Mieluummin työtön? Digitaalinen vastajulkisuus ja kamppailu tunnustuksesta palvelutyössä

Ville-Aleksi Valli & Marjo Kolehmainen

VERTAISARVIOITU
KOLLEGIALT GRANSKAD
PEER-REVIEWED
www.tsv.fi/tunnus

Abstrakti

Tarkastelemme tässä artikkelissa suomalaista kriittistä julkista keskustelua työstä. Tutkimuksemme kohdistuu työntekijöitä haavoittavien kokemusten tunnustukselliseen ja omakohtaiseen jakamiseen sekä niiden politisoimiseen sosiaalisessa mediassa. Tutkimuksen aineisto koostuu Instagramin *Mieluummin työtön* -kampanjan julkaisuista (N = 731). Kampanja perustuu etenkin palvelualojen työntekijöiden kielteisten työkokemusten anonyymiin jakamiseen kampanjan nimeä kantavalla tilillä. Erityisesti tarkastelemme työpaikoilla koettuja tunnustusvajeita. Tavoitteenamme on paitsi empiirisesti kartoittaa, millaisia työkokemuksia työntekijät jakavat anonyymisti sosiaalisessa mediassa, myös kehittää tunnustuksen käsitteeseen nojaavaa tutkimusotetta työelämän eriarvoistavien ja haavoittavien käytäntöjen tunnistamiseksi ja ymmärtämiseksi. Analysoimme aineistoa teoriasidonnaisesti kolmen erilaisen ja teoreettisesti informoidun jäsennyksen varassa, paneutuen tunnustuskamppailuihin suomalaisessa työelämässä. Esitämme, että tunnustusvajeet ovat keskeisiä työelämän kielteisiä kokemuksia kuvaavassa kerronnassa. Kampanja kuitenkin itsessään tarjoaa mahdollisuuksia työntekijöiden keskinäiselle yhteisöllisyydelle, vertaistuelle ja tunnustuksen saamiselle.

ASIASANAT: palveluala, työkokemukset, digitaalinen aktivismi, vastajulkisuus, haavoittuvuus

Johdanto

Artikkelimme tarkastelee suomalaista kriittistä julkista keskustelua työstä. Julkinen keskustelu muokkaa olennaisesti ymmärrystämme työn ongelmista (Julkunen 2008). Keskitymme työelämän epäkohtia näkyväksi tekevään *Mieluummin työtön* -kampanjaan, joka rakentuu samaa nimeä kantavalle Instagram-tilille, jossa julkaistaan työntekijöiden kielteisiä kokemuksia työelämästä. Lähestymme kampanjaa esimerkkinä sellaisesta työoloja kritisoivasta aktivismista, joka perustuu ihmisryhmien haavoittuvuuden politisoimiseen julkisuudessa (Koivunen ym. 2018). Haavoittuvuuden artikuloimisesta on tullut yleinen väline rakenteellista epätasa-arvoa, hyväksikäyttöä ja syrjintää yksilötason kokemusten kautta kuvaavassa ja tunnustuksesta kamppailevissa yhteiskunnallisissa liikkeissä (Lamont 2018, 420). Lähtökohtamme on tunnustuksen käsitteen käyttökelpoisuus työelämän epämukavuuksien, loukkauksien ja haavoittavuuksien käsitteellistämisessä. Tutkimme työpaikoilla koettujen tun-

nustusvajeiden kuvauksia.Tutkimuksen tavoitteena on paitsi kartoittaa empiirisesti, millaisia työkokemuksia työntekijät jakavat anonyymisti sosiaalisessa mediassa, myös kehittää tunnustuksen käsitteeseen nojaavaa tutkimusotetta analyyttiseksi työkaluksi työelämän eriarvoistavien ja haavoittavien käytäntöjen tunnistamiseksi ja ymmärtämiseksi. Artikkelimme tuottaa uutta tietoa sekä suomalaisen työelämän eriarvoistavista käytännöistä että työntekijälähtöisestä digitaalisesta aktivismista.

Mieluummin työtön -kampanja on osa laajempaa 2020-luvun julkista keskustelua työelämästä. Koronapandemian aikana työvoiman vaihtuvuus oli kansainvälisestikin suurta, ja erityisesti palvelualojen työntekijät jakoivat anonyymisti kielteisiä kokemuksiaan työelämästä sosiaalisessa mediassa. Työolojen kritisoimiseen ja irtisanoutumistarinoiden jakamiseen käytetty *r/antiwork* oli hetkellisesti suosituin maailmanlaajuisen Reddit-alustan keskustelukanava. (Medlar ym., 2022.) Suomessa vastaavan julkisen työelämäkeskustelun alkusysäyksenä voi pitää pikaruokaketju Hesburgerin *Vastuullinen työnantaja* -mainoskampanjan saamaa kriittistä vastaanottoa kesällä 2021. Palvelutyön kritiikille avautui otollinen hetki, kun valtakunnallinen uutismedia tarttui työntekijöiden anonyymeihin kertomuksiin. Sadat kielteisiä työkokemuksia Hesburgerissa kuvanneet viestit sosiaalisen median alusta Jodelissa päätyivät valtakunnalliseksi uutisaiheeksi. Tämän myötä erityisesti palvelualojen työolot nousivat yhteiskunnallisen keskustelun aiheeksi, ja myös valtajulkisuus tarjosi äänen nuorille työntekijöille. "Hesburger-kohun" jälkeen media jatkoi uutisointia palvelualojen epäkohdista julkaisemalla eri yrityksiä koskevia paljastusjuttuja, joissa kuvattiin huonoja työoloja työntekijöiden näkökulmasta (esim. Suopanki 2022). Palvelualojen ammattiliitolle väärinkäytösten laajuus oli yllätys, joka tuli ilmi juuri sosiaalisen median ansiosta (PAM 2021). Liitto perustikin kohun vuoksi pikaruoka-aloja koskevan pikalinja-puhelinneuvonnan pikaruokatyöntekijöille (PAM 2021).

Mieluummin työtön -kampanja on esimerkki työntekijälähtöisestä sosiaalisen median vastajulkisuudesta. Vastajulkisuudet ovat valtajulkisuuden rinnalla esiintyviä ja julkisuudesta kilpailevia, mutta valtajulkisuuteen nähden alisteisia julkisuuksia. Vastajulkisuuksissa erilaiset marginalisoidut ryhmät pääsevät ääneen (Fraser 2009), ja ne pyrkivät strategisesti vallitsevan tiedon ja olosuhteiden kyseenalaistamiseen ja muuttamiseen (Jackson & Welles 2015, 934). *Mieluummin työtön* -kampanjassa ääneen pääsivät entiset ja nykyiset palvelualojen työntekijät. He myös jatkoivat kielteisten kokemustensa jakamista sosiaalisen median alustoilla senkin jälkeen, kun palvelualojen työoloista uutisointi katosi valtajulkisuuden valokeilasta. Hesburger-kohun jälkeen työkokemusten jakamiseen käytettiin erityisesti Instagramia. Suomessa muita kielteisiä työkokemuksia anonyymisti julkaisseita Instagram-tilejä olivat esimerkiksi *emergencyservicestoo* ja *Varhaiskasvatuksen kertomuksia*. Siinä missä ensin mainittu käsitteli sukupuolisyrjintää ja seksuaalista ahdistelua ensihoitotyössä ja toinen varhaiskasvatusalan ongelmia, *Mieluummin työtön* -kampanja keräsi ja julkaisi kielteisiä työkokemuksia eri aloilta. Enemmistö tilillä jaetuista kokemuksista koskee kuitenkin nimenomaan palvelualoja.

Tutkimuksemme näkökulmasta ei ole olennaista, missä määrin tilillä kokemuksiaan jakaneet henkilöt mieltävät toimintansa poliittiseksi. Katsomme, että julkaisujen kokonaisuus on poliittista vastarintaa ja vaikuttamista, jossa tuodaan julki työelämän epäkohtia. Kampanjassa jaettujen kokemusten kollektiivisuus ei tee henkilökohtaisista kokemuksista pelkästään julkisia, vaan julkisuutta – jolla edelleen tavoitellaan sellaisen "oikeudenmukaisuuden regiimin" synnyttämistä, jota ei vielä ole olemassa (Berlant 2001, 42–44).

Mieluummin työtön -kampanja ilmentääkin uudenlaista digitaalista aktivismia. Tälle aktivismille on tunnusomaista, että yhteiskunnallinen muutos kuvitellaan ja tehdään verkottuneen yhteiskunnan työkaluilla, ja että henkilökohtaisia kokemuksia käytetään yhteiskunnallisen kritiikin polttoaineena. *Mieluummin työtön* -kampanjassa työelämän kritiikki perustuu siis nimenomaan työntekijöiden henkilökohtaisten kokemusten jakamiseen ja levittämiseen sosiaalisessa mediassa. Tämänkaltaisessa digitaalisessa aktivismissa tuotetaan kollektiivisia vastakertomuksia, joissa tulevaisuus näyttäytyy uudessa valossa (Pedwell 2021). Digitaalista aktivismia on tosin arvosteltu vaikutusvallan puutteesta, ohimenevyydestä ja konkreettisen poliittisen toiminnan korvaamisesta. Tulkinta perustuu kapealle käsitykselle politiikasta ja yhteiskunnallisesta muutoksesta (emt.). Samankaltaista kritiikkiä on esitetty myös työväen uusia vaikuttamisen muotoja, kuten julkisuuteen suuntautuvaa kriittistä keskustelua kohtaan. Tutkijat ovat huomauttaneet, että mikäli näyttävät ammattiyhdistysvetoiset protestimarssit lähtökohtaisesti asetetaan työläisliikehdinnän historiallisiksi huippuhetkiksi, julkinen keskustelu näyttäytyy oletuksellisesti vähäpätöisempänä kuin vastarinnan vanhat, "fordistiset" ja "sankarillistetut" muodot (Fleming & Sewell 2002). Yhteiskunnallisten muutosten jäljittäminen vain suurista yhteiskunnallisista taitekohdista on kuitenkin virhearvio, sillä muutos voi piillä myös huomaamattomammissa teoissa ja tapahtumissa (Pedwell 2021). Yhteiskunnallista aktivismia ei tarvitse ymmärtää vain selkeinä intressien edistämishankkeina, joilla on määritellyt tavoitteet.

Monet digitaalisen aktivismin keinoin operoivat, inklusiivisuutta ja oikeudenmukaisuutta edistävät liikkeet, kuten *#metoo* ja *Black Lives Matter*, esittävät tunnustusvaatimuksia julkisuudessa (Lamont 2018). Tunnustusta koskevat odotukset eivät rajoitu työelämään, vaan ne ovat erilaisten yhteiskunnallisten protestien sisällöllistä ydintä (Laitinen 2019). Tunnustusvaatimusten on nähty moninkertaistuneen viime vuosikymmenellä niin kansainvälisesti kuin Suomessakin. *Mieluummin työtön* -kampanjaa voi pitää esimerkkinä tunnustusta vaille jäämisen politisoimisesta ja tunnustuksen vaatimisesta työelämän kontekstissa. Lähtökohtamme tässä artikkelissa on tunnustuksen käsitteen käyttökelpoisuus työelämän epämukavuuksien, loukkauksien ja haavoittavuuden käsitteellistämisessä. Tunnustus (*recognition*) on yksi keskeinen tasa- tai eriarvoisuuden ilmentämisen ja tuottamisen yhteiskunnallinen ulottuvuus (esim. Fraser 1995; Lamont 2018; Sayer 2005). Kehittämällä tunnustuksen käsitteeseen nojaavaa tutkimusotetta pyrimme tuottamaan uusia näkökulmia työntekijälähtöiseen digitaaliseen aktivismiin ja siten myös tuottamaan tietoa erityisesti palvelualojen eriarvoistavista käytännöistä.

