailmaa. [...] Samalla olen kuitenkin luopunut paljosta. Perhe minulla toki on, ja se on kaiken aikaa ollut minulle erittäin tärkeä. Lasteni ollessa pieniä tein kuitenkin pitkää työpäivää. En ollut läsnä perheelleni niin paljon kuin olisin halunnut, niin paljon kuin olisi ollut tarpeen tai ainakin ihanaa ja arvokasta. Ystävät ja tuttavat elivät kaikessa rauhassa omaa elämäänsä. (Tarina 32, 198)

Edellä lainatussa katkelmassa toisten rauhallinen arki on fantasia, jota ylläpitää oma kiire ja syyllisyydentunto. Berlantin (2011b) mukaan tällaisessa projisoinnissa on kysymys oman optimismin suojelemisesta eli julman optimismin keskeisestä rakenteesta. Tällainen ”väärintunnistaminen”² ei ole varsinaisesti erehtymistä, vaan se on ominaisuuksien asettamista objektiin. Väärintunnistamisen prosessin kautta subjekti käsittelee omaa ambivalenssiaan tavalla, joka pitää hänet kiinnittyneenä omaan todellisuuteensa lannistamatta häntä (Berlant 2011b, 122). Toisten arkeen siis kohdistetaan uskomuksia, fantasioita ja toiveita, mutta ei siksi, että toisten arjesta oletettaisiin varsinaisesti tiedettävän jotakin, vaan siksi, että se mahdollistaa oman position käsitteellistämisen esimerkiksi suhteessa ”oikeanlaiseen” äitiyden ideaaliin.

Konventionaalisuuteen sisältyvällä ambivalenssilla on monia merkityksiä tarinoissa. Ensinnäkin, konventionaalisuus tarjoaa paikan, jonka lähellä voi pyrkiä kukoistamaan unelmiaan kyseenalaistamatta (Berlant 2008, 202). Vaikka jokainen *tietää* että on mahdotonta olla ”sataprosenttisesti äiti” ja ”sataprosenttisesti tutkija”, kyseenalaistamattomat fantasiat ”hyvistä” tutkijoista ja äideistä mahdollistavat subjektille olemassaolon tavan, jossa pyritään koko ajan parempaan suoritukseen. Tällaista logiikkaa luetaan yleensä hallinnan kä-

2 Berlantin käyttämä käsite *méconnaissance* (engl. misrecognition) paikantuu lacanilaiseen psykoanalyttiseen traditioon. Olen kääntänyt sen tähän yhteyteen väärintunnistamiseksi.

sitteen kautta, mutta Berlantia ja Eva Illouzia seuraten käsitteellistän sen tavaksi olla maailmassa ristiriitaisten vaatimusten keskellä. Illouz huomauttaa, että 1900-luvun kuluessa vaatimukset ”itselle” suhteessa työhön ja perheeseen muodostuivat hyvin ristiriitaisiksi: yhtäältä subjektin tulisi olla itsenäinen sekä rationaalinen ja toisaalta hänen tulisi olla herkkä ja suuntautua emotionaalisesti toisiin (Illouz 2008, 243). *Tutkimusmatkoja äitiyteen* onkin sellainen intiimin julkisen tila, jossa pohditaan olemassaoloa tällaisen ambivalenssin keskellä.

Toiseksi, *Tutkimusmatkoja äitiyteen* muodostaa intiimin julkisen näyttämön, jossa konventionaalisuus luo säröttömän kohtaamispaikan (vrt. Koivunen 2012, 205). Konventionaalisuudessa sukkuloiminen on tarinoissa myös se paikka, jossa kertoja saa vahvan sankarittaren position, sillä suhteessa siihen määritellään onnistumisia, luopumisia ja taisteluita (vrt. Hemmings 2011, 191–192). Samalla teos korostaa sekä työn että perheen merkitystä paikkana, jossa jokaisen tulisi voida kasvattaa onnellisuuttaan. Tämä ajatus on kuitenkin suhteellisen uusi, sillä vasta 1950- ja 1960-luvuilla psykologisia palveluita alettiin suunnata ”normaaleille” keskiluokkaisille perheille, jotka kamppailivat ”hyvän elämän” käsitteen edessä (Illouz 2008, 112). Mikäli *Tutkimusmatkoja äitiyteen* -teos kyseenalaistaisi ”hyvän” tutkijan/äidin/elämän konvention sinänsä, tarinoiden kamppailuilla ei olisi sitä samaa affektiivisen rationalisoinnin merkitystä, jonka ne nyt saavat.

Tutkimusmatkoja äitiyteen päättyy lopulta vastaavaan tilanteeseen kuin Anu Koivusen (2009) analysoima yhdysvaltalaisen dokumentaristin Jennifer Foxin omaelämäkerrallinen dokumentti *Flying – Confessions of a Free Woman* (2007). Keskittyessään ”valinnan” ja ”halun” kysymyksiin myös *Flying* valjastaa hetkeksi radikaalin feminismin yhteisöllisyyden tradition käyttöönsä, mutta lopulta se kääntyy jälkikapitalistiseen yksilökeskeiseen ideologiaan siten, että ensimmäinen ruokkii jälkimmäistä (Koivunen 2009). Yksilökeskeisten tarinoiden rakentaminen tunnustuksellisuuden kehien ympärille johtaa myös *Tutkimusmatkoissa äitiyteen* siihen, että kiireisen ja uupuneen, mutta ”vapaan” nykynaisen särötön käsite pikemminkin vahvistuu kuin kyseenalaistuu.

Nykynaisen säröttömyyttä teoksessa kuvaa parhaiten – paradoksaalisesti – nimimerkillä kirjoitettu tarina, joka kertoo lapsettomuudesta. Siinä kirjoittaja kertoo, kuinka hän on aina tehnyt kaiken oikein: hän on opiskellut ahkerasti, löytänyt miehekseen ”sen oikean”, tehnyt hyvän uran yliopistolla ja viettänyt vielä satuhäät (Tarina 27, 174). Tästä huolimatta raskaaksi tulo ei ole ollut hänelle mahdollista. Sen sijaan lukuisille muille tutkijaäideille se on mahdollistunut ja nämä sitten kertojan mukaan ”kadehtivat ääneen” hänen velvollisuuksista vapaata elämäänsä, ”kun he itse joutuvat lastensa takia jättämään väliin mielenkiintoisen seminaarin tai hauskan illanvieton” (Tarina 27, 176). Kertoja kuitenkin kirjoittaa, kuinka hän olisi valmis jättämään kaikki konferenssinsa ja työmatkansa väliin, jos vain saisi *sen kaiken*: lapsen, parisuhteen, työn ja kodin.

Naisvalitus on siis jotakin enemmän kuin puhetta kuormittavasta työstä. Se on antautumista sille affektiivista rationalisointia ruokkivalle tietoisuudelle, jossa antaa kaikkensa kaikkialla, mutta kukoistamista varjostaa aina hienoinen pettymys omaan suoritukseen.

Tutkimusmatkoja äitiyteen toimii tunnustuksellisiin tarinoihin perustuvana aikalaisdokumenttina, joka kokoaa yhteen lukuisia tässä tutkimuksessa esiintyviä affektiiviseen rationalisointiin liittyviä teemoja. Ensinnäkin, se osoittaa minkälaisia affekteja työn rationalisoinnin tieteiden nykykäytännöt, kuten tulostavoitteet, saavat aikaan työntekijöissä. Toiseksi se osoittaa affektien, kuten häpeän ja epävarmuuden sukupuolittuneisuutta. Kolmanneksi se osoittaa niitä tapoja, joilla subjektit kiinnittyvät kapitalismiin affektien kautta. *Tutkimusmatkoja äitiyteen* on myös teos, josta voi havaita sen, että itsen intensiivinen tarkkailu ja ”todellinen tunne” eivät välttämättä ratkaise rationalisoinnin ongelmia, vaan ne ovat osa affektiivisen rationalisoinnin kehää. Affektit toisin sanoen rationalisoituvat itsen ilmaisun strategioissa.

VI

KOMMUNIKAATION RATIONALISOINTI

If You Want to Gather Honey, Don't Kick Over the Beehive.
Dale Carnegie, *How to Win Friends & Influence People* (1936/2010, 3)

Tässä luvussa tarkastelen affektiivista rationalisointia kahdesta näkökulmasta, kommunikaation rationalisoinnin sekä olemuksellistamisen teknologioiden kautta. Näistä ensimmäinen pohjautuu Eva Illouzin kirjoituksiin ”kommunikaation normistoista”, jollaisiksi hän nimeää ihmissuhdekoulukuntaan nojautuvan 1900-luvulla kehittyneen ajattelutavan, jonka mukaan kukoistus ihmissuhteissa ja muissa tavoitteissa saavutetaan oikeanlaisilla itsen ilmaisun strategioilla (Illouz 2008, 88). Kommunikaation normistoilla on yhteyksiä edellisessä luvussa käsittelemääni naisvalitukseen, mutta tässä luvussa tarkastelen niitä omaelämäkerrallisten kertomusten sijaan koulutuspolitiikkaan liittyvien strategioiden kontekstissa analysoiden sitä, miten linjauksissa korostetaan viestintä- ja kommunikaatiotaitoja osana itsen hyväksi työntekijäksi kertomista.

Kommunikaatio tekniikkana

Tietotyön tulevaisuutta koskevissa julkaisuissa tulevaisuuden työelämää verrataan usein jazz-musiikkiin. Monen muiden nykytyötä kuvaavien metaforien tavoin myös jazz-metafora on lähtöisin yhdysvaltalaisesta johtajuuskirjallisuudesta. Siinä jazzia käytetään usein kuvaamaan rutiineista irtautumista, improvisaatiota, luovuutta ja demokraattisuutta. Toisin sanoen kaikkea sitä, mikä on ”rutinoidun ja automatisoidun ulkopuolella” (Liu 2004, 101). Joustavuuden ja innovatiivisuuden metaforana jazzia käyttää myös Elinkeinoelämän keskusliiton käynnistämän Oivallus-hankkeen loppuraportti *Oivallus* [O] (2011), jonka kirjoittajia ovat EK:n projektipäällikkö Kirsi Juva sekä projektitutkija

Anna Hynynen. Oivallus eli Oppivien verkostojen osaamistarpeet tulevaisuuden Suomessa on Elinkeinoelämän keskusliiton, Euroopan sosiaalirahaston ja Opetushallituksen rahoittama hanke (2008–2011), jonka tavoitteena on kartoittaa 2020-luvun verkottuneen työelämän tarpeita ja muuttaa ”teollisuusyhteiskunnan tarpeisiin” luotua koulutuspolitiikkaa sopimaan paremmin uuteen ”nuotittomaan” verkostoyhteiskuntaan.¹

Oivallus-hankkeessa verkostoyhteiskunnan nuotittomuus viittaa paitsi improvisaatioon, myös työskentelyyn tiimeissä, joissa ”keskinäinen kommunikaatio on avainsana” ja ”johtajan rooli voi vaihdella tilanteen, projektin tai erityisosaamisen mukaan, kuten jazzissa, jossa vetovastuu vaihtuu tyypillisesti jopa lennossa” (O 2011, 9). Koska tulevaisuuden työelämä täyttyy vaihtuvista projekteista ja lukuisista tapaamisista, Oivallus-hanke ehdottaa koulutuspolitiikan muuttamista siten, että opiskelijat oppivat luovan ja ”yrittäjämäisen” asenteen, joka keskittyy intohimoon, unelmiin, rohkeuteen ja ”pehmeisiin taitoihin”, kuten kommunikaatioon. Kommunikaation käsite liittyy näissä yhteyksissä myös sosiaaliseen mediaan, jossa ”wiki-ihmiset” kohtaavat, keskustelevat ja jakavat tietoa. Menestyksekkäiden kohtaamisten kuvataan vaativan T-mallin ihmisiä, jotka on raportissa visualisoitu omaavan neljä kättä ja kahdet kasvot. Kuvassa T-mallin ihmisellä on yksi käsipari tietokoneella, toinen tarttuu vierressä olevia ihmisiä olkapäästä ja kahdet kasvot katsovat eteenpäin katsomisen sijaan molemmille sivuille. Sen sijaan I-mallin ihminen, joka raportissa määrittellään kapea-alaiseksi yhden työn asiantuntijaksi, katsoo vain yhteen suuntaan kädet puuskassa. (O 2011, 16.) T-mallin ihminen ja I-mallin ihminen ovat siten työntekijöiden metaforia, jotka rakentuvat suhteessa toisiinsa.

Oivallus-raportissa todetaan, että suomalaisen koulutusjärjestelmän tulisi kyetä kasvattamaan I-mallin ihmisten sijaan T-mallin ihmisiä, sillä toisin kuin oletetaan, T-mallin ”pehmeät taidot ovat kovan harjoittelun tulosta” (O 2011, 16). Ajatus siitä, että koulutusjärjestelmä tuottaa vääränlaisia kommunikoijia, ei kuitenkaan ole ”uusi” saati ”postfordistinen”. Teoksessaan *The Social Problems of an Industrial Civilization* (1949/2000) Elton Mayo esimerkiksi omistaa kokonaisen alaluvun sille, kuinka huonosti yliopisto opettaa kommunikoimaan ja tekemään muutakin kuin kapeakatseisesti ”kirjoittamaan kirjoja toisten kirjoista” (Mayo 1949/2000, 19). Mayon mukaan yliopistoissa ei tulisi opettaa niinkään tiedollisia ja taidollisia valmiuksia, sillä ne ovat yhteiskunnassa jo hyvällä tasolla, vaan huomiota tulisi kiinnittää nimenomaan kykyyn keskustella tunteista ja rakentaa yhteyksiä ihmisten välille:

Nowhere have scientific studies developed training in social skills adequate to the rapidly changing needs of an industrial civilization. [...] I believe that social study should begin with careful observation of what may be described as com-

1 Oivalluksen internet-sivut: <http://ek.multiedition.fi/oivallus/fi/oivallus/index.php>

munication: that is, the capacity of an individual to communicate his feelings and ideas to another, the capacity of groups to communicate effectively and intimately with each other. (Mayo 1949/2000, 20)

Mayon ajattelun ja Oivallus-hankkeen historiallinen jatkumo on ilmeinen. Myös *Oivallus*-raportin mukaan ihmisten välinen kommunikaatio on sekä työelämässä että yleisemmin yhteiskunnassa keskeisin taito, sillä ”ideat hioutuvat innovaatioiksi tyypillisesti ryhmissä”. Tällainen ”yhdessä tekemisen osaaminen” ja sen opettaminen on kuitenkin suomalaisen koulutuspolitiikan heikkous ja siksi tulevaisuudessa koulutusta tulee kehittää siten, että se opettaa tiimityöntekijän asennetta. (O 2011, 34.)

Oivallus-hankkeen 11.1.2011 järjestetyssä työpajassa suomalaista koulutusjärjestelmää pyrittiinkin kehittämään yhdysvaltalaisen *Wired*-lehden artikkelin ”7 Essential Skills You Didn’t Learn in College” (2010) perusteella. Suomalaisessa työpajassa *Wired*-lehden ideat, kuten opi ilmaisemaan itseäsi 140 merkillä, koettiin kuitenkin liian teknisiksi. Sen sijaan hankkeessa nousi esiin se, että Suomessa ei tarvita lisää miten-osaamista, vaan ihmistuntemusta. Toisin sanoen kommunikaation sääntöjen tehokas hallitseminen ei riitä, vaan tarvitaan myös itsetuntemusta ja itsetutkiskelua:

Yhtäältä meidän tulee ymmärtää muita ihmisiä ja kulttuureja sekä osata toimia heterogeenisessä ympäristössä [...]. Toisaalta esille tuli mielenkiintoinen ”matka minuuteen”, oman itsen tuntemus ja paikan löytäminen [...]. On tärkeää tunnistaa omat vahvuutensa ja heikkoutensa, mielenkiinnon kohteensa, kehittämistarpeensa ja tavoitteensa.²

Sitaatti osoittaa, kuinka keskeisessä osassa ihmistuntemus ja kommunikaatio ovat Oivallus-hankkeessa, jossa ne kietoutuvat myös kysymykseen tasavertaisuudesta ja toisten kunnioittamisesta. Tällainen argumentointi on vetoavaa, sillä kuten Illouz huomauttaa, puhe tasavertaisista kohtaamisista luo oitis illuusion hierarkiattomasta yhteiskunnasta, jossa kaikki tulevat kuulluksi (Illouz 2008, 87). Kuulluksi tuleminen kuitenkin edellyttää, kuten yllä olevasta sitaatistakin käy ilmi, sitoutumista tiettyyn kertomisen tapaan, joka toisaalta myös omalta osaltaan tuottaa luokittuneita ja sukupuolittuneita positioita.

Esimerkiksi freudilaiseen itsen tuntemiseen ja löytämiseen perustuvat kommunikaation mallit patologisoivat ”kovaksi” tietyt olemisen tavat kuten hiljaisuuden, tunteista puhumisen välttelyn sekä haluttomuuden jakaa kokemuksia, kun taas sitoutuminen terapeuttiin puhetapoihin on merkki ”pehmeystä” (Illouz 2008, 231–235). Terapeuttinen puhetapa käsitteenä viittaa

2 Santtu Toivosen (2011) blogikirjoitus Oivallus-hankkeen sivuilla. Toivonen reflektoi kirjoituksessaan Oivalluksen 11.1.2011 järjestetyssä työpajassa esiin tulleita ajatuksia. http://ek.multiedition.fi/oivallus/fi/arkisto/index.php?we_objectID=141

tässä yhteydessä kommunikaation tekniikkaan, jossa on ominaisuuksia terapeuttisesta traditiosta, ei ”vain” omien tunteiden kertomiseen toiselle virallisessa terapiaistunnossa tai esimerkiksi ystävien kesken.

Oivallus-hankkeen edustama kommunikaation rationalisoinnin malli liityykin lähemmin verkostokulttuurin jatkumoihin kuin esimerkiksi edellisessä luvussa käsiteltyyn tunnustukselliseen naiskulttuuriin. Jatkumoihin voi havaita esimerkiksi siinä tavassa, jolla se suhteutuu verkostokulttuurin klassikkoteokseen, Dale Carnegien self-help-oppaaseen *How to Win Friends and Influence People* (1936/2010). Carnegien mukaan miellyttävä ja menestyvä persoona on tunteikas ja empaattinen, mutta juuri sopivasti, sillä menestystä saavuttaakseen tunteita tulee osata hallita ja käyttää strategisesti. Niissä ei kuitenkaan saa velloa: hyvä kommunikoi ei valita, kritisoi tai tuomitse (Carnegie 1936/2010, 17).

Carnegien kuvaus muistuttaa myös Mayon näkemystä hyvästä tiimityöläisestä, tunteensa hallitsevasta ja tunnistavasta yksilöstä, joka ei tunne vihaa tai katkeruutta ketään kohtaan (ks. esim. Mayo 1949/2000, 101). Teoksessaan Carnegie kertoo esimerkiksi saaneensa aikaan ”häikäiseviä” tuloksia kommunikaatiota, ystävällisyyttä ja toisten kunnioittamista korostavilla ohjeillaan ja niihin opettavilla kursseillaan:

To illustrate: A man with 314 employees joined one of these courses. For years, he had driven and criticized and condemned his employees without stint or discretion. Kindness, words of appreciation and encouragement were alien to his lips. After studying the principles discussed in this book, this employer sharply altered his philosophy of life. His organization is now inspired with new loyalty, a new enthusiasm, a new spirit of teamwork. *Three hundred and fourteen enemies have been turned into 314 friends.* (Carnegie 1936/2010, xvii, kurs. MM)

Carnegien esimerkissä ”ratkaistaan” ystävällisyydellä antagonismin ongelma, jonka kanssa myös Taylor paini hahmotellessaan tieteellisen liikkeenhoidon järjestelmää. Kuten olen jo ensimmäisessä luvussa tuonut esiin, myös Taylorille ratkaisu tuotantoa häiritsevään valtataisteluun työläisten ja työnantajan välillä oli yhteistyö ja harmonia. Vaikka Taylorille kiistat työyhteisössä olivat ratkaistavissa pikemminkin teknisesti ja työnjohdollisesti kuin psykologian keinoin, yhteys voidaan nähdä siinä, että molemmissa malleissa valta- ja auktoriteettisuhteisiin liittyvät seikat ratkaistaan affekteja kontrolloimalla.

