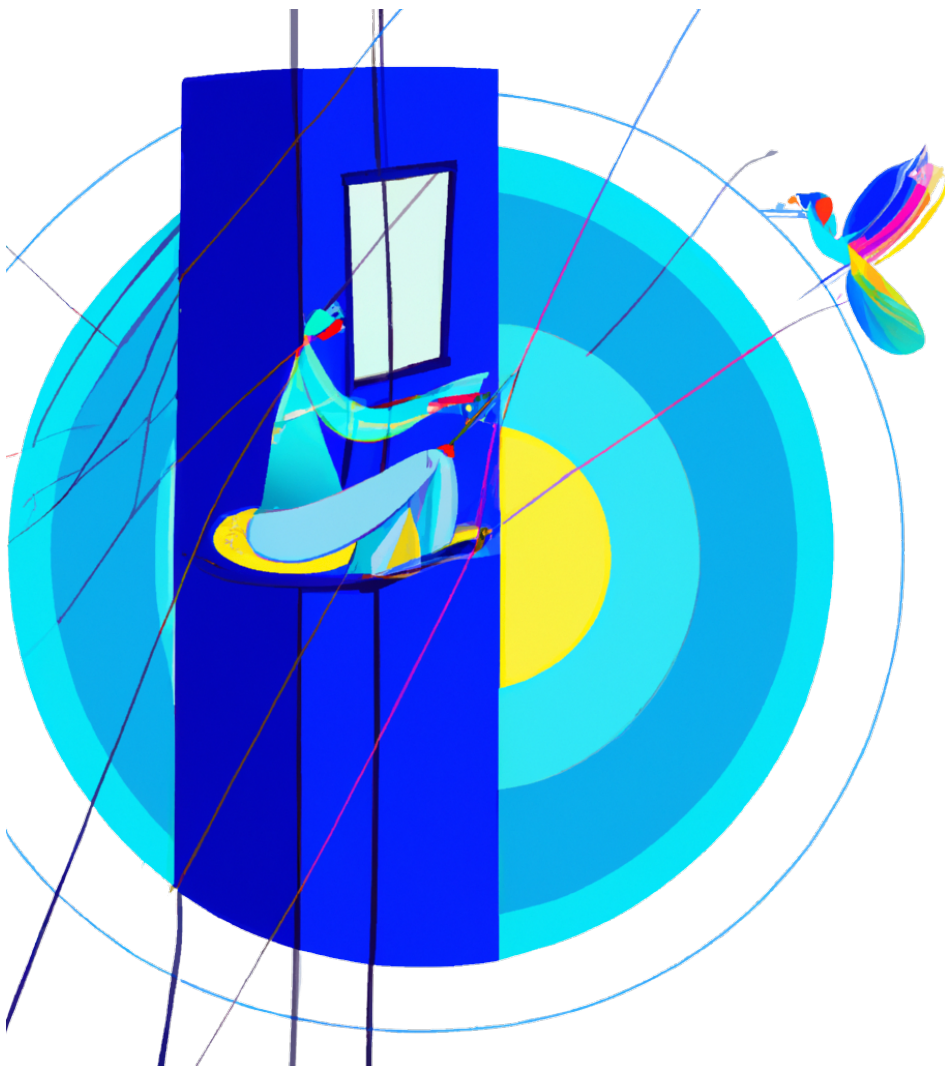


JORI MÄKKELI, JANNE PELTOLA, JUHO SALMI JA JUSSI-PEKKA TEINI

VIHREÄ TYÖELÄMÄ 2020-LUVULLA



Kuva: DALL-E. "future of knowledge work by gallen kallela"

Johdanto

Tämä dokumentti on neljän vihreän aktiivin työryhmällä työstitetty keskustelunavaus työmarkkinapolitiikasta. Sen tavoitteena on viitoittaa, millaista Vihreän työmarkkinapolitiikan tulisi olla ja mihin keskeisiin yhteiskunnallisiin kysymyksiin ja muutosvoimiin sen tulisi kyetä vastaamaan.¹

Tavoitteenamme on, että seuraavalla valtuustokaudella (2023-25) Vihreät laatii työmarkkinakysymyksistä oman poliittisen ohjelman. Tämä ohjelma määritteli Vihreiden poliittiset tavoitteet tunniste-
tuissa keskeisimmissä työelämän kehittämisen kysymyksissä, mielel-
lään tavalla joka toisi Vihreät virkistävällä tavalla ulos perinteisestä
korporaatiokentän vastakkainasettelusta.

Ajantasaisen työmarkkinoita käsittelevän ohjelman tarve on tun-
nistettu puolueessa laajasti, mutta ajankohtaisia ohjelmatarpeita
on aina enemmän kuin mitä valtuustokaudelle mahtuu käsitte-
lyyn. Nostamalla nämä kysymykset keskusteluun toivomme aiheen
nousevan prioriteettilistalla.

Olemme erittäin homogeeninen joukko miespuolisia diplomi-
insinöörejä.² Monia keskeisiäkin työelämän epäkohtia on siis jäänyt
käsittelemättä, kun emme halunneet lähteä mestaroimaan muiden
arkea ja elämää. Esimerkiksi sairaanhoitajien surkeiden työolojen,
akateemisen prekariaatin tai duunareiden arjen suhteen meillä on
sokeita pisteitä. Olemme olettaneet, että nämä epäkohdat paikataan
Vihreiden ohjelmatyössä, joka kerää monimuotoisemman joukon
ympärilleen. Tämä pamfletti on siis keskustelunavaus, ei vihreän
työelämäpoliittisen ohjelman aihio.

Paitsi demografisesti yksipuolisia, olemme työmarkkinakentän
ja vihreän puolueorganisaation aktiiveja ammattiliiton valtuustosta
puoluehallitukseen. Kaikki esitetyt mielipiteet ovat omiamme.

Eri puolilla Suomea 24.9.2022

Jori Mäkkeli, Janne Peltola, Jussi-Pekka Teini ja Juho Salmi

¹ Näissä sivuhuomautuksissa esite-
tään nopealle selailijalle ratkaisuja ja
tärkeimpiä huomioita.

² Puolueelle jää vielä tämän pamfle-
tinkin jälkeen paljon linjattavia asioita
meidän hyvin tiedostetuista sokeista
pisteistämme.

Kirjoittajat



Juho Salmi, DI, on työskennellyt ohjelmistotuotepäällikkönä automatisoimassa työn kohtaantoa ja henkilöstöhallintoa, ensin Goforella ja nyt henkilöstöpalvelualalla Bolt.Worksillä. Hän toimi myös Goforen pääluottamushenkilönä ja neuvotteli Goforen paikallista työehtosopimusta. Juholla on myös taustaa Tekniikan akateemiset TEKin hallituksesta ja yksityisen sektorin valiokunnasta.



Jori Mäkkeli, DI, on jatko-opiskelija Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulussa sekä työyhteisöjen kehittäjä digikonsultaatiotoimisto Futuricella. Jori kehittää ja haluaa ymmärtää paremmin yhteisöohjautuvia ja matalahierarkkisia organisaatioita. Hän tuo yhteisöohjautuvuutta ja työelämädemokratiaa työelämästä käytävään yhteiskunnalliseen keskusteluun ja työpaikkojen arkeen.



Jussi-Pekka Teini edistää palkka- ja vapaaehtoistoissa kestävää teknologiayhteiskuntaa. Päivätöinään hän vie eteenpäin kestävää kehitystä TEKillä ja vapaa-ajallaan toimii Tieteen ja teknologian Vihreiden varapuheenjohtajana ja Vihreiden puoluehallituksessa.



Janne Peltola on yrittäjä, enkelisijoittaja/hallitusammattilainen ja perheenisä Tampereelta. Janne toimii Viitteen liittohallituksessa, Vihreiden puoluevaltuustossa sekä TEKin teknologiavalio-kunnassa ja valtuustossa. Janne edistää kestävää kehitystä kaikilla sen osa-alueilla liiketoiminnalla ja laadukkaalla politiikalla.

Esipuhe - Työpahoinvoinnin pandemia

Janne Peltola

Unohtakaa korona. Keskuudessamme vallitsee paljon laajempi, pirullisempi ja erikoisesti huomaamattomampi työpahoinvoinnin pandemia.

Erityisesti naisvaltaisilla aloilla tilanne on muuttunut hälyttävästi: puolet naistyöntekijöistä kärsivät väsymyksen ja tarmottomuuden tunteista ja heillä on myös vaikeuksia nukkua. Syy on työolobarometrin perusteella selkeä: vaikka 80 prosentilla työntekijöistä on mielestään mahdollisuus vaikuttaa työhönsä, puolella heistä (erityisesti naisilla) ei ole käytännössä resursseja vaikuttaa työhönsä kiireen vuoksi³. Kun otetaan huomioon miten työn merkityksellisyys ja mielekkyys muodostuvat suurelta osin juuri autonomian kautta, ei ole yllättävää että tästä seuraa voimattomuutta ja ahdistusta.

Mielenterveysperustaiset työkyvyttömyyseläkkeet ohittivat vuonna 2020 tuki- ja liikuntaelinten sairauksista johtuvat. Jokainen työkyvyttömyyseläke on, paitsi inhimillinen tragedia, myös tolkuttoman kallista yhteiskunnalle. Kuten edellä todettiin, hallinnan menettäminen ja epävarmuus ovat monen mielenterveysongelman juurisyy. Kiire ja epävarmuus ovat olleet prekariaatille tuttuja jo pitkään, mutta näiden ilmiöiden hiipiessä myös palkansaajien piiriin⁴ olisi tarpeen alkaa katsoa peiliin ja miettiä, millaista työelämää haluamme rakentaa tulevaisuudessa ja millaisen työelämän jätämme tuleville sukupolville.

Pääoman vaatimukset työn tehokkuudelle ja yritysten tuottavuudelle ovat kasvaneet merkittävästi - pääasiassa koska pääoman omistajien vaatimukset pääoman tuottavuuden kasvulle ovat kasvaneet. Jokaisesta taseen eurosta on tiristettävä viimeisetkin tehot irti, jotta kapitalismi toimisi halutulla tavalla. Onko tämä se kapitalismi, jota haluamme⁵?

Tässä pamfletissa haluamme hahmotella vihreää työelämää, joka säilyttää kapitalismin parhaat puolet, mutta on samalla inhimillisempi, pitkäjänteisempi ja luovempi. Uskomme, että keskittymällä tehokkuuden sijaan työn laatuun voimme parantaa kaikkien suomalaisten oloja ja tehdä entistä parempaa tulosta.