Tunnustuskamppailu ja palvelualoja koskeva kriittinen keskustelu

Tunnustuksen käsite kattaa kunnioitukseen, arvostamiseen ja välittämiseen kohdistuvat odotukset niin yksilöiden välisissä kuin institutionaalisissa suhteissa, sekä näiden odotusten toteutumattomuuden kokemisen loukkauksena ja vääryytenä (Fraser 1995; Honneth 1996; Laitinen 2011). Sosiologi Michéle Lamont (2018) määrittelee tunnustuksen keskeiseksi ihmisten ja ihmisryhmien arvoa koskevaksi yhteiskunnalliseksi kysymykseksi. Arvon vastakohtaa eli arvottomuutta tuotetaan kulttuurisen merkityksenmuodostamisen kautta, kuten liittämällä ihmisryhmiin epäsuotuisia merkityksiä tai arvottamalla heihin liitetyt ominaisuudet kielteisesti (vrt. Bourdieu 1986; Skeggs 2004). Lamont lainaa *stigmatisoinnin* käsitettä Erving Goffmanilta (1963) kuvatakseen tunnustuksen puutetta ilmentävää, erilaisia ihmisryhmiä halveksivaa sosiaalista leimaamista. Merkitystasolla toimiva leimaaminen on rakenteellista syrjintää, koska stigmatisointi

rajoittaa niin yksilöiden kuin ihmisryhmien osallistumisen mahdollisuuksia (Lamont 2018, 433). Stigman purkaminen puolestaan on kulttuurinen prosessi, jolla stigmatisoidut ryhmät pyrkivät saavuttamaan tunnustusta (emt., 420).

Työelämässä tunnustus ja tunnustuksen puute konkretisoituvat jo siten, että ammatit muodostavat keskeisen yhteiskunnallisen arvonannon hierarkian. Yksilön ammatinvalintaan saatetaan liittää mielikuvia työntekijän kunnianhimosta ja tehtävän työn arvosta (Hughes 1993, 338–339). Jälkifordistisessa taloudessa on työvoimakustannusten säästämiseksi jaoteltu työvoimaa korkeakoulutusta vaativaan asiantuntijatyöhön, ja työhön, johon on lyhyempi harjaantumisaika, ja jonka tekijät ovat helposti korvattavissa (Koistinen 2014, 29). Vaikka asiantuntijatyötäkin voidaan ostaa ja myydä palveluna, tässä artikkelissa palvelualoilla viitataan esimerkiksi siivoustyöhön, kauppakiinteistöjen ylläpitoon ja vartiointiin, puhelinmyyntiin, ravintolatyöhön, sekä kioski- ja myymälätyöskentelyyn. Palvelutyön yhteiskunnallinen (ali)arvostus ilmenee esimerkiksi siten, ettei alaa mielletä erityisen houkuttelevaksi. Palvelualan ei uskota tarjoavan kunnollista palkkausta, tyydyttäviä työsuhteita tai korkeaa työntekijätyytyväisyyttä. (PAM 2023). Lisäksi palvelualoja leimaavat hierarkkiset jäsennykset, jotka koskevat käsityksiä työntekijöiden "alamaisuudesta" suhteessa sekä asiakkaisiin että esihenkilöihin. Esimerkiksi siistimistehtävien kohdalla työn läheinen yhteys likaisuuteen laskee sen arvostusta, kun taas puhelinmyyntiä pidetään moraalisesti arveluttavana (Ashforth & Kreiner 1999, 414–415). Lamont (2018, 424) katsoo, että kulttuurisen arvonannon kriteeristö on uusliberalisoitunut, eli arvokas ja hyödyllinen elämä liitetään yhä voimakkaammin sosioekonomiseen menestykseen. Ylä- ja keskiluokkaiset identiteetit, elämäntavat ja ammattiasemat tekevät yksilöstä arvokkaan, mikä käänteisesti tuottaa käsitystä työväenluokkaisissa palvelutöissä työskentelevistä yhteiskunnan häviäjinä. Myös osa luokkakamppailun teoriasta esittää "fordistisen" suorittavan työntekijän paikalleen jumiutuneena karikatyyrimaisena hahmona, joka kykenee vastarintaan lähinnä vaatiakseen itsensä alistamista monotoniselle työlle (Mannevuo 2015, 91–92, 148).

Työntekijät saavat työstä paitsi rahallisen korvauksen, myös muunlaista tunnustusta esimerkiksi heidän aikaansaannostensa arvostamisen muodossa (Laitinen 2019). Työn kautta yksilön on mahdollista sekä antaa panos yhteiseen tuotantoon että kokea olevansa merkityksellinen ja hyödyllinen. Työ onkin tärkeä institutionaalinen väylä tunnustuksen tavoitteluun yhteiskunnassa (Honneth 2010, 230; Välimäki 2024, 273). Työn tekeminen ei silti ole tunnustuksen tae, sillä instrumentaalinen suhtautuminen toisiin ja eriarvoisuus ovat työn rakenteellisia piirteitä. Työ on paikka ja suhde, jossa koetaan monenlaisia loukkauksia, epäilyjä ja mitätöintejä (Julkunen 2008). Työelämässä tunnustuksen antaminen materialisoituu paitsi työpaikkana, myös turvallisuutena, riittävänä palkkana, säällisinä työoloina ja työn vaatimuksina sekä työntekijän arvostavana kohteluna. Tunnustus on ihmisen kohtaamista luotettavana, luotettuna ja yhteisen hyvän eteen toimivana (emt.; Sayer 2005). Filosofi Axel Honnethin (esim. 1996, 129) tunnustuksen ulottuvuuksissa korostuvat työssäkin läsnä olevat ruumiillisuus ja lailliset oikeudet. Tunnustuksen kolme ulottuvuutta ovat oikeuksien kunnioittaminen, toisten aikaansaannosten arvostaminen ja haavoittuvien ihmisten tarpeista välittäminen.

Sovellamme työoloja kritisoivan julkisuuden luonteen hahmottamiseen Lauren Berlantin kirjoituksia julkisuuksista, jotka reflektoivat prekaareja, rakenteellisia olosuhteita yksilöiden kokemusten tasolla. Tunnustus taas toimii artikkelimme empiirisenä käsitteenä berlantilaisen ajattelun ja palkkatyön kuvattujen ongelmien välillä. Palkkatyöhön on kulttuurisesti kytketty lupaus siitä, että

se edistää hyvän elämän toteutumista. Rakenteelliset olosuhteet hankaloittavat usein työhön liittyvien lupausten lunastamista, ja työ saattaa osoittautua ennemmin hyvän elämän toteutumisen esteeksi kuin sen takeeksi. Tällöin työelämä ongelmineen ilmentää "julmaa optimismia", sillä työ on yksi keskeinen yhteiskunnallinen objekti, johon yksilöt kiinnittyvät optimistisesti (Berlant 2011, 1–2, 13). Työntekijät voivatkin päätyä epäselvyyden ja epävarmuuden umpikujaan, jossa he sietävät huonojakin työolosuhteita ja yrittävät muodostaa käsitystä tilanteestaan (emt., 4). *Mieluummin työtön* -kampanjan tunnustuksellista kerrontaa voi pitää selontekemisenä, joissa kaltoinkohdellut työntekijät jakavat kokemuksiaan vertaistensa kanssa ja tekevät kokemuksiaan epäreilusta kohtelusta ymmärrettäviksi (ks. Berlant 2008, vii–viii). Berlant (2001, 46) kirjoittaa todistamisen genrestä, joka perustuu henkilökohtaisten, usein traumaattisiksi miellettyjen kokemusten jakamiseen – tunnustamiseen ja todistamiseen – julkisuudessa. Kysymys ei ole vain itseilmaisusta, sillä genret tuottavat (ja rajoittavat) käsityksiä siitä, minkälainen itsen esittämisen tapa on ymmärrettävä ja mielekäs. *Mieluummin työtön* -kampanjan kohdalla tunnustuksellisuus toisin sanoen tekee mahdolliseksi työelämän haavoittavien kokemusten julkituomisen tunnistettavalla tavalla.

Kampanjaa onkin käytännöllistä hahmottaa digitaalisena intiiminä vastajulkisuutena. Intiimi vastajulkisuus tekee henkilökohtaisten kokemusten – erityisesti koettujen vääryyksien ja loukkauksien – jakamisesta työolojen julkisen kritiikin ja siten myös poliittisen mobilisaation perustan. Vasta-etuliite vastajulkisuudessa ei tarkoita vain sitä, että osanottajat ovat jollain tavalla alisteisia ja että heillä on reformistisia poliittisia näkemyksiä, vaan myös tietoisuutta alisteisuudesta valtajulkisuudessa esiintyviin näkemyksiin nähden (Warner 2002, 86). Työoloja kritisoivan intiimin vastajulkisuuden olemassaoloa ylipäätään selittää se, että tunnustusta koskevien odotusten rikkomukset synnyttävät yhteiskunnallista vastarintaa, jos yksilöt kykenevät artikuloimaan heihin kohdistuneet loukkaukset tyypilliseksi tiettyyn sosiaaliseen ryhmään kohdistuvaksi kaltoinkohteluksi. Työpaikkojen inhimilliseen vuorovaikutukseen kohdistuu normatiivinen tunnustuksen odotus vähintään siten, että työntekijöille annettaisiin mahdollisuus näyttäytyä hyvässä valossa (Honneth 1996, 44, 163). Työntekijäyksilöön kohdistuva loukkaus on yksittäinen esimerkki yleisestä arvoyhteisön tai laillisten normien vastaisesta kohtelusta (emt., 162–164). Anonyymiudella on digitaalisessa aktivismissa juuri universalisoiva pyrkimys. Se asettaa arvioitavaksi vahingoittavat teot, ei teon kohteita, vaikka tekojen laatu ja seuraukset voidaan samaan aikaan esittää intiimisti ja samastuttavasti minämuodossa (Berlant 2001, 44).

Artikkelissa tutkittava työn tunnustusvajeiden artikulointi on osa "työstä kieltäytymisen" puhetapaa, jolla on vastustettu työetiikkaa ja työn ideologiaa hallinnan mekanismeina (Julkunen 2008, 296–298; Mannevuo 2015, 88–103). Tutkimassamme ilmiössä on yhteyksiä aiempaan suomalaiseen prekarisaatiokeskusteluun, mutta akateemisen ja teoreettisen painotuksen sijasta tarkastelemamme kriittinen keskustelu palvelutyön laadusta tuo esiin myös suomalaista (työväen)luokan ääntä. Prekarisaatio kielteisine vaikutuksineen näkyy selvimmin palvelualoilla (Könönen 2014, 89), ja luokkarakennetta sinänsä mielekkäästi kuvaavien stratifikaatio- ja distinktiomallien on tulkittu vaimentavan yhteiskunnallisia ristiriitoja ja luokkakamppailun prosesseja (Anttila ym. 2016). Kampanjan kuuluviin nostama ääni viestii luokkaristiriidoista työn materiaalisruumiillisessa sekä moraalisessa todellisuudessa: riiston intensiivisyydestä, tunnustus- ja resurssikamppailuista, sekä säällisiä työoloja koskevista (täyttymättömistä) odotuksista (myös Julkunen 2008). Vastajulkisuudet ovat Berlantin (2001, 42) mukaan toistaiseksi toteutumattoman oikeudenmukaisuuden tavoittelemisen väyliä, joissa

henkilökohtaiset todistajanlausunnot asetetaan vastakkain institutionaalisen auktoriteetin kanssa. *Mieluummin työtön* -kampanjan kaltaiset sosiaalisen median tilit ovat siten populaareja arkistoja, joissa keskeistä on vallitsevien oikeutta ja oikeudenmukaisuutta koskevien käsitysten kyseenalaistaminen (ks. emt.). Suomessa yhteiskuntaluokista ei keskustella valtajulkisuudessa kovinkaan avoimesti, vaan anonyymi verkkokeskustelu on tyypillinen tapa luokkaerojen tuottamisessa ja tunnistamisessa (Kolehmainen 2017). Myös *Mieluummin työtön* -kampanjan keskustelua työelämän eriarvoistavista ja haavoittavista käytännöistä voi pitää luokkaristiriitojen artikuloimisen tapana.

