

Eeva Jokinen:

Ilmassa prekaarisuuden tuntua. Esitelmä työelämän tutkimuspäivässä 10.12.2020

Satu Ojala ja Pasi Pyöriä tutkivat vuonna 2019 julkaistussa artikkelissaan, miten erilaiset, subjektiiviset ja objektiiviset, työsuhteeseen liittyvät prekaarisuudet ennustavat työkyvyttömyyseläkkeelle päättymisen riskiä. Uhkakuva työpaikan menettämisestä, alhainen työllistyvyys, alhaiset tulot, aiempi työttömyys ja määräaikainen työsuhde nostivat riskiä joutua työkyvyttömyyseläkkeelle. Tutkijat tekevät tärkeän suosituksen: he toivovat tarkempia ja yksityiskohtaisempia analyysejä prekaareista työntekijäryhmistä. He toteavat, että työhön liittyvien riskien yhdistelmä saattaa muuttua myrkylliseksi ajan myötä riippumatta työsuhteen laadusta. He jatkavat, että prekaarisuutta ei voi palauttaa joihinkin tiettyihin riskeihin, jotka ovat jo toteutuneet. Ihmisten subjektiiviset kokemukset ja tulevaisuuden pelko saattavat olla relevantimpia tekijöitä.<sup>1</sup>

Prekaarisuus on siis paitsi jo toteutunut työmarkkinariski, myös jotain, joka piilee potentiaalisena, ihmisten *tuntumana* siitä, että jotain odottamatonta, ikävää tai kontrolloimatonta saattaa tapahtua. Prekaarisuus-sanan ranskankielinen etymologia kiteyttää tämän hyvin: se on alun perin tarkoittanut vuokrasopimusta, joka ei ole omassa taskussa.

Koetan tässä esitelmässä ensin hahmotella teoreettisesti, miten tuosta epämääräisestä tunnusta voisi saada kiinni. Sen jälkeen esittelen pari tutkimusta ja lopuksi lyhyesti mietin, kuinka niiden tuloksia voisi tulkita prekaarisuuden tunnun avulla.

Epämääräinen tulevaisuuden pelko tai ahdistus sitä, miten minun käy, on tyypillisimpiä prekaarisuuteen liitettyjä tuntemuksia. Olemme Prekarisaatio Pohjois-Karjalassa -tutkimusprojektissa käsitelleet näitä tuntemuksia affektikeskustelun kautta. Affekti eroaa tunteista. Tunteet ovat yksilöllisiä ja niille osataan antaa nimi,

mutta affektit sen sijaan ovat enemmänkin voimia tai prosesseja, jotka tapahtuvat ihmisten kesken, ihmisten väleissä.<sup>ii</sup> Kun ihmiset tulevat yhteen eri tavoin, ihmiset tulevat eri tavoin affektoituneiksi, vaikuttuneiksi. Baruch Spinozan ajattelun mukaisesti affektit voivat pienentää tai suurentaa ihmistä samaan tapaan ”ilmakehän luontoon kuuluvat kuuma, kylmä, myrsky, ukonilma ja muut samanlaiset”.<sup>iii</sup>

Gilles Deleuze lukee Spinozaa: Kun ruumis kohtaa toisen ruumiin, idea toisen idean, tapahtuu toisinaan niin, että noiden kahden suhteet liittyvät yhteen muodostaakseen voimakkaamman kokonaisuuden, toisinaan taas niin, että yksi hajottaa toisen ja tuhoaa sen osien yhtenäisyyden. Juuri tämä on ihmeellistä niin ruumiissa kuin mielessä: elävien osien kokonaisuudet, jotka liittyvät yhteen ja hajoavat monimutkaisten lakien mukaan. Me huomaamme yleensä vain näiden yhteenliittymisten ja hajoamisten vaikutukset: koemme iloa, kun ruumis kohtaa meidän ruumiimme ja liittyy yhteen sen kanssa tai kun idea kohtaa meidän sielumme ja liittyy yhteen sen kanssa. Koemme päinvastoin surua, kun ruumis tai idea uhkaa meidän yhtenäisyyttämme.<sup>iv</sup>

Koska näitä vaikutuksia ei voida erottaa liikkeestä, jolla ne saavat meidät siirtymän suurempaan tai pienempään täydellisyyteen, iloon tai suruun, yhteen tulemiseen tai hajottamispyrkimykseen, tietoisuus näyttää olevan jatkuva tuntemus tällaisesta siirtymästä, vähenemisestä tai kasvamisesta.