Taylorin mallissa antagonismi ”ohjattiin” johdon välissä toimivaan hallinnolliseen väliportaaseen, Mayon ja Carnegien kommunikaation rationalisoinnissa taas oletetaan, että oikea kommunikaation tekniikka poistaa jännitteitä. Vastaavaan oletukseen nojaa myös Oivallus-hankkeen loppuraportti, jossa itseohjautuvien heterogeenisten verkostojen kuvataan vihdoinkin muuttavan suomalaisen työntekijän ”ei täällä siksi olla, että olisi kivaa” -asenteen luovaksi ja myönteiseksi ajatteluksi (O 2011, 26). Verkostokulttuurin, kommunikaati-

on tekniikoiden ja työelämän uusien tuulien siis nähdään muuttavan jotakin oleellista työntekijöiden motivaatiossa ja tuon muutoksen seuraukset näkyvät lopulta tuottavuudessa ja esimerkiksi kansallisen kilpailukyvyyn kasvamisessa.

Ominaisuuksien asettaminen työläisestä tietämisen metodina

Näkemyks työntekijöiden tuottavuuden kasvusta oikeanlaisen motivoinnin ja kommunikaation avulla palautuu ihmissuhdekoulukunnan teorioihin ja etenkin Hawthornen elektroniikkatehtailla suoritettuihin työtehoa tarkasteleviin tutkimuksiin, joita käsittelin ensimmäisessä luvussa. Tarkastelen seuraavaksi yksityiskohtaisemmin *miksi* ja *miten* itsen ilmaisusta muodostui Hawthornen kokeissa keskeinen rationalisoinnin kohde. Osoitan muun muassa Sara Ahmedin artikkelia ”Willful Parts: Problem Characters or the Problem of Character” (2011) seuraten, että Mayon sekä Hawthornen kokeesta raportoineiden Fritz Jules Roethlisbergerin ja William J. Dicksonin työläisestä tietämisen metodit perustuvat ”attribuuttien asettamisen teknologiaan” eli ominaisuuksien asettamiseen subjektiin tavalla, joka tuottaa ja uusintaa eroja ja valtasuhteita (Ahmed 2011, 233). Hawthornen kokeessa, hieman samaan tapaan kuin taylorismissäkin, työn tiede muodostuu työläisestä tietämiselle, joka puolestaan perustuu työläisen olemuksellistamiseen tämän yhteiskuntaluokan, perhetaustan ja poliittisten kantojen kautta.

Attribuuttien asettamisen teknologia ei sinänsä ole poikkeuksellinen työläisestä tietämisen metodi ja sitä käytettiin muuallakin kuin ihmissuhdekoulukunnan kirjoituksissa tai Hawthornen tutkimuksissa. Kuten Ellen O’Connor (1999) esittää, ihmissuhdekoulukunnan ja Mayon ajattelu tulee ymmärtää aikansa poliittista kontekstia vasten. Vuonna 1919, kun Harvardiin perustettiin ensimmäistä kertaa johtajuuteen keskittyvää yliopistollista koulutusta, Yhdysvalloissa oltiin samaan aikaan huolestuneita työläisten liikehdinnästä sekä sosialismin ja marxismin mahdollisista vaikutuksista yhteiskuntarauhalle (O’Connor 1999, 118).³ Mayon päätyminen juuri Harvardiin ei ollut sattumaa, sillä Mayo oli jo aiemmin tehnyt tutkielmia marxilaisuudesta psykopatologisena häiriönä. Esimerkiksi artikkelissaan ”The Mind of the Agitator” (1922) Mayo esittää, että agitaattori on ”yleensä aito neurootikko”, joka on irrallaan maailmasta (O’Connor 1999, 126). Kirjoitusten ajankohta on tässä yhteydessä tärkeää panna merkillille, sillä Mayolla oli selkeä näkemys ”hankalista” luonteista

3 Mayo ajattelua sovellettiin demokratian ajamiseen, mutta Mayo itse ei uskonut ”massaliikkeisiin” siksi, että ne päästävä valloilleen irrationaalisuutta. Ks. O’Connor 1999, 125–126; Illouz 2008, 265 n88.

jo *ennen* kun hän liittyi mukaan konsultoimaan Hawthornen kokeita. Se myös selittää sitä, miksi Mayon tultua mukaan kokeisiin, ne muuttuivat valaistuksen ja työtehon suhteen tarkastelusta tiimityön, yksilöiden psykologian ja tehokkuuden välisten suhteiden tutkimukseksi.

Mayo ei itse kirjoittanut yksityiskohtaista kuvausta Hawthornen tutkimuksesta, vaan sen tekivät hänen oppilaansa Fritz Jules Roethlisberger sekä Hawthornen henkilöstöpäällikkönä toiminut, kokeisiin alusta saakka osallistunut William J. Dickson teoksessa *Management and the Worker* (1939/1961). Teoksessa ei juuri mainita Mayoä, mutta siinä on Mayon kirjoittama esipuhe ja muutamia Mayolle osoitettuja kiitoksia, esimerkiksi kohdassa, jossa kerrotaan haastattelumetodin kehittämistä ja käyttöönotosta (Roethlisberger ja Dickson 1939/1961, 272 n1). Akateemisissa piireissä Mayo oli ylipäättään kiistelty hahmo ja jotkut jopa väittivät, että Mayo laittoi Roethlisbergerin kirjoittamaan Hawthornen tuloksista kertovan teoksen, koska hän itse ei pitänyt kirjoitustyöstä. Niin tai näin, Mayon rahallinen ja henkinen tuki oppilaalleen Roethlisbergerille kuitenkin myötävaikuttanut teoksen valmistumiseen (Smith 1998, 238). Mayon osuus on myös – ainakin mentorina – tärkeä juuri tutkimuksen siinä kohdassa, joka on merkityksellinen attribuution asettamisen teknologioiden näkökulmasta. Mayoä kiitetäänkin erityisesti luvussa, jossa haastateltujen työntekijöiden ”valituksia” arvioidaan moniulotteisina psykologisina prosesseina (Roethlisberger ja Dickson 1939/1961, 325 n1).

Management and the Worker -teoksessa työntekijöiden murheita käsittelevä luku on otsikoitu ”Complaints and Personal Equilibrium”. Luvussa nostetaan esiin neljä haastatteluissa esiin tullutta tarinaa. Niiden kertojat on nimetty tunnistamisen välttämiseksi nimillä Mr. Brown, Mr. Green, Mr. White ja Mrs. Black. Näistä olen käsitellyt Mrs. Blackin tarinaa jo ensimmäisessä luvussa, samalla kun pohdin sukupuolen merkitystä Hawthorne-kokeissa. Tässä yhteydessä keskityn kolmeen muuhun tarinaan sekä Roethlisbergerin, Dicksonin ja Mayon työläisestä tietämisen metodeihin, joiden kautta he tulkitsevat niitä. Teoksessaan Roethlisberger ja Dickson kuvaavat pohtineensa kannattaako neljää esimerkkihaastattelua kertoa kokonaisuudessaan lainkaan, sillä ne saattavat loukata kyseisiä haastateltuja työntekijöitä. He kuitenkin päätyivät julkaisuun, sillä tarinat ovat niin ”hyviä esimerkkejä patologisesta ja liioittelevasta ajattelusta” (Roethlisberger ja Dickson 1939/1961, 292–293).

Haastateltavien patologisointi on affektien ja työn rationalisoinnin prosessien jatkumoiden näkökulmasta kiinnostavaa siksi, että kaikkien Roethlisbergerin ja Dicksonin yksityiskohtaisesti analysoimien haastattelujen ytimessä on tavalla tai toisella esimiehen ja alaisen kiristynyt suhde sekä kysymys tuottavuudesta. Alaviitteessä Roethlisberger ja Dickson kuvaavat, että heidän tulkintansa tarkoitus ei ole silti pohtia, onko esimies B *todella* ”kiusanhenki” (”bully”), vaikka alainen A niin antaa ymmärtää. Sen sijaan tavoitteena on tarkastella,

onko A:lla jokin vinouma ajattelussa, joka saa A:n mieltämään B:n kiusaajaksi. Tämän tulkintakontekstin he antavat myös lukijalle lukuohjeeksi. Liitän osan laajasta metodologiaa kuvaavasta alaviitteestä sitaatiksi, jotta Roethlisbergerin ja Dicksonin käsitteet, kuten ”vinouma”, tulevat esitetyksi alkuperäisessä kontekstissaan:

The questions are: (1) How does *A* come to regard *B* as a bully? (2) Does the kind of thinking by means of which *A* makes *B* a bully show tendencies such that other persons who stand in the same relation to *A* as *B* stands are also regarded as bullies? (3) By calling *B* a bully, does *A* distort to himself his own situation? (4) Does *B* become a “symbol” by means of which *A* is expressing unspecified fears, doubts and anxieties? When we speak of “distortion,” it is to these latter questions that we are addressing ourselves. In reading the interviews, therefore, the reader is urged to keep this latter viewpoint in mind; otherwise, irrelevant questions will keep intruding themselves. For example, the reader may conclude erroneously that because we have offered the following four interviews as examples of distorted and exaggerated thinking, we have justified at the same time the behavior of certain supervisors. The behavior of the supervisor may have been “stupid,” “justified,” “brutal,” “kind,” “trivial,” “unwarranted,” etc. From the evidence presented, the reader is in as good a position as we are to make such judgments. Only let the reader be aware of the kind of judgment he is making. (Roethlisberger & Dickson 1939/1961, 292–293, n1)

Alaviitteessä Roethlisberger ja Dickson siis toteavat, että he eivät voi – sen enempiä kuin lukijakaan – tuomita tarinoiden henkilöitä tai arvioida sitä, mitä on ”todella” tapahtunut.

Metodologinen huomautus kuitenkin asettuu toisenlaiseen valoon, kun tarkastelee haastatteluista tehtyjä johtopäätöksiä etenkin koskien haastattelujen ajattelun mahdollisista ”vinoumista” suhteessa esimiehen toimintaan. Kuvailen haastatteluja seuraavaksi lyhyesti, joskin teoksessa ne ovat usean sivun mittaisia, sillä ne on päätetty dokumentoida sellaisenaan. Haastattelujen muodosta on tässä yhteydessä tarpeen todeta se, että niissä haastattelija on erittäin harvasanainen, sillä hän noudattaa Mayon terapeutista mallia, jossa haastattelutavan annetaan puhua vapaasti niin paljon kuin hän haluaa eikä haastattelijan ole syytä puuttua tarinan kulkuun esimerkiksi vasta-argumenteilla.

Tiivistettynä Mr. Brownin tarina on se, että hän kokee saaneensa epäoikeudenmukaista ja kylmää kohtelua esimieheltään vaikeassa elämäntilanteessa. Kertomuksen mukaan Mr. Brownin tytär kuoli yllättäen 17-vuotiaana aivokalvontulehdukseen ja hänen vaimonsa sai tämän jälkeen hermoromahduksen. Hermoromahduksesta toivuttuaan Mr. Brownin vaimoa koetteli vaikea raskaus, josta seurasi synnytyksen jälkeen liikuntakyvyn menetys. Tästä syystä Mr. Brownin piti palkata 15-vuotias tyttö lastenhoitajaksi sillä välin, kun hän itse kävi tehtaalla töissä. Mr. Brownin mukaan esimies kohteli häntä koko tukaisen tilanteen ajan ”kuin koiraa” eikä edes esittänyt surunvalitteluja tyttä-

ren kuolemasta kuultuaan (Roethlisberger & Dickson, 1939/1961, 296). Mr. Green taas kertoo tarinassaan tullessaan esimiehen taholta kiusatuksi saatuaan lihasrevähdyksen, jonka jälkeen lääkärin mukaan hänelle olisi pitänyt tarjota kevyempää työtä. Esimies ei kuitenkaan suostunut tähän, ja kun hän teki asiaa valituksen, hän alkoi kertomuksensa mukaan saada epäilyttäviä puhelinsoittoja. Lisäksi hän epäilee, että häntä seurataan, joten hän pelkää henkensä puolesta. Mr. Greenin mukaan pelko on aiheellinen, sillä Chicagossa on lukuisia gangstereita, jotka ”tappavat viittä dollaria vastaan” (Roethlisberger & Dickson 1939/1961, 300).

Alaluvussa, joka on otsikoitu ”Characteristic of Obsessive Thinking”, Roethlisberger ja Dickson kirjoittavat, että sekä Mr. Brownin että Mr. Greenin tapaukset ovat psykologisesta näkökulmasta selviä. Mr. Brownin tapauksessa hänen ”epäonnensa kotona” on johtanut noidankehään, joka saa hänen kohtelunsa töissä tuntumaan epäoikeudenmukaiselta. Mr. Greenin tapaus puolestaan on selvä merkki mielenterveyden järkkymisestä: mitään uhkaa henkeä kohtaan ei ole voitu todentaa muutaman epäilyttävän puhelinsoiton perustella. Sen sijaan tutkijoiden mukaan olisi kiinnostavaa ”spekuloida” sillä, mikä rooli ”gangsterimurhaajan” hahmon rakentamisella on Greenin psyyksessä. (Roethlisberger & Dickson 1939/1961, 311.) Tutkijat eivät täten pohdi sitä, olisiko esimiesten tullut huomioida kyseisten työntekijöiden vaikeat tilanteet, vaan he olettavat, metodologiaansa seuraten, oireiden syyksi kertojien oman vinoutuneen ajattelutavan. Mr. Brownilla vinouma johtuu traumaattisista kokemuksista, mutta Mr. Greenin kohdalla kyse on psykoottisesta käytöksestä (Roethlisberger & Dickson 1939/1961, 310–311). Sekä Mr. Brown että Mr. Green paljastuvat Roethlisbergerin ja Dicksonin analyysissä epäluotettaviksi kertojiksi, joiden näkemystä tehtaan olosuhteista ei voi ottaa ”todellisena” kriittikinä, sillä heidän arvostelukykynsä on puutteellinen.

Edellä kuvattujen ”selkeiden” tapausten sijaan tapaus Mr. White on Roethlisbergerin ja Dicksonin mukaan pulmallisempi. Mr. White ei aluksi edes suostu haastatteluun, sillä haastattelijan lähestyessä hän sanoo viimeksi joutuneensa vaikeuksiin ”puhuessaan suunsa puhtaaksi” (Roethlisberger & Dickson 1939/1961, 301). Lopulta Mr. White kuitenkin suostuu puhumaan tutkijoiden kanssa. Haastattelussa hän kritisoi tehtaan henkilöstöpolitiikkaa ja erityisesti sitä, että tehtaalla pidetään ”kirjaa” työntekijöistä eikä työntekijällä ole oikeutta nähdä mitä tietoja hänestä kerätään. Mr. White on myös tuohtunut muun muassa siitä, että koulutuksella saa tehtaassa oitis paremman aseman (”kaikilla ei ole mahdollisuuksia käydä kouluja”) ja siitä, että naimisissa olevat naiset käyvät töissä (”he vievät leivän köyhemmiltä”). Mr. White on kertomansa mukaan työskennellyt tehtaalla 24 vuotta, joten hän on havainnut lukuisia epäoikeudenmukaisuuksia, joista osa on sattunut hänelle ja osa hänen ystävilleen.

Mr. White pitää kuitenkin Hawthornen tehdasta hyvänä työpaikkana, mutta hänen ongelmansa on hallintokulttuuri ja sitä toimeenpanevat esimiehet. Tämän hän kiteyttää haastattelussa seuraavasti:

[Mr. White:] *I have been with this company twenty-four years and the company as a whole, I think, is the best place in the world to work. But the individuals who are supposed to carry out the policies of the company are a bunch of skunks. [...]* This damn [personnel] record just burns me up. [...] The department chief makes up a record about three times a month and sends it up to the personnel. You are never permitted to see this or know what it is all about. (Roethlisberger & Dickson 1939/1961, 303)

Kursiivi haastattelussa on alkuperäinen, sillä Roethlisberger ja Dickson ovat kursivoineet haastatteluista sellaisia kohtia, joihin he myöhemmin analyysissään palaavat. Yllä olevan kohdan he ovat kursivoineet siksi, että heistä on epäloogista miksi joku, ”joka on niin kriittinen”, vaivautuisi työskentelemään kuvauksen kaltaisessa paikassa 24 vuotta (Roethlisberger ja Dickson 1939/1961, 312). Mr. Whiten näkemys hallinnollisesta ongelmasta tulee siis tulkituksi siitä näkökulmasta, että hän on kertojana epäluotettava, koska hän yhtäältä sanoo pitävänsä työstään ja toisaalta hän kritisoi sitä.

Epäloogisuutta ja ylitulkinnallisuutta Roethlisberger ja Dickson kirjoittavat havaitsevansa myös muussa Mr. Whiten kerronnassa:

It is difficult to understand the complete mystery which White makes of his demotion and of just what it was on his personnel card that had prevented his advancement in the company. That a person with White's capacity to overthink his situation should fail to have any theories on this matter is curious. It suggests very strongly that that this was a matter about which White did not wish to talk. The interviewers had learned the importance of listening not only to what a person wished to say but also what he did not wish to say. (Roethlisberger & Dickson 1939/1961, 312)

Mr. Whiten kertomuksessa nousee sitaatin mukaan suureen merkitykseen, mitä hän ei sano. Epäluotettavaksi kertojaksi hänet tekee erityisesti se, että vaikka hän ”ylitulkitsi” Roethlisbergerin ja Dicksonin mukaan kaikkea muuta, oman henkilötietokorttinsa sisällöstä hänellä ei yhtäkkiä olekaan teorioita. He epäilevät siten, että Mr. White yrittää tehdä ”subjektiivisesta objektiivisen”, mikä on heidän mukaansa tyypillinen ”harhainen” tapa tehdä omasta kokemuksesta laajempi ongelma (Roethlisberger ja Dickson 1939/1961, 312). Tulkinnassa on selkeä yhteys Mayon ajatteluun, sillä 1920-luvun kirjoituksissaan Mayon kuvaama ”agitaattorin mieli” on vastaavalla tavalla epälooginen: agitaattorin mieli toimii siten, että se projisoi omia subjektiivisia ongelmiaan yhteiskuntaan (O'Connor 1999, 126). Rakenteissa ei siis tässä mallissa ole ongelmia, vaan ihminen itse on patologinen ja onneton. Mayo liittää näitä ominaisuuksia kirjoit-

tuksissaan erityisesti työntekijöihin, jotka ovat omaksuneet ”vasemmistolaisia” ajatuksia.

Esimerkiksi teoksessaan *The Social Problems of an Industrial Civilization* (1949/2000) Mayo kuvaa yksityiskohtaisesti kokemuksiaan työväenliikkeen edustajien kanssa Australiassa 1910-luvulla. Tilaisuuksissa, joihin Mayo osallistui, oli tarkoitus sopia aikuiskoulutuksesta työväenliikkeen ja yliopiston kesken. Mayon mukaan näissä tilaisuuksissa ”maltilliset” ja ”vastuulliset” työväenliikkeen jäsenet istuivat eturivissä ”vaikeiden” tapausten jäädessä aina takariviin (Mayo 1949/2000, 23). Mayo kertoo tutustuneensa näihin ”kaikkea vastustaviin” miehiin ja tehneensä heistä ”observoimalla” neljä päätelmää. Ensinnäkin, heillä ei ollut muita ystäviä kuin toisia agitaattoreita. Toiseksi, heillä ei ollut keskustelutaitoja. Kolmanneksi, he näkivät kriisejä kaikkialla. Neljänneksi, he pitivät maailmaa vihamielisenä paikkana ja kaikkia ihmisiä potentiaalisina hyväksikäyttäjinä. (Mayo 1949/2000, 24.) Mayon mukaan tilanne ei agitaattorien suhteen kuitenkaan ole toivoton, sillä hänellä on kokemusta patologisten tapausten parantamisesta.

Kuvaamastaan marxilaisten joukosta Mayo kirjoittaa poimineensa yhden, jolle hän järjesti tuttavansa kautta terapiaa. Hoitoprosessin onnistunut lopputulos yllätti Mayon omien sanojen mukaan hänet itsensäkin: sen jälkeen, kun agitaattorille kävi ilmi, että terapeutti ei ollut lainkaan kiinnostunut hänen yhteiskunnallisista näkemyksistään, vaan hänen persoonastaan ja sen ”intiimeistä yksityiskohdista”, alkoi paranemisprosessi. Prosessissa agitaattorin poliittiset näkemykset katosivat ja lopulta hänestä tuli valkokaulustyöläinen (Mayo 1949/2000, 24). Mayo tulkitsee siis vasemmistolaisuuden *oireeksi*, joka on mahdollista parantaa terapeuttisilla metodeilla. Marxilaisten ”vinoutumien” Mayo ei väitä olevan olemuksellisia, vaan ne ovat esimerkiksi varhaislapsuuden aiheuttamia: hän vertaa agitaattorien lapsuutta Hitlerin laiminlyöntejä sisältäneeseen lapsuuteen ja toteaa laiminlyönnin taakan olevan seurauksiltaan raskas (Mayo 1949/2000, 25). Attribuuttien asettamisen teknologiseksi tällaisen diagnosoinnin voi tulkita siksi, että siinä ”meille” ongelmallinen henkilö tiedetään ”kyseenalaistamalla hänen luonnettaan” (Ahmed 2011, 233). Lisäksi siinä lapsuus toimii kaiken selittävänä ja kontekstoivana tekijänä muiden rakenteellisten seikkojen, kuten yleisemmän poliittisen ja affektiivisen ilmapiirin jäädessä toissijaiseksi kysymykseksi.