Aineisto ja menetelmät

Aineistomme koostuu *Mieluummin työtön* -käyttäjätilin julkaisuista Instagram-alustalla. Artikkelissa käytetty tutkimusaineisto on avoin ja saatavilla kelle tahansa Instagramin käyttäjälle. Sosiaalisesta mediasta kerättyä aineistoa hyödyntävän tutkimuksen eettistä kestävyyttä ei voi kuitenkaan perustella vain aineiston "teknisellä" julkisuudella, kuten sen avoimella saatavuudella tai tutkimuskohteena olevan ilmiön julkisuudella. Olennainen kysymys julkisuuden arvioinnissa sosiaalisen median tutkimuksen kohdalla on, mieltävätkö sosiaalisen median käyttäjät tuottamansa sisällön julkiseksi (Franzke ym. 2020; Laaksonen 2018). Katsomme, että toteuttamamme tutkimuksen tutkimusasetelma on eettisesti hyväksyttävä, koska *Mieluummin työtön* -kampanjan julkaisut on lähtökohtaisestikin kerätty julkisesti jaettaviksi. Tilin ylläpitäjä on ilmaissut selkeästi luomissaan ohjeissa, että työkokemusten keräämisen ja niiden julkaisemisen päämääränä on työtä koskevien kokemusten saattaminen julki Instagramissa, ja tällä keinoin julkiseen keskusteluun osallistuminen sekä niin politiikan ja talouselämän vaikuttajien kuin työnantajien tiedottaminen työn epäkohdista.

Yksi sosiaalisen median aineistojen tutkimuskäyttöä koskeva eettinen kysymys koskee tekijänoikeuksia, ulottuen sekä perinteisiin teoksiin, että esimerkiksi tämänkin tutkimuksen kohdalla Meta Platforms -yritykseen, joka omistaa Instagramin. Instagram-julkaisut puolestaan ovat tekijänsä teoksia, ja Tekijänoikeuslaki 22 §:n nojalla "[j]ulkistetusta teoksesta on lupa hyvän tavan mukaisesti ottaa lainauksia tarkoituksen edellyttämässä laajuudessa." Olemme tämän tutkimuksen tarkoitusperiin lukeneet aineistoa Instagramin käyttäjäpinnasta visuaalisesti, ja kuviin sisällytettyjä tekstejä on siteerattu tutkimustarkoituksessa. Siteerattuja tekstejä on paikoin lyhennetty ja esimerkiksi näppäinvirheitä korjattu. Meta Platforms ei kirjoittamisen aikaisten Instagram-alustan käyttöehtojen puitteissa omista Instagram-alustalla julkaistuja kuvia (Instagram 2024). Julkaisujen sisältöjen lainaaminen tutkimuskäytössä ei tekijänoikeuslain mukaisesti siis muodosta tekijänoikeuskysymystä Metan ja tutkijoiden välille.

Tilillä julkaistaan ylläpitäjälle lähetettyjen anonyymien tai anonymisoitujen kokemusten lisäksi ylläpitäjän luomia meemejä, joissa käsitellään kriittisesti esimerkiksi työpaikkailmoituksia sekä työ- ja elinkeinoelämää ja sosiaalipolitiikkaa koskevia uutisia. Suurin osa julkaisuista käsittelee työolosuhteita, joissa työntekijöitä on kohdeltu tavalla tai toisella huonosti. Työorientoituneissa yhteiskunnissa työstä kieltäytyminen on keskeinen vastarinnan muoto (Salmenniemi 2022), ja tilin nimeä voi pitää työelämän olosuhteita politisoivana kannanottona. Käytännössä aineistossa ongelmaksi ei piirry niinkään itse työ, vaan ne sietämättömät työolosuhteet, joissa työntekijöiden oletetaan työskentelevän. Kielteisten työkokemusten tuominen julki on itsessään organisointityön tulosta. Tässä tapauksessa tilin on perustanut anonyymi henkilö, jota Ville-Aleksi Valli tiedottanut tutkimuksesta. Perustaja on ollut vastuussa tilin kuratoinnista, kuten julkaisujen tarkastamisesta ja anonymisoinnista. Tämä tuo

näkyväksi sitä, että digitaaliseen aktivismiin liittyy paljon näkymätöntä työtä (Mendes 2022) ja työn ongelmien näkyväksi tekeminen vaatii muutenkin aktiivista julkisuustyötä (Julkunen 2008).

Tutkimusaineistona *Mieluummin työtön* on työelämän epäkohtia esiin tuovasta aktivismista kiinnostuneen kannalta hedelmällinen, koska tili ei kiinnity vain tiettyihin yrityksiin tai yhteen ammattiin. Tilillä julkaistujen kokemusten tarkastelu mahdollistaa sen analysoinnin, mitkä ovat ne työn kielteiset piirteet, joista työntekijät ryhmätasolla kertovat, ja jotka pitävät yllä työelämän eriarvoistavia käytäntöjä. Tarkastelussa on kuitenkin kaksi keskeistä rajoitetta. Aineisto rajoittuu suomenkielisiin julkaisuihin, sillä vaikka tilin ylläpitäjä on pyytänyt työkokemusten jakamista myös englanniksi, tili on tavoittanut vain suomeksi kirjoittaneita. Julkaisujen suomenkielisyys kuitenkin kertoo siitä, että ongelmallisia käytäntöjä ei voi olettaa ainoastaan vieraskielistä tai ulkomaalaistaustaista työvoimaa koskeviksi. Toinen rajoite koskee aineiston anonymiteettia. Julkaisut tuovat esiin ainoastaan työntekijöiden näkökulman, eikä niiden "todenpitävyydestä" voi olla varma – etenkin ottaen huomioon sen, että vastajulkisuuksien luonteeseen kuuluu valtasuhteiden karnevalisointi ja kärjistäminen (Jackson & Welles 2015, 941). Samalla anonymiteetti on kampanjan vahvuus, koska nimettömyys mahdollistaa sensitiivisten ja haavoittavien kokemusten jakamisen ilman leimautumisen pelkoa. Lisäksi anonyymiyden voidaan ajatella vahvistavan pyrkimystä kertoa työn ongelmista jotakin yleistettävää. Retorisesti tili mukailee "todistajalausunnon genreä" (Berlant 2001, 42, 44), jossa toistuvat todistajanlausunnon kaltaiset ja objektiivisina esitetyt puheenvuorot, vaikka samalla niissä kuvatut kokemukset ovat intiimejä kaikessa henkilökohtaisuudessaan.

Ajallisesti aineisto rajautuu *Mieluummin työtön* -tilin ensimmäisestä julkaisusta 25.8.2021 ajankohtaan 19.12.2023, jolloin työkokemusten jakaminen tilillä oli jo selvästi laantunut. Kampanja onkin esimerkki väliaikaisesta vastajulkisuudesta (esim. Kolehmainen 2009), jossa työtä koskevia normeja, odotuksia ja hiljaisuuksia haastettiin kollektiivisesti. Aineisto koostuu yhteensä 731 julkaisusta. Aineistoanalyysin ensimmäisessä vaiheessa kumpikin artikkelin kirjoittajista kävi tilin sisällön itsenäisesti läpi ja teki aineistolähtöistä teemoittelua, pyrkien systemaattisesti tunnistamaan aineistossa esiintyviä teemoja (Braun & Clarke 2006). Tämän jälkeen keskustelimme aineistoa koskevista havainnoistamme ja reflektoimme niitä sekä digitaalista aktivismia ja vastajulkisuutta että palvelutyön eriarvoistavia käytäntöjä käsittelevän tutkimuskirjallisuuden valossa. Aineistoanalyysin toisessa vaiheessa jäsensimme analyysiä teoriasidonnaisesti (Jackson & Mazzei 2012). Erilaiset "tunnustusvajeet" yhdistivät monenlaisia aineistossa kuvattuja kokemuksia ja päätimme analysoida aineistoa tunnustuksen tematiikan (Fraser 1995; 1999; Honneth 1996; 2004; Sayer 2005) valossa.

Analysoimme aineistoa kolmen teoreettisesti informoidun jäsennyksen varassa, joissa jokaisessa tarkastellaan työelämän tunnustusvajeita eri näkökulmista. Ensimmäisessä analyysiluvussa tarkastellaan työn organisointiin liittyviä kokemuksia tunnustuksen puutteesta. Tämä ilmenee aineistossa monin tavoin alkaen perehdytyksen puutteellisuudesta. Toisessa analyysiluvussa palvelutyön tunnustusvajeita tutkitaan ruumiillisuuden tai sen laiminlyönnin näkökulmasta. Laiminlyönnit kuormittavat työntekijöitä (psyko)somaattisesti, ja monet julkaisut käsittelevät terveydellisiä ongelmia. Kolmannessa analyysiluvussa tunnustusvajeita tutkitaan tietämisen ja tiedon kysymyksenä: palvelutyön valtasuhteet artikuloituvat erilaisissa tietämisen ja ei-tietämisen käytännöissä. Aineistossa työntekijät kuvaavat, kuinka työnantajat pyrkivät käyttämään hyväkseen haavoittuvassa asemassa olevien

työntekijöiden tietämättömyyttä oikeuksistaan. Yhteenvedossa pohdimme työn tuloksia keskeisen tutkimuskirjallisuuden valossa.

Tunnustuksen saamisen mahdottomuus ja ongelmallinen ehdollisuus

Mieluummin työtön -tilillä jaetuissa kokemuksissa toistuu työntekijöiden toive asianmukaisesta perehdytyksestä uudessa työpaikassa. Tulokkaat siis odottavat, että heidän asemansa toistaiseksi työpaikan käytännöistä ja työnantajan odotuksista tietämättöminä työntekijöinä tunnustettaisiin. Näin ei kuitenkaan usein tapahdu, vaan perehdyttämisen sijaan työntekijöitä kohdellaan osaamattomina. Puutteellinen perehdytys on osa noidankehää, joka uusintaa rakenteellista väärin tunnistamista (Sayer 2005, 52). Jos työntekijää ei ole perehdytetty asiaankuuluvasti, hänelle on epäselvää mitä häneltä odotetaan, jolloin hänen työsuorituksensakaan eivät voi vastata työnantajan odotuksia. Tuomitseva asenne johtaa työntekijän sanktiointiin, kuten kotisiivojana ja pihatyöntekijänä toiminut kuvaa:

> Perehdytystä ei juuri ollut, ja osa asiakkaista suorastaan verenhimoisesti kyttäsi virheitä, joita 14–16-vuotiaat muuten taatusti tekevät. Sen sijaan, että olisi ohjattu ja keskusteltu, asiakkaat reklamoivat esihenkilöstölle, joka pisti "mokanneen" nuoren jäähylle sanomatta sanaakaan, eli pitkäksi ajaksi ilman töitä.