Otamme muutamia eri näkökulmia. Onko osakeyhtiö sittenkään paras tapa tehdä pitkäjänteistä liiketoimintaa? Onko feminismi sit-

³ Mahdollisuuksien tasa-arvo ei voi toteutua, jos työelämässä ei ole uusille ajatuksille tilaa hautua ja hengittää.

⁴ Prekariaatin - niin duunareiden kuin akateemistenkin - asema on ollut jo pitkään keho. Sille pitäisi tehdä jotain, mutta olemme vielä merkittävämmän kestävyyskriisin äärellä jos sama ahdistus leviää palkansaajienkin puolelle.

⁵ Hyvä kapitalismi voisi korostaa myös sosiaalista ja ekologista pääomaa.

tenkin kilpailuetu? Miksi työpaikat edes tarvitsevat pomoja? Voisiko ekologisuus olla kilpailuetu myös henkilöstöpuolella? Miten työn kohtaanto ja algoritmisaatio kohdataan parhaalla mahdollisella tavalla?

Mikään työmarkkinajärjestö tai poliittinen puolue ei tällä hetkellä yritä ratkaista työpahoinvoinnin pandemiaa tosissaan. Uskomme, että näistä palikoista voidaan rakentaa, freesiä, vihreää työmarkkinapolitiikkaa 2020-luvulle ja siitä eteenpäin.

Sisällys

Johdanto	2
Kirjoittajat	3
Esipuhe - Työpahoinvoinnin pandemia	4
I 12 teesiä parempaan työelämään	8
12 teesiä työelämästä	9
II Mitä vihreän työmarkkinapolitiikan tulisi tavoitella?	11
Mitä haluamme työelämältä?	12
Yksilölle merkityksellinen ja kestävä työ	13
Sosiaalisesti kestävä työ	15
Ekologisesti kestävä työ	17
Taloudellisesti kestävät työn rakenteet	19
III Haasteet	21
Mikä työelämässä on pielessä?	22
Epätyypilliset työsuhteet ja työn muotojen polarisaatio	23
Tulojen ja varallisuuden jaon logiikka	25
Pinttynneet hierarkiat työelämässä	28
Työn kohtaanto	30
Työn ekologiset vaikutukset	32
Työmarkkinoiden järjestäytyminen	34
Työperäinen maahanmuutto	36

IV Vallitsevat muutosvoimat	38
Työn ja organisaatioiden hybridisaatio	40
Sukupolvien murros	42
Monimuotoisuus työelämässä	44
Missiopohjainen liiketoiminta	46
Keikkatalous ja työn kohtaannon automatisaatio	48
Vihreä siirtymä	50
V Jatkoluetettavaa	52

Osa I

12 teesiä parempaan työelämään

12 teesiä työelämästä

Työelämän hierarkkisuus on aiheuttanut työpahoinvoinnin pandemian.

Hallinnan tunteen katoaminen on aiheuttanut mielenterveysongelmiin ja työkyvyttömyyden syöksykierteen. Hierarkioiden madaltaminen ja laadukas johtaminen poistaisi mielenterveysongelmia.

Työelämän laatu on tärkeämpää kuin pääoma. Pääoma on yliarvostettua.

Työ jalostaa pääoman uudeksi pääomaksi, joten työ on vähintään yhtä arvokasta kuin pääoma. Nykymuotoinen malli, jossa pääoma tuottaa ikuiset osinkotulot mutta työ kertapalkan, pitää uudistaa.

Työ on yliarvostettua. Ikuisen 37,5 tunnin työviikon ja täystyöllisyy-

den tavoitteluun jumiutunut yhteiskunta johtaa yhä laajenevaan työelämän hevonpaskaistumiseen sekä haitalliseen tuotantoon ja ylikulutukseen. Samalla ihmisten odotetaan käyttävän yhä suuremman osan vapaa-ajastaan osaamisen päivittämiseen ja työkyvyn ylläpitoon. Asetelma on muuttunut aivan perverssiksi.

Työelämä heikentää demokraattista yhteiskuntaa. Nykyaikainen työelämä on harvainvallan päälle rakennettu instituutio, joka perustuu meritokratian illuusiolle. Työelämä heikentää osallisuuden kokemusta ja opettaa, että päätökset yhteisistä asioista tekee joku muu. Montako epädemokraattista instituutiota aidosti demokraattinen yhteiskunta voi sisältää?

Työelämä heikentää ihmisoikeuksia. Nykyaikainen työelämä ei tue ihmisoikeuksien toteutumista. Nyt ihmisoikeuksistaan ja vapauksistaan saa luopua työsopimuksella. Saako tällä perusteella alistaa vapaata ihmistä ja määrätä muita kansalaisia työelämässä?

Työelämä pilaa ilmaston ja luonnon. Nykyaikaisen työelämän tehostuva toiminta tehostaa myös ympäristön rappeutumista. Niin kauan kuin kasvua ei saada irtikytettyä ympäristöhaitoista, tehostuvan työelämän rakentama talouskasvu lisää ympäristön pahoinvointia.

Työelämä ratkaisee väärin ongelmia. Työuralla on helppoa tehdä paljon rahaa ja hankkia mainetta optimoiden somemainonnan algoritmeja tai tehostamalla öljynporausta pilvilaskennalla. On vaikeaa luoda uraa, jossa pelastaa maailma. Työelämän täytyy kehittyä

niin, että viheliäisten ongelmien ratkaiseminen on yritysten ja urien kannalta houkuttelevaa.

Työelämä tarvitsee intersektionaalista feminismiä. Naisten ja vähemmistöjen osaamisen alihinnoittelu on räikeä todiste työmarkkinoiden epärationaalisuudesta. On aika jättää taakse tunne- ja ideologia-perustainen valkoista heteromiestä suosiva työelämä ja siirtyä rationaaliseen inter-sektionaaliseen feminismiin. Kun rekrytoi ja johtaa intersektionaalinen feminismi edellä, on helppo löytää juuri sopivat henkilöt edullisesti.

Työ on osa yhteiskuntaa ja siten osa politiikkaa. Suomessa on tuudittauduttu ajatukseen, että työelämän pelisäännöt ja kehittäminen voidaan jättää pelkästään työmarkkina-järjestöjen vastuulle. Työelämän laadulliset kysymykset on kuitenkin räikeästi laiminlyöty ja valtion täytyy tulla mukaan työelämän aktiiviseksi kehittäjäksi.

Työskentelet kohta algoritmille. Perinteinen työpaikkaorganisaatio on olemassa lähinnä työn järjestelemistä varten. Pian työn voi kuitenkin optimoida digitaalisen alustan algoritmi, eikä organisaatioita enää tarvita. Alustan rajapinnan yllä hallinnassa olevat insinöörit määräävät, mitä rajapinnan alla olevat tekevät.

Työperäinen maahanmuuttaja vaihtaa sinunkin vaippasi. Pienenevät ikäluokat ja heikentyvä huoltosuhde luovat valtavan tarpeen työperäiselle maahanmuutolle. Saatavuusharkintaa ei enää tarvita, koska jokaisella alalla tulee olemaan työvoimapula. Jotta sinunkin vaippasi saadaan vielä joskus vaihdettua, pitää kaikki työperäisen maahanmuuton hidasteet poistaa heti.

Työ ei ole Vihreiden ydinosaamista. Vihreillä ei ole asiallisesti järjestäytyntä työmarkkinatoimintaa ja siihen liittyvät linjaukset on siirretty seuraavalle puoluevaltuustokaudelle. On aika miettiä mitä me oikeastaan työltä haluamme ja miten voimme luoda parasta mahdollista työelämää.

Osa II

Mitä vihreän työmarkkinapolitiikan tulisi tavoitella?

Mitä haluamme työelämältä?

Työelämä on surkealla tolalla, eikä se ole kehittymässä parempaan ilman merkittäviä toimenpiteitä ja paradigman muutoksia. Tarvitaan vihreää työmarkkinapolitiikkaa, joka rakentuu kestäväen kehityksen periaatteille niin yksilö- kuin yhteiskuntatasolla.

Oletamme talousjärjestelmän perustuvan ainakin vielä lähivuosikymmeninä kapitalistiseen markkinatalouteen, jossa kasvu on aina tavoiteltua. Vaikka sen hegemoniaa ei ole lähdetty tässä pamfletissa haastamaan, on syytä jatkaa paremman järjestelmän etsimistä. Tarjoaako tuunattu kapitalistinen markkinatalous tai jokin muu järjestelmä kokonaisratkaisun, jossa työelämä ei ole enää synonyymi ympäristön ja ihmismielen tuhoamiselle? Olemme avoimia kaikille vaatimuksemme täyttävälle vaihtoehdoille, oli se sitten kapitalistisen markkinatalouden korjaaminen tai täysin uusi talousjärjestelmä.

Kaikesta ansaitusta kritiikistä huolimatta huolimatta kapitalistinen markkinatalous on tähän asti esitetyistä malleista tehokkain tapa järjestää talous. Donitsitalous ei vastaa kysymykseen siitä, miten seitsemän miljardia ihmistä saadaan vetämään yhtä köyttä, eikä degrowth vastaa kunnolla siihen, miten väistämätöntä kurjuutta jaetaan sosiaalisesti oikeudenmukaisesti. Me katsomme, että markkinatalous on paras tapa jakaa niukkoja resursseja, kunhan järjestelmä kalibroidaan oikein.

Silti on selvää, että nykytila ja nykyinen kehityssuunta ei ole vaihtoehto. Työpahoinvoinnin pandemia, ympäristökriisit, vallan ja varallisuuden keskittyminen ja lukuisat muut haitalliset kehityskulut on saatava kuriin. Tässä luvussa hahmottelemme miltä tulevaisuuden kestävä työelämä näyttää niin yksilön kuin eri yhteiskunnallisten ulottuvuuksien kautta.

Yksilölle merkityksellinen ja kestävä työ

Jori Mäkkeli

Työelämä ei ole irrallinen osa yhteiskuntaa vaan olennainen osa aikuisväestön ajan- ja energiankäyttöä. Se on myös merkittävimpiä tapoja, jolla yksilö osallistuu yhteiskunnan toimintojen ylläpitoon ja kehittämiseen. Työelämällä ja sen laadukkuudella on siis yksilön kannalta suuri merkitys. On olennaista⁶, että työ on yksilön kannalta merkityksellistä ja kestävää sekä ihmisarvoa tukevaa.