Koska Mayo näki vasemmistolaisuuden ja antagonismin oireena psykopatologisesta tilasta, hänen lääkkeitään siihen olivat erilaiset terapeuttiset mallit ja etenkin se, että työntekijä sai ”keventää mieltään” (Mayo 1949/2000, 27). Sana-valinta viittaa implisiittisesti edellä kuvattuun Mr. Brownin haastatteluun, jossa Brown kertoo haastattelijalleen perhettään kohdanneista tragedioista ja lopuksi toteaa, kuinka hyvää tekee kertoa niistä jollekin (Roethlisberger ja Dickson 1939/1961, 298). Samalla Mr. Brown toteaa haastattelijalle, että tämä on ollut

hyvä kuuntelija. Tähän haastattelija toteaa yhdellä lauseella, yhtä harvasanaisesti kuin muutoinkin keskustelun aikana, ettei hänen ole määrä puhua (”I’m not supposed to talk”) (Roethlisberger & Dickson 1939/1961, 297–298).⁴

Mr. Brown -esimerkki on osoitus siitä kontekstista, jossa Mayon mielen keventäminen metodina tapahtuu. Se ei ole mitä tahansa vastavuoroista keskustelua työpaikalla ilmenneistä huolista, vaan se on itsen kertomista esimiehelle tavalla, jossa määrittelyvalta säilyy esimiehellä ja/tai psykologilla. Samalla kuuntelun prosessi sekä ylittää että ylläpitää valtasuhteita. Yhtäältä se antaa työntekijälle mahdollisuuden kertoa tarinansa ilman, että esimies saa puuttua siihen tai kiistää sitä. Toisaalta se rakentuu ominaisuuksien asettamisen teknologioille, joissa esimiehelle jää valta määrittellä se, onko tarinan kertoja ”rationaalinen” subjekti vai onko hänen tarinansa *oire* esimerkiksi henkisestä epätasapainosta. Kommunikaation rationalisoinniksi tällaista mallia voi nimittää siksi, että siinä se, *mitä* sanotaan, tulkitaan sen mukaan *kuka* sanoo.

Vasemmistolaisuuden psykopatologioita

Hawthornen tutkimus on yksi käännekohta, jonka myötä affektien ja kommunikaation rationalisointi legitimoitui osaksi työnjohdollista koulutusta sekä akateemisia psykologisia työn rationalisoinnin tieteitä. Peter Stearnsia (1994) seuraten tämän käännekohdan voi kuitenkin paikantaa jo 1900-luvun alkuun. Stearnsin mukaan 1800-luvun ja 1900-luvun taitteessa affekteja alettiin yhdysvaltalaisessa kulttuurissa säädellä siten, että muun muassa vihasta ja kateudesta muodostui heikkouksia, jotka pitivät subjektia hallussaan, koska tällä oli käsittelemättömiä asioita itsensä kanssa. Stearns konkretisoi tämän ajattelun muutoksen siten, että kun vielä 1800-luvun lopussa ”vätystelijät” saivat tehtaalla kurinpalautuksen tai heidät erotettiin, niin jo Hawthorne-tutkimuksen loppuvuosina ajateltiin, että antagonismin voi ”parantaa” työnjohdollisilla (terapeuttisilla) käytännöillä (Stearns 1994, 120–133). Samalla prosessi jatkoi Taylorin aloittamaa työnjohdon merkityksen korostamista työn rationalisoinnissa.

Taylorin keinot eivät olleet mayolaisittain terapeuttisia, mutta myös hän teki selkeän eron sen välille kuka voi olla johtaja ja kuka johdettava. Näiden rationalisoinnin mallien ero on se, että Taylorille työnjohtajan kyvykkyys perustui työmoraaliin ja sen kautta kykyyn estää ”vätystely”, kun taas Mayolle työnjohtajan kyvykkyys perustui kykyyn kuunnella, ymmärtää ja kommunikoida. Kuten Stearns toteaa, sama malli alkoi toimia niin lastenkasvatuksessa kuin

4 Kaikki työnjohtajista haastatteloiksi koulutetut eivät hahmottaneet psykoterapian merkitystä eivätkä he allekirjoittaneet Mayon näkemyksiä siitä, että esimiehen tulisi olla ensisijassa kuuntelija (Gillespie 1991, 128–151).

työnjohdollisissa strategioissa: esimiehen tuli olla pitkämielinen ohjeistaja, joka ei saanut huutaa tai rangaista, vaan hänen tuli asettua infantiilien kiukuttelijoiden yläpuolelle (Stearns 1994, 183–192).

Mayon mallissa katkeraa, lapsellista ja sivistymätöntä käytöstä tuli ymmärtää etenkin köyhien työläisten kohdalla, sillä heillä oli oletettavasti taustallaan rikkonainen lapsuus. Siten työläiset saivat mahdollisuuden kertoa itsensä köyhyyden ja kurjuuden kautta vahvoiksi subjekteiksi sen sijaan, että heidän olisi pitänyt häpeillä kotiolojaan. Subjektin vahvuus ilmenee kuitenkin vain kertomisen tavoissa, toivotulle paikalle asettumisen prosessissa. Mayo esimerkiksi loi yhtäältä Hawthornen tehtaalle ohjevihkosen ”Complaints and Grievances”, jossa työntekijöitä opastettiin ”päästämään höyryt ulos” ja toisaalta hän samalla toi ilmi, että työntekijöiden valituksilla on harvoin mitään tekemistä ”todellisuuden” kanssa (Mayo 1949/2000, 72–73). Valituksien merkitys oli siis hieman naisvalituksen kaltainen kehä, jossa käsitellään pettymyksiä ilman varsinaista strategiaa tai mahdollisuuksia muuttaa niitä olosuhteita, joissa nuo pettymykset alkuaan kehkeytyvät (vrt. Berlant 2008). Ihmissuhdekoulukunnan ja etenkin Mayon merkitys on kuitenkin keskeinen sen *oletuksen* syntymisessä, että valtaan ja hierarkioihin liittyvät kärsimykset voidaan ”parantaa” oikean kommunikaatiotekniikan avulla.

Suomessa kommunikaatiota korostavalla työnjohdollisella menettelyllä on oma erityinen historiansa, jonka lähtökohta on ihmissuhdekoulukunnan ajatukset. Esimerkiksi Teollisuuden työjohto-opiston vararehtori Erkki Mielosen luonnehdinnat työntekijöiden ja työnohtajien suhteista noudattelevat mayolaisen argumentaation logiikkaa. Mielosen työnohtajille suunnatussa teoksessa *Luonneoppi* (1948/1959) kuvataan esimerkiksi sitä, kuinka vaikeaa ”rationaalisuus” on poliittisten ilmiöiden tuodessa tunnepitoisia jännitteitä työpaikalle. Samalla työnohtajan itsetuntemuksen merkitys kasvaa: ”johtajan on ennen kaikkea tunnettava *varjopuolet* sekä omassa toiminnassaan että alaisissaan” (Mielonen 1948/1959, 1, kurs. alkup.). Mielosen teos kokonaisuudessaan on tyypillinen esimerkki ominaisuuksien asettamisen teknologioista. Siinä tarkastellaan työntekijöitä sekä ruumiinrakenteen (pyknikko, leptosomi, atleetikko) että ”sielullisten” ominaisuuksien (esimerkiksi itsepäisyys, neuroottisuus, ylpeys) perusteella. Teoksessa asetetaan työntekijöille ominaisuuksia ja opetetaan ne työnohtajille, jotta työnohtajat osaisivat sijoittaa työntekijät omille paikoilleen mahdollisimman tuottavasti ja kitkatta.

Työnjohtoa esimerkiksi kehoitetaan teoksessa olemaan kärsivällinen sellaisten ”nuorten neitosten” (13–15-vuotiaiden) kanssa, jotka tulevat työhön ”romanttiikka” mielessään ja sitten kyllästyvät kun työn todellisuus ei vastaakaan kumppanin löytämiseen tähtääviä unelmia:

Työ ikävyyttää, jopa katkeroittaaakin, ja syytä aletaan etsiä epätäydelliselle ihmiselle ominaisella tavalla kaikkialta muualta paitsi oikeasta paikasta, so. omasta kieroutuneesta

asenteesta: johtajistoa syytetään, usein myös työtovereita, jolloin alituiset pikkuriidat astuvat näyttämölle jne. [...] Ja mikä pahinta kaikesta, jatkuvalla menestymiselle niin tärkeät kehitysvuodet menevät hukkaan. Nyt kun pitäisi luoda oikea asennoituminen työhön ja pystyttää vankat kulmakivet tulevalle menestymiselle, tämä lyödään laimin. Seurauksena on koko ikänsä ajan kehittymättömänä pysyvä työntekijä. (Mielonen 1948/1959, 106, kurs. MM)

Mielosen kirjoituksesta käy ilmi kuinka hän korostaa hyväksi työntekijäksi kehittymisen mahdollisuuksia. Työläistyöistä puhuessaan hän on erityisen eksplisiittinen ilmaisussaan, mutta vastaava retoriikka koskee myös muita työntekijäryhmiä. Mielosen sitaatin ilmaisutapa voisi olla mistä tahansa ”uuden johtajuuskulttuurin” pamfletista siltä osin, kun siinä painotetaan asennetta työhön ja asenteen oppimisen kannalta tärkeitä nuoruuden kehitysvuosia. Tällaisten argumenttien yhteydessä onkin olennaista pohtia sitä, *millaiseksi* niissä tarjotaan mahdollisuutta tulla ja kuka esimerkiksi ideaaliksi ”työmies Schmidiksi” tulemisen määrittelee.

Keskiluokan näkökulmasta rakentuneet affektiivisen rationalisoinnin tieteet sisältävät paitsi ylhäältä määritellyt tehokkuusoletukset, myös ne itsen kertomisen tavat, jolla omaa tuottavuutta esitetään esimiehelle ja toisille työntekijöille (vrt. Skeggs 2004, 119–127; Skeggs & Wood 2012, 61–62). Rationalisoinnin, kommunikaation, affektiivisuuden ja psykologian yhdistyessä työn tieteen merkitykselliseksi muodostuu sekä työn tulos että se *tyyli*, jolla tulos tehdään. 2010-luvun työn tieteissä tuottavuus, onnellisuus ja intohimo yhdistyvät monin tavoin, joten tällöin voi myös kysyä, mikä on oikealla tavalla esitetyn työsuorituksen painoarvo silloin, kun arvioidaan työntekijän henkilökohtaista tuottavuutta. Työntekijän tulkitseminen onnettomaksi, tehottomaksi tai yhteistyökyvyttömäksi *koska* hän on kriittinen, on osoitus attribuution asettamisen teknologioiden toiminnasta. Sara Ahmedin mukaan esimerkiksi feministien ajattelalla usein jo lähtökohtaisesti olevan ”vaikeita” ihmisiä, joiden kanssa kommunikointi on hankalaa ja yhteistyö lähes mahdotonta (Ahmed 2010, 66–68). Suomessa on kautta 2000-luvun toteutettu vastaavaa olemuksien asettamista paitsi feministisiä, myös sellaisia puheenvuoroja kohtaan, jotka näyttäytyvät uusliberaalin talouspolitiikan kontekstissa ”vasemmistolaisilta”.

Hyvä esimerkki tämän tyylisestä, suhteellisen legitimoidusta, retoriikasta on silloisen opetusministerin Henna Virkkusen vastaus HS *Kuukausiliitteen* (2012) kysymykseen siitä, miksi Kokoomuksella on mennyt viime vuosina niin hyvin:

Meillä on hyvä yhteistyön ja eteenpäin menemisen henki. Se erottaa kokoomusta ja vasemmistopuolueita. En tiedä, onko se ikävästi sanottu, mutta Sdp ja vasemmistoliitto ovat sellaisia katkerien ihmisten puolueita. Ei hyväksytä sitä, että toiset ihmiset menestyvät. Meillä ei olla kateellisia siitä, jos kaveri menestyy. Voidaan auttaa vahvoja yksilöitä menemään eteenpäin. He vetävät muita mukanaan. (HS *Kuukausiliite* 4/2012)

En tässä yhteydessä ota kantaa oikeistopuolueiden tai vasemmiston valtasuh-teisiin, vaan haluan kiinnittää huomiota siihen tapaan, jolla Virkkunen raken-
taa huonosti menestyneistä vasemmistopuolueista kateellisten ja katkerien ih-
misten puolueita, jotka eivät auta ”vahvoja yksilöitä”. Virkkunen pyysi lopulta
lausuntoaan anteeksi ja totesi aselleensa sanansa huonosti koko episodin jää-
dessä samalla unohtuiksi. Virkkusen käyttämä retoriikka on kuitenkin jälleen
yksi osoitus sellaisista jatkumoista, joissa ”vasemmistolaisuus” luetaan ikäväksi
historialliseksi alaviitteeksi, jollaista ei tarvittaisi hidastamaan vahvojen yksilöi-
den toimintaa. Lisäksi Virkkusen lausahdus olettaa, että vasemmistolaiseksi
”tullaan” *koska* henkilö on katkera, kateellinen ja epäavulias.

Ihmissuhdekoulukunnan ajattelun jatkumoa ja niiden voimistumista Suo-
messä voi havaita myös tavassa suhtautua ammattiyhdistysliikkeeseen yhteis-
työkyvyttömänä menneen ajan liikkeenä. Esimerkiksi ajatushautomo Liberan
pamfletissa *Umpikujassa? Aika on ajamassa ammattiyhdistysliikkeen ohitse* (2013)
ay-liikettä kuvataan ”kansantaloudelliseksi rasitteeksi” Suomelle, ”meille”,
koska se uhkailee, painostaa ja kiristää sen sijaan, että se luottaisi ”vapaiden
ihmisten hyvään tahtoon ja yhteistoimintakykyyn” (von Hertzen, Paananen
& Riski 2013, 10). Pamfletin retoriikassa attribuuttien asettamisen teknologia
kohdistuu yhden ”vaikean persoonan” sijasta kokonaiseen liikkeeseen, hieman
samaa tapaan kuin Virkkunen yhdistää katkeruuden yleisesti ”vasemmistolai-
suuteen”. Mayolaista retoriikkaa pamfletissa voi tulkita olevan etenkin silloin,
kun siinä kuvataan ay-liikkeen ”sairastuttavan” ”terveet” työmarkkinat, jois-
sa työntekijä toimii ”vapaasti” lisäten ”objektiivista markkina-arvoaan kehit-
tämällä yksilöllistä ja yhteistä tehokkuutta” (von Hertzen, Paananen & Riski
2013, 45). Pamfletissa tehdään myös eroa työntekijöiden välille sillä perusteel-
la, mikä on heidän suhteensa ay-liikkeeseen. Esimerkiksi kollektiivisuutta kai-
paavat työntekijät nimetään ”avuttomiksi yksilöiksi” (von Hertzen, Paananen
& Riski 2013, 41).

Liberan pamfletti yhdistää korkean työmoraalin sellaisiin yksilöihin, jotka
ovat yhteistyökykyisiä, kommunikatiivisia ja siten ”vapaassa vuorovaikutuk-
sessa” (von Hertzen, Paananen & Riski 2013, 34). Vapaata vuorovaikutusta
ei tarkemmin määritellä, mutta oletan sen viittaavan yksilöihin, jotka sopivat
kaikesta itse ja pärjäävät epävarmuuden keskellä yksin, muodostaen oman pol-
kunsu. Työntekijöiden jakaminen vahvoihin ja heikkoihin on jopa ammattiyh-
distysliikettä kritisoidessa pamfletissa melko äärimmäistä retoriikkaa, mutta se
osoittaa sen, kuinka legitimoitua ominaisuuksien asettamisen teknologia on
2000-luvun Suomessa. Pamfletin ajatuksia perustellaan lisäksi luonnonvalin-
nan käsittein, jonka myötä ”sopimattomat yksilöt karsiutuvat” työmarkkinoilta
(von Hertzen, Paananen & Riski 2013, 41). Hyvä vuorovaikutus ja ”terveet”
työmarkkinat ovat siis vapaiden, vahvojen ja ”terveiden” yksilöiden kenttä,
jossa epäluuloisuudelle, kriittisyydelle tai kollektiivisiin rakenteisiin turvautu-

miselle ei löydy sijaa. Väite sisältää oletuksen, että kaikki yksilöt kykenevät kiinnittymään ”vapaasti” rakenteisiin.

Vapaus ja autonomia ovat yksi keskeisimmistä käsitteistä mataliin hierarkioihin nojaavissa ”postfordistisissa” organisaatioissa. Ne herättävät käsitteinä positiivisia mielikuvia toisin kuin esimerkiksi kuriyhteiskuntaan viittaava käsite fordistinen tehdas. Työn rationalisoinnin aatteen näkökulmasta fordismen ja postfordismin välillä on kuitenkin enemmän jatkumoa kuin katkoksia. Monet ”uudet” affektiivisen rationalisoinnin säännöt keskittyvät kommunikaation *tyylin* ja yhteistyökyvyn korostamiseen, jolloin ne näyttävät pikemminkin hyvän käytöksen säännöiltä kuin tuotannon rationalisoinnilta. Raja näiden välillä on kuitenkin häilyvä ja ambivalentti. Tarkastelen kyseistä rajaa neuvottelun paikkana seuraavaksi kolmesta näkökulmasta. Ensinnäkin pohdin, miten rationalisoidun kommunikaation kulttuurissa määritellään yksityisyyden rajoja. Toiseksi tarkastelen, millä tavalla verkostoyhteiskunnan kommunikaation kulttuuri normittaa tietynlaisia itsen ilmaisun tapoja. Kolmanneksi kysyn, millä tavoin kommunikaation normien kautta asetetaan attribuutteja sellaisiin subjekteihin, jotka eivät sitoudu rationalisoiuihin kommunikaation tapoihin.

Kommunikaation normatiivisuus: tapaus Facebook

Tarkastelen seuraavaksi affektiivisen ja kommunikatiivisen rationalisoinnin sääntöjä konkreettisen esimerkin kautta, joka palauttaa tässä luvussa käsitellyt attribuuttien asettamisen jatkumoiden teemat akateemisen työn konteksteihin. Sosiaalinen media on 2010-luvulla muodostunut osaksi akateemisten tietotyöläisten arkea ja siten siitä on muotoutunut myös yksi uusi tila, jossa neuvotellaan työntekijän ja työnantajan välisestä suhteesta. Keskityn sosiaalisista medioista vain Facebookiin, sillä se on niistä arkipäivisin, yleisin ja käytetyin. Facebook on yksityisyyden neuvottelun tilana kiinnostava myös siksi, että sillä ehti joitakin vuosia olla oma toimintalogiikkansa ennen kuin siitä tuli esimerkiksi osa työnantajien markkinointistrategioita (Gregg 2011b, 99). Alkuun etenkin tietotyöläiset lähinnä lorvailivat ja vätystelivät Facebookissa tökkien toisiaan ja heitellen toisiaan virtuaalisilla lampaila, kunnes kävi ilmi, että Facebookin toimintalogiikka sopii hyvin yhteen uuden kapitalismin kulttuurin arvon muodostuksen logiikoiden kanssa. Facebook itse asiassa toimii hieman affektitehtaan tavoin. Se *sekä* järjestyy affektien ympärille *että* kanavoi arvoa niiden kautta muun muassa käyttäjiä sitouttamalla (Karppi 2015). Näin ollen ei liene yllätys, että Facebookissa ”työmies Schmidtin” oletetaan noudattavan affektitehtaan sääntöjä, jotka samalla muodostuvat lähes huomaamatta osaksi kommunikaation ”yleisiä” normeja.

Kaikilla suomalaisilla yliopistoilla on yhteinen sosiaalisen median strategia, *Sosiaalinen media yliopistojen viestinnässä ja markkinoinnissa* (2010) [SMV].⁵ Sen mukaan sosiaaliseen mediaan osallistuminen on ”tavoitteellista toimintaa”, joten sinne ei voi vain ”mennä” vaan ideaalitulanteessa toiminnan ”tavoitteet lähtevät yliopiston strategiasta ja toiminnan painopisteistä”. Keskeistä tavoitteellisessa toiminnassa on se, että yliopistotyöntekijän tulee erottaa toisistaan mielipiteensä ”yksityishenkilönä” ja ”työntekijänä” (SMV 2010). Koska tutkijan saattaa olla vaikea tehdä tällaista eroa, ohjeistuksessa annetaan joukko vinkkejä, joilla itsensä voi tehdä Alan Liuta (2004) lainaten ”käyttäjystävälliseksi”. Tämä tarkoittaa esiintymistä persoonallisesti, mutta ei *liian* henkilökohtaisesti (Liu 2004, 158–173). Facebook tuotannon rationalisoinnin tilana muistuttaa hieman tämän tutkimuksen luvussa kolme käsiteltyjä avokonttoreita, joissa työntekijöiden käytöksen tulisi olla lämmintä ja persoonallista, mutta ei liian intiimiä. Kuten avokonttoreissa, myös Facebookissa käytös punoutuu hienovaraiseksi sääntöjen kokoelmaksi, joissa rajojen muodostus tulee määritellä itse muutamaa selkeää imperatiivia lukuun ottamatta.