Yllä kuvataan yhtä aikaa taloudellista ja sosiaalisesti ulossulkevaa sanktiota, mutta sanktiot voivat ilmetä myös työntekijöiden arvoon kohdistuvina loukkauksina, kuten halveksuntana ja nimittelynä (Honneth 1996, 129). Esimerkiksi myymälässä töissä ollutta työntekijää ei perehdytetty postipakettien palautuksien hoitamiseen, ja kun hän ei osannut hoitaa palautuksia, myymäläpäällikkö perehdyttämisen sijaan kommentoi tilannetta loukkaavasti: "ei tää nyt niin vitun vaikeeta voi olla". Tunnustusvaje voi ilmetä myös siten, ettei perehdyttämisajalta makseta palkkaa. Tämä saattaa kokemuskertomuksissa jäsentyä palkattoman työn teettämisenä ja hyväksikäyttönä, jossa tunnustamattomuus toteutuu kieltämällä työntekijältä hänen lailliset oikeutensa.

Vaikka aineistossa työssä saatavaan tunnustukseen kohdistuu normatiivisia odotuksia, tunnustusta myös haetaan aktiivisesti (vrt. Välimäki 2024, 276). Työntekijät toivovat kunnollista perehdyttämistä siksikin, että asianmukaisesti perehdytettynä työntekijät kykenisivät tunnustuksen arvoisiin työsuorituksiin. Aineistossa kuvataan toistuvaa loukkausta, jossa työntekijä ei saa apua työnantajalta, esihenkilöltä tai kollegoiltaan edes pyytämällä. Jaetuissa kokemuksissa pyritään usein osoittamaan, että työntekijä on pyrkinyt ratkaisemaan tunnustuksen veroisen työsuorituksen estävät ongelmat lisäohjeita pyytämällä. Perehdytystä on aiemmassa tutkimuksessa pidetty jo sellaisenaan tunnustuksen antamisen muotona: taitojen opettamisen lisäksi se merkitsee työntekijälle arvostusta ja huolenpitoa (Austen ym. 2015). Aineiston perusteella etenkin palvelutyön arkea leimaa perehdytyksen puutteellisuus. Työyhteisöillä on potentiaali toimia työnjohdon tunnustuksen puutetta korvaavina vertaisyhteisöinä työntekijöille (Sayer 2005, 56), ja perehdyttäminen on yksi taitekohta, jossa työyhteisöillä olisi mahdollisuus olla uuden työntekijän tukena. Käytännössä näin ei kuitenkaan välttämättä ole, vaan työyhteisöt voivat kääntyä myös yksittäistä työntekijää vastaan:

> Kun työt alkoivat ja odotin perehdytystä, niin minulle vinoiltiin vaan että enkö lukenut sitä ohjenivaskaa mikä tuli sopimuksen kanssa. […] Työkavereilta ei saanut apua, mutta valittivat toimistolle perästäni.

Aineiston kokemuksia yhdistää myös se, että työntekijän on käytännössä mahdotonta suo-

riutua hyvin jokapäiväisestä työstä (emt., 61). Mahdottomuuden kokemus liitetään sekä työn alimitoitukseen että työnantajan tai esihenkilöiden tuomitsevaan asenteeseen, jonka mukaisesti työntekijän kyvyttömyys selviytyä mahdottomista vaatimuksista on hänen oma syynsä. Tilille on jaettu kuvauksia töistä, joissa työmäärästä on mahdotonta suoriutua työajan puitteissa. Esimerkiksi ravintoloiden ja kioskien liiketilojen avaamis- ja sulkemiskäytännöistä johtuvaa palkatonta työtä kuvataan tilillä toistuvasti:

> [I]tku kurkussa koitin selittää, että en osannut vielä sulkea [pikaruokaravintolaa] yksin, saatikka 15 minuutissa. Kun kokouksessa ehdotettiin, että uusilla työntekijöillä olisi 45 minuuttia aikaa sulkea, jotta asiat voisi tehdä rauhassa ja huolella ja opetella samalla, haukuttiin kaikki työntekijät vain laiskoiksi ja aikaansaamattomiksi.

Yllä tuodaan esille työntekijöihin kohdistuvia moninkertaisia loukkauksia. Saadakseen avaus- ja sulkutoimenpiteet hoidettua, työntekijät tekevät palkatonta ylityötä. Työntekijöitä ei palkita tai kiitetä edes symbolisesti uhrautumisestaan, vaan heitä syyllistetään. Kroonisesti minimimiehityksellä työvuoroissaan työskennellyt hotellisiivooja kertoo, kuinka "[k]oskaan ei siis onnistunut: jos siivosi asiakkaalle myydyllä tasolla, tehot oli huonot, ja siitä tuli negaa. Jos oikoi, että tehot pysyi ylhäällä, tuli negaa huonosta siivouksesta." "Tehoilla" tarkoitetaan työvoimakulujen hallinnan mittareita, jotka kuvaavat työsuorituksen, liikevaihdon tai myynnin suhdetta käytettyyn työaikaan. Tehojen optimointi ja niukka työvoiman käyttö eivät jää työntekijöiden kokemuksissa vain työpaikan seinien sisällä vaikuttaviksi asioiksi, vaan ne vaikuttavat laaja-alaisesti työntekijöiden arkeen. Optimaalisiin tehoihin pyrkiminen konkretisoituu esimerkiksi työntekijöiden lähettämisenä kotiin kesken työvuoron, ilman palkkaa sovitusta työstä. Toisinaan työvuorolistoja "alettiin suunnittelemaan jo valmiiksi vajaiksi ja luotettiin siihen, että joku tulee pyydettäessä töihin", kuten kahvilatyöntekijä kuvaa. Kokemuksissa tuodaan esille myös se, että vuorolistoja toimitetaan toistuvasti myöhässä tai työntekijöitä painostetaan tekemään ylimääräisiä vuoroja. Mikäli työntekijä kieltäytyy näistä vuoroista, hänen moraalinsa kyseenalaistetaan. Ravintolatyöntekijä kuvaa alansa "peruspaskana" sitä, että "[v]apailla soitellaan et tuu töihin, ja jos et tuu nii oot huono ihminen".

"Huonoksi ihmiseksi" leimattu työntekijä voi jäädä arvonannon lisäksi vaille materiaalista tunnustusta eli palkkaa. Aineistossa kuvataan työvuorojen jakamista sanktioinnin välineenä, jolloin työntekijän toimeentulosta tulee sekä ennakoimatonta että riippuvaista siitä, miellyttääkö työntekijä esihenkilöä. Esihenkilö saattaa kostaa lisävuoroista kieltäytymisen antamalla ylimääräisistä työvuoroista kieltäytyneelle työntekijälle työvuoroja jatkossa vain niukasti tai ei enää ollenkaan:

> [V]uoroja tuli myös n. 30h edestä, vaikka sopparissa luki [15–20 tuntia viikossa]. Kun heti menin puhumaan ravintolapäällikölle asiasta (hyvin kohteliaaseen sävyyn) ja muistutin mun sopimuksesta […] hän vastasi hyvin ilkeästi ja sanoi, että jos ei pysty tekemään töitä kun pyydetään ei niitä pitäisi hakea. […] Kun tuli toiset vuorolistat, oli mulla taas päivävuoroja. Puhuin asiasta ja yhtäkkiä töitä ei ollutkaan enää tarjota.

Kuvaukset työvuoroihin vaatimisesta täyttävät tunnustuksen teoriassa kuvatun epäkunnioituksen (Honneth 1996, 131–139) merkit usein tavoin. Esimerkiksi edellä kuvattu työntekijän moraalin kyseenalaistaminen on yksilön eettisen integriteetin uhkaamista (emts. 133–134). Äärimmäisen joustavoitettu työ aiheuttaa haasteita työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiselle, mutta aineistossa ongelmaksi koetaan myös kokemus epädemokraattisuudesta ja välinpitämättömyydestä työntekijöiden yksityiselämää kohtaan. Työuupumukseen sairastunut ravintolatyön-

tekijä kuvailee työolojaan: "[a]ina liian vähän työntekijöitä ja jokaisena vapaapäivänä tarvittais sittenkin töihin."

Painostamisen lisäksi työvuoroihin vaatimiseen liittyvät aineistossa erilaiset yksityisyyden rajojen loukkaukset. Työntekijät kokevat esimerkiksi työnantajan viestintäkäytännöt vapaa-ajalle tunkeutuvina, herkeämätöntä päivystystä vaativina ja pakottavina: "työnantaja painosti liittymään työasioiden hoitoon käytettävää Whatsapp-ryhmää (omalla puhelimella ofc). Puhelimeen kilahteli viestejä vapailla ja lomilla." Osa jaetuista kokemuksista kuvaa epävirallista digitaalista kontrollia ja jopa digitaalista väkivaltaa, jotka ovat tunnustuksen näkökulmasta selkeitä loukkauksia. Digitaalinen väkivalta on aiemmassa tutkimuksessa mielletty olemassa olevien väkivallan muotojen jatkumoksi, joka sisältää myös uudenlaisia teknologian välityksellä tapahtuvia vainoamisen, kiusaamisen, pakottamisen ja tarkkailun keinoja (esim. Levy & Schneier 2020). Eräälle myymälätyöntekijälle esihenkilö lähetti videoita ja kuvia "jos oli […] laittanut tuotteen liian vinoon esille". Työntekijät kertovat myös heidän tarkkailemisestaan valvontakameroilla:

> Pomo asensi myös "turvallisuussyistä" kameran tiskin taakse, jota hän katseli takahuoneessa ja tuli aina räyhäämään että miksi ei tehdä töitä jos oli pieni rauhallinen hetki, aamiaisen, lounaan ja iltapäiväkahvien välillä.

Työntekijät jäsentävät kokemuksiaan tarkkailusta ja siihen perustuvasta palautteesta epätarkoituksenmukaisena "kyttäämisenä" ja epäluottamuksen ilmauksina (Sayer 2005, 55), jotka asettavat työntekijät alisteisiksi esihenkilön moraaliselle auktoriteetille. Tunnustussuhteen epäsymmetrisyyttä kuvastaa esimerkiksi työntekijän kokemus siitä, että hänen piti lähettää aluepäällikölle kuvia todisteeksi vessan siivoamisesta: "[m]eihin työntekijöihin ei luotettu YHTÄÄN."

Kannustus ja huomioiminen esimerkiksi palkitsemalla työntekijöitä tai järjestämällä henkilöstölle juhlia ovat tavanomaisia tunnustuksen myöntämisen käytäntöjä työpaikoilla (esim. Elstad & Vabø 2021). Aineiston perusteella symboliset kiitokset ja kehut ovat kuitenkin usein paitsi toissijaisia työssä, johon ei voi tuntea itse tyytyväisyyttä (vrt. Mamia & Melin 2007), pahimmillaan aliarvostusta alleviivaavia loukkauksia. Siivousfirman pikkujouluihin osallistunut kuvaa, miten juhlien edulliset tai parasta ennen -päiväyksensä ohittaneet tarjottavat onnistuivat vain korostamaan työntekijöiden arvottomuuden kokemusta:

> [t]arjolla oli sipsiä, konvehtia ja piparia, kaikki kaupan halvimpia pakkausten perusteella, sekä torttuja. […] katsoin, että no ainakin juomapuoleen sitten on panostettu kun pöydät ja kylmäkaapit notkui olutta ja siideriä - kunnes selvisi, että joka ikinen tölkki olivat päiväysvanhoja, firman hotellikohteesta poistettuja juomia […]

Työntekijä tulkitsi, että vanhentuneiden juomien tarjoilu toimi osoituksena siitä, kuinka työntekijät ovat vain "ikävä ja pakollinen kuluerä". Pikaruokaravintolassa työskennellyt puolestaan havainnollistaa, kuinka kiittämättömyys oli konkretisoitu sisustamalla työpaikan keittiön seinä kielteisillä asiakaspalautteilla:

> [k]ertaakaan ei tullut kiitosta hyvästä työstä […] Keittiön seinälle oli teipattu tulosteita kaikista vihaisimmista asiakaspalautteista. En ole varma oliko tarkoitus nolata kyseiset työntekijät vai yritys antaa motivaatiota[.]