Tietoisuus näyttää siis olevan jatkuva tuntemus affektiivisista kohtaamisista, vaikutetuksi tulemisesta ja vaikuttamisesta. Tämä tarkoittaa myös, että nämä pienenemisen ja kasvamisen voimat, se miten olemme ja tulemme vaikutetuiksi, eivät ole yksilöllisiä vaan laajempien, monimutkaisten kompositioiden muodostumista ja hajoamista (Eetu Virenin muotoilu, jälkisanoina Deleuzen Spinoza-kirjaan<sup>v</sup>).

Juuri Spinozan ja Deleuzen jäljissä lähtevät Anu Kantola, Hannele Seeck ja Mona Mannevu<sup>vi</sup> tutkimaan edellä kuvattua affektiivisten voimien dynamiikkaa ei missään sen vähemmässä kuin suomalaisessa teollisuudessa. He ovat kiinnostuneita siitä, kuinka suurissa paperi- ja metalliyrityksissä johdettiin ja hallittiin sitä muutosta, jossa siirryttiin pääasiassa kotimaisiin markkinoihin ja Venäjän kauppaan perustuvasta taloudesta globaaliin finanssitalouteen, jota ohjaa markkinaliberalismi.

Tutkijat haastattelivat 35 teollisuuden huippujohtajaa vuosina 2007 ja 2008. Johtajat kertoivat toimistaan, kokemuksistaan ja tavoistaan luotsata yritys kansainvälisille markkinoille ja saada se pysymään siellä. Yritykset kasvoivat nopeasti, omaksuivat uusia organisaatiomalleja, niistä tuli globaaleja markkinajohtajia. Johtajat siis harjoittivat tieteellistä liikkeenjohtamista. Mutta Kantola ja kumppanit ovat erityisen kiinnostuneita siitä, miten muutoksessa pantiin affektit toimimaan.

Affektien toimintaa tarkastellakseen tutkijat käyttävät affektiivisen miljöön, eli affektiivisen lähiympäristön käsitettä. He ovat kiinnostuneita siitä, kuinka johtajat pyrkivät säätelemään affektiivisiä vaikutuksia, voimakenttiä, mahdollisuuksia ja intensiteettejä uudistaessaan, johtaessaan ja pyrkiessään hallitsemaan organisaation muutosta ja siellä työskentelevien ihmisten ruumiillisuuksia. Analyysin mukaan hallinnan muodot vaihtelivat – tai pikemminkin heilahtelivat – vaaran ja turvallisuuden välillä; tätä tasapainoa pyrittiin säätelemään. Johtajat sekä uhkailivat että loivat turvallisuuden tunnetta.

Johtajat puhuivat muun muassa tällaisia<sup>viii</sup>:

- Noin kymmenen prosenttia henkilökunnasta pistettiin menemään kerralla, mikä oli aika traumaattinen kokemus. Mitään sellaista ei yrityksessä ollut aiemmin tapahtunut. Mutta markkinat vaativat sitä ja meidän oli toimittava niin jotta rakenteemme olisi kilpailukykyisempi.
- Meidän kilpailuasetelma on sellainen että kun asiakkaat haluavat tuotteen kuten luvattu, mutta me sanotaan että meidän on noudatettava työehtoja tai tulee lakko, niin koko asetelma romahtaa. Yritys menettää vähitellen kilpailuseensa ja häviää bisneksestä. On aikamoinen haaste saada ihmiset ymmärtämään mistä tässä on kysymys.