Yliopistojen sosiaalisen median ohjeistus sisältää lukuisia lempeitä kehoituksia läsnäolosta, vuorovaikutteisuudesta sekä nopeasta reagoinnista. Samalla se kuitenkin sisältää myös imperatiiveja, jotka ovat hienoisessa ristiriidassa Facebookin perusoletuksen ”kerro mitä sinulla on mielessä” kanssa. Ohjeissa ”älä” liittyy muun muassa seuraaviin toimintoihin: älä spämmää, älä juoruile, älä ole liian innokas sekä ”älä kommentoi yliopiston nimissä asioita, jotka eivät kuulu työtehtäviisi” (SMV 2010). Sinänsä ”tavallisessa” markkinointikontekstissa tällaisissa ohjeissa ei ole mitään tavatonta, mutta ohjeistaminen tilassa kuten Facebook, jossa jokainen toimii myös ”omana itsenään”, tällainen ohjeistus ja siihen suhtautuminen on moniulotteisempi kysymys. Sen myötä voi myös pohtia ylittääkö käyttäjystävällisyyden vaatimus ohjeistuksessa tehtaan rajat siten, että se vaikuttaa käsityksiimme sopivasta affektiivisuudesta myös tehtaan ja varsinaisen tuotannon ulkopuolella (vrt. Liu 2004, 294–300). Esimerkiksi Fordin kurinpito tehtaan rajat ylittävine sosiaalipalveluineen kuvataan yleensä merkinä ”entisestä” kuriyhteiskunnasta, mutta työnantajan kommunikaation normistojen ulottuminen yksityiseen tilaan autonomisessa työssä esiintyy ”luonnollisena” ohjeistuksena.

Facebook on yksi niistä paikoista, joissa työntekijä ja työnantaja neuvottelevat työn ehdoista ja niiden olemuksellistavasta luonteesta. Facebookin suhteellisen nopea muuttuminen ystävien muodostamasta verkostosta työvälineeksi saattaa selittää osin myös sitä, miksi Facebookissa on monille kiusallista se, että kategorian ”kaveri” alta löytyy yhtäkkiä laaja yleisö sukulaisista työ-

5 *Sosiaalinen media yliopistojen viestinnässä ja markkinoinnissa* (2010) on yliopistojen yhteinen sosiaalisen median strategia, joten sen tulisi löytyä jokaisen yliopiston intranet-sivuilta. Se löytyy myös hakukoneella doc-tiedostona useiden yliopistojen julkisilta sivuilta.

tovereihin (Illouz 2007, 80; Hearn 2008, 212; Seigworth & Gregg 2010, 24). Tavallisen työntekijän näkökulmasta Facebook on kuitenkin hyvin nopeasti arkipäiväistänyt ajatuksen siitä, että käyttäjä viestittää itsestään tietoja laajalle ja heterogeeniselle yleisölle, joka jossakin toisessa tilassa ei kenties olisi tavannut toisiaan lainkaan (Ridell 2011, 16).

Uutisten, ihmisten ja mainosten sekamelska on myös normalisoitunut työntekijän ja työnantajan välillä käytäntöjä, jotka työntekijän näkökulmasta saattavat olla kiusallisia – joskin toisaalta myös suhteellisen harmittomia. Esimerkiksi Melissa Gregg kuvaa kokeneensa oudoksi sen, että hänen piti liittyä yliopiston sa ”faniksi”, jotta hän kykeni tiedottamaan oppiaineensa sivustolle tiedotuksia laitoksen tapahtumista (Gregg 2011b, 115). Fanitus on sittemmin poistunut Facebookin retoriikasta, mutta esimerkiksi Turun yliopistolla on huhtikuussa 2015 yhteensä 4801 ”tykkäystä”.⁶ Myös Rekry, eli Turun yliopiston työelämäpalvelut, kehottavat utu.fi-sivuillaan ”tykkäämään” Facebook-sivuistaan, jotta työnhakija saisi ensimmäisenä ajankohtaisia uutisia.⁷

Samalla kun Facebook esitetään etenkin tietotyöläisen ”työkaluna”, se esitetään usein neutraalina tilana, joka itsessään ei ole hierarkkinen tai ongelmallinen. Etenkin Y-sukupolven oletetaan toimivan erilaisissa sosiaalisen median verkostoissa lähtökohtaisesti taitavasti, sillä ”uusi sukupolvi” on kasvanut verkostoituneessa yhteiskunnassa, jossa kommunikaatio erilaisten ihmisten välillä on luontevaa ja luonnollista (Gregg 2011b, 114–115). Boltanskin ja Chiapellon mukaan käsitys verkostoista *neutraalina työvälineenä* etuoikeutetun tilan sijaan on kuitenkin suhteellisen uusi (Boltanski & Chiapello 1999/2007, 141). Myös Facebook-käyttäjäkokemuksia ruotivan kyselytutkimuksen tehnyt Seija Ridell (2011) toteaa Facebookin olevan käyttäjän näkökulmasta hyvin affektiivinen tila pikemminkin kuin neutraali työväline. Esimerkiksi ystävien kuulumisten seuraaminen ja uudet kontaktit olivat tutkimukseen vastanneiden mukaan miellyttäviä niin kauan kuin ne vastasivat käyttäjän toiveisiin *kuluttajina*. Kun uudet kontaktit eivät täyttäneykään odotuksia, käyttäjäkokemus muuttui turhauttavaksi (Ridell 2011, 123–126). Neutraalina työkaluna Facebook toimii vain silloin, kun myös muut käyttäjät kykenevät käyttäjäystävällisyyteen, eli arvioimaan viestin merkityksiä vastaanottajalle (Gregg 2011b, 79). Kyky arvioida viestien merkitystä tehokkuuden ja kuluttajien näkökulmasta kehittyi eritoten työssä, jossa viestitään ja kommunikoidaan paljon, mutta voiko tällainen eetos kääntyä *yleiseksi* kommunikaation arvioinnin tavaksi?

6 <https://fi-fi.facebook.com/turunyliopisto>

7 <http://www.utu.fi/fi/yksikko/yliopistopalvelut/opintohallinto/ohjauksen-ja-koulutuksen-tukipalvelut/rekry/palvelut%20valmistuneille/Sivut/Avoimet-ty%C3%B6paikat.aspx>. (Haettu 1.4.2013) Utu.fi-sivun uudistumisen jälkeen kyseinen linkki ei enää toimi. Lisäksi Rekry on muuttanut utu-sivujen retoriikkaansa siten, että he kehottavat työnhakijoita ”seuraamaan Rekryn tapahtumia Facebookissa”.

Ridellin (2011) keräämät käyttäjäkokemukset osoittavat, että epäselvien, arkisten, tylsien tai liian henkilökohtaisten päivitysten tekijät joutuivat toisinaan jopa vihan ja inhon kohteeksi. Tyypillisempi päivitysten arvioinnin muoto oli kuitenkin ”negaatiokimppu”, kuten ”ketään ei kiinnosta x”, ”minua ei kiinnosta x”, ”ei jaksa x”, ”ei mitään x”, ”jotakin muuta kuin x” (Ridell 2011, 149–153). Tällaisissa ilmaisuisa päivitysinho keskittyy Ridellin tulkintojen pohjalta viesteihin, jotka veivät aikaa, mutta eivät anna mitään ”hyödyllistä” käytetystä ajasta vastineeksi. Tosi-tv-tutkimuksessaan Skeggs ja Wood nimeävät tällaisen rationalisoidun suhteen aikaan keskiluokkaiseksi, sillä heidän tutkimuksensa perustella luokka vaikutti keskeisesti siihen, määrittelivätkö ihmiset esimerkiksi huonon televisiotarjonnan ”aikavarkaaksi” (Skeggs & Wood 2012, 190–192). Myös Suomessa tehdyt ajankäyttötutkimukset viittaavat siihen, että ajan subjektiivinen kokeminen on sidoksissa yhteiskuntaluokkaan: aikapulaa *kokevat* eniten ylemmissä ammattiluokissa työskentelevät (Oinas, Anttila & Nätti 2010). Tämä ei välttämättä merkitse eroa työhön käytettyjen tuntien määrässä, vaan pikemminkin siinä, että henkilö kokee aikaa olevan liian vähän kaikkeen siihen, mitä hän haluaisi tehdä. Tällainen ajattelutapa on omiaan yhdistämään ajan kulumisen kokemuksen rationalisoinnin aatteeseen siten, että jokaisen kohtaamisen merkitys arvioidaan suhteessa sen hyödyllisyyteen.

Facebookiin voidaan toki suhtautua vain siten, että se on paikka, jossa rentoudutaan hetki ja jossa käydään silloin kun ei ole aikaa tai kiinnostusta vastavuoroisempiin ”kahviautomaattikohtaamisiin” (Moran 2005, 46; Gregg 2011b, 85). Toisaalta alustana Facebook houkuttelee vastaavalla tavalla kertomaan kuulumisia kuin yllättävä tai arkinen kohtaaminen. Silti Facebook vaikuttaa, ainakin Ridellin tutkimuksen mukaan, olevan toiminta-alusta, jossa onnistunut kommunikointi noudattaa yllättävän tarkasti markkinointi-ihmisten ohjeistuksia tietotyöläisestä, joka osaa refleksiivisesti ja analyttisesti arvioida mitä muut haluavat kuulla. Näin kommunikaatiosta tulee kyky, joka on jo etukäteen määritelty keskiluokkaisen rationalisoidun itsen esittämisen näkökulmasta (Illouz 2008, 220–222). Mikäli verkostossa käyttäytyy väärin, käytös palautuu henkilön olemukselliseksi viaksi, koska harmoninen ”me”, ei kaipaa esimerkiksi mitään ”valitusta, ruikutusta, marinaa tai säälön keräystä” (Ridell 2011, 145). Tällaista ”toisenlaista” kommunikoinnin tapaa voi toki yrittää, mutta silloin on, kuten Dale Carnegie (1936/2010) lukijoitaan verkostokulttuurin klassikkoteoksessa ohjeistaa, *matkalla vaikeuksiin*.

Miksi käyttäjät sitten jaksavat käydä Facebookissa, vaikka se toisinaan osoittautuu turhauttavaksi aikavarkaaksi? Tero Karpin mukaan Facebookin koukuttavuus perustuu sen potentiaalisuuteen, mahdollisiin ”onnellisiin satumiin” (Karppi 2015). Tällainen rakenne sopii erityisen hyvin yhteen epävarmuuden affektiivisuuteen nojaavien työelämän rakenteiden kanssa, sillä niissä subjektit ovat ”pakotettuja kiinnostumaan kaikesta tavanomaisesta poikkeaa-

vasta” (Berlant 2011b, 195). Siten jokaisen klikkauksen voidaan ajatella olevan lähtökohtaisesti toiveikas. Facebook palveleekin tehokkaasti etenkin tämän tutkimuksen kolmannessa luvussa esiteltyjä ”kuluttajakansalaisia”, sillä Facebookin käyttäjät mieltävät itsensä pikemmin kuluttajiksi kuin tuottajiksi (vrt. Ridell 2011, 228). Näin ollen arvon muodostamisen prosessissa itsen mielletään olevan saajan, ei antajan puolella. Facebookin toimintalogiikka onkin samantapainen kuin työn affektiivisen rationalisoinnin logiikka. Siinä affektiivisiin eleisiin rakentuva ”vahva kulttuuri” ilmenee takertuvana (needy) muttei ahneena (greedy) (Ross 2004b, 102). Yhteydet Facebookin, uuden kapitalismin verkostokulttuurin, kommunikaation normien ja yksityisyyden rajojen hämärtyvän välillä osoittavatkin, että Facebook on yksi, joskaan ei ainoa laatuinen, vaihe affektien rationalisoinnin prosessissa.

Facebookissa kommunikaation rationalisointia ilmentää myös se, millä tavalla esimerkiksi opiskelijoita ja työntekijöitä kehoitetaan huomiomaan heidän ”verkkojälkensä”. Yhdysvalloissa etenkin akateemisia työnhakijoita on jo joitain vuosia kehoitettu rakentamaan itsestään tietoisesti ”brändi” (Hearn 2010, 208–214). Suomessa brändinrakennus työnhaussa on vielä uusi, mutta yleistyvä ja hiljalleen normalisoituva ilmiö (Mäkinen 2012). Esimerkiksi yliopistot kouluttavat yhä enemmän opiskelijoita tiedostamaan, kuinka heidän tulisi esiintyä verkossa ja verkostoissa tavoitteellisesti.

Turun yliopistossa yksi tällainen koulutus järjestettiin hankkeen *Lähde työelämään* (2010–2013) puitteissa. Koulutuksessa hankkeen projektikoordinaattori Laura Johansson kannusti hyvän verkkojäljen rakentamiseen erityisesti korostamalla affektien kontrollointia sosiaalisessa mediassa:

Sosiaalisessa mediassa työnhakijan on tärkeä luoda itsestään henkilöbrändi. Oma persoona saa näkyä. Kun annamme itsestämme hyvän ja avoimen kuvan, olemme houkuttelevia. Mokatakin saa, mutta mokat täytyy valikoida. Esimerkiksi kiukkuisena nettiin kirjoittelusta ei yleensä seuraa hyvää. Aina kannattaa ensin laskea kymmeneen, Johansson naurahtaa.

Omia mielipiteitä jaettaessa tulee muistaa, että internet on yleistä tilaa. *Kaikein kriittisimmät kommentit kannattaa ehkä pitää omana tietona*, Johansson toteaa. (utu.fi 19.3.2013, kurs. MM)⁸

Johanssonin toteamus menee ohjeistuksessa jonkin verran pidemmälle kuin yliopistojen sosiaalisen median ohjeistus, joskin molemmissa viitataan samaan asiaan: itsen esittämiseen miellyttävänä, tehokkaana ja ”käyttäjystävällisenä” kommunikoijana. Eron ohjeistusten välillä tekee myös se, että imperatiivi ”älä” ei Johanssonin ohjeistuksessa koske esimerkiksi alatyylisen kommenttien viljelyä, vaan kriittisyyttä.

⁸ Uutinen on julkaistu Turun yliopiston etusivulla 19.3.2013. Tuloste uutisesta on kirjoittajan hallussa.

Sosiaalisen median (ja ylipäätään internetin) lähtökohtainen idealistinen ajatus on tiedon vapaa liikkuvuus ja mielipiteen ilmaisu, mutta samalla koko foorumi on täynnä oletuksia siitä, että työnantajat seuraavat kaikkia (potentiaalisen) työntekijän jättämiä jälkiä (Hearn 2008, 212). Toisin sanoen, samalla kun esimerkiksi raskaudesta, perhetilanteesta ja poliittisista näkökannoista on laitonta tai vähintäänkin huonotapaista kysellä työhaastattelussa, työntekijän ja/tai työnhakijan tulisi lähtökohtaisesti olettaa, että hänen ”jälkiään” verkossa tarkkaillaan. Vielä ongelmallisemmaksi tällaisen itsen rationalisoinnin oletuksen tekee se, että kenelläkään ei viime kädessä ole kovin suurta valtaa vaikuttaa oman verkkojälkensä rakentumiseen, saati niihin tulkintoihin, joita oman nimen esiintyminen jossakin yhteydessä voi tuottaa.

Olen ottanut Facebookin tässä luvussa esiin esimerkkinä uuden verkostokulttuurin tilasta, jossa ”vanhoja” rationalisointiin liittyviä kysymyksiä käsitellään uuden käsitteistön kautta. Facebookissa käydyt neuvottelut koskevat esimerkiksi sitä, milloin työntekijä edustaa työnantajaansa ja sitä, mitä hän saa sanoa edustaessaan työnantajaansa. Lisäksi verkostokulttuuri, kuten Facebook, on paikka, jossa määritellään sitä, miten itseä tulisi kertoa muille. Siksi se on myös paikka, jossa rationalisoidaan kommunikaatiota ja affektiivisia eleitä. Esimerkiksi *Oivallus*-raportin mukaan suomalainen ”juro” kansaluonne soveltuu huonosti verkostokulttuuriin, joten sitä on globaalissa kilpailussa menestymisen näkökulmasta muokattava sinne sopivammaksi (O 2011, 37). Rationalisoinnin aatteen näkökulmasta tällainen muutos suhteessa esimerkiksi tieteellisen liikkeenjohdon periaatteisiin ei ole erityisen suuri: muutos koskee lähinnä sitä, *mitä* työmies Schmidtiltä vaaditaan ja *kuka* on työmies Schmidt. ”Ennen” rationalisointi suunnattiin aika-liikekorttien kanssa työväestön ja työväestön affekteihin, nyt se kohdistuu esimerkiksi sosiaalisen median ohjeistuksen avulla myös koulutettuun keskiluokkaan. Ohjeistuksen perustella tietötyöläinen ”Schmidt” on käyttäjäystävällinen: hän on lämmin ja persoonallinen, mutta ei *liian*, sillä hän tietää, että liika affektiivisuus saattaa häiritä muiden Schmidtien tuottavuutta.

Akateemisen työn affektiivinen rationalisointi

Verkostokulttuurin ja ihmissuhdekoulukunnan historiallisista jatkumoista voi todeta, että uuden kapitalismin kulttuurissa monet työehtojen neuvottelujen paikat ja esimerkiksi työnteon alustat ovat uusia, mutta niiden keskeiset periaatteet noudattavat työn rationalisoinnin klassisia periaatteita. Tällaisia ovat esimerkiksi työläisen tietäminen ja työläisen affektien tulkitseminen attribuuttien asettamisen teknologioiden kautta siten, että ne mahdollistavat työprosessin tehokkaan suunnittelun. Näiden teknologioiden kautta ”työmies Schmidt”

nimetään ja tulkitaan aina uudelleen suhteessa kussakin erityisessä kontekstissa määriteltyihin tuotantotavoitteisiin. Hyvä esimerkki tästä on verkostokulttuurin kuvaaminen jazz-metaforalla: vaikka ”Schmidtin” tulisi osata toimia ”nuottittomassa” yhteiskunnassa vaihdellen joustavasti rooleja, se ei vielä tarkoita, että ”Schmidt” voi soitella mitä tahansa nuotteja.

Uusia ja autonomisia työkuulttuureja kuitenkin perustellaan ”parannukse-
na” vanhoihin äärimmilleen rationalisoituihin työkuulttuureihin, sillä verkosto-
maisissa kulttuureissa persoonille ja affekteille väitetään olevan enemmän sijaa. Työn organisoiminen suhteessa rationalisoituihin tuottavuuden periaatteisiin muodostaa silti *aina* eräänlaisen affektitehtaan: organisaation, jossa tuotanto perustuu oletukseen siitä millainen on hyvä työntekijä, miten hänen tulisi tehdä työnsä ollakseen tuottava ja miltä työn tulisi tuntua. Affekteihin tehdas kiinnittyy siksi, että työn tieteessä työntekijä ei koskaan ole ”vain” ruumis, vaan hän on subjekti, jonka olemassaolo rakentuu suhteessa olemusta, tunteita ja intensiteettejä tuottaviin tekijöihin.

Myös keskiluokkaisessa tietotyössä, kuten esimerkiksi akateemisessa työssä, työläiseksi tullaan rationalisoinnin aatteen kautta. Rationalisointi yhdistetään usein vain fordismiin sekä taylorismiin ja niiden kautta sellaisiin tehdasorganisaatioihin, joiden ajatellaan olevan menneisyyttä tai ”jossakin muualla” kuin siellä, missä on länsimainen ”hyvä työ”. Muun muassa Raija Julkunen on kuitenkin huomauttanut, että ”hyvässä työssäkin” voi ”ottaa rennosti” vain, jos samalla ymmärtää miten ”työn säännöt sisältävät sekä kirjattuja että implisiittisiä moraalisia ja emotionaalisia vaatimuksia” (Julkunen 2010a, 191). Yhdysvaltalaisessa organisaatiotutkimuksessa ”hyvän työn” tunne- ja käyttäytymissäantöjä on toisinaan nimitetty työelämän ”disneylandistamiseksi” (Liu 2004, 127). Siinä fordistinen imperatiivi työn suorittamisesta vakavasti muuttuu uudenaikaiseksi imperatiiviksi, jonka mukaan työn pitää olla hauskaa, työssä pitää ilmaista itseä ja työn nautinnollisuutta tulee korostaa selkeillä eleillä. Tällaisessa työkuulttuurissa irtisanomisia nimitetään yhteistoimintaneuvotteluiksi, työnantajasta ”tykätään” Facebookissa, eikä työnantajaa kohtaan mielellään osoiteta antagonismia esimerkiksi työn ehtoja julkisesti kritisoiden. Kriittisyyden välttäminen ei liity pelkästään siihen, että työnantajan maine kärsii niistä, vaan myös siihen, että kriittisyys ei ole projektimaisen työn kulttuurissa työntekijän oma etu. Yhden työnantajan kritisointi antaa toisille vihjeen siitä, että kyseisen työntekijän kanssa ei ole kenties helppo tulla toimeen.