Kenties paradoksaalisin aineistosta esiin piirtyvä kiittämisen käytäntö on ehdollistaa kiitoksen saaminen työntekijän omien oikeuksien polkemiseen ja luopumiseen esimerkiksi lain mukaisista ylityökorvauksista. Ravintolatöissä "saat kiitosta ja arvostusta vaan, jos teet ylitöitä

vapaaehtoisesti - eli ilman lisiä, perus palkalla." Tämänkaltaiset kokemukset koskevat usein työtä, joissa oikeuksien loukkaus on säännönmukaista. Lakisääteisiäkään taukoja ole mahdollista pitää ja työntekijöillä teetetään ylitöitä, joista ei makseta asianmukaisesti. Tällöin tunnustusta on mahdollista saada hyväksymällä itseensä kohdistuvia "epätunnustuksen muotoja" kuten työntekijän omiin oikeuksiin kohdistuvia loukkauksia (Laitinen 2019, 182) tai työn ja työpanoksen arvostamattomuutta ilmentävän palkkatason (Austen ym. 2015).

Haurastuvien työruumiiden tunnustettu ja tunnistamaton arvo

Aiemman tutkimuksen perusteella työn olosuhteiden ongelmat yksilöllistyvät ja siirtyvät henkilökohtaiselle, ruumiilliselle tasolle (Rikala 2013, 31). Aineistossammekin tuodaan esille työpaikkojen tunnustusvajeiden materialisoituminen työntekijöiden ruumiissa: tunnustusvajeet tulevat ilmi viimeistään työntekijän sairastuessa. Tilin työkokemuksissa työntekijöiden ruumiisiin suhtaudutaan tuotantokoneina, eikä niillä tunnusteta olevan muuta kuin välineellistä arvoa (esim. Varfolomeeva 2021). Suhtautuminen voi kuitenkin muuttua välineellisestä vihamieliseksi työntekijän sairastuessa. Aineistossa tuodaan esille, kuinka inhimillinen haavoittuvuus ja tarvitsevuus on työnantajan näkökulmasta haitta (Honneth 1996, 129). Tämä tulee esiin sairastuneen työntekijän moraaliin kohdistuvina epäilyinä. Työntekijän luotettavuuden kyseenalaistaminen epäilemällä sairastumisen todenperäisyyttä tai vähintäänkin vähättelemällä sairastumisen merkitystä työnteon kannalta ovat työntekijän arvostukseen ja arvoon kohdistuvia loukkauksia ja "epätunnustuksen" muotoja (Lamont 2018, 427):

> Pomoa ei miellyttänyt saamani viikon sairasloma joten hän veti kunnon kilarit puhelimessa ja mm. syytti valehtelusta että en ole oikeasti sairas[.]

Työntekijän sairastumiseen saatetaan suhtautua työntekijän työnantajalle aiheuttamana haittana, joka työntekijän pitäisi korvata lisätyöllä, kuten etsimällä itse itselleen tuuraaja. Sairastuneita työntekijöitä myös velvoitetaan jäämään tai tulemaan töihin eräänlaisella ehdollisella tunnustuksella. Mikäli tuuraajaa ei löydy, työnantaja tai esihenkilö voi antaa sairastuneen työntekijän ymmärtää, että ainoa moraalisesti vastuullinen tapa toimia on jatkaa työntekoa:

> [Y]htenä vapaapäivänä mulla nousi kuume ja mulle todettiin vyöruusu. Olin sairaalakunnossa, 40 astetta kuumetta ja kun soitin toimipisteen kahvilapäällikölle töihin, käskettiin itse hankkia sijainen tai tulla töihin[.]

Sairastuneiden työntekijöiden moraalinen stigmatisointi tulee esiin myös niissä intiimeissä kertomuksissa, joissa sairausloman hakeminen ja sairaslomasta ilmoittaminen työnantajalle koetaan hankaliksi. Työntekijät joutuvat punnitsemaan, milloin sairauspoissaolosta ilmoittamisesta seuraisi heille mahdollisimman vähän nöyryyttävää palautetta. Yksiselitteistä ratkaisua ei löydy, koska työntekijät kuvaavat keskinäisesti ristiriitaisia esihenkilöiden reaktioita sairastumisesta kertomisen ajankohtiin. Rautakaupan myyjä kertoo, että "[k]un pomolle soitti päivän etukäteen että on kuumeessa, vastaukseksi kuului "ai päätitpä jo aikasin olla huomenna poissa". COVID-19:n oireista kärsinyt työntekijä puolestaan kertoo ilmoittaneensa poissaolostaan hyvissä ajoin, mutta hänen esihenkilönsä torui häntä siitä, että hänen olisi pitänyt "edellisenä päivänä ilmoittaa asia ja enkö voisi vaan tulla". Aineistossa työntekijöitä sanktioidaan toimintakyvyn alenemisista esimerkiksi moitteilla, puhutteluilla ja huutamisella (ks. Julkunen 2008, 277). Vähäisistäkin sairaspoissaoloista voi seurata kielteinen palautekeskustelu, jossa sairauspoissaoloa käytetään irtisanomisella uhkailun perusteluna:

> Olin koko työaikanani (8kk) pari päivää pois migreenin takia ja jouduin puhutteluun, "kun poissaoloja on niin paljon että kohta joudutaan antamaan sulle potkut."

Aineiston työntekijät kirjoittavat sairastumisen kielteisistä seurauksista, kuten työtuntien rajoittamiseen liittyvistä uhkailuista, irtisanomisella vihjailuista ja potkuista. Toisaalta työntekijät kirjoittavat esihenkilöistä, jotka ehdottavat vaihtoehtoja työntekijän terveydenhoitoon hakeutumiselle tapaturman tai sairastumisen sattuessa. Esimerkiksi sairastunutta siivoojaa esihenkilö ohjeisti oksentamaan asiakkaan vessassa pahoinvoinnin yltyessä. Näin työntekijän haavoittuvuus ja terveydelliset tarpeet saattavat saada eräänlaisen, mutta riittämättömän tunnustuksen, joka voi vaarantaa työntekijän hyvinvointia entisestään. Osa työntekijöistä kertookin myöntyneensä jäämään töihin sairastuneena tai loukkaantuneena. Esimerkiksi eräs työntekijä toteaa olleensa töissä 39 asteen kuumeessa, koska "pomo ei uskonut, että olen kipeä eikä jaksanut edes yrittää hankkia tuuraajaa". Sairaana työskennellessään hän poltti kätensä "uunissa suhteellisen pahasti", minkä jälkeen vuoropäällikkö nimitti häntä laiskaksi hänen hoitaessaan saamaansa palovammaa.

Tilille jaetuissa työkokemuksissa on kuvauksia niin puutteellisesta työturvallisuudesta, että työolot loukkaavat työntekijän laillisten oikeuksien ohella heidän ruumiillista koskemattomuuttaan. Esimerkiksi alla olevassa aineisto-otteessa siivooja kertoo työturvallisuuden laiminlyönnistä:

> Emme mm. saaneet työkenkiä, vaikka yksi siivottava tila oli korjaamo, lattioilla oli siis lasia ja metallisilppua. […] Lisäksi kaikissa kohteissa oli aina puutetta oikeista siivousaineista (mm. Oksennuspulveri kohteesta jossa oksennusta sai siivota lähes joka vuorossa) […] Ainiin ja kohteista löytyi myös huumeneuloja, mutta meillä ei ollut viiltosuojahanskoja tai neuloille tarkoitettua astiaa[.]

Tilillä raportoidaan myös tilanteista, joissa työntekijä on sairastunut työperäisesti työturvallisuutta koskevan välinpitämättömyyden seurauksena. Uimahallisiivoojana työskennellyt toteaa, että "työnantajan olisi pitänyt tarjota tarvittavat turvavälineet, kuten hengityssuojaimet", mutta "esimiehet eivät maininneet niistä sanallakaan". Hän kärsi kloorikaasulle altistumisen oireista. Aineistossa terveydelle vahingolliset työolot eivät liity yksittäisiin laiminlyönteihin, vaan kirjoituksissa kuvataan myös jokapäiväisiä työolosuhteita, joissa työskentely vaarantaa työntekijöiden fyysisen turvallisuuden. Suoraan terveyteen kohdistuvan uhan lisäksi aineistossa tuodaan esille nöyryyttäviä kokemuksia, kuten sitä, ettei perushygieniasta huolehtiminen onnistu työpaikalla. Linja-autonkuljettaja havainnollistaa elävästi, että työntekijä ei välttämättä pääse edes vessaan työvuorojensa aikana:

> [K]ipu oli niin kova pidättämisestä, että lopulta hetken koittaessa ainoa paikka oli omakotialueella jonkun talon pihan laidalla oleva pusikko. Se oli ensikosketus häpeään töissä, kun kyykin toisten pihalla. Olen useita kertoja vaivihkaa laittanut muovipussin penkille, kun en ole varma pääseekö housuun ennen kuin pääsen jonnekin tarpeilleni.

Usein työpaikan ongelmallinen kulttuuri hiipii konkreettisesti "ihon alle" materialisoituen (ja kroonistuenkin) työntekijöiden ruumiissa (Salmenniemi 2022). Eräs kirjoittaja kuvaa, kuinka työpaikalla ei saanut pitää taukoja, jollei kyseessä ollut kahvi- tai tupakkatauko. Normatiivisesta näkökulmasta katsottuna "epäterveelliset" kahvi- ja tupakkatauot toimivat tällöin työntekijöiden hyvinvointia tukevina levähdyshetkinä (Méndez de la Brena 2022). Työntekijän kokemus alla havainnollistaa, kuinka työn epäkohdat kasautuvat ruumiillisiksi tiloiksi (Rikala 2013, 93), ensin kofeiiniriippuvuudeksi, sitten "kropan ja pään hajoamiseksi", ja lopulta itsetuhoisiksi ajatuksiksi:

> Kehitin kofeiiniaddiktion koska taukoja ei saanut kuin röökille ja kahville. Työpäivät pitkiä ja raskaita surkeella palkalla. Kroppa ja pää hajos kuukaudessa ja harkitsin itseni vahingoittamista saikun toivossa.

Työkokemuksissa toistuvat tunnustusvajeisten työolosuhteiden aikaansaamat epäilykset ylipäätään työelämässä pärjäämisestä. Ankarasta esihenkilöstä tai kelvottomista työolosuhteista johtuvan turvattomuuden tunteen ja fyysiselle vaaralle altistumisen esitettiin aineistossa johtaneen myös pitkäkestoisiin mielenterveysongelmiin ja täydelliseen työkyvyttömyyteen. Painotalossa työharjoitellut kuvaa pelänneensä esihenkilöään niin, että sai paniikkikohtauksia töissä: "toisinaan itkin töitä tehdessä, itkin kotimatkalla, enkä enää saanut öisin unta". Kauppatyöntekijä kertoo, että "[k]auppa ryöstettiin aseellisesti kaksi kertaa ollessani työvuorossa. Traumatisoiduin ja lopetin työt".

Työkokemuksissa kuvataan myös töissä "sinnittelyä". Sinnittely on pitkittynyttä kamppailua pystymisen ja pystymättömyyden välillä. Se on pyrkimystä hallita oireita ja aikaa, mikä lykkää muutosta tuonnemmaksi. (Rikala 2013 80–81.) Aineistossa sinnittely ilmenee muun muassa kertomuksissa, joissa sairasloman hakeminen tai irtisanoutumispäätöksen tekeminen pitkittyy esimerkiksi taloudellisista syistä. Elintarviketeollisuuden työntekijä perustelee haluttomuuttaan jäädä sairauslomalle pelolla työsopimuksen katkeamisesta:

> Jos olisin jäänyt sairaslomalle ei työsopimusta todennäkösesti olis uusittu ja olisin jäänyt työttömäksi. Irtisanoutuminen ei senhetkisen elämäntilanteen johdosta ollut edes mahdollisuus […] vuokrat piti kuitenkin saada maksettua. Kun lopulta sanouduin irti, olin käytännössä täysin työkyvytön.