Yrityksissä vallitsi aiempaa kovempi ja tyylympi affektiivinen miljöö. Mutta, samaan aikaan, johtajat myös hyödynsivät ihmisten taipumusta hakeutua ilon vaikutukseen ja vältellä surullisia vaikutuksia. Johdon elimet pyrkivät valamaan positiivista tulevaisuuden uskoa, motivaatiota ja yhteisöllisiä tunnekokemuksia esimerkiksi seuraavin tavoin:

- Tämä uusi ja yhteistyötä korostava johtamistyyli on parempi. Näinä päivinä johtajat ovat ammattilaisia, jotka tulevat yrityksen ulkopuolelta, ja se on oikein hyvä. Johtajan ei tarvitse tuntea teknisiä prosesseja, hänen ihmissuhdetaitonsa ovat tärkeämmät.
- Avainsana on luottamus. jos menetät sen, menetät kaiken etkä voi johtaa enää.

Samankaltaista puhetta ja affektiivisen miljöön kuvauksia olemme kuulleet tutkimushankkeessamme<sup>viii</sup>, jossa on kohteena yksi uusi johtamisoppi eli lean-ajattelu, joka tunnetaan myös Toyota-tienä. Leanin perusideat ovat virtaavuus ja nimensä mukaisesti tietty ohuus: pois kaikki turha eli hukka, kuten raaka-aineiden tai valmiiden tuotteiden varastoissa säilyttäminen, asiakasjonot, ammattilaiset odottamassa asiakkaita tai työtehtävää... Lean-ajattelun mukaan arvovirran on soljuttava sujuvasti ja virtausyksikköjen, olivatpa ne autoja tai potilaita, jalostuttava. Lean lupaa vähemmällä enemmän ja siihen on pantu paljon toivoa myös julkisella sektorilla, erityisesti terveydenhuollossa ja tuki- ja logistiikkapalveluissa, mutta myös sosiaalipalveluissa.

Työn johtamisen ja organisoimisen osalta leanissa korostetaan moniammatillisia ja ketteriä tiimejä, joissa tieto kulkee nopeasti ja ihmiset voivat tehdä ainakin väliaikaisesti toistensa töitä, jos arvovirta siitä jalostuu. Lean-organisaatiossa kukaan ei sano: ei kuulu minulle. Yksi leanin keskeinen tavoite onkin poistaa ammatillisia rajoja. Samalla korostetaan työntekijän itseohjautuvuutta ja oman potentiaalin käyttöönottoa, kuitenkin siten, että työntekijän ei pidä tavoitella individualistista sankaruutta, vaan kunkin potentiaali luovutetaan työyhteisön käyttöön. Leaniin kuuluu omien ja tiimin työtapojen kyseenalaistaminen ja jatkuva parantaminen, mitä kutsutaan japanin kielen *kai* (eli muutos) ja *zen* (eli hyvä) yhdistelmällä *kaizen*. Se tavataan suomentaa jatkuvan parantamisen periaatteeksi. Työntekijöitä rohkaistaan tarkkailemaan rutiinejaan ja puuttumaan niihin herkeämättä, joka päivä.

Olemme Helena Hirvosen, Laura Mankin ja Iris Lehdon kanssa analysoineet lean-oppikirjoista piirtyviä ammatillisen toimijuuden ideaaleja<sup>ix</sup>. Löysimme sieltä kaksoiskierteen, joka muistuttaa aika tavalla äsken kuvaamaani vientiteollisuuden muutosjohtamisesta löytynyttä dynamiikkaa, jossa kuljettiin uhkailun ja

turvallisuuden lupaamisen välillä sekä pyrittiin ilon, positiivisuuden ja potentiaalisen synnyttämistä edistävien affektiivisten miljöiden rakentamiseen.

Lean-organisaation työntekijöitä tulisi ohjata samaan aikaan tunnistamaan markkinoiden faktat ja toimimaan itseohjautuvasti. Esimerkiksi ruotsalaisessa menestysoppikirjassa Tätä on lean, neuvotaan esimiestyöskentelystä näin:

- Tiimikokouksen päivittäinen) tilannekatsaus toimii myös opetusvälineenä. Kysymysten valinnalla esimies tekee alaiselleen selväksi, mitkä asiat ovat tärkeitä. Tapaaminen tarjoaa samanaikaisesti sekä päivittäin toistuvan tilaisuuden liiketoiminnan tajun kehittämiseen, että arviointityökalun, jolla pomo voi mitata alaisensa kriittisen ajattelun taitoja.