Affektiivisuutta ja ”hyviä käytänteitä” korostava työkuulttuuri ei kuitenkaan tarkoita sitä, että siinä työprosessiin kohdistuvat neuvottelut kuten *miten, miksi* ja *kuinka paljon* asiaa x tuotetaan, olisivat jääneet taka-alalle (vrt. De Angelis & Harvie 2009, 16). Rakkautta, autonomisuutta ja matalaa hierarkiaa korostavat työkuulttuurit kuitenkin kiinnittävät subjektin työhön tavalla, joka saattaa hämmärtää kysymyksen rajoista. Tämän huomion soisi näkyvän vielä tarkemmin

esimerkiksi akateemisen työkuulttuurin tutkimuksessa, jossa kriittisyys kohdistuu usein vain tuotanto-odotuksiin, ei itse työhön ja siihen kulttuuriin, jossa työtä tehdään. Tällä hetkellä esimerkiksi yliopistolakikriittinen akateeminen tutkimus olettaa yliopistotyön olevan *jo* ennalta tiedetyllä ja eksplisiittisellä tavalla affektiivista ja kapitalismi sitten hyväksikäyttää tuota affektiivisuutta arvon muodostuksen prosessissa. Akateemisen työn tutkimuksen tulisi huomioida myös se, millä tavalla työn rationalisoinnin prosessi itsessään on affektiivinen, eli miten se on sidoksissa luokittuneisiin ja sukupuolittuneisiin ymmärryksiin erilaisista olemassaolon tavoista. Tietotyö, kuten yliopistotyö, kuvataan usein affektiiviseksi vain negaation kautta: siksi, että se on jotakin mitä fordistinen tehdastyö ei ole.

Myös uuden kapitalismin kulttuuria nimitetään usein affektiiviseksi, sillä affektin käsitteellä halutaan korostaa siirtymää fordistisesta kuriyhteiskunnasta postfordistiseen verkostomaisempaan yhteiskuntaan (ks. esim. Hardt 1999). Emma Dowling (2007) kuitenkin huomauttaa, että esimerkiksi työn nimeäminen affektiiviseksi tai postfordistiseksi ei vielä kerro mitään siitä, millä tavalla affektin käsite toimii työn organisoinnin kokonaisuudessa. Omiin tarjoilijana toimimisen kokemuksiinsa viitaten hän korostaa affektin ja arvon muodostamisen suhteen määrittelyä hyvin konkreettisten seikkojen, kuten palkkauksen näkökulmasta (Dowling 2007, 118). Vaikka Dowling ei käytä affektiivisen rationalisoinnin käsitettä, hän viittaa tällä huomiolla sen tunnistamiseen, millä tavoin affektit ovat esimerkiksi palkkauksen peruste työn tehostamisen tieteissä. Esimerkiksi tayloristisessa ja fordistisessa mallissa maksimaalinen palkkio seuraa siitä, että affekti ei häiritse tuotantoprosessia. Uuden työn ihmissuhdekoulukuntaan nojaavissa malleissa taas palkkion saattaa saada tuotantoprosessin mahdollisimman suuresta affektiivisuudesta. Yliopistossa juuri tämänkaltaisia malleja sovelletaan yhä enemmän esimerkiksi arvioimalla opetuksen laatua ja ”tuloksia” suhteessa siihen, miltä itse prosessi opiskelijasta tuntui ja miten opiskelija sanallistaa tämän palautteeksi kaavakkeisiin, jotka noudattavat kommunikaation rationalisoinnin periaatteita.

Affektien ja kommunikaation rationalisoinnin prosessi jää helposti abstraktiksi käsitteistöksi, joten kuvaan sitä vielä lopuksi hyvin konkreettisen akateemisesta työstä kumpuavan esimerkin kautta. Esimerkkini on akateemisen työn tutkimuksessa jo ennenkin paljon keskustelua herättänyt yliopistojen yleinen palkkausjärjestelmä (ks. esim. Patomäki 2005; Sipilä 2007; Tomperi 2009). Tulospalkkausmallista kopioidussa järjestelmässä työntekijää arvioidaan sekä työn vaatavuustason (1–11) että henkilökohtaisen suoriutumisen (1–9) perusteella. Julkusen (2008) mukaan tällaisilla kategorioilla on tyypillisesti arvioitu vain esimies- ja johtajatason ihmisiä, mutta vähitellen ne ovat valuneet alaspäin tavalla, jossa työntekijän kohdalla arvioidaan paitsi työn tulosta, myös kykyä kommunikoida ja toimia tiimissä sekä kehittää itseään ja työtä. Ulkopuolelta

säädelyjen budjettiraamien varassa toimivissa yliopistoissa arviointi tarkoittaa käytännössä kuitenkin sitä, että palkat maksetaan sen mukaan miten rahaa on, ei tulospalkkauksen periaatteita noudattaen. Lopulta palkkausjärjestelmä jättää työntekijälle epämääräisen kuvan siitä, että häntä arvioidaan, mutta ei tarkkaa kuvaa siitä, miten arviointi suhteutuu esimerkiksi muiden työntekijöiden arviointeihin (Julkunen 2008, 182). Palkkausjärjestelmät edustavatkin affektiivista rationalisointia ja henkilöstön sitouttamista, eivät niinkään palkan maksamista tuloksen perusteella. Tulospalkkaus nimittäin vaatisi tuekseen hyvin konkreettisia mittareita ja tavoitteita – ja kenties myös selkeän määritelmän siitä, *kuka* täsmälleen yliopiston ”työmies Schmidt” on.

Tällä hetkellä yliopiston ”työmies Schmidt” on subjekti, johon toisinaan viitataan käsitteellä ”huippututkija”, mutta jonka määritelmä on pikemminkin implisiittinen kuin eksplisiittinen. Sen rakentumista voi kuitenkin yrittää tulkita yliopistojen palkkausjärjestelmien kaavakkeiden byrokrattisen kielen perusteella. Esimerkiksi työn vaativuustaso jaetaan kaavakkeissa kolmeen kategoriaan: ”työn luonne ja vastuu”, ”vuorovaikutustaidot” sekä ”tiedolliset ja taidolliset valmiudet”. Näistä jälkimmäisessä määritellään konkreettinen pätevyys (tutkinto). Ensimmäisessä taas määritellään työn kuvaus (opetus/tutkimus). Affektiivisen rationalisoinnin käsitteen näkökulmasta kiinnostava on kuitenkin keskimäinen kategoria, ”vuorovaikutustaidot”, eli verkostoitumis- ja projektityötaidot. Tällainen siirtyminen työn määritelmästä konkreettisen tehtävän ja tuloksen sijaan epämääräisemmälle vuorovaikutuksen alueelle osoittaa sen, kuinka työn arvioinnin ja palkkauksen määritelmä on yksilöity siten, että työntekijää voidaan arvioida suhteessa itsen ilmaisun strategioihin. Tällainen arviointi taas mahdollistaa palkitsemista ”hyvän tyypin” kaltaisilla perusteilla niin, että esimerkiksi ammattiliiton voi olla vaikea puuttua muun muassa palkkaukseen liittyviin sukupuolittuneisiin epäoikeudenmukaisuuksiin (ks. myös. Husu 2004; Naskali 2009; Jokinen 2010; Jauhiainen 2011; Lempiäinen 2014). Kun työn vaativuuden arviointitaulukko vielä risteää ”henkilökohtaisen suoriutumisen” taulukon kanssa, attribuuttien asettamisen teknologioihin perustuva affektiivinen työn rationalisoinnin malli toimii tehokkaasti tavalla, johon esimerkiksi kollektiivisen edunvalvonnan on vaikea puuttua.

Kaavakkeissa, kuten yliopiston palkkausjärjestelmässä, käytetty retoriikka jää helposti käytäntöjen arvioinnissa sivuseikaksi sen ollessa ”vain” kieltä. Tutkimuksessani olen kuitenkin tuonut esiin, että ihmissuhdekoulukunnan ajatteleluun nojaava human resources -retoriikka on hyvin konkreettista työn rationalisointia. Ihmissuhdekoulukunnan periaatteiden tunteminen on keskeistä etenkin tiimiperustaisten ja yksilökohtaisen tulospalkkauksen historian hahmottamisessa. Tätä ovat korostaneet myös Hannele Seek ja Anna Kuokkanen, jotka ovat ihmetelleet sitä, miksi Suomessa esimerkiksi johtajuusoppien arvioinnissa ihmissuhdekoulukunnan tavat käsitteellistää tuotannon rationalisointia ovat

jääneet jostakin syystä vähälle huomiolle (Seeck & Kuokkanen 2007, 120, 137). Tutkimukseni perusteella yksi syy tähän voisi olla se, että suomalaisen johdajuskulttuurin ja työelämän ajatellaan lähtökohtaisesti olevan ”affektitonta” ja uuvuttavaa, joten kaikki affektiivisuus, joka niihin edes retorisesti tuodaan, otetaan kyseenalaistamatta vastaan *ratkaisuna* työn epämukavuuksiin.

Työn affektiivista rationalisointia ja tulostavoitteiden ”tunteellistamista” tulisi kuitenkin kyseenalaistaa kahdesta syystä. Ensinnäkin, affektit sitovat subjektit luokittuneihin ja sukupuolittuneisiin historioihin, joten niiden ”arviointi” ei ole koskaan irti rakenteellisista valtasuhteista. Toiseksi, terapeutin kulttuurin ja psykologisen arvioinnin käsitteistö on syntynyt samaan aikaan kuin työn rationalisoinnin tieteet, eivätkä ne tiedon tuotannon näkökulmasta ole vastakohtia toisilleen, vaan niiden käsitteelliset tarinat sisältävät paljon yhteneväisyyksiä.

Ihmissuhdekoulukunnan historian yhdistäminen esimerkiksi akateemisen työn nykykäytäntöihin, kuten kommunikaation arviointiin ja rationalisointiin, tarjoaa uuden näkökulman akateemisen työn tutkimiseen. Esimerkiksi yliopistolakikeskustelu on osoittanut sen, että akateemiset työntekijät vastustavat hankasti sellaisia työprosessin organisointeja, jotka ovat eksplisiittisesti tayloristisia (esimerkiksi kellokortti ja konkreettiset tulostavoitteet). Autonomisuutta korostavat käytännöt, kuten henkilökohtainen arviointi, omalla vastuulla tehdyt ylityötunnit, sekä tulospalkkaus sen sijaan ymmärretään herkemmin. Tällä en tarkoita sitä, että käytännöt välttämättä hyväksyttäisiin, vaan pikemminkin sitä, että autonomiaan nojaavia käytäntöjä on suhteellisen helppo toteuttaa ja toimeenpanna yliopistoissa.

Akateemisen työn autonomia saattaa myös jossakin määrin mukauttaa työntekijät erilaisiin sääntöihin ja ohjeistuksiin tavalla, jossa säännöt koetaan omasta työstä erilliseksi asiaksi, byrokratian kieleksi, joka kehystää työtä, mutta ei vaikuta suoraan sen sisältöön (vrt. Ross 2009, 192). Rationalisointi on kuitenkin moniulotteinen affektiivinen prosessi, jonka puitteissa työehtojen neuvottelu on mahdollista vain silloin, jos jokainen käytäntö, ohjeistus ja määritelmä asetetaan kriittisen tarkastelun kohteeksi. Autonomisessa ja projektimaisessa työskentelyssä, kuten yliopistossa, neuvottelut jäävät tällä hetkellä liikaa yksilön vastuulle. Se sekä kuormittaa projektimaisessa kulttuurissa toimivia työntekijöitä että mahdollistaa yksilöllisen arvioinnin ja sopimuskäytäntöjen normalisoitumista suomalaisessa yhteiskunnassa laajemminkin.

AFFEKTIIVINEN RATIONALISOINTI

Monitieteinen tutkimukseni *Affektitehdas* osoittaa lukuisten aineistojen kautta, että työn rationalisointi, työläisestä tietämisen tieteet ja affektit kietoutuvat perustavalla tavalla toisiinsa. Historiallistamalla erilaisia rationalisoinnin aatteita osoitan myös, että fordistiset ja postfordistiset työn rationalisoinnin käytännöt asettuvat jatkumoon. Ne molemmat rakentuvat työn tieteissä, joissa tietoa tuotetaan työläisen luokittuneen ja sukupuolittuneen figuurin kautta muun muassa asettamalla siihen ominaisuuksia. Toisinaan nämä asetetut ominaisuudet luonnollistuvat kuvaamaan sitä, millainen työläinen on. Työläisen figuuri affekteineen toimii myös poliittisena välineenä: sen kautta rakennetaan työn tulevaisuuksia ja järjestyksiä sekä niihin liittyviä utopioita ja dystopioita. Nimitän työläisestä tietämisen prosessia ja tuotannon organisoimista suhteessa siihen *affektiiviseksi rationalisoinniksi*. Affektiivisen rationalisoinnin käsitteen, sen historiallisten jatkumoiden ja monien yllättävienkin yhteyksien kautta olen osoittanut muun muassa että tiedon tuotannon näkökulmasta tayloristiset työn tehostamisen fantasiat, kapitalismin vastaiset vallankumoukselliset haaveet sekä uuden työn järjestykset sisältävät yhtenäisiä piirteitä.

Tutkimukseni auttaa tunnistamaan ja ymmärtämään esimerkiksi 2010-luvun affekteja rationalisoivia johtajuuskäytäntöjä sijoittamalla ne laajempaan työn rationalisoinnin historiaan. Lisäksi se haastaa lukijoita pohtimaan rationalisoinnin ehtoja 2010-luvulla: millaisin lähtökohdin työntekijät voivat erilaisista luokittuneista ja sukupuolittuneista positioista neuvotella siitä, mitä tuotetaan, miten tuotetaan ja millä ehdoilla. Tutkimukseni myös purkaa työhön liittyvien keskustelujen dualistisia rakenteita huomauttamalla, että työn tieteistä ei voi päätellä sitä, millainen työläinen on. Analysoidessani luokittuneita ja sukupuolittuneita työläisen figuureja olen tarkastellut kriittisesti työn tieteitä ja niissä rakentuvaa dualistista käsitteistöä. Olen esimerkiksi sijoittanut uuden työn ja affektiivisen työn nykykeskusteluja italialaisen marxismin teoriaperinteeseen, jonka puolestaan olen osoittanut olevan yhdysvaltalaisiin tiedostamisliikkeisiin sidoksissa oleva teoria fordistisen työn rationalisoinnista ja sen vastustamisesta.

Suomalaisessa työelämän tutkimuksessa affektiivisen työn tai uuden työn käsitehistoriaa ei ole aiemmin kattavasti kontekstoitu, vaan näiden käsitteiden on ajateltu *kuvaavan* postfordistisen työn ”tunteelliseksi” muuttunutta luonnetta. Tutkimuksessani kuitenkin esitän, että käsitteet tuottavat tietoa työstä ja työläisestä. Siten myös radikaalit teoriat työstä, kuten operaismo-vaikutteinen prekariaatin teoria, perustuvat luokittuneisiin ja sukupuolittuneisiin oletuksiin työn ja työläisen affekteista sekä esimerkiksi teollisen yhteiskunnan psykopatologioista. Tutkimukseni perusteella voi myös todeta, että feminismin ja uuden työn teorioiden suhde on jännitteinen, sillä niissä ”todelliset tunteet” kuten antagonismi ja vieraantuminen muodostuvat ”superpoliittisiksi” siten, että ne ohittavat kysymykset eroista, konteksteista, valtasuhteista sekä tiedon tuottamisen paikantuneisuudesta (vrt. Berlant 1999). Työn teorioissa työläinen on affektiivinen, mutta tyhjä ja aina uudelleen määrittyvä kategoria, jolloin se myös taipuu moneen. Esimerkiksi ”nainen” on uuden työn teorioissa samaan aikaan raja ja resurssi.

Työn tieteiden affektien ja niiden strategisen käytön tarkastelun ohella tutkimuksessani keskeistä on Elton Mayon kirjoituksiin perustuvan ihmissuhdekoulukunnan nostaminen mukaan 2010-luvun rationalisointikeskusteluihin. Esimerkiksi tiimityöhön, intohimoon ja yhteisöllisyyteen perustuvat johtajuusteoriat näyttävät 2010-luvulla uusina ja innovatiivisina, mutta niiden ideologinen perusta on luotu jo 1900-luvun alussa. Tuolloin ihmissuhdekoulukunnan teoreetikot halusivat selvittää työläisen affektien, kuten antagonismin, jokaisen yksityiskohdan lisätäkseen tuottavuutta erilaisilla terapeuttisilla johtamisen malleilla. Näillä malleilla pyrittiin rationalisoinnin ohella parantamaan teollisen yhteiskunnan psykopatologioita, joiden tulkittiin ilmenevän etenkin ”epärationaalisenä” marxilaisuutena. Ihmissuhdekoulukunta ja marxilainen liikehdintä vaikuttavat erilaisilta kehityslinjoilta – etenkin kun ensimmäinen yrittää *vapauttaa työn* ja jälkimmäinen *vapauttaa ihmiset työstä* – mutta työläisestä tietämisen tieteiden näkökulmasta niillä on yhteyksiä. Yhteys ilmenee etenkin siinä intensiteetissä, jolla keskiluokkaiset filosofit, psykologit, sosiologit, johtajuusteoreetikot ja konsultit pyrkivät analysoimaan, tutkimaan, selittämään ja tietämään millainen työläinen on, mitä hän haluaa ja miten hänet voisi pitää tuottavana ja/tai onnellisena.

Sekä radikaali marxilainen teoria että ihmissuhdekoulukunta näyttävät myös rakentuvan vastakkaisina ajattelutapoina taylorismin ja fordismin tehostamisen aatteille. Molemmat niistä ovat kuitenkin muodostuneet suhteessa näihin tehokkuusideologioihin, *ratkaisuna* fordistis-tayloristiseen tehdaskuriin ja työläisen psykopatologioihin. Operaismon teoreetikot, työn rationalisoijat ja ihmissuhdekoulukunnan edustajat näkivät kaikki työläisessä tyhjän, mutta taipuisan kategorian, joka materialisoi kapitalistisen yhteiskunnan unelmia, toiveita, epävarmuuksia ja pelkoja – toisin sanoen affekteja. Esimerkiksi marxi-

lainen teoreetikko Mario Tronti pyrki kanavoimaan työläisen antagonismin autonomiseen kapitalismin vastaiseen liikkeeseen, Frederick Taylor pyrki hallitsemaan sitä keskijohdon kautta ja Elton Mayo pyrki parantamaan sen johtajuusmalleilla, jotka perustuvat yhteistyöhön ja ystävällisyyteen. Kaikissa teorioissa keskeinen tiedon jäsentämisen ja tuottamisen väline on kuitenkin luokittunut ja sukupuolittunut työläisen kategoria, jonka materiaalisuutta olen tarkastellut organisaatioihmisen, fordistisen työläisen ja kiltin tytön figuurien kautta.

Figuurien kautta muodostuva luentani osoittaa, että affektiivinen rationalisointi on yhdistelmä 1900-luvun kuluessa normalisoitunutta psykologista kielenkäyttöä, työn ja työkuultuurin ”tieteellistymistä” ja keskiluokkaistumista sekä julkisen ja yksityisen yhdistymistä saman affektiivis-rationaalisen laskukaavan alle. Affektiivinen rationalisointi onkin prosessi, joka tuo työn järjestyksien kautta yhteen muun muassa sukupuolittuneesti eriytyneet yksityiset ja julkiset arvon muodostamisen tilat. Prosessi materialisoi esimerkiksi siinä tavassa, jolla harrastukset, perhe tai vaikkapa Facebook-profiili kasvattavat työntekijän arvoa *työllistettävyyden* näkökulmasta. Affektiivisen rationalisoinnin kautta myös tuotetaan kunniallisuutta ja evätään sitä, luodaan uusia valta-asetelmia ja kyseenalaistetaan sekä vahvistetaan poliittisia valtasuhteita rakentamalla dualismeja töiden ja työläisten välille. Esimerkiksi ”affektiton” ja fordistinen *työteollisuus* ei projektimaisen tiimityön kulttuurissa ole hyve, sillä tunteiden ilmaisua korostavan johtajuuskulttuurin näkökulmasta tärkeintä ei ole vain työn tulos, vaan myös se miten se saavutetaan: laulellen, leikkien ja nauraen vai mököttären, jurnuttaen ja vätystellen.