Tilillä jaetut kokemukset ilmentävät monipuolisesti sitä, kuinka säällisten työolojen puute materialisoituu henkilökohtaisella, ruumiillisella tasolla. Kaikissa aineiston kokemuksissa ongelmana ei nähdä työolosuhteita sinänsä. Työntekijät saattavat mieltää jälkikäteen ongelmien johtuneen heidän omasta tietämättömyydestään.

Tiedon ja tietämättömyyden merkitys työn tunnustussuhteissa

Aineiston työkokemuksissa erityisesti oikeuksien ja inhimillisten tarpeiden tunnustamattomuus toteutuu osin tiedon ja tietämättömyyden hierarkioissa, joita ylläpidetään niin tietoisesti kuin tiedostamattakin. Osa tilillä jaetuista kielteisistä työkokemuksista oli tapahtunut jo kauan aikaa sitten, ja useat kirjoittajat tulkitsivat heidän muinoin kokemansa kaltoinkohtelun perustuneen heidän nuoruutensa ja tietämättömyytensä tarkoituksenmukaiseen hyväksikäyttöön. Tieto työntekijöiden oikeuksista ja työlainsäädännöstä on resurssi, joka jakautuu ja jota jaetaan epätasa-arvoisesti (Bartow 2006). Etenkin ensimmäiset työharjoittelut ja työkokemukset ovat nuorten, kaikista oikeuksistaan tietämättömien työntekijöiden totuttelua työelämään. Työntekijät esittävätkin kokemattomuutensa ja tietämättömyytensä "todisteina" (Berlant 2001) omasta hyväksikäytettävyydestään ja haavoittuvuudestaan, kuten seuraavassa TET-harjoittelua muistelevassa aineisto-otteessa:

> Neljäntenä päivänä kohtaus tuli kesken työvuoron. Sen sijaan, että pomo olisi heti päästänyt minut kotiin lepäämään, hän piti minulle puhuttelun. Hän on itsekin aina migreenissä töissä niin minunkin pitää olla. Onneksi uskalsin silti lähteä kotiin. Muuten en osannut pitää puoliani kun nuori olin.

Ei-tietämistä voi tarkastella tuotettuna ja tuottavana valtasuhteena, jossa tietämättömyys palvelee toisen osapuolen intressejä. Aikaisemmassa tutkimuksessa on havaittu tietoisia episteemisiä laiminlyöntejä, joissa tietämästä kieltäytyminen

– esimerkiksi vähemmistöryhmiin kohdistuvasta kaltoinkohtelusta – pitää yllä ryhmien välistä eriarvoisuutta ja etuoikeuksia (O'Neill 2022). Aineistossa ei-tietämisen voi katsoa pyrkivän uusintamaan työpaikkojen valta-asemia. Työntekijöiden oikeuksiin kohdistuvat loukkaukset perustuvat osin työuraansa aloittelevien työntekijöiden suostumukseen, koska heillä ei ole tietoa esimerkiksi lakisääteisistä oikeuksistaan, mistä työnantaja on hyötynyt. Esimerkiksi siivoustyötä tehneen kokemus havainnollistaa järjestelmällistä maahanmuuttajan oikeudellisen aseman epävarmuuden ja ehdollisuuden (Könönen 2014, 97) hyväksikäyttöä:

> [K]un olin just tullut Suomeen (2017) ja sain työtä yökerhon siivoojana täällä, pomo ei maksanut mitään palkkaa vaikka teen sille noin 3 viikkoa töitä. 3:n viikon jälkeen vihdoin päätin antaa vaan periksi, kun pomo kertoi uudelleen ja uudelleen että tulee varmasti kohta työsopimus, mutta ei tullut. […] suurin osa työntekijöistä oli afrikkalaisia tai etelä-aasialaisia […] täysin riippuvaisia tästä paskasta työstä jäämään Suomessa siis en raportoinut mitä tapahtui […]

Yllä kirjoittaja ymmärsi, että hänetkin työllistänyt alihankkijayritys harjoitti ulkomaalaistaustaisen työvoiman hyväksikäyttöä, josta hänen olisi kuulunut "raportoida". Tietoon hyväksikäytöstä sisältyi kuitenkin moraalinen ongelma, sillä työntekijöiden oleskelu Suomessa olisi vaarantunut, mikäli yrityksen toimintaan olisi puututtu. Se, että työntekijät tietävät "toisin" tai "paremmin", ei tarkoitakaan, että heillä olisi mahdollisuuksia kieltäytyä eettisesti arveluttavasta työstä tai puuttua siihen. Tietämisestä seuraavia moraalisia ristiriitoja aineistossa sisältyy myös siihen, kun työntekijöiltä odotetaan esimerkiksi asiakkaiden harhaanjohtamista. Puhelinmyyntiä kuvattiin työkokemuksissa "muistisairaiden vanhusten huijaamiseksi", ja puhelinhaastatteluja tehnyt puolestaan toteaa, kuinka työn vilpillisyyden esiin tuomisesta seurasi lähinnä mitätöintiä ja vähättelyä:

> Muistan hyvin miten esim. tutkimuksen tietoja kirjattiin suoraan väärin koska työntekijät eivät ymmärtäneet kysymyksiä […] Kun tämän toi esille, hyssyteltiin[.]

Työntekijöiden kohtaamassa haavoittavassa kohtelussa kyse ei ole aina tietoisesta hyväksikäytöstä tai harhaanjohtamisesta. Työelämä tuottaa osaltaan rakenteellisia olosuhteita, joissa työntekijät eivät ole kunnolla perehdytettyjä tai tietoisia oikeuksistaan – esimerkiksi ravintola-alalla työskentelee paljon nuoria (Harju-Myllyaho ym. 2022). Työntekijöiden tietämättömyys voi kuitenkin olla etu työnantajalle. Esimerkiksi epätietoisuus oikeudesta työterveydenhuoltoon voi tulla kirjaimellisestikin edulliseksi työnantajalle:

> En myöskään ollut alussa tietoinen, että työterveydenhuolto kuuluu pakettiin, minkä takia olin palkattomilla sairauslomilla ainakin 2 viikon edestä. Puolustaessa itseäni minulle sanottiin, että "keksin tekosyitä aliarvoiselle käytökselleni." Myös työvuorosovelluksesta ja työntekijöiden ryhmächatista kerrottiin minulle vasta kolmen kuukauden työskentelyn jälkeen joten olin väistämättä pihalla työyhteisöjen asioista.

Työntekijöiden puutteelliset tiedot työpaikan käytännöistä yhdistyvät heidän oikeudellisen asemansa tunnustamattomuuteen, kuten yllä sairauslomakorvausten osalta. Tosin työntekijän kohtelu on sosiaalisestikin eriarvoistavaa silloin, kun työntekijää ei käytännössä tunnusteta vertaisena, joka ansaitsee tietää oikeuksistaan. Aineiston kokemuksissa sosiaalista eriarvoisuutta tuottavat myös erilaiset työvoiman käyttötavat kuten vuokratyön käyttö, mistä itsessään voi seurata henkilöstön kesken toisistaan eroavia työehtoja. Oikeudellinen eriarvoisuus ja tunnustuksen puute sosiaalisissa suhteissa voivat kulkea käsi

kädessä. Yllä työvuorosovelluksesta ja työntekijöiden ryhmächatista kolmen kuukauden viiveellä tiedon saanut mainitseekin olleensa juuri vuokratyöläinen. Työyhteisöillä on potentiaali toimia myös välittämisen ja hyväksymisen lähiyhteisöinä sekä oikeuksia koskevia tietoresursseja välittävinä yhteisöinä (Honneth 2004; Julkunen 2008, 281). Aineiston vuokratyötä koskevissa työkokemuksissa kuitenkin työyhteisöt pikemminkin sulkevat vuokratyöntekijöitä ulos ja edesauttavat tunnustusvajeiden syntymistä.

Parhaimmillaan työyhteisöt toimivat tiedon jakamisen ja työntekijöiden yhteisöllisyyden väylinä. Aineistosta on paikannettavissa "vertaistietämistä", jolla työntekijät kamppailevat työnantajan ylivaltaa vastaan pitämällä toistensa puolia. Eräs työntekijä ohjeisti kollegoitaan, että "vapaapäivinä kannattaa olla päivästä asti kännissä tai lähteä toiseen kaupunkiin", jotta näitä ei kutsuttaisi vapaapäivinä töihin esimerkiksi sairastapauksen sattuessa. Itsestään tarkoituksellisesti työkyvyttömän tekeminen esimerkiksi päihtymällä ilmentää, kuinka kapitalistiset tuotantorakenteet kirjaimellisesti menevät "ihon alle" työn ulkopuolellakin (Salmenniemi 2022). Vaikka päihtymys rentouttaisi ja auttaisi työntekijää välttymään työvuoroilta, olotilaan hankkiutuminen ei jaetun kokemuksen perusteella ole vapaaehtoista vaan pikemminkin välttämätöntä, mikä johtaa työntekijän laiminlyömään omaa hyvinvointiaan (ks. myös Varfolomeeva 2021). "Kännissä olon" työnteolta välttyäkseen voi mieltää vieraantuneeksi ja häiriinnytetyksi itsesuhteeksi, joka kertoo ennen kaikkea työelämän rakenteellisesta kestämättömyydestä (emt.; Jaeggi 2014; Salmenniemi 2022).

Aineisto havainnollistaa, ettei työntekijän tieto oikeuksistaan suoraan johda niiden toteutumiseen. Työnantajan ja työntekijän suhde näyttäytyy työkokemuksissa valtasuhteena, jossa työntekijän tieto saatetaan ohittaa. Esimerkiksi "talon tapoja" käsittelevä kirjoitus muistuttaa, ettei pelkkä tieto automaattisesti paranna työntekijän asemaa tai takaa oikeudenmukaista kohtelua (ks. Bartow 2006):

> [T]unnettu tiedeinstituutio: ei ole maksettu TES:in mukaisia palkkoja 20 vuoden ajalta, "talon tapa". Viedään asia ay-liikkeen kautta eteenpäin, saatavat maksetaan (duunariportaan) työntekijöille takautuvasti 2 vuoden ajalta. […] Seuraavalla Yt-kierroksella annetaan potkut systemaattisesti ammattiliiton jäsenille, jotka ovat vaatineet oikeuksiaan.

Yllä työntekijät vaativat työnantajaa noudattamaan työlainsäädäntöä ammattiyhdistyksen avustuksella, mutta lopulta oikeuksiaan vaatineita sanktioitiin työsuhteen päättämisellä. Tieto ei siis aina käänny esimerkiksi kohentuneiksi työoloiksi tai palkaksi, ainakaan niin kauan kuin lainsäädännön oikeudenmukaisesta toteutumisesta ei ole varmuutta (emt.). Tietämisestä voi päinvastoin seurata uudenlaisia tapoja uusintaa työnantajan valtasuhdetta työntekijään. Esimerkissä työntekijät saivat väliaikaisen voiton, mutta pidemmällä aikavälillä heille tehtiin tiettäväksi heidän alisteinen asemansa.

Aineistossa kuvataan myös yksinkertaista oikeuksia koskevan tiedon levittämisen estämistä (emt.), jolla työntekijöitä on pidetty mahdollisimman tietämättöminä oikeuksistaan. Elintarviketehtaan työntekijä kertoo joutuneensa irtisanotuksi asetettuaan työaikalainsäädännön näkyville kahvihuoneeseen:

> Ajattelin, että kun joka päivä menee yli 7,5 h nettotyöaika, niin ylityökorvauksia kuuluisi saada. Tulostin työaikalain nähtäville kahvihuoneeseen. Kun tehtaan hallinnollinen (ei tuotanto-) esimies näki tulosteet, sain samoin tein potkut.