Tiivistetysti ihmisarvoinen työ takaa minimissään ihmisten ruumiillisen, henkisen ja sosiaalisen turvallisuuden ja koskemattomuuden. Käytännössä tämä tarkoittaa työsuojelua, joka käsittää sekä fyysisen että henkisen turvallisuuden työyhteisöissä ja itse työtä tehdessä⁷. Lisäksi työsuojelun tulee ottaa huomioon se sosiaalinen ympäristö, jossa työtä tehdään. Jos asiakkaat tai kollegat kohtelevat epäasiallisesti (ollen esimerkiksi syrjiviä, rasistisia tai seksistisiä), tulee siihen puuttua työsuojelun puitteissa. Aikamme erityspiirteinä työsuojelussa on ihmisten suojaaminen kiireeltä ja mielenterveyden ongelmilta työelämässä. Jatkuva tehostamisen ideologia on johtanut siihen, että työelämän vaativuus ja tempo ovat kasvaneet ja samaan aikaan erilaisia tukiresursseja ja avustavia työrooleja on karsittu. Lisäksi myös työelämän ulkopuoliset vaatimukset ovat lisääntyneet (esimerkiksi kuluttajana, harrastajana tai vanhempana) ja yhä useammin työ tunkeutuu osaksi vapaa-aikaa. Näiden seurauksena jaksamisongelmat ovat yleistyneet työelämässä ja ovat erityisesti esillä nuorilla aikuisilla ja naisilla (Sutela, 2020).

Työsuojelun tavoite ei ole ainoastaan käsitellä ja ratkaista jo olemassa olevia ongelmia, vaan myös ennaltaehkäistä niitä ja aktiivisesti tukea ihmisten fyysistä ja henkistä hyvinvointia työpaikoilla⁸. Uuden aikakauden työsuojelun tulee olla myös proaktiivista ja aktiivisesti hyvinvointia tukevaa (ns. positiivista työsuojelua). Tutkimusten mukaan ihmisten keskeisiä psykologisia perustarpeita ovat omaehtoisuuden, kyvykkyyden ja yhteenkuuluvuuden kokemukset (Ryan & Deci, 2000). Näiden täyttyminen (subjektiivisessa, ei objektiivisessa mielessä) tuottaa hyvinvointia. Kehittämällä työtä, työpaikkoja ja työelämää suuntaan, joka tukee näitä kolmea perustarvetta, on mahdollista korjata ja ehkäistä pahoinvointia sekä lisätä työelämän tuottamaa henkistä hyvinvointia yksilölle.

Omaehtoisuuden ⁹ kokemuksen tukeminen työpaikoilla tarkoittaa

⁶ Työn on oltava yksilön kannalta merkityksellistä ja kestävää sekä ihmisarvoa tukevaa.

⁷ Työsuojelu keskittyy usein ns. hygieniatekijöihin, eli niihin asioihin jotka varmistavat työympäristölle tietyn minimitason.

⁸ Hygieniatekijöiden lisäksi tulisi tarkastella huolellisesti myös motivaattoreita, eli niitä tekijöitä jotka saavat ihmisen viihtymään ja kukoistamaan.

⁹ Modernin työpaikan on tuettava omaehtoisuuden, kyvykkyyden ja yhteenkuuluvuuden kokemuksia.

taa yksilön kykyä vaikuttaa siihen, mitä työtä tehdään, miten sitä tehdään ja miksi työtä tehdään. Kyky vaikuttaa ei tarkoita sitä, että jokainen saisi päättää nämä kaikki osa-alueet itsenäisesti, vaan tärkeintä on aito vaikuttamisen mahdollisuus. Päätöksiä voidaan tehdä yhdessä tai hierarkkisesti, mutta joka tapauksessa jollakin tavalla osallistavasti tai yhteisesti. **Kyvykkyyden** kokemuksen tukeminen työpaikoilla tarkoittaa työnkuvien ja tehtävien muokkaamista siihen suuntaan, että niistä on mahdollista selviytyä nykyisellä osaamisella tai osaamista kehittämällä. Tämä ei tarkoita, että työn haastavuutta tai tavoitteita ei saisi nostaa. On kuitenkin huolehdittava siitä, että työntekijöillä on mahdollisuus toimia osaamisensa rajojen sisällä tai aivan niiden läheisyydessä flow-tilan mahdollistamiseksi ja oppimisen tukemiseksi. Kaiken työn ei kuitenkaan tarvitse olla (tai saakaan olla) jatkuvasti haastavaa. **Yhteenkuuluvuuden** kokemuksen tukeminen työpaikoilla tarkoittaa mahdollisuutta muodostaa lähipiiri ja jonkinlainen tiivis työyhteisö, johon ihminen kokee kuuluvansa. Työyhteisön ei kuitenkaan tarvitse kilpailla ihmisten muiden lähiyhteisöjen kanssa. Täytyy olla myös sallittua ”käydä vain töissä” ja olla kiinnittymättä vankasti työyhteisöön.

Hyvä ja ihmisarvoa tukeva työelämä on keskeinen osa hyvin toimivaa ja kestävää yhteiskuntaa. Kehittämällä työtä, työpaikkoja ja työelämää työntekijöiden hyvinvointia aktiivisesti tukevaan¹⁰ suuntaan voidaan tavoitella työelämää, joka edistää ihmisten psykososiaalisten ja fyysisten tarpeiden täyttymistä osana työn tekemisen arkea. Samalla se takaa ihmisarvon (esimerkiksi vapaus, yhdenvertaisuus, arvokkuus, fyysinen koskemattomuus, uskonnon ja ajattelun vapaus) toteutumisen myös työelämässä.

¹⁰ Työpaikkojen on mietittävä uudestaan, missä kulkevat hygieni- ja motivaatiotekijöiden rajat. Hyvinvointi ei ole bonus, vaan oleellinen osa hyvää työtä.

Sosiaalisesti kestävä työ

Janne Peltola

Työ käsitetään usein taloudellisena instituutiona, mutta sillä on myös merkittäviä sosiaalisia ulottuvuuksia. Työ on tapa kiinnittyä yhteiskuntaan, se muodostaa monille tärkeän sosiaalisen ja inhimillisen verkoston ja toisaalta - kuten sosiaaliturvan vastikkeellisuuskeskustelusta voidaan nähdä - monille työ on itseisarvo ja tapa saada osakseen yhteiskunnan turva.

Kaikilla ei kuitenkaan ole realistista mahdollisuutta tehdä työtä - tai ainakaan sellaista työtä joka koetaan yleisesti taloudellisesti hyväksyttäväksi.¹¹ Hoivatyötä tekevät omaishoitajat ja kotivanhemmat, tunnettyjä tekevät perheiden ja työyhteisöjen hiljaiset sankarit, aktivistit tai vaikkapa vapaaehtoisesti internetin kulmakiviä kannattelevat avoimen lähdekoodin ohjelmoijat jäävät helposti tässä arvokäsityksessä paitsioon.

Samaten paitsioon jäävät työmarkkinoilla sorsitut ihmisryhmät.¹² Kun suomalaisista työnantajista vain joka neljäs suostuu palkkaamaan työntekijän jolla ei ole sujuvaa suomen kielen taitoa, perhehaaveista kysellään yhäkin työhaastatteluissa, romanin on parasta hakea töitä kantasuomalaisella nimellä ja opot ohjaavat somalitytöt lähihoitajiksi, ei pidä ihmetellä miksi yhteiskunta segregoituu.

Täystyöllisyys on osa yhteiskuntamme sosiaalista sopimusta, jossa vapaamatkustajia katsotaan pahalla ja kaikkien oletetaan pyrkivän työllistämään itsensä nopeasti työttömyyden sattuessa omalle kohdalle. Tämä sosiaalinen sopimus osaltaan synnyttää myös tyhjääpäiväisiä työpaikkoja kun työpaikkojen kadotessa keksitään uusia.¹³ Ekonomisti John Maynard Keynes arvioi vuonna 1930, että hänen lapsenlapsensa tekisivät 15-tuntista työviikkoa, kun teknologia automatisoisi työtä. Keynes oli väärässä, ja antropologi David Graeber selittää tämän matalan tuottavuuden sontatyöllä (*bullshit job*), joka syntyy tilaan josta vanha työ katoaa.

Sontatyö on sosiaalinen välttämättömyys yhteisössä, jossa yksilön arvo ja identiteetti syntyvät työn kautta. Mahdollisimman korkeaan työllisyyteen nojaava yhteiskuntamme on viritetty arvostamaan kaikkea perinteistä työtä.¹⁴ Tähän luksukseen meillä ei ole enää ekologisesti varaa, koska jatkuvaa talouskasvua ei ole saatu irrotettua materiaalsen kulutuksen kasvusta. On siis ekologisesti vastuullista pohtia tarkemmin, mikä yhteys työn yhteiskunnallisella merkityksel-

¹¹ Meidän on laajennettava sosiaalisesti hyväksytyn työn ikkunaa niin, että kaikki yhteiskuntaa ylläpitävä työ koetaan arvokkaaksi.

¹² Moni on työmarkkinoilla osaton vaila omaa syytään. Siksikin sosiaalisen arvon sitominen työhön on vaarallista.

¹³ Työn määrä kasvaa täyttämään 37,5-tuntisen tilan, vaikka se ei olisi tarpeen.

¹⁴ Koska materiaallinen kulutus ja talouskasvu ovat erottamattomasti kytkeytyneet toisiinsa, meillä ei ole enää varaa perinteiseen työkäsitykseen.

lä ja kestäväällä kehityksellä on.

Jos työ ei enää olisikaan yhteiskunnallisen osallisuuden kulmakivi, mitä tapahtuisi? Globaalisti kilpaillussa markkinataloudessa yksittäisen maan on vaarallista leppoistaa talouttaan liikaa: korkean tuottavuuden työ karkaa ulkomaille ja vaihtotase notkahtaa vaarallisesti.¹⁵ Polkuriippuvuus on pirullinen. Ei ole myöskään täysin selvää, miten esimerkiksi perustuloon pohjautuva turvaverkko ja avoin maahanmuuttopolitiikka nivoutuvat järkevästi yhteen.

Tästä huolimatta - ja juuri tämän vuoksi - on avattava keskustelu sosiaalisesti kestävästä työstä. Työ ei saa määrittää ihmistä, tai sitten meidän pitää määritellä työ uudestaan siten, että useampi voi kokea kuuluvansa osaksi yhteiskuntaa joka sitä niin kovasti arvostaa.

¹⁵ Työelämän leppoistaminen yksin kilpaillussa globaalissa markkinataloudessa on vaarallista.