Vaikka työtä kehoitetaan tekemään laulaen useimmin postfordistisessa kuin fordistisessa yhteiskunnassa, affektiivinen rationalisointi ei silti kuvaa murrosta työn rationalisoinnin jatkumoissa. Tutkimukseni osoittaa, että myös ”tuottamattomia” löperöjä tunteita vihannut Henry Ford rakensi tehtaansa nimenomaan niiden ympärille. Fordin kontrolli muodostui kuitenkin imperatiivin *älä* kautta ja hän korosti rationalisoinnin käytännöllä työläisille sitä, *miten töissä ei näytetä tunteita*. 2010-luvun affektitehtaissa sen sijaan työntekijöitä ohjeistetaan siitä, *miten töissä näytetään tunteita*. ”Uuden” ja ”vanhan” rationalisoinnin aatteen ero näkyy niiden toteutuksessa kuten työtilojen suunnittelussa, mutta ei itse aatteen perustassa. Rationalisoinnin aate saa toisin sanoen uusia ilmenemismuotoja, kuten henkilökohtaisia tulospalkkauksia ja rajattomia työn järjestyksiä. Affektitehtaan idea on kaikessa rationalisoinnissa kuitenkin sama: se on paikka, jossa tiede korvaa työntekijän henkilökohtaiset käsitykset ja jossa työntekijän työ suhteutetaan työn tieteissä rakentuneeseen luokittuneeseen ja sukupuolittuneeseen ideaalisubjektiin, ”työmies Schmidtiin”.

Myös ”uusi” tietotyö, kuten esimerkiksi 2010-luvun akateeminen työ, on täynnä mittaamista ja pisteytyksiä, jotka perustuvat työn rationalisoinnin aatteen jatkumoihin. Tietotyö ei silti ole esimerkiksi psykologisen rationalisoinnin

näkökulmasta erityinen tapaus, sillä kuten Pauli Kettunen (1997) on osoittanut, psykologinen rationalisointi ja taylorismi ovat Suomessa kulkeneet käsi kädessä 1940-luvulta lähtien. Olenkin tutkimuksessani suhtautunut kriittisesti affektiivisen työn käsitteeseen, sillä sen kautta toisinaan saattaa saada sen käsityksen, että työn affektiivinen rationalisointi olisi uusi, erityisesti tietotyötä koskeva ilmiö. Affektiivisen työn käsitettä on käytetty viime vuosina paljon esimerkiksi feministisessä työn tutkimuksessa, mikä on ymmärrettävää, sillä siinä kiteytyy kaksi feministiselle teorialle keskeistä kysymystä: affekti ja työ. Affektiivisen työn käsitteeseen sitoutuessaan tutkija kuitenkin sitoutuu myös käsitteen sisällään pitämään oletukseen siitä, että affektiivinen työ on fordistiselle ja tayloristiselle rationalisoinnille vastakkainen ilmiö tai sen jälkeen muodostunut ilmiö. Affektiivisen työn käsitteen ongelma on myös se, että se olettaa jonkinlaisen työntekijän tai jonkinlaisen työn olevan affektiivista. Tämän tutkimuksen perustella affektiivisuus ei kuitenkaan ole työn tai työläisen ominaisuus, vaan työläinen määrittellään työn tieteissä tietynlaiseksi. Näissä luokittuneissa ja sukupuolittuneissa rakenteissa subjektit etsivät toiminnan ja kiinnittymisen mahdollisuuksia (Berlant 2008; Berlant 2011b) ja muodostavat olemassaolon strategioita, joiden kautta he voivat kertoa itsensä (Illouz 2008; Skeggs 2010).

Affektiivisen työn väitetään toisinaan olevan työtä, joka on mittaamisen ulottumattomissa, mutta jota kapitalismi yrittää koko ajan ottaa haltuun erilaisilla tekniikoilla. Esitän päinvastaista osoittamalla, että myös affektiivisella työllä on ideaalisubjektinsa, ”työmies Schmidt”, johon muiden työsuoritusta verrataan. Tietotyön Schmidt on kuitenkin abstraktimpi konstruktio kuin tieteellisen liikkeenhoidon aika- ja liikekorttien Schmidt. Esimerkiksi teoksessa *Tutkimusmatkoja äitiyteen* (2010) rakentuva Schmidt on ”huippututkija”, jolla ei ole hoivavelvoitteita. Uuden työn johtamispamflettien Schmidt taas on intohimoinen ja globaali ”diginatiivi”, joka ei töissä katso kelloon toisin kuin fordistinen työläinen tai organisaatioihminen. Prekariaattiliikkeen Schmidt puolestaan on rohkea ja autonominen uusi työläissubjekti, joka ei alistu kuriin tai käskyihin, vaan hän on ”aito” itsensä. Yhteistä näissä kaikissa on se, että Schmidt on tietoinen, tunneälyinen, sanavalmis, mobiili ja hän osaa kertoa itsensä suhteessa olemassa oleviin rakenteisiin. Schmidtin hahmo on keski- luokkainen ja maskuliininen ja hän edustaa uutta sukupolvea, mutta kuten Eva Illouz (2008) toteaa, hän ei ole eksplisiittisesti maskuliininen subjekti, vaan hän on myös terapeutin naiskulttuurin tuote. Schmidt on, kuten ideaalit yleensä, tyhjä kategoria (”ensiluokan työvoima”), joka määrittyy negation kautta, sen mukaan mikä se ei ole (”muut halvat työmiehet”). Tämän tutkimuksen mukaan 2000-luvun Schmidt ei ole mikään seuraavista: fordistinen työläinen, kiltti kymppin tyttö tai organisaatioihminen.

Työn ja työn tieteiden luokittuneiden ja sukupuolittuneiden figuurien analysoinnin ohella olen tutkimuksessani tuonut mukaan keskusteluun Suomessa

vielä toistaiseksi melko vähälle tutkimiselle jääneen ihmissuhdekoulukunnan. Ihmissuhdekoulukunnan ja työn affektiivisen rationalisoinnin välinen suhde on kuitenkin merkittävä, sillä samalla kun fordistis-tayloristista rationalisointia on purettu vetoamalla kuriyhteiskunnan purkautumiseen, psykologinen rationalisointi on saanut yhä uudenlaisia muotoja. Sitä on kuitenkin vaikea tulkita ja vastustaa, sillä Suomessa on voimakas rationaalisuuden perinne ja usko siihen, oikean tiedon varassa oikea henkilö löytyy oikealle paikalle. Tällainen oletus on omiaan luomaan tilaa sellaisille työläisistä tietämisen tieteille, jotka nojaavat arviointiin, valikointiin ja psykologisiin tulkintoihin. Enää työhön ei kenties palkata sukulinjan mukaan, mutta nyt työn saa ”hyvä tyyppi”. Siten työelämän järjestykset jatkavat sukupuolittuneiden ja luokittuneiden itsen kertomisen tapojen myötä työntekijöiden asettamista erilaisiin hierarkioihin, joihin heidän sitten tulee suhteuttaa omaa olemistaan.

Ihmissuhdekoulukunnasta periytyvät työn tieteet puhuttelevat ”uutta” työ-kulttuuria kenties myös siksi, että suomalaista johtajuutta parjataan usein tunteettomaksi, sulkeutuneeksi ja kylmäksi. Tällöin jo yksi pöytäfutis toimistossa kertoo siitä, että kyseinen työpaikka on ”hyvä”, ”luova” ja ”uusi” – vaikka siellä tehtäisiin enemmän työtunteja kuin fordistisessa tehtaassa konsanaan. Samaan aikaan autoritäärisen johtajuuskulttuurin kanssa Suomessa on myös, hieman paradoksaalisesti, pitkä konsensusperinne. Näiden kahden yhdistyminen näkyy esimerkiksi siinä, millä tavoin kapitalismin ristiriitoja käsitellään sekä paikallisesti työyhteisöissä että laajemmin julkisuudessa uusien käsitteiden kuten ”yhteistoimintamenettely”. Yhteistoimintamenettely, tutummin ”yyteet” on käytännössä tehostamis- ja irtisanomistoi- menpide, mutta esimerkiksi Wikipedian mukaan se tarkoittaa tapaa ”kehittää yhteisymmärryksessä yrityksen toimintaa työntekijän ja työnantajan välillä”.

Valtiolliseen retoriikkaan on 2000-luvulla kuitenkin hiipinyt tapoja kuvata ammattiyhdistysliikettä ”yhteistyökyvyttömäksi”, sillä se ajaa jäsenistönsä, ei ”Suomen etua”. Kiinnostava jatkokysymys onkin se, onko ”Suomen etu” eri kuin palkansaajien etu ja jos näin on, niin ketkä silloin edustavat tätä mainittua Suomea – yritysjohtajat, konsultit ja rationalisoijat? Tulevaisuus näyttää tuleeko ammattiyhdistystoiminnasta, ”vasemmistolaisuudesta” ja työn rationalisoinnin vastustamisesta vähitellen synonyymi epäisänmaallisuudelle. Tällä hetkellä keskustelu viittaa siihen suuntaan.

Palaan vielä lopuksi tutkimuksessani lukutapoina toimineeseen kolmeen figuuriin. Figuurit rakentuivat aineistossani negaationa 2000-luvun uudelle työläissubjektille, kommunikaatiiviselle kuluttajakansalaiselle, joka on innovatiivinen ja kyvytön suorittamaan työhön. Aluksi ajattelin, että nämä negaationa rakentuneet figuurit eivät välttämättä sisällä vastarinnan potentiaalia. Työtä viimeistellessäni tulin kuitenkin toisiin ajatuksiin. En halua idealisoida tai nostalgisoida esimerkiksi fordistisen työläisen figuuria, mutta jatkossa siihen

voisi palata pohtien sitä, miksi fordistinen työläinen todellisena subjektina on keskiluokalle lähinnä säälin ja huvin aihe, mutta metaforisena merkittävä. Tehdasromantiikkaa näkyy muun muassa siinä, kuinka uusia työtiloja nimetään ”pajoiksi” ja kuinka uusia luovia tiloja perustetaan tyhjentyneisiin tehtaisiin. Fordistisen työläisen figuuri on siten jo itsessään eräänlainen affektitehdas, materiaalis-semioottinen solmukohta (Haraway 1997). Fordistista työläistä voi myös päivittää sen ”kaksosen”, kiltin tytön, kautta pohtien sitä, millä tavoin käsityksemme ”aidoista tunteista” rakentuvat suhteessa luokkaan ja sukupuoleen.

Figuuri organisaatioihminen puolestaan voisi toimia työn rajattomuutta kyseenalaistettaessa. Tutkimusta tehdessäni huomasin, että organisaatioihmisen sanakirjamerkitys on nykyisin halventava. Onko näin siksi, että organisaatioihminen antaa itsestään töissä vain sen verran kuin on välttämätöntä? Organisaatioihminen esittää innostunutta juuri sen verran kuin on pakko ja hänelle tiimityön kulttuuri sisältää vain eleitä, joilla ei ole tarkoituskaan olla syvempää merkitystä. Samalla hän kuitenkin kyseenalaistaa affektiivisen rationalisoinnin periaatteet, sillä organisaatioihminen ei luota työn tieteesiin vaan ajattelee omaa ja muiden organisaatioihmisten etua. Näin ei ole pelkästään siksi, että organisaatioihminen on itsetietoinen ja individualistinen figuuri. Näin on pikemminkin siksi, mitä organisaatioihminen tietää: yhteistyötä ja onnellisuutta korostavasta retoriikasta huolimatta affektitehtaan ja työläisen välillä on *aina* konflikti.

LÄHTEET

Sanoma- ja aikakauslehtiaineisto

Lyhenteet:

Helsingin Sanomat [HS]

Talouselämä [TE]

- Acatiimi* (2/2013) Sintonen, Kirsti: Oppiminen alkaa yhteisössä.
HS (17.3.2013) Aitamurto, Tanja: Naiset eturiviin!
HS (14.8.2011) Berner, Anna-Sofia: Kalifornian kultapoika.
HS (7.9.2014) Hiltunen, Hertta: Kun työ on intohimo, satatuntinen työviikko on arkea.
HS (4.12.2011) Mykkänen, Pekka: Tuhansien kuilujen ja raihojen maa.
HS (14.12.2003) Raeste, Juha-Pekka & Sinisalo, Kati: Pelastakaa pojat.
HS (23.4.2010) Räikkä, Jyrki: HS-raati puoltaa pääsykokeita.
HS (14.10.2011) Räikkä, Jyrki: HS-raati: ”Steve Jobs oli luovan luokan jumala”.
HS (16.11.2003) Saksa, Markku: Naisvaara.
HS (1.5.2013) Sipilä, Annamari: Suomi tarvitsee lisää feministejä.
HS (7.4.2012) Tolonen, Jussi: Unelmia ja toimistohommia.
HS (19.10.2011) Tuohinen, Petteri: Vihaiset linnut lensivät Kiinaan
HS (9.6.2013) Tuppurainen, Tiina: Leikkivät lakimiehet.
HS *Kuukausiliite* (4/2012) Hämäläinen, Unto: Varoittava esimerkki.
HS *Kuukausiliite* (1/2013) Saarikoski, Saska: Ulos ja tulos.
Image (5/2011) Palmén, Joanna: Uusi Suomi.
Kauppalehti Optio (5/2011) Jalkanen, Jussi: Läsnätyö.
TE (4.6.2012) Lappalainen, Elina: Piilaakson yrittäjäesikuvat: ”Oikea päivä perustaa yritys oli eilen”.
TE (8.12.2009) Huovinen, Julia: Aallon unelmien rakentajat.
TE (22.3.2011) Rainisto, Sami: Microsoftin fantasiatoimistossa poppi soi.
Ylioppilaslehti Aino (2/2011) Munsterhjelm, Anna: Lähetysaarnaja.
Yrittäjäsanomats (3/2012) Ketvel, Eeva: Tuula Teeristä puhutaan hyvää.

Raportit, strategiat ja www-sivut

Lyhenteet:

Hyvän työn manifesti [HTM]

Dialogi: Uusi työ on täällä [D]

Kuluttajakansalaiset tulevat! [KKT]

Oivallus [O]

Kansallinen innovaatiostrategia 2008 [KI]

Sosiaalinen media yliopistojen viestinnässä ja markkinoinnissa [SMV]

- HALAVA, ILKKA & PANTZAR, MIKA (2010) *Kuluttajakansalaiset tulevat! Miksi työn johtaminen muuttuu?* Helsinki: Taloustieto. <http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/09/Kuluttajakansalaiset.pdf> (Haettu 15.11.2010)
- INKINEN, SAMI (2014) Incurable Data Geek. *Sami Inkisen kotisivu*. <http://www.samiinkinen.com/> (Haettu 1.5.2014)
- JUVA, KIRSI & HYNYNEN, ANNA (2011) *Oivallus: Loppuraportti*. Helsinki: Elinkeinoelämän Keskusliitto. http://ek.fi/wp-content/uploads/Oivallus_loppuraportti.pdf (Haettu 4.11.2014)
- LIUKAS, CHARLOTTA (toim.) (2012) *Aaltoes Yearbook 2011*. (Haettu 3.9.2012)
- SALO, DANIEL (2010) 7 Essential Skills You Didn't Learn in College. *Wired*. http://www.wired.com/2010/09/ff_wired/ (Haettu 4.11.2014)
- TOIVONEN, SANTTU (2011) Tulevaisuudessa opitaan itsestä ja muista. Blogikirjoitus 11.1.2011. http://ek.multiedition.fi/oivallus/fi/arkisto/index.php?we_objectID=141 (Haettu 4.11.2014)
- TUULOS, TIINA (2012) Aalto Design Factory uudistuu – jälleen! <http://www.aaltdesignfactory.fi/aalto-design-factorys-new-life/> (Haettu 6.11.2014)
- VON HERTZEN, GUSTAV & PAANANEN, JALO & RISKI, SEPPO (2013) *Umpikujassa? Aika on ajamassa ammattiyhdistysliikkeen ohitse*. <http://libera.fi/libera-uusi/wp-content/uploads/2013/06/Umpikujassa.pdf> (Haettu 4.11.2014)
- Aalto University Design Factory*. Kotisivu. <http://www.aaltdesignfactory.fi/> (Haettu 30.3.2013)
- Aalto-yliopiston strategia* (2010) http://www.aalto.fi/fi/about/strategy/AALTO_strategia_FI-II-01_korjattu.pdf (Haettu 30.11.2010)
- Demos Helsinki [Roope Mokka, Aleksi Neuvonen, Maria Riala, Simo Vassinen, Olli Alanen, Tuuli Kaskinen & Pirkka Åman] (2009) *Hyvän työn manifesti*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 4:2009. <http://www.tem.fi/index.php?C=97988&s=2826&cxmid=4120> (Haettu 4.11.2014)
- Ellun Kanat [Kirsi Piha, Anna Puustell, Johanna Catani, Liisa Poussa, Emma Varis, Sirkku Tuhkanen & Miila Heinonen] (2012) *Dialogi: Uusi työ on täällä: Terveisin Y. Haastekirja*. <http://www.uusityöntäällä.fi/binary/file/-/id/3/fid/49/> (Haettu 1.3.2012)
- Factoryt*. Aalto-yliopiston Factory-ympäristön kotisivut. <http://www.aalto.fi/fi/about/factories/> (Haettu 30.3.2013)
- Kansallinen innovaatiostrategia* (2008) Ehdotus työ- ja elinkeinoministeriölle 12.6.2008. http://www.tem.fi/files/19704/Kansallinen_innovaatiostrategia_12062008.pdf (Haettu 30.4.2010)
- Oivallus?* Oivallus-hankkeen internet-sivut. <http://ek.multiedition.fi/oivallus/fi/oivallus/> (Haettu 4.11.2014)
- Sosiaalinen media yliopistojen viestinnässä ja markkinoinnissa* (2010) http://www.helsinki.fi/viestinta-ja-yhteiskuntasuhteet/sosiaalinen_media.html (Haettu 4.11.2014)
- Turun yliopiston Facebook-sivut. <https://fi-fi.facebook.com/turunyliopisto> (Haettu 23.4.2015)

Kirjallisuus

- AARREVAARA, TIMO & HERRANEN, JATTA (toim.) (2006) *Mikä meitä ohjaa?* Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos. <https://ktl.jyu.fi/julkaisut/julkaisuluettelo/julkaisut/2006/d075>
- ABSE, TOBIAS (1985) Judging the PCI. *New Left Review* 153, 5–40.
- ADKINS, LISA & JOKINEN, EEVA (2008) Introduction: Gender, Living and Labour in the Fourth Shift. *Nora – Nordic Journal of Feminist and Gender Research* 16:3, 138–149.
- ADKINS, LISA (2001) Cultural Feminization: "Money, Sex and Power" for Women. *Signs* 26:3, 669–695.
- AHMED, SARA (2004) *The Cultural Politics of Emotion*. Edinburgh: Edinburgh University Press.
- AHMED, SARA (2010) *The Promise of Happiness*. Durham: Duke University Press.
- AHMED, SARA (2011) Willful Parts: Problem Characters or the Problem of Character. *New Literary History* 42:2, 231–253.
- AITTOLA, HELENA & YLIJOKI, OILI-HELENA (toim.) (2005) *Tulosohjattua autonomiaa. Akateemisen työn muuttuvat käytännöt*. Helsinki: Gaudeamus.
- ANTTILA, ANU-HANNA (2005a) *Loma tehtaan varjossa. Teollisuustyöväestön loma- ja vapaa-ajan moraalisaateley Snomessa 1930–1960-luvulla*. Helsinki: SKS.
- ANTTILA, ANU-HANNA (2005b) Miten sosiologisia teorioita käytetään historiallisen sosiologian tutkimuksissa? Teoksessa Marja Andersson, Anu-Hanna Anttila & Pekka Rantanen (toim.) *Kahden muun palveluksessa. Historiallisen sosiologian lähtökohdat ja lähestymistavat*. Turku: Historia Mirabilis 4, Turun historiallinen yhdistys, 101–134.