Yllä kuvattu työntekijän sanktiointi potkuilla on esimerkki työn tunnustusvajeisuuden konkretisoitumisesta. Sanktioinnin tarkoitukseksi voi

nähdä työntekijöiden epäasiallisen kohtelun jatkumisen turvaamisen. Jo edellä analysoitu työntekijöiden moraalin kyseenalaistaminen on myös oikeuksia koskevan tiedon levittämisen sanktiointia. Aiemmassa tutkimuksessa on todettu, että rikkaimmat suomalaiset legitimoivat asemaansa tekemällä moraalista erottelua "ahkerien" varakkaiden ja "laiskojen" vähemmän varakkaiden tai huonotuloisten välillä (Kantola & Kuusela 2018). Oikeuksiaan aktiivisesti puolustava työntekijä saatetaankin paradoksaalisesti leimata passiiviseksi sekä työntekijänä että ihmisenä. Esimerkiksi eräs lakisääteistä palkkaansa vaatinut joutui kokemaan, kuinka hänen esihenkilönsä puoliso soitti hänelle ja väitti huutaen, ettei hän "tule enää ikinä saamaan töitä, olet epäaktiivinen elämässä, tulet epäonnistumaan ja et sä työtodistuksellakaan tule mitään tekemään koska et tule pääsemään edes työhaastatteluihin".

Työntekijöiden oikeudet ovat lain näkökulmasta koko työyhteisöä koskeva kysymys. Kampanjaan jaetuissa työkokemuksissa yhteisöllisyydellä on kuitenkin kahdet kasvot. Yhteisö voi periaatetasolla kannattaa työntekijöiden oikeuksien ajamista, mutta samaan aikaan työyhteisön hyvinvointia ja työstä selviämistä saatetaan edistää laiminlyömällä työntekijöiden henkilökohtaiset tarpeet, toiveet ja oikeudet (ks. myös Varfolomeeva 2021):

> [P]eriaatteessa kannustetaan toisia pitämään puoliaan, mut sit jos joku vaikka vaatimalla vaatii tauon pitämistä tai ei koskaan voi jäädä kiireellä pidempään niin se menee muiden selkänahasta eikä kyllä saa hyvää mainetta kollegoiden joukossa.

Tilin kuvauksissa työyhteisöistä on merkkejä "toksisen tuottavuuden kulttuurista", jossa tuottavuus asetetaan työntekijöiden hyvinvoinnin edelle (emt.). Tilillä julkaistiin kuitenkin myös kokemuksia, joissa yksittäiset työntekijät pystyivät vastustamaan toksista tuottavuuden kulttuuria sekä itsenäisesti että työyhteisön puolesta. Eräs irtisanoutunut työntekijä pyrki kohentamaan nuorten kollegoidensa tiedollista asemaa muistuttamalla heitä lainsäädännön tuntemisen tärkeydestä: "[e]nnenkuin irtisanouduin, kerroin kaikille työntekijöille siellä, että lukevat TES:in kunnolla ja vaativat oikeutta".

Myös *Mieluummin työtön* -kampanjaa voi itsessään pitää työelämää koskevan tiedon kokoajana ja jakajana. Tili tarjoaa "vastatietämisen" kanavan, jossa työelämän tunnustusongelmat nostetaan kollektiiviseen tietoisuuteen. Jaetuissa kokemuksissa ei pääsääntöisesti esitetä pitkälle vietyjä poliittisia argumentteja tai vaatimuksia, vaan ne pikemminkin yhdessä muodostavat todistusaineiston, joka tuo esille työn ongelmia tapaus kerrallaan, mutta lopulta kollektiivisesti ja kokonaisuutena (ks. Berlant 2001, 44). Kampanja kohdistaa viestinsä työmarkkinoiden keskeisille instituutioille ja poliitikoille, mutta se on myös keskinäistä yhteisöllisyyttä ja solidaarisuutta työntekijöiden välille tuottavaa aktivismia. Kollektiivista vastarintaa voi tarkastella myös moraalisena toimintana (Honneth 1996, 139). Vahingoittavien olosuhteiden kollektiivisesti artikuloitu kritiikki on itsessään poliittista. Se muuttaa passiivista sietämistä aktiiviseksi vastarinnaksi. Loukkausten julkinen käsittely voi vakuuttaa yksilöt siitä, että heillä on yhä moraalinen ja sosiaalinen arvonsa tunnustuksen puutteesta huolimatta.

Lopuksi

Artikkelissa on tutkittu suomalaista, kriittistä julkista keskustelua työstä. Artikkelimme tutkimusote yhdistää palkkatyön ongelmien kuvauksiin berlantlaista teoriaa haavoittavien kokemusten ja tunteiden muovaamasta intiimistä julkisuudesta ja todistuksellisesta genrestä. Tutkimusote

on siten mahdollistanut uudenlaisen tiedon tuottamisen työelämän moninaisista eriarvoistavista käytännöistä. Olemme analysoineet Instragramin *Mieluummin työtön* -kampanjaa tunnustuskampanjana, jota käydään artikuloimalla työelämän tunnustusvajeita. Olemme tunnistaneet työn tunnustusvajeet – arvostuksen ja luottamuksen puutteen, työntekijöiden välineellisen kohtelun sekä työntekijöiden tietämättömyyden hyväksikäytön – työntekijöiden kokemuksia yhdistäviksi tekijöiksi. Työntekijöiden kertomuksissa tunnustuksen puute ilmeni heidän kohtelussaan arvottomina, osaamattomina ja moraalisesti vilpillisinä. Heille ei myöskään suotu kiitosta työstään. Työntekijöiden välineellinen ja tuottava arvo tunnistettiin, mutta heidän ruumiilliset tilansa ja tarpeensa, kuten sairastumisen aiheuttama tarve poissaoloihin ja henkilökohtaisesta hygieniasta huolehtimisen halu, ohitettiin. Työ aiheutti tekijöilleen fyysisiä ja psykosomaattisia oireita. Jälkikäteen työntekijät jäsensivät kokemuksiaan osin kokemattomuutensa ja tietämättömyytensä seurauksina, paikantaen ongelmat itseensä työelämän rakenteiden ja eriarvoistavien käytäntöjen sijaan.

Toisaalta aineistossa työntekijöiden keskinäiset tietoverkostot toimivat myös vastarinnan muotona, ja tiliä itsessään voi pitää tiedon jakamisen mahdollistavana alustana. Kampanjan voikin ajatella toimineen myös työntekijöiden vertaistuen mahdollistajana ja työntekijöiden keskinäisen tunnustuksen antamisen ja saamisen väylänä. *Mieluummin työtön* -kampanjan tunnuksellinen ja omakohtainen kerronta tekee mahdolliseksi työelämän haavoittavien kokemusten julkituomisen tunnistettavalla tavalla. Kyse on yhtäältä tunnustusvajeisten työkokemusten ja hyvän elämän lupausten pettämisen käsittelystä intiimin julkisuuden todistuksellisessa genressä (Berlant 2001; 2008; 2011). Toisaalta kyse on haavoittuvassa asemassa olleiden tai olevien työntekijöiden keskinäisestä tunnustuksen antamisesta ja saamisesta (Berlant 2008, xi). *Mieluummin työtön* -kampanja on yksi esimerkki siitä, kuinka haavoittuvassa asemassa olevat työntekijät luovat omia, työelämän tunnustusvajeita paikkaavia verkostojaan ja samalla synnyttävät vaihtoehtoisia selviytymisen ja solidaarisuuden kanavia (emt.). Tunnustusvajeita artikuloivaan julkiseen keskusteluun osallistutaan kuitenkin myös odotuksin, että esitettyjen argumenttien perusteella laajempi yhteisö saattaisi jatkossa vakuuttua siitä, että loukattu ryhmä on tunnustuksen antamisen arvoinen (Honneth 1996, 161, 163–164). Kampanjassa ei ole siis kysymys pelkästä affektiivisesta vertaiskuulumisesta, vaan nimenomaan työelämän epäkohtien tuomisesta julki ja työolosuhteiden tarkoituksellisesta politisoimisesta.

Mieluummin työtön -kampanja on esimerkki työläislähtöisestä digitaalisesta aktivismista, joka on syntynyt vastavetona valtajulkisuudessa nähdylle työnantajakeskeiselle uutisoinnille ja mainonnalle. Keskeistä kampanjan synnylle oli työntekijöiden äänen esiin tuominen ja työnantajien julkisuuskuvan kyseenalaistaminen digitaalisen vastajulkisuuden keinoin (esim. Fraser 2009; Jackson & Welles 2015). *Mieluummin työtön* -kampanja jakaa lähtökohdiltaan monia piirteitä esimerkiksi *#metoo*n kanssa, sillä molemmissa on kyse episteemisestä interventiosta, jossa oleellista ei ole ääneen pääseminen vaan kuulluksi tulemisen kokemus (O'Neill 2022). *Mieluummin työtön* -kampanja on kehystetty siten, että kampanjan kautta viestitään poliitikoille, työmarkkinajärjestöille ja muille päättäjille. Osallistumiseen siis sisältyy kuulluksi tulemisen lupaus. Toisaalta tili eroaa *#metoo*sta monin tavoin, kuten siinä, että tilillä kokemukset jaetaan keskitetysti ja anonyymisti. Nimenomaan anonyymin, digitaalisilla alustoilla tapahtuvan toiminnan avulla työntekijöiden on mahdollista haastaa niitä työpaikan moraalisia ja sosiaalisia järjestyksiä, joiden kyseenalaistaminen paikan päällä on hankalaa työpaikan valtasuhteiden vuoksi (Johnston ym. 2018). Anonyymit alustat

mahdollistavat vähintäänkin tilanteisen työpaikan valta-asetelmista vapautumisen sekä esihenkilöiden ja työorganisaation vastuullistamisen (emt.).

Vaikka vastajulkisuus ei korvaa työntekijöiden edunvalvontajärjestöjä, se saattaa nostaa työntekijöiden valveutuneisuuden tasoa ja toisaalta informoida ammattiliittoja väärinkäytöksistä, jotka tyypillisesti paljastuvat vasta jälkikäteen (esim. PAM 2021). Aineistossa työntekijöiden edunvalvonta loistaa lähinnä poissaolollaan, eivätkä *Mieluummin työtön* -kampanjaan osallistuneet juurikaan kuvaa saaneensa tukea esimerkiksi luottamushenkilöiltä, työsuojeluvaltuutetuilta tai ammattiliitoilta. Toki on todennäköistä, että kampanja on tavoittanut Instagramissa myös niitä nuoria työntekijöitä, jotka ovat työskennelleet palvelualoilla väliaikaisesti esimerkiksi opintojensa aikana, mutta jotka eivät ole liittyneet esimerkiksi ammattiyhdistykseen. Joka tapauksessa kampanjan voi tulkita paikkaavan tunnustusvajeita myös ammattiliittojen ja työsuojelun osalta.

Kiitokset

Kiitämme *Mieluummin työtön* -tilin perustajaa ja kaikkia tilillä kokemuksiaan jakaneita työelämän ongelmien julkituomisesta. Lisäksi haluamme kiittää Professori Semi Purhosen johdolla kokoontunutta sosiologian tutkijaseminaaria, jossa saimme arvokkaita kommentteja käsikirjoitukseen sekä *Sosiologia*-lehden toimitusta ja kahta anonyymia vertaisarvioijaa tarkasta ja työtämme eteenpäin vieneestä palautteesta.