Toisessa Lean-oppaassa, Lean asiantuntijatyön johtamisessa, joka on Sari Torkkolan muutama vuosi sitten parhaaksi yrityskirjaksi valittu teos, huomautetaan myös prekaarien tuntemusten hallinnasta (prekaarisuutta toki mainitsematta): Tunteet, kuten pelko, on tunnistettava ja muutosta hidastettava, jotta kaikki pysyvät matkassa mukana. Sen sijaan on herätettävä työntekijöissä halu muuttua ja tulla rohkeaksi.

Siis: ideaalityöntekijän on *haluttava* kasvaa mutta samalla olla ohut.

Näin olemme päässet prekaarisuuden tunnun ytimeen.

Globaalit arvonmuodostusketjut ovat jo saapuneet tai saapumassa sellaiseen tilaan, että työn ja raaka-aineen halventamisen mahdolliseksi tekemät taloudelliset voitot on jo ulosmitattu. Nyt lisäarvoa pitää heruttaa jostain muualta, esimerkiksi juuri kekseliäämmistä, täsmällisempään tietoon perustuvista tai muuten sujuvista työprosesseista. Ja työntekijöiden potentiaalista tulla joksikin, tehdä yhdessä, vaikuttua toistensa ruumiillisuuksista ja ideoista: kasvaa tai pienentyä.

Palataan lopuksi Deleuzen Spinoza-luentaan: Koska näitä vaikutuksia, affektioita, ei voida erottaa liikkeestä, jolla ne saavat meidät siirtymän suurempaan tai pienempään täydellisyyteen, iloon tai suruun, yhteen tulemiseen tai hajottamispyrkimykseen,

tietoisuus näyttää olevan jatkuva tuntemus tällaisesta siirtymästä, vähenemisestä tai kasvamisesta.

Voi siis arvioida, että globaali kapitalistinen talous sekä markkinaliberalismi ovat saaneet lujan otteen työvoimasta ja työntekijöistä löytämällä tavan hallita ihmisten tuntemuksia, iloa ja pelkoa. Tämä ilmenee prekaariuden tuntemuksina. Prekaariuden tuntu ei kuitenkaan ole yksilöpsykologinen luonteenpiirre, heikkous tai vahvuus vaan toimintaa. Siksi prekaarisuutta voi paitsi synnyttää ja muovata, ja myös poistaa tai vähentää, vaikka helppoa se ei ole.

---

<sup>i</sup> Ojala, Satu & Pasi Pyöriä (2019) Precarious work and risk of receiving a disability pension. *Scandinavian Journal of Public Health* 47 3 293-300. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/115595>

<sup>ii</sup> Jokinen, Eeva, Jukka Könönen, Juhana Venäläinen & Jussi Vähämäki (toim.) (2011) ”Yrittäkää edes”. Prekarisaatio Pohjois-Karjalassa. Tutkijaliitto; Jokinen, Eeva & Juhana Venäläinen (toim.) (2015) Prekarisaatio ja affekti. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/54537>

<sup>iii</sup> Spinoza, Baruh (1676-77) *Tractatus Politicus*. Siteerattu Jussi Vähämäen kirjoituksesta täältä: <http://www.revalvaatio.org/toivo-pelko-ja-tunteiden-poliittinen-kaytto/>

<sup>iv</sup> Deleuze, Gilles (2012) *Spinoza: käytännöllinen filosofia*. Tutkijaliitto.

<sup>v</sup> ks. edellinen viite.

<sup>vi</sup> Kantola, Anu, Hannele Seeck & Mona Mannevuola (2019) Affect in governmentality: Top executives managing the affective milieu of market liberalization. *Media and Communication Studies* <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1350508418821002>

<sup>vii</sup> Olen itse kääntänyt näitä lainauksia englanninkielisestä artikkelista.

<sup>viii</sup> <https://www.lewoqe.fi/>

<sup>ix</sup> Hirvonen, Helena, Laura Mankki, Iris Lehto & Eeva Jokinen (2020) Ammatillinen toimijuus lean-ajattelussa. Teoksessa Johanna Kantola, Paula Koskinen Sandberg & Hanna Ylöstalo (toim.) *Tasa-arvopolitiikan suunnauksia. Talouskriisistä tasa-arvon kriiseihin*. Gaudeamus.