Ekologisesti kestävä työ

Jussi-Pekka Teini

Kuolleella planeetalla ei ole työpaikkoja. Toteamuksella on monta merkitystä: toisaalta se tarkoittaa, että työmarkkinatoimijat eivät enää voi sivuuttaa ilmastokriisiä omassa toiminnassaan, ja toisaalta että työmarkkinapolitiikka tulee huomioida osana ilmastopolitiikkaa.

Kansainvälinen ay-liike on puhunut jo pitkään oikeudenmukaisesta siirtymästä (just transition). Ilmastotoimien oikeudenmukaisuus on sittemmin saanut muitakin vakiintuvia merkityksiä, mutta alunperin oikeudenmukainen siirtymä on koskenut nimenomaan työmarkkinakysymyksiä: miten siirtymä ilmastoystävälliseen yhteiskuntaan tehdään niin, että ilmastotoimien vuoksi työpaikkansa menettävät löytävät uutta mielekästä työtä? ¹⁶ Tämä on ollut myös toistaiseksi vallitseva työelämäkysymys kestävästä siirtymästä puhuttaessa, vaikka aihe ansaitisi paljon laajempaa tarkastelua. Oikeudenmukainen siirtymä tarkastelee, miten yhteiskunta tukee työntekijöitä murroksessa. Yhtä tärkeää olisi miettiä, miten työntekijöille saataisiin valtaa ottaa aktiivista toimijuutta työmarkkinoiden ympäristöystävällisyyden edistämiseksi.

Tulevaisuudessa jokaisen työpaikan on oltava ilmastoposiitiivinen tai vähintään -neutraali. Vaikka ympäristön kannalta positiivisen tai vähintään neutraalin työn määrittely on äärimmäisen vaikeaa, siihen on silti pyrittävä. Kun kyseessä on ympäristövaatimusten määrittäminen, on regulaatio paras työkalu sen edistämiseen. Tämä työ on jo hyvällä alulla niin Suomessa kuin EU:ssa esimerkiksi päästökaupan ja kiertotaloussäätelyn myötä.

Toisekseen työntekijöille tulisi saada neuvotteluvaltaa ympäristölle haitallisesta työstä kieltäytymiseksi¹⁷, jolloin ympäristölle haitallisesta työstä täytyisi maksaa enemmän palkkaa ja sen teettäminen olisi vähemmän kannattavaa. Kun oman työuran ympäristöystävällisyys olisi omissa käsissä, yhä useampi voisi tehdä arvojensa mukaista työtä.

Ekologisesti kestävää työtä on tarkasteltava myös isommassa kuvassa. Elämme aikaa, jolloin yhteiskunnan aitoja suuria ongelmia, kuten nälkää, janoa, köyhyyttä, yksinäisyyttä, hoivaa tai ilmastonmuutoksen pysäyttämistä ei ole liiketoiminnallisesti houkuttelevaa ratkaista eikä näiden ympärille synny merkittävää määrää työtä. Sen

¹⁶ Miten muutamme työntekijät autettavista objekteista aktiivisiksi oman, uuden vihreän elämänsä luojiksi?

¹⁷ Työntekijöille tulisi saada neuvotteluvaltaa ympäristölle haitallisesta työstä kieltäytymiseksi

sijaan työllä tuotetaan valtava määrä turhaa kulutusta, kuten suuri osa kaikesta kuluttajille suunnatusta teollisesta ja ohjelmistotuotannosta, tai pelkkää kuumaa ilmaa kuten suuri osa finanssialaa.

Työ on iso osa identiteettiä ja kestävyysmurroksen myötä monien identiteetti on murroksessa. Muutos voi olla merkittävä esimerkiksi kiertotalouden edetessä, kun yhä harvemman työssä valmistetaan uusia tuotteita ja vastaavasti yhä useamman työ on vanhaa korjaavaa ja ylläpitävää.¹⁸ Lineaaritalouden rakenteisiin varttuneille ja ehdollistuneille tämä identiteetin muutos voi tuntua ikävältä ja taantuvalta sen sijaan, että se nähtäisiin innostavana ja arvokasta säilyttävänä. Yhteiskunnan normien ja arvojen tulisikin muuttua etupainotteisesti suhteessa työhön, jotta työn kestävyysmurros olisi kokemuksena voittopuolisesti myönteinen.

Ympäristöystävällisen tai minimissään ympäristöneutraalin työn tulee olla mahdollisimman pian kaikkien perusoikeus. Työn ympäristöystävällisyydelle täytyy luoda nykyistä työturvallisuutta vastaava vaatimustaso, jonka jokaisen työpaikan on minimissään täytettävä. Työntekijöiden omaa valtaa ohjata työuraansa ympäristöystävällisempään suuntaan on tuettava antamalla asiassa työntekijöille valtaa muodossa tai toisessa. Konkreettisesti tavoitetta voisi edistää esimerkiksi taloudellista turvaa tuovalla perustulolla sekä luomalla työpaikoille ympäristövaltuutetun roolin.

¹⁸ Kiertotalous tulee muuttamaan merkittävästi myös työn luonnetta.

Taloudellisesti kestävät työn rakenteet

Jussi-Pekka Teini

YK:n kestävä kehityksen tavoitteet huomioivat talouden erityisesti neljän tavoitteen kautta: säällinen työ ja talouskasvu; teollisuus, innovaatiot ja infrastruktuuri; eriarvoisuuden vähentäminen; sekä vastuullinen kulutus ja tuotanto. On huomionarvoista, että talouden kasvuhakuisuus on sisäänleivottuna myös näihin tavoitteisiin. Vaikka nykyisin keskustelu degrowth-ajattelun ympärillä on yhä vilkkaampaa, on kasvun tavoittelun hegemonia vielä toistaiseksi kiistaton. Degrowth-liikkeen edistämä keskustelu ikuisen kasvun tavoittelun ilmeisistä haitoista on kuitenkin tarpeellista, mutta vielä toistaiseksi se ei ole onnistunut tarjoamaan vastauksia miten ei-kasvuhakuinen talousjärjestelmä olisi taloudellisesti kestävä. Kun koko yhteiskuntaa on vuosikymmeniä rakennettu kasvun varaan valtioiden taloutta isompia eläkejärjestelmiä myöten, ei irtautumista kasvun tavoittelusta voi ohittaa olankohautuksella.

Kasvavan talouden aikaan ¹⁹ ihmiset ovat tyytyväisempiä joka mahdollistaa myös kunnianhimoiset ympäristötoimet. Kasvua voidaan ohjata tukemaan kestävyystavoitteita ohjaamalla taloutta kohti tarvittavia ratkaisuja ja pois ei-toivotuista. Kasvu myös takaa että tarvittaviin kestävyysmurroksen investointeihin löytyy paremmin rahoitusta.

Kasvulla on kuitenkin rajansa eikä talousjärjestelmää voi rakentaa loputtomiin sen varaan. Kasvuhakuisuudesta luopuminen olisi myös ympäristöllisen kestävyuden kannalta toivottavaa, erityisesti koska on epäselvää voiko talouskasvun absoluuttista irtikytkentää ympäristöhaitoista koskaan tapahtua. ²⁰ Kasvuriippuvuudesta irtautumista onkin syytä tutkia aktiivisesti ja etsiä mahdollisuuksia toteuttamiskelpoiseen irtautumiseen ja uuteen järjestelmään. Kasvuriippuvuus on kuitenkin yhteiskunnan rakenteissa niin syvällä, ettei tämän voi odottaa tapahtuvan nopeasti vaan aikaisintaan vuosikymmenten aikajänteellä. Siksi on samaan aikaan edistettävä nykyisen kasvuhakuisen kapitalistisen markkinatalousyhteiskunnan kehittämistä planetaarisia rajoja ja ihmisten hyvinvointia kunnioittavaksi.

Kasvuriippuvuutta haastaa myös talouskasvun hidastuminen. Talouskasvu rakentuu kahdesta osasta: väestön kasvusta ja tuottavuuden kasvusta. Rikkaissa maissa, ja vuosikymmenten aikajänteellä koko maailmassa, väestön määrä on kääntymässä laskusuuntaan. ²¹

¹⁹ Talouskasvulla on ilmeiset etunsa.

²⁰ Absoluuttinen materiaalsen kulutuksen ja talouskasvun irtikytkentä ei ole tapahtunut, ja tuskin tapahtuu.

²¹ Talouskasvu heikkenee tulevaisuudessa joka tapauksessa, mikä tekee kasvuriippuvuudesta irtautumisesta entistäkin ajankohtaisempaa.

Kun tähän trendiin yhdistää esimerkiksi työmarkkinoiden palvelultaistumisen ja hevonpaskaistumisen, on kasvun suhteen joka tapauksessa tiedossa vaikeita aikoja pitkällä tähtäimellä.

Degrowth-liikkeellä on jaloja tavoitteita, jotka ovat kannatettavia riippumatta talousjärjestelmästä.²² Takuutyöllisyys, työelämän demokratisaatio, kerskakuluttamisen lopettaminen ja varallisuuserojen kaventaminen ovat tarpeellisia tai vähintään harkinnan arvoisia tavoitteita myös kapitalistisessa markkinataloudessa.

²² Degrowth-liikkeellä on jaloja tavoitteita, jotka ovat kannatettavia riippumatta talousjärjestelmästä.

Optimaalinen talousjärjestelmä tuottaisi meille säällisen elintason ja samaan aikaan parantaisi luonnon tilaa ja ihmisten hyvinvointia. Se ohjaisi talouden toimijat ratkaisemaan oikeita, viheliäisiä ongelmia eli esimerkiksi nälkää ja köyhyyttä sen sijaan, että se tuottaa valheellista hyvinvointia teettämällä työtä, jolla on olevinaan tarkoitus ja kulutusta, joka on tuottavinaan onnellisuutta.

Osa III

Haasteet

Mikä työelämässä on pielessä?

Nykytyöelämässä riittää haasteita ja haitallisia kehityskulkuja. Ongelmiin on puututtava ajoissa ennen ongelmien kärjistymistä kriiseiksi.

Epätyyppillisistä työsuhteista alkaa tulla niin yleisiä, että kehityksen jatkuessa epätyyppillisistä työsuhteista on tulossa normi. Varallisuuserot uhkaavat revetä kuiluksi eri ihmisryhmien välillä koska pääomaa kohdellaan yhteiskunnassa työtä arvokkaampana tekijänä. Työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmat aiheuttavat haasteita niin työnhakijoille kuin työvoimaa etsiville, kun kummankaan toiveet eivät täyty. Työmarkkinatoimijat ovat jumittuneet riitelemään pelkistä palkoista eikä työelämän laadullinen kehittäminen ole kenenkään käsissä. Maahanmuuttajat, niin matalasti kuin korkeasti koulutetut, joutuvat kohtaamaan Suomen kahdet työmarkkinat, joissa heille jää luu käteen.