- ANTTILA, ANU-HANNA (2012) Sukupolitettu kotityönjako ja sosiokulttuuriset rakenteet. *Sosiologia* 49:4, 291–306.
- BERARDI, FRANCO “BIFO” (2006) *Tietotyö ja prekaari mielentila*. Helsinki: Tutkijaliitto.
- BERARDI, FRANCO “BIFO” (2009) *The Soul at Work: From Alienation to Autonomy*. Los Angeles: Semiotext(e).
- BERLANT, LAUREN (1997) *The Queen of America Goes to Washington City: Essays on Sex and Citizenship*. Durham: Duke University Press.
- BERLANT, LAUREN (1999) The Subject of True Feeling: Pain, Privacy, and Politics. Teoksessa Austin Sarat & Thomas R. Kearns (toim.) *Cultural Pluralism, Identity Politics, and the Law*. Ann Arbor: University of Michigan Press, 49–84.
- BERLANT, LAUREN (2007) Nearly Utopian, Nearly Normal: Post-Fordist Affect in *La Promesse* and *Rosetta*. *Public Culture* 19:2, 273–301.
- BERLANT, LAUREN (2008) *The Female Complaint: The Unfinished Business of Sentimentality in American Culture*. Durham: Duke University Press.
- BERLANT, LAUREN (2011a) A Properly Political Concept of Love: Three Approaches in Ten Pages. *Cultural Anthropology* 26:4, 683–691.
- BERLANT, LAUREN (2011b) *Cruel Optimism*. Durham: Duke University Press.
- BEVERUNG, ARMIN & DUNNE, STEPHEN & SØRENSEN, BENT MEIER (2008) University, failed. *Ephemera* 8:3, 232–237.
- BOLTANSKI, LUC & CHIAPPELLO, EVE (2007) *The New Spirit of Capitalism*. (Alkup. 1999). London: Verso.
- BOWRING, FINN (2004) From Mass Worker to the Multitude: A Theoretical Contextualization of Hardt and Negri’s *Empire*. *Capital & Class* 83, 101–132.
- BOYNE, ROY (2002) Bourdieu: From Class to Culture. *Theory, Culture & Society* 19:3, 117–128.
- BRADLEY, HARRIET & ERICKSON, MARK & STEPHENSON, CAROL & WILLIAMS, STEVE (2000) *Myths at Work*. Cambridge: Polity Press.
- BRAIDOTTI, ROSI (2002) *Metamorphoses: Towards a Materialist Theory of Becoming*. Cambridge: Polity Press.
- BRAIDOTTI, ROSI (2006) *Transpositions: On Nomadic Ethics*. Cambridge: Polity Press.
- BREMAN, JAN (2013) A Bogus Concept. *New Left Review* 84, 130–138.
- BROOKS, DAVID (2000) *Bobos in Paradise: The New Upper Class and How They Got There*. New York: Simon & Schuster Paperbacks.
- BROWN, WENDY (1995) *States of Injury: Power and Freedom in Late Modernity*. Princeton: Princeton University Press.
- BRUN, OTTO & ESKELINEN, TEPPU & KAUPPINEN, ILKKA & KUUSELA, HANNA (2009) *Immateriaalitalous. Kapitalismin uusin muoto*. Helsinki: Gaudeamus.
- BUHLE, PAUL (1988) *C.L.R James: The Artist as Revolutionary*. New York: Verso.
- BUHLE, PAUL (2013) *Marxism in the United States: Remapping the History of the American Left*. Third Edition. (Alkup. 1987). New York: Verso.
- CARNEGIE, DALE (2010) *How to Win Friends & Influence People. Revised Edition*. (Alkup. 1936). New York: Pocket Books.
- COLEBROOK, CLAIRE (2004) The Sense of Space: On the Specificity of Affect in Deleuze and Guattari. *Postmodern Culture* 15:1, 1–27.
- CONNELLY, RACHEL & GHODSEE, KRISTEN (2014) *Professor Mommy: Finding Work-Family Balance in Academia*. (Alkup. 2011). Maryland: Rowman & Littlefield.
- COX, NICOLE & FEDERICI, SILVIA (1976) *Counter-Planning for the Kitchen: Wages for Housework, A Perspective on Capital and the Left*. New York: New York Wages for Housework Committee.
- DALLA COSTA, MARIAROSA (1975) A General Strike. Teoksessa Wendy Edmond & Suzie Fleming (toim.) *All Work and No Pay: Women, Housework, and the Wages Due*. London: Falling Wall, 125–127.
- DALLA COSTA, MARIAROSA & JAMES, SELMA (1973) *The Power of Women and the Subversion of the Community*. (Alkup. 1972). London: Falling Wall.
- DE ANGELIS, MASSIMO & HARVIE, DAVID (2009) ‘Cognitive Capitalism’ and the Rat-Race: How Capital Measures Immaterial Labour in British Universities. *Historical Materialism* 17:3, 3–30.
- DELEUZE, GILLES (2005) *Haastatteluja. Gilles Deleuzen ja Félix Guattarin haastatteluja ja kirjoituksia*. Helsinki: Tutkijaliitto.
- DELEUZE, GILLES & GUATTARI, FÉLIX (1987) *A Thousand Plateaus*. (Alkup. 1980). Minneapolis: University of Minnesota Press.
- DYER-WITHEFORD, NICK (2001) Empire, Immaterial Labor, the New Combinations, and the Global Worker. *Rethinking Marxism* 13:3–4, 70–80.

- EAGLETON, TERRY (2011) *Why Marx Was Right*. New Haven & London: Yale University Press.
- EDELMAN, LEE (2004) *No Future: Queer Theory and the Death Drive*. Durham: Duke University Press.
- EHRENREICH, BARBARA & HOCHSCHILD, ARLIE RUSSELL (2003) *Global Woman: Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*. (Alkup. 2002). London: Granta Books.
- EVANS, ELRENA & GRANT, CAROLINE (2008) *Mama, PhD: Women Write about Motherhood and Academic Life*. New Brunswick: Rutgers University Press.
- FANTONE, LAURA (2007) Precarious Changes: Gender and Generational Politics in Contemporary Italy. *Feminist Review* 87, 5–20.
- FORD, HENRY (1994) *Elämäni ja työni*. (Alkup. 1922). Porvoo: WSOY.
- FOSTER, HAL (1996) Obscene, Abject, Traumatic. *October* 78, 106–124.
- FRANK, THOMAS (1997) *The Conquest of Cool: Business Culture, Counterculture, and the Rise of Hip Consumerism*. Chicago: Chicago University Press.
- FRANKEL, LOIS P. (2005) *Kiltti tyttö ei pääse pomoksi. 101 tapaa hävitä miehelle*. (Alkup. 2004). Helsinki: Talentum.
- GAMBINO, FERUCCIO (1996) A Critique of the Fordism of the Regulation School. *Wildcat-Zirkular* 28–29. http://www.wildcat-www.de/en/zirkular/28/z28e_gam.htm
- GENERAL INTELLECT (2008) *Vasemmisto etsii työtä*. Helsinki: Like.
- GILL, ROSALIND (2009) Breaking the Silence: The Hidden Injuries of Neo-liberal Academia. Teoksessa Róisín Ryan-Flood & Rosalind Gill (toim.) *Secrecy and Silence in the Research Process: Feminist Reflections*. London: Routledge, 228–245.
- GILL, ROSALIND & PRAIT, ANDY (2008) In the Social Factory? Immaterial Labour, Precariousness and Cultural Work. *Theory, Culture & Society* 25:7–8, 1–30.
- GILLESPIE, RICHARD (1991) *Manufacturing Knowledge: A History of the Hawthorne Experiments*. Cambridge: Cambridge University Press.
- GLABERMAN, MARTIN (1952) *Punching Out*. <https://libcom.org/files/PunchingOut.pdf> (Haettu 10.5.2015)
- GOLEMAN, DANIEL (2009) *Tunneäly. Lahjakkaiden koko kuva*. (Alkup. 1995). Helsinki: Otava.
- GRAMSCI, ANTONIO (1982) *Vankilavibkot. Valikoima 2*. (Alkup. 1975). Helsinki: Kansankulttuuri Oy.
- GREGG, MELISSA (2010a) On Friday Night Drinks: Workplace Affects in the Age of the Cubicle. Teoksessa Melissa Gregg & Gregory J. Seigworth (toim.) *The Affect Theory Reader*. Durham: Duke University Press, 250–268.
- GREGG, MELISSA (2010b) Working with affect in the corporate university. Teoksessa Marianne Liljeström & Susanna Paasonen (toim.) *Working with Affect in Feminist Readings*. London: Routledge, 182–193.
- GREGG, MELISSA (2011a) The Break-Up: Hardt and Negri's Politics of Love. *Journal of Communication Inquiry* 35:4, 395–402.
- GREGG, MELISSA (2011b) *Work's Intimacy*. Cambridge: Polity Press.
- GREGG, MELISSA (2013) How we became professional, part 1 – Mayo's missing women. <http://homecookedtheory.com/archives/2013/08/25/how-we-became-professional-part-1-mayos-missing-women/> (Haettu 4.11.2014)
- GROSSBERG, LAWRENCE (2010) *Cultural Studies in the Future Tense*. Durham: Duke University Press.
- HAIDER, ASAD & MOHANDESI, SALAR (2013) Workers' Inquiry: A Genealogy. *Vienpoint Magazine* 3. <http://viewpointmag.com/2013/09/27/workers-inquiry-a-genealogy/>
- HAKALA, JOHANNA & KAUKONEN, ERKKI & NIEMINEN, MIKA & YLIJOKI, OILI-HELENA (2003) *Yliopisto – tieteen kehdestä projektimyllyksi. Yliopistollisen tutkimuksen muutos 1990-luvulla*. Helsinki: Gaudeamus.
- HARAWAY, DONNA (1991) *Simians, Cyborgs, and Women: The Reinvention of Nature*. London: Routledge.
- HARAWAY, DONNA (1997) *Modest_Witness@Second_Millennium. FemaleMan_Meets_OncoMouse™*. London: Routledge.
- HARAWAY, DONNA (2000) *How Like a Leaf: An Interview with Thyrza Nichols Goodeve*. New York: Routledge.
- HARAWAY, DONNA (2008) *When Species Meet*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- HARDT, MICHAEL (1999) Affective Labor. *Boundary 2* 26:2, 89–100.
- HARDT, MICHAEL (2011) For Love or Money. *Cultural Anthropology* 26:4, 676–682.
- HARDT, MICHAEL & NEGRI, ANTONIO (2000) *Empire*. Cambridge: Harvard University Press.
- HARDT, MICHAEL & NEGRI, ANTONIO (2004) *Multitude: War and Democracy in the Age of the Empire*. New York: Penguin Press.
- HARDT, MICHAEL & NEGRI, ANTONIO (2009) *Commonwealth*. Cambridge: Harvard University Press.

- HAUTAMÄKI, ANTTI & STÄHLE, PIRJO (toim.) (2012) *Ristiriitainen tiedepolitiikkamme. Suuntana Innovaatiot vai sivistys?* Helsinki: Gaudeamus.
- HEARN, ALISON (2008) 'Meat, Mask, Burden': Probing the contours of the branded 'self'. *Journal of Consumer Culture* 8, 197–217.
- HEARN, ALISON (2010) Through the Looking Glass: The Promotional University 2.0. Teoksessa Melissa Aronczyk & Devon Powers (toim.) *Blowing up the Brand: Critical Perspectives on Promotional Culture*. New York: Peter Lang, 195–218.
- HELENIUS, BÖRJE & HÄMÄLÄINEN, ESA & TUUNAINEN, JUHA (toim.) (1996) *Kohti McDonald's-yliopistoa. Näkökulmia suomalaisen korkeakoulu- ja tiedepolitiikkaan*. Helsinki: Tammi.
- HEMMINGS, CLARE (2005) Invoking affect: cultural theory and the ontological turn? *Cultural Studies* 19, 548–567.
- HEMMINGS, CLARE (2011) *Why Stories Matter: The Political Grammar of Feminist Theory*. Durham: Duke University Press.
- HOCHSCHILD, ARLIE RUSSELL (2000) *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. (Alkup. 1997). New York: Holt Paperbacks.
- HOCHSCHILD, ARLIE RUSSELL (2003) *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling. Twentieth Anniversary Edition with a New Afterword*. (Alkup. 1983). Berkeley: University of California Press.
- HOCHSCHILD, ARLIE RUSSELL (2005) Feeling Capitalism: A Conversation with Arlie Hochschild. *Journal of Consumer Culture* 5:3, 275–288.
- HOIKKALA, TOMMI & SALASUO, MIKKO (toim.) (2006) *Prekaariruoska*. <http://www.nuorisotutkimusseura.fi/julkaisuja/prekaariruoska.pdf> (Haettu 4.11.2014)
- HUHTA, LIISA & MERILÄINEN, ROSA (2008) *Kilttien kapina. Tottelemattomuuden alkeet naisille*. Helsinki: Edita.
- HUSU, LIISA (2004) Naisystävällisempään yliopistoon? Tiedenaiset ja muutoksen visiot. *Naistutkimus – Kvinnoforskning* 17:1, 4–21.
- HUSU, LIISA (2005) Sukupuolta ja tiedeyhteistöä tutkimassa. Teoksessa Liisa Husu & Kristina Rolin (toim.) *Tiede, tieto ja sukupuoli*. Helsinki: Gaudeamus, 12–36.
- ILLOUZ, EVA (1997a) *Consuming the Romantic Utopia: Love and the Cultural Contradictions of Capitalism*. Berkeley: University of California Press.
- ILLOUZ, EVA (1997b) Who Will Care for the Caretaker's Daughter? Toward a Sociology of Happiness in the Era of Reflexive Modernity. *Theory, Culture & Society* 14:4, 31–66.
- ILLOUZ, EVA (2007) *Cold Intimacies: The Making of Emotional Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- ILLOUZ, EVA (2008) *Saving the Modern Soul: Therapy, Emotions, and the Culture of Self-Help*. Berkeley: University of California Press.
- JAKONEN, MIKKO & PELTOKOSKI, JUKKA & VIRTANEN, AKSELI (toim.) (2006) *Uuden työn sanakirja*. Helsinki: Tutkijaliitto.
- JAKONEN, MIKKO & TILLI JOUNI (2011) Johdanto: Kohti yhteistä yliopistoa. Teoksessa Mikko Jakonen & Jouni Tilli (toim.) *Yhteinen yliopisto*. Helsinki: Tutkijaliitto, 9–34.
- JAUHIAINEN, ANNUKKA (2011) Opetustyö ja sukupuoli uusliberalismissä yliopistossa. *Aikuis- kasvatustutkimus* 31:3, 164–173.
- JAUHIAINEN, ANNUKKA (2014) Tapaus Kaino Oksanen ja sukupuolihistorian merkitys. Diskursiivinen valta 1900-luvun alun suomalaisessa yliopistomaailmassa. *Sukupuolentutkimus – Genusforskning* 27:1, 31–43.
- JOKINEN, EEVA (2004) Päiväkirjat tiedon lajina. Teoksessa Marianne Liljeström (toim.) *Feministinen tietäminen. Keskustelua metodologiasta*. Tampere: Vastapaino, 118–140.
- JOKINEN, EEVA (2005) *Aikuisten Arki*. Helsinki: Gaudeamus.
- JOKINEN, EEVA (2013) Prekaari sukupuoli. *Naistutkimus – Kvinnoforskning* 26:1, 5–18.
- JULKUNEN, RAIJA (2004) *Hullua rakkautta ja sopimustobtoireita*. Jyväskylä: SoPhi.
- JULKUNEN, RAIJA (2007) Sitran hyvinvointihautomosta. *Yhteiskuntapolitiikka* 72:1, 72–79.
- JULKUNEN, RAIJA (2008) *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)istä*. Tampere: Vastapaino.
- JULKUNEN, RAIJA (2010a) *Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit*. Tampere: Vastapaino.
- JULKUNEN, RAIJA (2010b) Tulevaisuus ennen meitä. *Yhteiskuntapolitiikka* 75:1, 101–104.
- JULKUNEN, RAIJA & NÄTTI, JOUKO & ANTTILA, TIMO (2004) *Aikanyrjähdys. Keskiluokka tietotyön puristuksessa*. Tampere: Vastapaino.
- KAINULAINEN, SIRU (2006) Pelaamalla nainenkin voi voittaa – mutta kenet pudotetaan pelistä pois? *Kulttuurintutkimus* 23:1, 33–36.

- KAITILA, JOEL & PELTOKOSKI, JUKKA (2011) Tietotyö vapauttaa. Teoksessa Mikko Jakonen & Jouni Tilli (toim.) *Yhteinen yliopisto*. Helsinki: Tutkijaliitto, 135–151.
- KALELA, JORMA (2008) Markkinavoimat ja ”uusi työ”. Teoksessa Jussi Ojajärvi & Liisa Steinby (toim.) *Minä ja markkinavoimat. Yksilö, kulttuuri ja yhteiskunta uusliberalismin valtakaudella*. Helsinki: Avain, 110–132.
- KANTOLA, ANU (2014a) Branded revolutionaries: Circulated gurus as management tools in soft capitalism. *European Journal of Cultural Studies* 17:3, 258–274.
- KANTOLA, ANU (2014b) *Matala valta*. Tampere: Vastapaino.
- KAPLAN, CAREN (1996) *Questions of Travel: Postmodern Discourses of Displacement*. Durham: Duke University Press.
- KARPPI, TERO (2015) Happy Accidents: Facebook and the Value of Affect. Teoksessa Ken Hillis, Susanna Paasonen & Michael Petit (toim.) *Networked Affect*. Cambridge: MIT Press, 221–234.
- KASKISAARI, MARJA (2004) Työstä uupunut: kärsimyksen modaalisuus. Teoksessa Eeva Jokinen, Marja Kaskisaari & Marita Husso (toim.) *Ruumis töihin! Käsite ja käytäntö*. Tampere: Vastapaino, 125–149.
- KESKI-RAHKONEN, ANNA & LINDHOLM, CAMILLA & RUOHONEN, JOHANNA & TAPOLA-HAAPALA, MARIA (toim.) (2010) *Tutkimusmatkoja äänteen*. Helsinki: Duodecim.
- KETTUNEN, PAULI (1997) *Työjärjestys. Tutkielmia työn ja tiedon poliittisesta historiasta*. Helsinki: Tutkijaliitto.
- KETTUNEN, PAULI (2008) *Globalisaatio ja kansallinen me*. Tampere: Vastapaino.
- KIVIMÄKI, SANNA (2008) Kadonnutta luokkaa etsimässä. *Kulttuurintutkimus* 25:4, 3–18
- KIVIMÄKI, SANNA (2010) Nainen vailla kaikkea – suomalaisuus, sukupuoli ja luokka Aki Kaurismäen elokuvassa *Tulitikkuntehtaan tyttö* (1990). *Läbiokuva* 23:2, 28–45.
- KOIVULAAKSO, DAN & KONTULA, ANNA & PELTOKOSKI, JUKKA & SAUKKONEN, MIIKA & TOIVANEN, TERO (2010) *Radikaaleinta on arki*. Helsinki: Like.
- KOIVUNEN, ANU (2004) Mihin katse kohdistuu? Feministisen elokuvantutkijan metodologinen itsereflektio. Teoksessa Marianne Liljeström (toim.) *Feministinen tietäminen. Keskustelua metodologiasta*. Tampere: Vastapaino, 228–251.
- KOIVUNEN, ANU (2009) Confessions of a Free Woman: telling feminist stories in postfeminist media culture. *Journal of Aesthetics and Culture* 1. DOI: 10.3402/jac.v1i0.4644
- KOIVUNEN, ANU (2010) An affective turn? Reimagining the subject of feminist theory. Teoksessa Marianne Liljeström & Susanna Paasonen (toim.) *Working with Affect in Feminist Readings*. London: Routledge, 8–28.
- KOIVUNEN, ANU (2012) Mies ja ääni. Teoksessa Anu Koivunen (toim.) *Maailman paras maa*. Helsinki: SKS, 193–212.
- KOMULAINEN, KATRI & KESKITALO-FOLEY, SEIJA & KORHONEN, MAIJA & LAPPALAINEN, SIRPA (toim.) (2010) *Yrittäjyyskasvatus ballintana*. Tampere: Vastapaino.
- KORTTEINEN, MATTI (1992) *Kunnian kenttä – suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona*. Helsinki: Hanki & jää.
- KORHONEN, ANNA-REETTA & PELTOKOSKI, JUKKA & SAUKKONEN, MIIKA (2006) Prekariaatti. Teoksessa Mikko Jakonen, Jukka Peltokoski & Akseli Virtanen (toim.) *Uuden työn sanakirja*. Helsinki: Tutkijaliitto, 378–383.
- KORHONEN, ANNA-REETTA & PELTOKOSKI, JUKKA & SAUKKONEN, MIIKA (2009) *Paskaduumista barrikadille. Prekariaatin julistus*. Helsinki: Like.
- KRACAUER, SIEGFRIED (1998) *The Salaried Masses: Duty and Distraction in Weimar Germany*. (Alkup. 1930). London: Verso.
- KÄHKÖNEN, LÖTTA & MANNEVUO, MONA & PAJALA, MARI (2013) Kulttuurisia käännteitä: Luokan kuvaaminen ja arvottaminen Helsingin Sanomien ”Luokkakuvia”-sarjassa. *Media & Viestintä* 36:1, 107–120.
- KÄYHKÖ, MARI (2008) Kädenjälki näkyviin – koulunpenkkiä väistelevät nuoret työläisnaiset. Teoksessa Tolonen Tarja (toim.) *Yhteiskuntaluokka ja sukupuoli*. Tampere: Vastapaino, 255–273.
- LAHELMA, ELINA (2009) Tytöt, pojat ja kysymys koulumenestyksestä. Teoksessa Hanna Ojala, Tarja Palmu & Jaana Saarinen (toim.) *Sukupuoli ja toimijuus koulutuksessa*. Tampere: Vastapaino, 136–156.
- LAHIKAINEN, LAURI (2009) Johnson-Forest -tendensi ja työläistutkimus. *Megafoni.org*. <http://www.megafoni.org/johnson-forest-tendensi-ja-tyolaistutkimus/> (Haettu 12.3.2014)
- LAWLER, STEPHANIE (2012) White like them: Whiteness and anachronistic space in representations of the English white working class. *Ethnicities* 12:4, 409–426.
- LAZZARATO, MAURIZIO (1996) Immaterial Labor. Teoksessa Paolo Virno & Michael Hardt (toim.) *Radical Thought in Italy: A Potential Politics*. Minneapolis: University of Minnesota Press, 133–146.