Tutkimusta rahoitti Suomen Akatemian projekti "Verkottunut hoiva: Intiimiyden kokemukset verkkovälitteisissä mielenterveyspalveluissa" [356256].

Kirjallisuus

ANTTILA, ANU-HANNA, HARLEY BERGROTH, RALF KAURANEN, LAURI LAHIKAINEN, EMMA LAMBERG, KATI LAUNIS, KATARIINA MÄKINEN & JUSSI OJAJÄRVI. 2016. "Johdanto teokseen ja luokkajärjestyksen käsitteeseen." Teoksessa *Luokan ääni ja hiljaisuus: Yhteiskunnallinen luokkajärjestys 2000-luvun alun Suomessa*, toim, Anu-Hanna Anttila. Tampere: Vastapaino, 1–20.

ASHFORTH, BLAKE E. & GLEN E. KREINER. 1999. "How Can You Do It? Dirty Work and the Challenge of Constructing a Positive Identity." *The Academy of Management Review* 24:3, 413–34.

AUSTEN, SIOBHAN, THERESE JEFFERSON, RACHEL ONG, RHONDA SHARP, GILL LEWIN & VALERIEADAMS. 2016. "Recognition: Applications in Aged Care Work." *Cambridge Journal of Economics* 40:4, 1037–1054.

BARTOW, ANN. 2006. "Open Access, Law, Knowledge, Copyrights, Dominance and Subordination." *Lewis & Clark Law Review* 10:4, 869–884.

BERLANT, LAUREN. 2001. "Trauma and Ineloquence." *Journal for Cultural Research* 5:1, 41–58.

BERLANT, LAUREN. 2008. *The Female Complaint: The Unfinished Business of Sentimentality in American Culture.* Durham: Duke University Press.

BERLANT, LAUREN. 2011. *Cruel Optimism.* Durham: Duke University Press.

BOURDIEU, PIERRE. 1986. *Distinction.* Lontoo: Routledge.

BRAUN, VIRGINIA & VICTORIA CLARKE. 2006. "Using Thematic Analysis in Psychology." *Qualitative Research in Psychology* 3:2, 77–101.

ELSTAD, JON IVAR & MIA VABØ. 2021. "Lack of Recognition at the Societal Level Heightens Turnover Considerations among Nordic Eldercare Workers: A Quantitative Analysis of Survey Data." *BMC Health Services Research* 21:1, 747.

FLEMING, PETER & GRAHAM SEWELL. 2002. "Looking for the Good Soldier, Švejk: Alternative Modalities of Resistance in the Contemporary Workplace." *Sociology* 36:4, 857–873.

FRANZKE, ALINE SHAKTI, ANJA BECHMANN, MICHAEL ZIMMER, CHARLES ESS & ASSOCIATION OF INTERNET RESEARCHERS. 2020. Internet Research: Ethical Guidelines 3.0. https://aoir.org/reports/ethics3.pdf (Luettu 29.8.2025)

FRASER, NANCY. 1995. "From Redistribution to Recognition. Dilemmas of Justice in a Post-Socialist Age." *New Left Review* 212, 68–93.

FRASER, NANCY. 1999. "Social Justice in the Age of Identity Politics: Redistribution, Recognition, and Participation." Teoksessa *Culture and Economy after the Cultural Turn*, toim. Larry Ray & Andrew Sayer. Lontoo: SAGE, 25–52.

FRASER, NANCY. 2009. "Uusi katse julkisuuteen. Vallitsevan demokratian arvostelua." *Media & viestintä* 32:3, 8–30.

GOFFMAN, ERVING. 1963. *Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity.* Englewood Cliffs: Prentice Hall.

HARJU-MYLLYAHO, ANU, PASI SATOKANGAS, MARKKU VIERU, MARI VÄHÄKUOPUS, VERA LINDSTRÖM & JUHO-MATTI PAAVOLA. 2022. *Matkailutoimialan työllisyys muuttuvassa toimintaympäristössä: Toimialapalveluiden teemaraportti.* Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

HONNETH, AXEL. 1996. *The Struggle for Recognition: The Moral Grammar of Social Conflicts*. Cambridge: MIT Press.

HONNETH, AXEL. 2004. "Recognition and Justice: Outline of a Plural Theory of Justice." *Acta Sociologica 47*:4, 351–364.

HONNETH, AXEL. 2010. "Work and Recognition: A Redefinition." Teoksessa *The Philosophy of Recognition: Historical and Contemporary Perspectives*, toim. Hans-Christoph Schmidt, Am Bush & Christopher F. Zurn. Plymouth: Lexington Books, 223–239.

HUGHES, EVERETT CHERRINGTON. 1993. *The Sociological Eye: Selected Papers. Social science classics series.* Lontoo: Transaction, New Brunswick.

INSTAGRAM. 2024. Terms of Use. https://help.instagram.com/581066165581870 (Luettu 7.6.2024.)

JACKSON, ALECIA Y. & LISA A. MAZZEI. 2012. *Thinking with Theory in Qualitative Research*. New York: Taylor and Francis.

JACKSON, SARAH J. & BROOKE FOUCAULT WELLES. 2015. "Hijacking #myNYPD: Social Media Dissent and Networked Counterpublics: Hijacking #myNYPD." *Journal of Communication* 65:6, 932–952.

JAEGGI, RAHEL. 2014. *Alienation*. New York: Columbia University Press.

JAFFE, SARAH. 2018. "The Collective Power of #MeToo." *Dissent* 65:2, 80–87.

JOHNSTON, MATTHEW S., MATTHEW D. SANSCARTIER & GENEVIEVE JOHNSTON. 2018. "Dirty Work, Dirty Resistance: Digital Warfare in the Era of Precarious Labor." *Canadian Review of Sociology* 55:2, 278–297.

JULKUNEN, RAIJA. 2008. *Uuden työn paradoksit: keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.

KANTOLA, ANU & HANNA KUUSELA. 2018. "Wealth Elite Moralities: Wealthy Entrepreneurs' Moral Boundaries." *Sociology* 53:2, 368–384.

KOISTINEN, PERTTI. 2014. *Työ, työvoima & politiikka*. Tampere: Vastapaino.

KOIVUNEN, ANU, KATARIINA KYRÖLÄ, & INGRID RYBERG. 2018. "Vulnerability as a Political Language." Teoksessa *The Power of Vulnerability*, toim. Anu Koivunen, Katariina Kyrölä & Ingrid Ryberg. Manchester: Manchester University Press, 1–26.

KOLEHMAINEN, MARJO. 2009. "Performatiivista politiikkaa: Sukupuoli ja väkivalta Puolustusvoimien mainoskampanjaa kritisoivassa vastamainonnassa." *Naistutkimus – Kvinnoforskning* 22:1, 22–33.

KOLEHMAINEN, MARJO. 2017. "The Material Politics of Stereotyping White Trash: Flexible Class-Making." *The Sociological Review* 65:2, 251–266.

KREINER, GLEN, CHRISTINE A. MIHELCIC & SVEN MIKOLON. 2022. "Stigmatized Work and Stigmatized Workers." *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 9:1, 95–120.

KÖNÖNEN, JUKKA. 2014. *Tilapäinen elämä, joustava työ: Rajat maahanmuuton ja työvoiman prekarisaation mekanismina*. Joensuu: Itä-Suomen yliopisto.

LAAKSONEN, SALLA-MARIA. 2018. Taitavasti eettistä verkkotutkimusta. https://vastuullinentiede.fi/fi/tutkimustyo/taitavasti-eettista-verkkotutkimusta (Luettu 3.6.2024.)

LAITINEN, ARTO. 2019. "Axel Honneth : Yhteiskunta, kritiikki, tunnustussuhteet." Teoksessa *1900-luvun saksalainen yhteiskuntateoria*, toim. Ilkka Kauppinen, Miikka Pyykkönen & Olli-Pekka Moisio. Helsinki: Gaudeamus, 171–190.

LAMONT, MICHÉLE. 2018. "Addressing Recognition Gaps: Destigmatization and the Reduction of Inequality." *American Sociological Review* 83:3, 419–444.

LEVY, KAREN & BRUCE SCHNEIER. 2020. "Privacy Threats in Intimate Relationships." *Journal of Cybersecurity* 6:1, 1–13.

MAMIA, TERO & HARRI MELIN. 2007. *Tietoyhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos*. Turku: Turun yliopisto

MANNEVUO, MONA. 2015. *Affektitehdas. Työn rationalisoinnin historiallisia jatkumoita*. Turku: Turun yliopisto

MEDLAR, ALAN, YANG LIU & DOROTA GŁOWACKA. 2022. "Nobody Wants to Work Anymore: An Analysis of r/antiwork and the Interplay between Social and Mainstream Media during the Great Resignation." *arXiv*, 14.10.2022.

MENDES, KAITLYNN. 2022. "Digital Feminist Labour: The Immaterial, Aspirational and Affective Labour of Feminist Activists and Fempreneurs". *Women's History Review* 31:4, 693–712.

MÉNDEZ DE LA BRENA, DRESDA E. 2022. "'Caring Matter': A Love Story of Queer Intimacies between (Her) Body and Object (Her Cigarette)." Teoksessa *Affective Intimacies*, toim. Marjo Kolehmainen, Annukka Lahti & Kinneret Lahad. Manchester: Manchester University Press, 27–44.

O'NEILL, RACHEL. 2022. "Notes on Not Knowing: Male Ignorance After #MeToo." *Feminist Theory* 23:4, 490–511.

PAM. 2021. Fast-food Workers Under Pressure. https://www.pam.fi/en/news/fast-food-workers-under- pressure.html?ajax=1&p16252=7 (Luettu 4.11.2023.)

PAM. 2023. Vetovoimabarometri osa 1. Alojen vetovoima. https://www.pam.fi/studies/vetovoimabarometri-2023/ (Luettu 29.8.2025)

PEDWELL, CAROLYN. 2021. *Revolutionary Routines. The Habits of Social Transformation*, Montreal: McGill-Queen's University Press.

RIKALA, SANNA. 2013. *Työssä uupuvat naiset ja masennus.* Tampere: Tampere University Press.

SALMENNIEMI, SUVI. 2022. *Affect, Alienation, and Politics in Therapeutic Culture - Capitalism on the Skin*. Lontoo: Palgrave MacMillan.

SAYER, ANDREW. 2005. *The Moral Significance of Class*. Cambridge: Cambridge University Press.

SKEGGS, BEVERLEY. 2004. *Class, Self, Culture. Transformations - Thinking through Feminism*. Lontoo: Routledge.

SUOPANKI, KAISU. 2022. "Yötöitä 190 tuntia kuussa, ruskeaa vettä hanasta, kuskaamista kesärenkailla pakkasilla – Espresso Housen keskuskeittiön työntekijät kertovat kokemuksistaan." *Yle* 9.1.2022. https://yle.fi/a/3-12257339 (Luettu 12.6.2024.)

TEKIJÄNOIKEUSLAKI 404/1961. Annettu Helsingissä 8.7.1961.

VARFOLOMEEVA, ANNA. 2021. "Destructive Care: Emotional Engagements in Mining Narratives." *Nordic Journal of Science and Technology Studies* 9:1, 13–25.

VÄLIMÄKI, VESA. 2024. "Stigman ja tunnustuksen dynamiikan analyysi: Mikrotunnustuksellinen lähestymistapa." *Sosiologia* 61:4, 271–282.

WARNER, MICHAEL. 2002. "Publics and Counter-publics." *Public Culture* 14:1, 49–90.

Copyright of Sosiologia is the property of Westermarck Society and its content may not be copied or emailed to multiple sites without the copyright holder's express written permission. Additionally, content may not be used with any artificial intelligence tools or machine learning technologies. However, users may print, download, or email articles for individual use.