Työelämän hierarkioista pidetään kiinni hampaat irvessä, vaikka niistä joustaminen voisi edistää laajasti työntekijöiden hyvinvointia ja tukea yhteiskunnan instituutioiden myönteistä kehittymistä. Työpa-hoinvoinnin pandemia uhkaa pahentaa surkealla tolalla olevaa huoltosuhdetta edelleen, ja mielenterveyden ja jaksamisen haasteiden yksilötason tragediaa ei sovi sitäkään sivuuttaa. Työn ekologiset vaikutukset ovat järjestelmällisesti haitallisia, eikä muutos parempaan tapahdu läheskään tarvittavalla nopeudella.

Tunnistettujen ja käsiteltyjen haasteiden lista ei ole kattava, vaan pakostakin heijastaa pamfletin tekijöiden omaan työelämäkokemukseen liittyviä havaintoja. Mutta kyllä tässäkin pohdittavaa riittää.

Epätyypilliset työsuhteet ja työn muotojen polarisaatio

Jori Mäkkeli

Epätyypillisillä työsuhteilla (tai epätyypillisellä työllä) tarkoitetaan sellaisia työsuhteita, jotka ovat osa-aikaisia, määräaikaisia tai näiden yhdistelmä. Lisäksi joskus mukaan lasketaan myös työsuhteet, jotka ovat jatkuvasti kilpailutuksen kohteena (esimerkiksi työpaikka on sidottu asiakkuuden jatkumiseen ja että tätä kautta irtisanomisen uhka on jatkuva). Vuonna 2018 15-64 vuotiaista työllisistä 24 % oli erilaisissa epätyypillisissä töissä ja 6 % työllisti itsensä yrityksen tai toiminimen kautta (Ojala, 2020). Jos noin 30% työvoimasta on epätyypillisissä työsuhteissa, onko se enää epätyypillistä?²³ Ongelmaa epätyypillisessä työssä ei ole, mikäli se on vapaaehtoista. Kuitenkin näyttää siltä, että tästä 30 %:stä puolet eli 15 % on vastentahtoisesti tällaisessa työsuhteessa. Lisäksi 19 % yrittäjistä on vastentahtoisesti yrittäjiä (Ojala, 2020).

Erästä näkökulmasta epätyypillisen työn lisääntymisen ajatellaan olevan hyvä asia, koska se lisää työvoiman joustoa. Suomen työmarkkinoita pidetään jäykkänä. Todellisuudessa Suomessa ovat jäykkää lähinnä palkanmuodostus ja ei-tuotantannollistaloudellinen irtisanominen. Suomen työmarkkinat ovat itseasiassa varsin joustavat, jos tarkasteluksi otetaan työajat, irtisanomisen helppous tuotantannollistaloudellisista syistä, töiden ulkoistaminen määräaikaisille alihankkijoille tai sopimusmuotojen määrääminen (määräaikaistutukset, osatyösopimukset jne.).²⁴ Ottaen huomioon tämän lisäksi, että noin 30 % työstä on joustavaa/epätyypillistä työtä, on hyvä kysyä, näköalasta ovatko Suomen työmarkkinat todella niin jäykät kuin väitetään.

Lisääntyneen ja vakiintuneen epätyypillisen työn lisäksi työelämään vaikuttaa myös työn polarisaatio.²⁵ Tilastokeskuksen analyysissä lähes puolta työssäkävijöistä vaivaa liian korkea työn intensiivisyys, joka syö hyvinvointia (Sutela, 2020). Lisäksi kuormittavat työt ja suorittavat rankat työt keskittyvät enemmän naisille (26% miehillä - 35% naisilla). Sukupuolen lisäksi huomiota herättää koulutustason vaikutus työn luonteeseen. Kiireen pilaamat työt keskittyvät erityisesti korkeakoulututkinnon suorittaneille (72%) ja myös kuormittavissa töissä korkeakoulutettujen osuus on suuri (66%). Sen sijaan suorittavat rankat työt keskittyvät vain toisen asteen koulutuksen suorittaneille.

²³ Jos kolmannes työvoimasta on epätyypillisessä työssä, on kyse jo varsin tyyppillisestä toiminnasta.

²⁴ Monet Suomen työmarkkinoiden piirteet ovat itse asiassa paljon joustavampi kuin julkisesta keskustelusta arvaisi.

²⁵ Työn intensiivisyys jakautuu epätasaisesti, mikä on itsessään rakenteellinen ongelma työelämässä.

Kyse on siis sekä sukupuoli- että koulutusasteasiasta.²⁶ Naisvaltaisten töiden kiire ja intensiivisyys täytyy ottaa prioriteetiksi työoloja parannettaessa ja palkkausta kehitettäessä. Edunvalvontatyötä tarvitaan sekä kiireen vähentämiseksi asiantuntijatyöissä ja korkeasti koulutetuilla aloilla, että työn inhimillistämistä matalamman koulutusasteen suorittavilla töille.

Yhteiskuntamme pitää ottaa paremmin huomioon “epätyypilliset” työsuhteet, sillä ne ovat yleisiä ja sosiaaliturvan rakentaminen täysipäiväisen työsuhteen oletukselle on vakava puute monen suomalaisen näkökulmasta. Samalla kansalaiselle pitää antaa subjektiivinen oikeus lyhyempään työaikaan. Epätyypillisten töiden osalta tavoite tulee olla, että vastentahtoisesti tällaisessa töissä olevien määrä saataisiin vähenemään.

²⁶ On ensisijaisen tärkeää lähteä korjaamaan näitä sukupuolten ja koulutusasteiden välisiä hyvinvointikuluja.

Tulojen ja varallisuuden jaon logiikka

Janne Peltola

Vasemmistolainen talouskeskustelu sai uutta virtaa Pikettyn *Pääoma 2000-luvulla* -raamatun julkaisusta. Havainto, että pääoma tuottaa pitkällä aikavälillä työtä enemmän oli ansiokkaasti tilastoinen perusteltu ja johtopäätös varallisuuden kasautumisesta on todellinen uhka. Pikettyä lukiessa on luonnollisesti pidettävä mielessä esimerkiksi Gregory Mankiwin ansiokas kritiikki, jossa osoitetaan useiden jo olemassa olevien yhteiskunnallisten rakenteiden suitsivan tehokkaasti dynastioiden syntyä.²⁷ Siksi seuraavassa keskitytään tulonjaon vähemmän puhuttuun puoleen: korkeasti tuottavien ammattien motivaatiotekijöihin ja niiden yhteyteen tulonjakoon.

²⁷ Piketty on sekä oikeassa että väärässä, ja tulonjakokeskustelu aivan kummallisilla raiteilla.

Motivaation lisäksi tulojen ja varallisuuden muodostumisperusteet ovat myös olennaisia yhteiskunnan turvaverkkojen toimintalogiikan kannalta. Kiinteät, elinkustannuksiin sidotut palkat ovat merkittävä tekijä siinä, miksi makrotaloudessa nähdään liiketoimintasyklejä. Jos palkat ja ostovoima joustaisivat tehokkaammin ajassa, voitaisiin suhdannevaihtelua keventää merkittävästi. Naiivisti voisi ajatella, että pääomapainotteisempi palkitseminen olisi helppo ratkaisu.²⁸ Käytännössä kuitenkin pääomapalkitseminen palkitsee ylikorostuneesti niitä, joilla pääomaa on vanhastaan, sillä veroseuraamukset, pääoman hallinnan kustannukset ja huonoista valinnoista seuraava urapalkkakehityksen *opportunity cost* ovat pienituloisille suuria. Onko siis löydettävissä palkitsemismalli, joka ei lankea tähän ansaan?

²⁸ Onko palkkaperustainen palkitseminen ylipäätään makrotaloudellisesti paras ratkaisu?

Teollisen yhteiskunnan logiikka oli hyvin yksinkertainen: rakennetaan tehdas, palkataan henkilökunta ja osoitetaan heille paikka koneistossa ja tuotetaan hyödykkeitä niin että marginaalikustannus on marginaalituoton verran. Jos tuotto ei ollut riittävää, voitiin optimoida prosesseja.²⁹ Tällaisessa ympäristössä oli luontevaa, että pääoma myös palkitaan tuloksesta: tuottoa ei olisi olemassa ilman tehdasta ja työvoimaa kannattaa kompensoida suoritteesta.

²⁹ Teollisissa prosesseissa tuotannon tekijät olivat usein keskenään vaihdannaisia, jolloin pääoma määritteli menestystä.

Modernissa tietotyöhön keskittyvässä yrityksessä seinät eivät enää olekaan yhtä tärkeitä. Nyt suurin osa yrityksen arvonnäkökulmasta syntyy tekijöiden osaamisen jalostamisesta tuotteeksi, joka kohtaa markkinoiden tarpeet ja luo arvoa. Osaajien palkat eivät kuitenkaan ole halpoja: tuotteen kehittäminen maksaa paljon, koska parhaat osaajat myös haluavat parasta palkkaa. Samaten tuotteen markki-

nointi erityisesti kuluttajamarkkinoilla on kallista: Applen sovelluskaupassa top-10:een nouseminen on miljoonainvestointi, eikä takaa vielä mitään pysymisestä listoilla.³⁰ On kuitenkin selvää, että työn arvo on noussut vähintään pääomaan rinnasteiseksi: kumpakin tarvitaan, jotta voidaan rakentaa kestävä ja kannattavaa liiketoimintaa.

Eikö korkea palkka ole riittävä palkkio tuottavuudesta? Työn hinta muodostuu markkinoilla, eikä ole suoraan sidoksissa yksilön tuottavuuteen. Työehtosopimusjärjestelmä ankkuroi palkkojen alapään, mutta mitä yksilöllisempi osaaminen yksilöllä on, sitä yrittäjämäisemmin hän voi ulosmitata tämän osaamisen tuottaman arvonlisän yritykselle, mutta tämä voi tapahtua vasta kun arvo on osoitettu.³¹ Kasvuyrityksen alkuvaiheissa ei ole varaa maksaa markkinapalkkoja, mutta tästä kompensoidaan tyypillisesti potilla pääomaa, jota usein luovutetaan tipoittain ajan yli sitouttamiskeinona. Tämä on toisaalta fiksua, mutta toisaalta pääoman ehdoilla tapahtuvaa palkitsemista.