- LEMPIÄINEN, KIRSTI (2009) Euroopan Unionin koulutuspolitiikka ja kysymys sukupuolisesta toimijasta. Teoksessa Hanna Ojala, Tarja Palmu & Jaana Saarinen (toim.) *Sukupuoli ja toimijuus koulutuksessa*. Tampere: Vastapaino, 41–70.
- LEMPIÄINEN, KIRSTI (2014) Akateeminen työ, toimijuus ja sukupuoli. Teoksessa Kirsti Lempiäinen & Tiina Silvasti (toim.) *Eriarvoisuuden rakenteet. Haurastuvat työmarkkinat Suomessa*. Tampere: Vastapaino, 159–183.
- LILJESTRÖM, MARIANNE (2004) Kokemukset ja kontekstit historiankirjoituksessa. Teoksessa Marianne Liljeström (toim.) *Feministinen tietäminen. Keskustelua metodologiasta*. Tampere: Vastapaino, 141–166.
- LIU, ALAN (2004) *The Laws of Cool: Knowledge Work and the Culture of Information*. Chicago: University of Chicago Press.
- MANNEVUO, MONA (2011) Ja sit se työ tulis naiseksi...? Prekaarit työmarkkinat ja sukupuoli. *Naisutkimus – Kvinnoforskning* 24:4, 47–52.
- MANNEVUO, MONA (2012) Julman optimistista onnellisuuspolitiikkaa. Teoksessa Kirsti Lempiäinen, Taru Leppänen & Susanna Paasonen (toim.) *Erot ja etiikka feministisessä tutkimuksessa*. Turku: Utukirjat, 163–184.
- MARX, KARL (1976) *Capital, Volume 1*. (Alkup. 1867). Harmondsworth: Penguin.
- MARX, KARL (1997) A Workers' Inquiry (Alkup. 1880). <https://www.marxists.org/archive/marx/works/1880/04/20.htm> (Haettu 4.11.2014)
- MASLOW, ABRAHAM, H. (1943) A Theory of Human Motivation. *Psychological Review* 50, 370–396.
- MASSUMI, BRIAN (1993) Everywhere You Want to Be: Introduction to Fear. Teoksessa Brian Massumi (toim.) *The Politics of Everyday Fear*. Minneapolis: University of Minnesota Press, 3–38.
- MASSUMI, BRIAN (2002) *Parables for the Virtual: Movement, Affect, Sensation*. Durham: Duke University Press
- MASSUMI, BRIAN (2005) Fear (The Spectrum Said). *Positions* 13:1, 31–48.
- MAYO, ELTON (2000) *The Social Problems of an Industrial Civilization*. (Alkup. 1949). London: Routledge.
- MCCLINTOCK, ANNE (1995) *Imperial Leather: Race, Gender and Sexuality in the Colonial Contest*. London: Routledge.
- MCGREGOR, DOUGLAS (2006) *The Human Side of Enterprise. Annotated Edition*. Updated and with a New Commentary by Joel Cutcher-Gershenfeld. (Alkup. 1960). New York: McGraw-Hill.
- MCRORBIE, ANGELA (2007) Top Girls? Young Women and the Post-Feminist Sexual Contract. *Cultural Studies* 21:4–5, 718–737.
- MCRORBIE, ANGELA (2011) Reflections on Feminism, Immaterial Labour and the Post-Fordist Regime. *New Formations* 70, 66–76.
- MELIN, HARRI (2009) Luokat ja työ. Teoksessa Raimo Blom & Ari Hautaniemi (toim.) *Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?* Helsinki: Gaudeamus, 56–77.
- MELVILLE, HERMAN (1999) *Bartleby*. (Alkup. 1853). Helsinki: ai-ai.
- MIELONEN, ERKKI (1959) *Luonneoppi*. (Alkup. 1948). Helsinki: Tietomies.
- MILLS, WRIGHT, C. (2002) *White Collar: The American Middle Classes*. Fiftieth Anniversary Edition with a new afterword by Russell Jacoby. (Alkup. 1951). New York: Oxford University Press.
- MORAN, JOE (2005) *Reading the Everyday*. London: Routledge.
- MORINI, CHRISTINA (2007) The Feminization of Labour in Cognitive Capitalism. *Feminist Review* 87, 40–59.
- MÄKINEN, KATARIINA (2012) *Becoming Valuable Selves: Self-Promotion, Gender and Individuality in Late Capitalism*. Tampere: Tampere University Press.
- NASKALI, PÄIVI (2009) Uusi häpeän yliopisto. Teoksessa Tuukka Tomperi (toim.) *Akateeminen kysymys? Yliopistolain kritiikki ja kestävästä uudesta yliopistosta*. Tampere: Vastapaino, 93–100.
- NEILSON, BRETT & ROSSITER, NED (2008) Precarity as a Political Concept, or, Fordism as Exception. *Theory, Culture & Society* 25:7–8, 51–72.
- OAKLEY, ANN (1974) *The Sociology of Housework*. London: Martin Robertson.
- O'CONNOR, ELLEN (1999) The Politics of Management Thought: A Case Study of the Harvard Business School and the Human Relations School. *The Academy of Management Review* 24:1, 117–131.
- AINAS, TOMI & ANITILA, TIMO & NÄTTI, JOUKO (2010) Yhteiskuntaluokat ja ajankäyttö Suomessa. Teoksessa Jani Erola (toim.) *Luokaton Suomi? Yhteiskuntaluokat 2000-luvun Suomessa*. Helsinki: Gaudeamus, 107–123.
- OKSALA, OHTO (1948) *Työn psykologia*. Helsinki: Tietomies.
- OLLMAN, BERTELL (1971) *Alienation: Marx's Conception of Man in Capitalist Society*. London: Cambridge University Press.

- PAJU, PETRI (2011) *Koulua on käytävä. Etnografinen tutkimus koululuokasta sosiaalisena tilana*. Helsinki: Nuorisotutkimusverkosto/Nuorisotutkimusseura, julkaisuja 115.
- PATOMÄKI, HEIKKI (2005) *Yliopisto Oyj. Tulosjohtamisen ongelmat - ja vaihtoehto*. Helsinki: Gaudeamus.
- PELTOKOSKI, JUKKA (2006) Postfordismi. Teoksessa Mikko Jakonen, Jukka Peltokoski & Akseli Virtanen (toim.) *Uuden työn sanakirja*. Helsinki: Tutkijaliitto, 113–124.
- PIIHA, KIRSI (2006) *Äitijohtaja*. Helsinki: Talentum.
- PINK, DANIEL (2001) *Free Agent Nation: The Future of Working for Yourself*. New York: Warner Business Books.
- PINK, DANIEL (2009) *Drive: The Surprising Truth about What Motivates Us*. New York: Penguin.
- PROBYN, ELSPETH (2005) *Blush: Faces of Shame*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- PRECARIAS A LA DERIVA (2009) *Hoiuaajien kapina*. (Alkup. 2004). Helsinki: Like.
- PYÖRIÄ, PASI & OJALA, SATU (2012) Työn prekarisaatio ja kasautuva epävarmuus. *Hallinnon tutkimus* 31:3, 171–188.
- RAIVIO, KARI (2002) Muuttuuko yliopisto tyttökouluksi? *Yliopisto-lehti* 16:2. http://yliopistolehti.helsinki.fi/2002_16/paakirjoitus.html
- REAY, DIANE & HOLLINGWORTH, SUMI & WILLIAM, KATYA & CROZIER, GILL & JAMESON, FIONA & JAMES, DAVID & BEEDELL, PHOEBE (2007) A Darker Shade of Pale? Whiteness, the Middle Classes and Multi-Ethnic Inner City Schooling. *Sociology* 41:6, 1041–1060.
- RIDELL, SEIJA (2011) *Elämää Facebookin ihmemaassa*. Tampere: Tampereen yliopisto CMT.
- RIKALA, SANNA (2013) *Työssä uupuvat naiset ja masennus*. Tampere: Tampere University Press.
- RINNE, RISTO & JAUHAINEN, ARTO & SIMOLA, HANNU & LEHTO, REETA & JAUHAINEN, ANNUKKA & LAIHO, ANNE (2012): *Valta, uusi yliopistopolitiikka ja yliopistotyö Suomessa. Managerialistinen hallintapolitiikka yliopistolaisten kokemana*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- ROETHLISBERGER, FRITZ JULES & DICKSON, WILLIAM J. (1961) *Management and the Worker: an Account of a Research Program Conducted by the Western Electric Company, Hawthorne Works, Chicago*. (Alkup. 1939). Cambridge: Harvard University Press.
- ROMANO, PAUL & STONE, RIA (1947) *The American Worker*. <http://www.prole.info/pdfs/americanworker.pdf> (Haettu 12.3.2014)
- ROSE, MICHAEL (1978) *Industrial Behavior: Theoretical Development since Taylor*. (Alkup. 1975). Harmondsworth: Penguin.
- ROSE, NIKOLAS (1999) *Governing the Soul: The Shaping of the Private Self*. Second Edition. (Alkup. 1989). London: Free Association Books.
- ROSS, ANREW (2004a) *Low Pay, High Profile: The Global Push for Fair Labor*. New York: The New Press.
- ROSS, ANDREW (2004b) *No Collar: The Humane Workplace and Its Hidden Costs*. (Alkup. 2003). Philadelphia: Temple University Press.
- ROSS, ANDREW (2008) The New Geography of Work: Power to the Precarious? *Theory, Culture & Society* 25:7–8, 31–49.
- ROSS, ANDREW (2009) *Nice Work if You Can Get It: Life and Labor in Precarious Times*. New York: New York University Press.
- ROTTENBERG, CATHERINE (2014) The Rise of Neoliberal Feminism. *Cultural Studies* 28:3, 418–437.
- SALONEN, SATU (2010) *Sumutettu sukupolvi*. Juva: Bookwell.
- SALZINGER, LESLIE (2003) *Genders in Production: Making Workers in Mexico's Global Factories*. Berkeley: University of California Press.
- SANDBERG, SHERYL (2013) *Lean In: Women, Work, and the Will to Lead*. New York: Borzoi Books.
- SCHOLZ, TREBOR (toim.) (2013) *Digital Labor: The Internet as Playground and Factory*. London: Routledge.
- SEDERHOLM, JOHAN J. (1915) *Työn tiede*. Porvoo: WSOY.
- SEDGWICK, EVE KOSOFSKY (2003) *Touching Feeling: Affect, Pedagogy, Performativity*. Durham: Duke University Press.
- SEECK, HANNELE (2013) *Jobtamisopit Suomessa. Taylorismista innovaatioteorioidiin*. (Alkup. 2008). Helsinki: Gaudeamus.
- SEECK, HANNELE & JÄRVELÄ, SIMO (2007) Katsaus taylorismin saapumisesta Suomeen ja sen asemasta työnjohtokoulutuksen osana 1910–1950. *Työelämän tutkimus* 5:3, 243–251.
- SEECK, HANNELE & KUOKKANEN, ANNA (2007) Ihmissuhdekoulukunta – synty, sisältö ja perintö. *Työelämän tutkimus* 5:2, 118–137.
- SEIGWORTH, GREGORY J. & GREGG, MELISSA (2010) An Inventory of Shimmers. Teoksessa Melissa Gregg & Gregory J. Seigworth (toim.) *The Affect Theory Reader*. Durham: Duke University Press, 1–25.
- SHENHAV, YEHOUDA (1999) *Manufacturing Rationality*. New York: Oxford University Press.

- SHENHAV, YEHOUDA (2005) The Historical and Epistemological Foundations of Organization Theory: Fusing Sociological Theory with Engineering Discourse. *The Oxford Handbook of Organization Theory: Meta-Theoretical Perspectives*. Oxford: Oxford University Press, 183–209.
- SHUKIN, NICOLE (2009) *Animal Capital: Rendering Life in Biopolitical Times*. Minneapolis: University of Minnesota Press.
- SILTALA, JUHA (2004) *Työelämän buonontumisen lyhyt historia*. Helsinki: Otava.
- SIPILÄ, JORMA (2007) *Valta yliopistossa*. Tampere: Vastapaino.
- SKEGGS, BEVERLEY (1997) *Formations of Class and Gender: Becoming Respectable*. London: Sage.
- SKEGGS, BEVERLEY (2004) *Class, Self, Culture*. London: Routledge.
- SKEGGS, BEVERLEY (2005) The Re-Branding of Class: Propertising Culture. Teoksessa Fiona Devine, Mike Savage, John Scott & Rosemary Crompton (toim.) *Rethinking Class: Culture, Identities, and Lifestyles*. New York: Palgrave Macmillan, 46–68.
- SKEGGS, BEVERLEY (2010) Class, Culture and Morality: Legacies and Logics in the Space for Identification. Teoksessa Margaret Wetherell & Chandra Talpade Mohanty (toim.) *The Sage Handbook of Identities*. London: Sage, 339–359.
- SKEGGS, BEVERLEY (2011) Imagining personhood differently: person value and autonomist working-class value practices. *The Sociological Review* 59:3, 496–513.
- SKEGGS, BEVERLEY & LOVEDAY, VIK (2012) Struggles for value: value practices, injustice, judgment, affect and the idea of class. *The British Journal of Sociology* 63:3, 473–490.
- SKEGGS, BEVERLEY & WOOD, HELEN (2012) *Reacting to Reality Television: Performance, Audience and Value*. London: Routledge.
- SMITH, JOHN H. (1998) The Enduring Legacy of Elton Mayo. *Human Relations* 51:3, 221–249.
- SMITH, JOHN H. (2000) Foreword to the 1975 Edition by Professor J. H. Smith: The Significance of Elton Mayo. *The Social Problems of an Industrial Civilization*. (Alkup. 1975). London: Routledge.
- STALLYBRASS, PETER (1997) Marx's Coat. Teoksessa Patricia Spyer (toim.) *Border Fetishisms: Material Objects in Unstable Spaces*. London: Routledge, 183–200.
- STANDING, GUY (2011) *The Precariat: The New Dangerous Class*. London: Bloomsbury Academic.
- STEARNS, PETER (1994) *American Cool: Constructing a Twentieth Century Emotional Style*. New York: New York University Press.
- STEEDMAN, CAROLYN (2004) The Servants Labour: The Business of Life, England 1760–1820. *Social History* 29:1, 1–29.
- STEEDMAN, CAROLYN (2009) *Labours Lost: Domestic Service and the Making of Modern England*. Cambridge: Cambridge University Press.
- STEEDMAN, CAROLYN (2012) *Landscape for a Good Woman*. (Alkup. 1986). London: Virago Press.
- SWARD, KEITH (1968) *The Legend of Henry Ford*. (Alkup. 1948). New York: Russell & Russell.
- TANSKANEN, ANTTI (2012) *Huono-osaisia työntekijöitä? Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta*. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2012:7. Helsinki: Unigrafia.
- TAYLOR, FREDERICK WINSLOW (2014) *The Principles of Scientific Management*. (Alkup. 1911). Mansfield Centre: Martino Publishing.
- TAYLOR, FREDERICK WINSLOW (1914) *Tieteellisen liikkeenhoidon periaatteet*. (Alkup. 1911). Hämeenlinna: Osakeyhtiö Hämeenlinnan uusi kirjapaino.
- TERRANOVA, TIZIANA (2000) Free Labor: Producing Culture for the Digital Economy. *Social Text* 18:2, 33–57.
- TERÄS, KARI (2001) *Arjessa ja liikkeessä. Verkostonäkökulma modernisoituihin työelämän subteisiin 1880–1920*. Helsinki: SKS.
- THOMPSON, JAMES (1996) *Models of Value: Eighteenth-Century Political Economy and the Novel*. Durham: Duke University Press.
- THRIFT, NIGEL (2005) *Knowing Capitalism*. London: Sage.
- TRAHAIR, RICHARD C. S. (1984) *The Humanist Temper: The Life and Work of Elton Mayo*. New Jersey: Transaction Publishers.
- TRONTI, MARIO (1965) The Strategy of the Refusal. *libcom.org*. <http://libcom.org/library/strategy-refusal-mario-tronti>
- TRONTI, MARIO (1966) *Operai e capitale*. Torino: Einaudi.
- TRONTI, MARIO (1973) Social capital. *Telos* 17, 98–121.
- TRONTI, MARIO (1980) The Strategy of Refusal. *Semiotext(e)* 3:3, 28–34.
- VALTAVAARA, ANNA-LIISA (2005) *Kiltteystä käpeäit*. Helsinki: Kirjapaja.
- VIRNO, PAOLO (1996) Virtuosity and Revolution: The Political Theory of Exodus. Teoksessa Paolo Virno & Michael Hardt (toim.) *Radical Thought in Italy: A Potential Politics*. Minneapolis: University of Minnesota Press, 188–209.

- VIRNO, PAOLO (2006) *Väen kielioppi*. (Alkup. 2003). Helsinki: Tutkijaliitto.
- VIRNO, PAOLO & HARDT, MICHAEL (toim.) (1996) *Radical Thought in Italy: A Potential Politics*. Minnesota: University of Minnesota Press.
- VÄHÄMÄKI, JUSSI (2004) *Kubnurien kerho. Vanhan työn pabeista uuden hyveiksi*. Helsinki: Tutkijaliitto.
- VÄHÄMÄKI, JUSSI (2006) General Intellect. Teoksessa Mikko Jakonen, Jukka Peltokoski & Akseli Virtanen (toim.) *Uuden työn sanakirja*. Helsinki: Tutkijaliitto, 12–27.
- VÄHÄMÄKI, JUSSI (2009a) *Isen alistus. Työ, tuotanto ja valta tietokyykykapitalismissa*. Helsinki: Tutkijaliitto.
- VÄHÄMÄKI, JUSSI (2009b) Tietopaja. Teoksessa Tuukka Tomperi (toim.) *Akateeminen kysymys? Yliopistolain kritiikki ja kiista uudesta yliopistosta*. Tampere: Vastapaino, 115–128.
- VÄLIMAA, JUSSI (2005) Akateeminen työ – palkkatyötä vai säätyläisyyttä. Teoksessa Helena Aittola & Oili-Helena Ylijoki (toim.) *Tulosohjattua autonomiaa. Akateemisen työn muuttuvat käytännöt*. Helsinki: Gaudeamus, 146–168.
- WEEKS, KATHI (2007) Life Within and Against Work: Affective Labor, Feminist Critique, and Post-Fordist Politics. *Ephemera* 7:1, 233–249.
- WEEKS, KATHI (2011) *The Problem with Work: Feminism, Marxism, Antiwork Politics and Postwork Imaginaries*. Durham: Duke University Press.
- WHYTE, WILLIAM H. (2002) *The Organization Man*. (Alkup. 1956). Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- WILLIS, PAUL (1984) *Koulun Penkiltä palkkatyöhön. Miten työväenluokan nuoret saavat työväenluokan työt?* (Alkup. 1977). Tampere: Vastapaino.
- WILSON, SLOAN (1955) *The Man in the Gray Flannel Suit*. New York: Simon & Schuster.
- WREN, DANIEL (2005) *The History of Management Thought*. (Alkup. 1994). Hoboken: John Wiley & Sons.
- WRIGHT, STEVEN (2002) *Storming Heaven: Class Composition and Struggle in Italian Autonomist Marxism*. London: Pluto Press.
- WRIGHT, STEVEN (2007) Back to the Future: Italian Workerists Reflect Upon the Operaista Project. *Ephemera* 7:1, 270–281.
- YÜCESAN-ÖZDEMİR, GAMZE (2003) Hidden Forms of Resistance among Turkish Workers: Hegemonic Incorporation of Building Blocks for Working Class Struggle? *Capital & Class* 81, 31–59.
- ZUBOFF, SHOSHANA (1990) *Väsaan koneen aikakausi. Unsi tietotekniikka ja yritys-kulttuuri*. (Alkup. 1988). Helsinki: Otava.