Osakeyhtiöjärjestelmä syntyi mahdollistamaan kolonialistisen maustekaupan, jossa pääoma otti riskiä varustamalla laivoja. Tämä oli riskialtis, puhtaasti pääomavetoinen toiminta jossa varhain mukaan tullut pääoman tarjoaja sai pysyviä tuottoja pääomalleen osakkeen kautta. Ei ole selvää, että tämä järjestelmä on enää tietotyön ympäristössä täysin validi.

Oikeudenmukaisempaa yksilölle olisi saada sitä suurempi osuus yrityksen tuotoista mitä enemmän hän on sille tuottanut. Osuuskuntajärjestelmässä pääoma (eli osakkeiden myynti) katsotaan velaksi, jota maksetaan takaisin korkojen kera, mutta osallistuminen (eli osuuksien ostaminen ja palveluiden käyttäminen) katsotaan toiminnaksi, joka oikeuttaa osuuteen osuuskunnan ylijäämästä (eli voitosta).³² Työosuuskunnassa siis eniten töitä tehnyt saa suurimman osuuden ylijäämästä ja pääoman tarjoajan panosta maksetaan takaisin kun liiketoiminta sen sallii.

Ei ole kohtuutonta sanoa, että osuuskunta-ajattelu lyö yli toiseen suuntaan: pääoma ottaa riskiä, ja sitä vastaan on kohtuullista odottaa kiinteää korkoa parempaa palautusta. Mutta onko riski riittävä oikeutus rajattomaan tuottokattoon?³³ Onko pääoma niin välttämättöntä, että siitä tulee saada pysyvä osuus yrityksen tuotosta? Toisaalta: tuleeko minkään oikeuttaa pysyvään osuuteen liiketoiminnan tuotoista?

Piketty perustelee kirjassaan *Capital in the 21st Century* laajalla tilastoaineistolla käsitystään, että pääoma tuottaa systemaattisesti paremmin kuin työ. Osa tästä vaikutuksesta syntyy varmasti siitä, että työtä joutuu tekemään aina uudestaan, kun taas osakkeet tuottavat osinkovirtaa ajasta ikuisuuteen.³⁴ Olisi siis perusteltua siirtyä tuontijakoajattelussamme suuntaan, jossa pääoman etuja kevennetään ja työvoiman tulokaarta pidennetään.³⁵

Osuuskuntajärjestelmä tarjoaa hyvän pohjan kestävämmälle ke-

³⁰ Rahalla ja investoinneilla on yhä väliä, mutta enenevässä määrin työn (eli sen tekijöiden) laadulla on enemmän väliä. Työ jalostaa pääoman uudeksi pääomaksi.

³¹ Palkat muodostuvat markkinoilla, eivätkä tehdyn työn arvonlisästä. Pääoman palkkio taas muodostuu markkinoilla.

³² Osuuskuntajärjestelmässä on luotu erilainen yritystalouden kulttuuri, jossa tase on tuloslaskelmaa tärkeämpää ja työpanoksesta palkitaan.

³³ Mikä oikeuttaa osakkeenomistajan ikuisen oikeuden osinkoon kerta-suoritteesta?

³⁴ Työ on jatkuva suorite, pääomapanos kerta-suorite.

³⁵ Tästä syntyy luonnollisesti paljon verotuksellisia kysymyksiä: vihreä taloustiede pyrkii ohjaamaan verotuksen työstä haittoihin ja tämä ajatus sotii jossain määrin sitä vastaan.

hitykselle: järjestelmä, jossa työtä tekevät osuudenomistajat saavat ylijäämän palautusta suhteessa työpanoksensa arvoon kuulostaa oikeudenmukaiselta, mutta myös pääomalle tulee tarjota mahdollisuus saada ylituottoa taatun velkakoron yli. Tähän voisi olla taroituksenmukaista rakentaa malli, jossa pääoman tuottavuutta arvioidaan samalta viivalta kuin työn tuottavuutta.³⁶ Käytännössä tällainen malli on helposti manipuloitavissa kirjanpito-tempuilla ja muilla toimivan johdon erikoisuuksilla, joten yksinkertainen ”osake on työtunti”-malli voisi olla parempi.

³⁶ Miten pääoman ja työn arvostus voitaisiin tuoda samalle viivalle?

Käytännössä pääoman tuottoon sidottu malli lisäisi varmasti osakkeenomistajien puuttumista toimivan johdon työskentelyyn, koska laadukkaaseen markkinointiin investoitu euro tuottaa varmasti enemmän etua kuin komea toimisto ja pääoman intressissä olisi maksimoida tuottoaan. Tätä vastaan tarvittaisiin työntekijädemokratiaa, jossa työntekijöillä olisi yhtäläisesti valtaa yhtiökokouksissa. Tämä taas sotii modernia corporate governance -ajattelua vastaan³⁷, jossa katsotaan että yhtiön eri instituutioilla on selkeät omat tehtävänsä eikä toimivan johdon tulisi sekaantua omaan palkitsemiseensa.

³⁷ Corporate governance -rakenteet on mietittävä uusiksi, jos työpaikkademokratiaa ja työntekijöiden palkitsemista halutaan kasvattaa.

Mutta ehkä myös pääoman ehdoilla rakennetut corporate governance -säännöt ovat eläneet aikansa, ja on aika rakentaa uusi governance-malli, jossa työntekijät ja pääoma työskentelevät yhdessä yhteisten palkkioiden eteen. Governance-mallin tulisi mahdollistaa mahdollisimman joustava yhteistyö, valtasuhteiden evoluutio tilanteiden muuttuessa ja kuitenkin olla riittävän dynaaminen, jotta pystytään toimimaan muuttuvilla markkinoilla.

Pinttynneet hierarkiat työelämässä

Jori Mäkkeli

Teollistuneissa yhteiskunnissa on totuttu elämään hierarkiassa. Päiväkodista lähtien olemme tottuneet noudattamaan vanhempien ohjeistuksia ja kuuntelemaan totuuksia kokeneemmilta yhteiskunnan jäseniltä. Samaa toimintatapaa on jatkettu luontevasti työelämässä sitä sen kummemmin kyseenalaistamatta: kokeneemmat managerit ja esihenkilöt ohjeistavat nuorempia ja tekevät kaikki tärkeimmät päätökset. Lasten tapauksessa syy ja oikeutus hierarkiaan on selvä: aikuisten ja yhteiskunnan tehtävä on pitää lapset turvassa ja samaan aikaan kasvattaa heistä yhteiskunnan toimintaan osallistuvia aikuisia. Mutta voidaanko samaa sanoa aikuisten välisestä työelämästä? Tietävätkö johtajat todella aina paremmin? Ja pitääkö työntekijöitä aktiivisesti holhota ja suojella kuin lapsia?³⁸

Vahva managerialismin perinne syntyi tarpeeseen. 1800-luvun loppupuolella työvoima oli matalasti koulutettua eikä luku- tai kirjoitustaidosta ollut takeita. Lisäksi tämän ajan työvälineet ja työympäristö olivat nykymittapuulla erittäin vaarallisia ja tapaturmaiset kuolemat olivat yleisiä työpaikoilla. Tieteellisen liikkeenjohdon ja siihen sidotun managerialismin tarkoituksena oli parantaa työn tuotavuutta ja laatua, standardisoida työntekoa parhaiden käytäntöjen mukaisesti ja taata työntekijöiden turvallisuus.³⁹ Aina 1970-luvulle saakka yliopiston käyneitä tai muuten korkeakoulutettuja työntekijöitä oli vielä työvoimasta suhteellisen vähän ja esimies todellakin saattoi tietää paremmin miten työt kannattaisi tehdä tehokkaasti, turvallisesti ja eri säästöjen mukaisesti. Mutta nykyään teollisuusmaiden työvoima on huomattavasti koulutetumpaa, ja korkeakoulututkinnonkin Suomessa on suorittanut noin 41% työväestöstä.⁴⁰ Onko työelämässä siis enää samanlaista tarvetta kontrolloida ja komentaa työntekijöitä kuin vielä muutama kymmenen vuotta sitten?

On näinollen selvää, että managerialismi ja tieteellisen liikkeenjohdon 1900-luvun alussa vakiinnuttamat periaatteet tarkasta työnjaosta, yksisuuntaisista komentoketjuista ja tiukasta manageriaalisesta kontrollista ovat vanhentuneet suuressa osassa nykyaikaisia työpaikkoja. Kun työntekijät ovat yhä tasa-arvoisemmassa asemassa tietopohjaltaan suhteessa toisiinsa, meritokraattinen perusta hierarkioille ja managerialismille on murentumassa. Erityisesti tietotyössä tilanne on jopa päinvastainen - oikeastaan vain työntekijä itse tietää työhönsä kuuluvan työn tarkan sisällön ja pystyy päättämään miten

³⁸ Onko työntekijöitä aina tarpeen holhota ja suojella?

³⁹ Managerialismin perinne syntyi vastaamaan todelliseen, kouluttamattoman työvoiman luomaan tarpeeseen.

⁴⁰ Managerialismin juurisyyt ovat kadonneet.

työ kannattaa tehdä.⁴¹ Toisaalta hierarkioilla on myös oma paikkansa yhteistoiminnan koordinoinnissa ja erilaisessa päätöksenteossa. Se kuitenkin näyttölee tällä hetkellä ylikorostunutta roolia työelämän rakenteissa.

Lisäksi on hyvä kyseenalaistaa, millä perusteella ja missä määrin tasa-arvoiset kansalaiset saavat ylipäättään alistaa toisiaan työelämässä? Työelämää ei voida pitää yhteiskunnasta erillisenä osana, vaan se muodostaa elimellisen osan ihmisten elämästä ja inhimillisen kapasiteetin käytöstä. Näinpä sitä tulisi koskettaa samankaltaiset vaatimukset yhdenvertaisuudesta ja yksilön vapauksista kuin yhteiskuntaa yleensäkin.⁴² On merkille pantavaa, että yksityiselämässään ihmiset päättävät talojen ostamisesta ja valtion päättäjien valinnasta, mutta töissä heiltä pahimmillaan estetään aivan yksinkertaisimmatkin mahdollisuudet vaikuttaa oman työn sisältöön tai työnkuvaan. Työelämän yhdenvertaisuuskysymykset ovat perustavanlaatuisia kysymyksiä, johon liberaalin ja demokraattisen yhteiskunnan pitää pystyä vastaamaan.

Hierarkioiden korvaajaksi tai liudentajiksi on ehdotettu muun muassa erilaisia yhteisöllisiä käytänteitä ja yleisesti työpaikkademokratian vahvistamista. Luottamukseen ja yhteistoimintaan perustuva organisaatioista voidaan oppia erilaisia tapoja organisoitua, jotka eivät vaadi tiukkoja hierarkioita (ainakaan kaikessa) päätöksenteossa.⁴³ Demokratiatutkijat ovat myös argumentoineet, että demokratian vahvistaminen työelämässä vahvistaa myös yhteiskuntatason demokratiaa, sillä se tukee yksilön osallisuuden kokemusta ja harjaannuttaa päättämään yhteisistä asioista. Onkin viitteitä siitä, että ainakin osasyllinen demokratioiden kriisiin kumpuaa työelämästä ja sen opettamista ajattelumalleista, rakenteista ja toimintatavoista.

Suomi tarvitsee tasa-arvoisempaa työelämää, eikä demokraattinen kansalaisyhteiskunta voi hyväksyä näin epätasa-arvoista ja hierarkista työelämää. Yksinkertaisimmillaan tässä on kyse työelämän aikuisuudesta. On hyvä kyseenalaistaa työelämän pinttyneet fundamentit ja miettiä miten työelämästä voisi tulla olla demokraattisempaa ja yhdenvertaisempaa.

⁴¹ Ei ole selvää, tietääkö vaativassa tietotyössä päällikkö alaista paremmin alaisen työn sisällön.

⁴² Miksi työelämässä on sallittua hyllyttää ihmisoikeudet ja alistaa toisten autonomiaa?

⁴³ Työpaikkademokratiaan on kehitetty monenlaisia hyviä ratkaisuja.

Työn kohtaanto

Juho Salmi

Työmarkkinan kohtaanto-ongelmalla tarkoitetaan sitä, että samaan aikaan on paljon avoimia työpaikkoja ja työnhakijoita, mutta avoimet työpaikat eivät täyty ja työnhakijat eivät löydä työtä –eivät ainakaan tarpeeksi nopeasti. Pääsääntöisesti ongelma on joko a) ammatillinen: työpaikat edellyttävät erilaista osaamista kuin työnhakijoilla on tarjolla, tai b) alueellinen: toisilleen sopivat työnhakijat ja työpaikat sijaitsevat kaukana toisistaan. Akavan PTT:ltä tilaaman selvityksen mukaan alueellinen kohtaanto-ongelma on vähentynyt 2000-luvulla. Ammatillinen kohtaanto-ongelma on monin verroin suurempi, vaikka sekin on muutosten kiihtymisestä huolimatta helpottanut hieman.⁴⁴

Tutkintoon johtava koulutus on hitaimpia tapoja ratkaista ammatillista kohtaanto-ongelmaa, sillä tutkintojen suorittamiseen menee vuosia. Tutkintoon johtavan koulutuksen tarjoajien onkin tärkeä a) antaa opiskelijoille valmiudet ja aloitteellinen asenne oppia uutta sekä b) kyetä ennakoimaan osaamistarpeita. Etenkin jälkimmäinen on helpommin sanottu kuin tehty.⁴⁵

Täydennyskoulutus on onneksi nopeampaa. Viime aikoina onkin lisääntynyt rekrytoiva koulutus, jossa yritykset kouluttavat kyvykkäitä henkilöitä muutamassa kuukaudessa uuteen ammattiin, jonka jälkeen he siirtyvät tekemään töitä asiakkaalle. Rekrytoiva koulutus muistuttaakin oppisopimuskoulutusta, joka ei valitettavasti Saksan tavoin ole ottanut Suomessa tuulta alleen.⁴⁶

Vaikka ammatillista osaamista olisikin, voi kynnykseksi tulla kieli. Suomessa on paljon ulkomaalaistaustaisia – esimerkiksi pakolaisia ja suomalaisista korkeakouluista vastavalmistuneita – joiden on vaikea työllistyä puutteellisen kotimaisen kielen osaamisen vuoksi, vaikka monissa tehtävissä myös julkisella sektorilla pärjäisi auttavalla kielen osaamisella tai kokonaan englanniksi.⁴⁷ On vaikea arvioida kuinka usein kielitaitovaatimus on aito juurisyy työllistymättömyydelle ja kuinka usein kyse on esimerkiksi ennakoluuloista.

Nopeinta on kohtaanto-ongelman ratkaisemista on osaamisen tunnistaminen. Toisen alan koulutuksessa ja työkokemuksessa voi olla paljon siirrettävää osaamista, joka vain odottaa työllistämistä.⁴⁸ Parasta toki, jos ammatillista kohtaanto-ongelmaa ei synny, vaan yksilöt ja työnantajat aloitteellisesti kehittävät osaamista jatkuvasti

⁴⁴ Työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmat ovat pääsääntöisesti ammatillisia eivätkä alueellisia.

⁴⁵ Tutkintoon johtava koulutus auttaa kohtaantoa parhaiten kehittämällä opiskelijoiden geneerisiä taitoja.

⁴⁶ Rekrytoivaa koulutusta soisi näkevän Suomessakin enemmän.

⁴⁷ Kieliperustaiset kohtaanto-ongelmat olisi mahdollista ratkaista vaivannäöllä.

⁴⁸ Työelämässä tulisi olla huolellisempaa osaamisen tunnistamista, vaikka se ei tulisikaan omalta alalta.

vastaamaan huomisen tarpeita.

Alueellinen kohtaanto-ongelma on ammatillista pienempi, ja lisääntynyt etätyö helpottaa sitä entisestään. Voi kuitenkin olla yksilön kannalta taloudellisesti ja sosiaalisesti vaikeampi paikka, jos töitä saadakseen joutuu jättämään rakkaan kodin taakseen. Olisikin tärkeä huolehtia siitä, että muuttaminen paikkakunnalta toiselle olisi taloudellisesti järkevää ja toisaalta, että ihmiset ovat päässeet alunperinkin muuttamaan sinne, missä työtä on eniten tarjolla: kasvaviin kaupunkeihin.⁴⁹

⁴⁹ Muuttoa estävistä taloudellisista tekijöistä tulisi päästä eroon.

Osa kohtaanto-ongelmasta kilpistyy kannustimiin ja työsuhteen laatuun. Ilman perustuloa osa ihmisistä on kannustinloukussa, jossa työn tekeminen ei ole vapaa-ajan menettämisen arvoista. Lisäksi mm. työvoimapulasta kärsivien kasvatus-, hoito- ja sosiaalialojen ammattilaiset vaihtavat alaa, sillä palkan lisäksi huonoa on usein myös johtaminen ja työn kohtuuttomat vaatimukset. Vastaavaa ilmiötä nähtiin korona-aikana myös matkailu- ja ravintola-alalla: kun työt loppuivat ja ihmiset lähtivät muille aloille, merkittävä osa ammattilaisista ei enää palannutkaan alalle, kun töitä jälleen oli tarjolla.

Vaikka kohtaannolle olisi muuten edellytykset, eivät työt ja tekijät löydä toisiaan elleivät ne etsi toisiaan samoista paikoista tai se on muuten liian hidasta. Perinteisesti työnvälitystoimistot ovat auttaneet minimoimaan työn kohtaannon viiveitä ja kustannuksia keskittämällä informaation työn tarjonnasta ja kysynnästä. Työmarkkinatori, Duunitori ja LinkedIn ovat tämän digitaalisia jälkeläisiä. Lisäksi vuokratyö- ja konsulttifirmat ovat apuna erityisesti joustavan työvoimatarpeen kohtaannon ratkaisemisessa. Murros on edessä tälläkin saralla, ja siitä voi lukea lisää .

Työn ekologiset vaikutukset

Jussi-Pekka Teini

Työllä on aina ympäristöllisiä vaikutuksia, ja useimmissa työkuissa ja organisaatioissa vaikutukset ovat niin positiivisia kuin negatiivisia. Ekologisten kokonaisvaikutusten hahmottaminen onkin yleensä hyvin vaikeaa, kun ympäristöllisiä hyötyjä pitäisi punnita aiheutettuihin haittoihin. Organisaatioilla on myös taipumus käyttää tätä kokonaiskuvan hahmottamisen vaikeutta hyväkseen ja korostaa viestinnässään omien toimien ympäristöllisiä hyötyjä ja väheksyä tai vaieta ympäristöhaittoista. Positiivisia ympäristövaikutuksia saatetaan myös liioitella tai vääristellä. Viherpesun yleistymisen juurisyy on kuitenkin positiivinen: organisaatioiden ekologiset vaikutukset nähdään yhä tärkeämpänä yhteiskunnallisena kysymyksenä.

Ympäristöystävällistä työpaikkaa etsivän on äärimmäisen vaikeaa tehdä valistuneita valintoja informaation epäsymmetrian vuoksi. Harva työnhakija tuntee ympäristövaikutuksia niin hyvin, että osaisi arvioida jääkö tietty työnantaja tai työtehtävä kokonaisvaikutuksiltaan plussan vai miinuksen puolelle. Oman haasteensa tuo erilaisten ympäristövaikutusten mittakaavan hahmottamisen vaikeus. Nykyisellään työnhakijalla on näihin hyvin vähän tukea ilman kohtuuttoman suurta vaivaa. Joidenkin, esimerkiksi teollisuuden painottuvien työpaikkojen, osalta valintaa helpottaa esimerkiksi EU:n kestävän rahoituksen taksonomian piiriin pääsevät organisaatiot ja toiminnot.

Ympäristöystävällisen työpaikan tai työnkuvan valitseminen ei myöskään ole kaikille mahdollista.⁵⁰ Esimerkiksi osatyökykyisten ja matalasti koulutettujen valinnanvara jo lähtökohtaisesti pieni. Yleisemmin ihmiset ovat varttuessaan yhä juurtuneimpia esimerkiksi asuinpaikkaansa, koulutusalaansa ja työpaikkaansa jotka rajoittavat työmahdollisuuksien valinta-avaruutta. Työpaikan tai alan vaihto ja uudelleen kouluttautuminen vaativat kaikki myös runsaasti henkisiä resursseja joista on yhä useammin tinka edellä käsitellyn työpahoinvoinnin pandemian vuoksi.

Nyky-yhteiskunnan superideologiat, kuten täystyöllisyyden ja kasvun tavoittelu hinnalla millä hyvänsä osaltaan kasvattavat työnteolla aiheutettuja ympäristöhaittoja. Vaikka ihmiset ovat jo antiikin ajoista saakka haaveilleet joutilaisuudesta koneiden tehdessä työt, ei teknologian huima kehitys näy työpaikkojen tai työajan määrässä. Työpaikkojen laadussa se kylläkin näkyy, sillä yhä useampi tekee

⁵⁰ Työpaikan vaihtaminen ympäristöystävällisempään ei olisi aina tarpeen jos työntekijöillä olisi enemmän päätäntävaltaa omaan työhönsä ja voisivat itse ohjata omaa työnkuvaa ja koko organisaatiota ympäristöystävällisempään suuntaan. Työpaikkademokratia on kuitenkin aniharvassa työpaikassa tasolla, jossa tällaiseen on mahdollisuuksia.

työtä jolla ei itsekään koe olevan mitään yhteiskunnallista arvoa. Myös taloudellisen kasvun varaukseton tavoittelu on ympäristölle selvästi haitallista, ainakin kunnes absoluuttisessa irtikytkenässä jonain päivänä kenties onnistutaan. Toistaiseksi taloudellisen toiminnan kasvu on saatu jo pitkälti irtikytettyä ilmastopäästöjen kasvusta esimerkiksi EU:ssa, mutta luonnonvarojen kulutuksen osalta samaan ei olla pystytty missään, joskaan sitä ei ole missään vielä toden teolla yritettykään.

Työmarkkinoiden järjestäytyminen

Janne Peltola

Niin kauan kuin Suomessa on ollut työmarkkinoita, on myös ollut korporaatioita. Kiltarakenteista kasvoi patruunatalous, joka hiljalleen murtui korporatistiseksi taloudeksi. Tammikuun kihlauksessa luotiin nyt liitoksissaan natiseva kolmikantainen työmarkkinarakenne, joka ei koskaan ollut rakkausavioliitto, mutta enää ei edes toimiva kämppissuhde.

Duunarialoilla kolmikanta on ollut ja - työmarkkinaneuvotteluiden kääntyessä enenevässä määrin työnantajien eduksi - on yhä suuri merkitys pienen ihmisen puolella olevana rakenteena, joka estää työehtojen heikkenemistä. Tietotyössä sen sijaan yhä useammalle kolmikanta näyttäytyy usein joko esteenä rakenteiden kehitykselle tai palkkojen nousun takaajana.⁵¹ Kummassakin tilanteessa laadulliset kysymykset jäävät harmillisen usein taustalle vaikka niillä olisi jopa palkkaa suurempi merkitys epävarman työmarkkinatilanteen korjaajana.

Hyvin rakennetut joustot ovat kaikkien etu: koronapandemian vaikutukset suomalaisiin työmarkkinoihin olivat paljon pienemmät kuin monissa muissa maissa juuri ainutlaatuisen lomautusjärjestelmän ansiosta. Ansiosidonnainen työttömyysturva takasi perustoi-meentulon, lomautus piti yllä toivoa työpaikasta suhdanteiden ja liiketoimintamallin parantuessa ja työnantaja säästyi uusien työntekijöiden metsästämiseltä ja perehdytykseltä.⁵² Tämä on ennen kaikkea laadullinen työmarkkinakysymys, joka tukeutuu samalla valtion laadukkaaseen sosiaalipolitiikkaan. Työmarkkinapolitiikkaa parhaimmillaan.

Miten voisimme rakentaa paremman kolmikannan, joka miettisi vähemmän palkkoja ja enemmän työelämän laadullisia kysymyksiä, jotka ovat parhaimmillaan yhteistä etua? Inflaation laukatessa palkat ovat tärkeä kysymys, mutta miten tärkeänä pidämme loppujen lopuksi palkkatason muodostumista markkinoilla? Työnantajat ovat sulkeneet oven tulopoliittisilta kokonaisratkaisuilta, mutta eikö olisi vastuullista makrotaloutta nimenomaan säädellä tarkasti yleiskorotusten tasoa ja antaa henkilökohtaisten palkanosien kellua?⁵³ Eikö olisi parempi löytää palkankorotusten sijaan sellaisia joustoja, jotka turvaavat sekä yritysten jatkuvuuden että työntekijöiden työpaikat?

Ja ennen kaikkea: mihin on kadonnut työntekijäpuolen solidaari-

⁵¹ Kolmikannan merkitys on muuttunut alakohtaiseksi ja se on ankkuroitunut liiaksi palkkoihin.

⁵² Laadulliset työmarkkinakysymykset voivat olla aidosti merkityksellisiä koko yhteiskunnan koheesion kannalta.

⁵³ Voisivatko tupot palata, mutta paljon rajoitetumpina? Olisiko tupojen rinnalle mahdollista saada laajempaa fokusta laadullisiin kysymyksiin?

suus? Puheenvuorot kuulostavat Gordon Geckon puhelimelta: viis joustoista ja laadullisista parannuksista, kunhan meidän alamme palkankorotukset juoksevat!⁵⁴ Ayn Randin ajattelu luulisi sopivan huonosti yhteen perinteisen AY-ajattelun kanssa, mutta niin vain näimme taas miten palkkakuoppaan juuttuneiden naisvaltaisten alojen palkkaohjelmat herättivät välittömän kateuden puuskan.

Edes akavalaiset liitot eivät tulleet apuun, vaikka hyvinvoivien lastenhoitajien, lähihoitajien ja sairaanhoitajien luulisi olevan ensiarvoisen tärkeitä lapsiperheiden, ikääntyviä vanhempiaan hoitavien ja ihan normaalien työkykyisten jatkuvan työpanoksen ja laadukkaan arjen kannalta.⁵⁵ Kateus ja nollasumma-ajattelu ahneus eivät kuulu moderniin aikaan, vaan on kyettävä löytämään systemisempiä ratkaisuja.

Kolmikanta tarvitsisi renessanssin, jossa työnantajat alkaisivat taas joustaa ja hakea ratkaisuja, työntekijät lakkaisivat olemasta ahneita ja valtio ottaisi taas kauhan kauniiseen käteen ja alkaisi systemaattisesti purkaa työllistymisen, työllistämisen ja hyvinvoinnin esteitä. Aloitetaan vaikka perustulosta, jatketaan lasten ja vanhus-ten hoivan rahoitukseen ja sitten ansiosidonnaisen uudistamiseen. Valtion laadukas politiikka antaa selkänöjan laadukkaalle korpora-tismille.

⁵⁴ Palkankorotusten ylikorostaminen johtaa AY-liikkeen sisäiseen solidaari-suusvajeeseen, josta seuraa ammatti-kuntien katkeroitumista.

⁵⁵ Työkykyiset hoitajat ovat myös akavalaisten etu.

Työperäinen maahanmuutto

Janne Peltola

On täysin selvää, että suomalaisella hyvinvointiyhteiskunnalla ei ole tulevaisuutta ilman laajaa työperäistä maahanmuuttoa. Eläkejärjestelmä ja sosiaaliturva ylipäänsä on sidottu oletukseen joko korjautuvasta väestörakenteesta tai kiihtyvistä talouskasvusta. Niin kauan kuin materiaalsen ja taloudellisen kulutuksen kasvut ovat kytkeyty toisiinsa, jatkuva talouskasvu tuntuu vaikealta saavuttaa.⁵⁶ Nykyisellä syntyvyydellä väestörakenne ei korjaudu itsestään, joten tarvitsemme maahanmuuttoa.

Itsekkästä näkökulmasta tämä ei ole lainkaan huono asia: suomalaisen nuoren kasvattaminen 25-vuotiaaksi maisteriksi maksaa n. 300 000 €. Jos voimme saada fiksun ulkomaalaisen veronmaksajaksi, julkinen talous kiittää. Lisäksi älykkyys ja muu lahjakkuus ovat likimain normaalijakautuneita, eli Suomen populaatiosta kaikkein lahjakkaimpaan prosenttiin kuuluu 55 000 ihmistä. Siis yhden ikäluokan verran. Intiassa samaan prosenttiin kuuluu 14 miljoonaa ihmistä.⁵⁷ Miksi kisata pienestä lahjakkaimpien poolista, kun voisi tuoda Suomen palveluiden, koulutuksen ja rauhallisen työelämän piiriin 250-kertaisesti suuremmasta lahjakkuuspoolista väkeä?

Tämä siis puhtaasti taloudellisesta näkökulmasta, laskematta mukaan sitä miten monikulttuuriset tiimit ovat tehokkaampia, uudet perspektiivit rikastavat yhteiskuntaa ja ylipäänsä että meille täällä Euroopan peräkulmassa tekee hyvää nähdä muitakin.

Työperäinen maahanmuutto Suomeen on tehty vaikeaksi. Kun meille on makrotaloudellinen välttämättömyys saada Suomeen osaavaa työvoimaa, saatavuusharkinta, hitaat viisumiprosessit ja ulkomaalaisille kylmä kulttuuri pyrkivät aktiivisesti työntämään väkeä pois. Kaikki maahanmuuton prosessit tarvitsisivat rankkaa palvelumuotoilua ja ennen kaikkea omistajat.⁵⁸ Nyt samaa soppaa hämmentää pahimmillaan kymmenkunta eri virastoa, joilla kaikilla on osaomistajuus pienestä palasta kokonaisuutta. Näin saadaan varmasti pirstaloitunut palvelupolku - siis jo ennen kuin yrittää tutustua suomalaisiin ja hankkia työpaikkaa.

Suomalaiset yritykset ovat häikäilemättömän ulkomaalaisvastaisia. Tutkimusten mukaan kielitaito on yksi keskeinen syy: Vuonna 2020 vain 25 % yrityksistä olisi valmis palkkaamaan työntekijän, jolla ei ole sujuvaa suomen kielen taitoa.⁵⁹ Kulttuuritaustalla on myös

⁵⁶ Työperäinen maahanmuutto on myös ekologinen välttämättömyys.

⁵⁷ Ulkomailla on paljon lahjakkaita ihmisiä, joilla on helppo pönkittää Suomen kehnoa julkista taloutta.

⁵⁸ Maahanmuuton byrokratiaa tulisi käydä läpi juustohöylän sijaan vesurilla.

⁵⁹ Suomen kielen arvoa ylikorostetaan työmarkkinoilla.

väliä: valtioneuvoston vuonna 2022 tekemän selvityksen mukaan joka viides Aasiasta, latinalaisesta Amerikasta tai Lähi-idästä tullut työntekijä on kokenut syrjintää nykyisessä työpaikassaan, mikä on jopa kolminkertainen taso muihin ulkomaalaisryhmiin verrattuna. Kolmannes työnantajista ei palkkaa lainkaan tietyiltä alueilta tulevia.

Eivät työntekijäjärjestötkään sen parempia ole.⁶⁰ Ihmiskauppavyyhdeissä on nähty, miten liitot välttelevät vastuutaan kaikkein haavoittuvimpien hyväksikäytöstä, jäseneksi.fi-palvelu on englanniksi parhaimmillaankin kryptinen ja suomalaisten oikeuksien valvonta tuntuu aina kiilaavan ulkomaalaisten palkanpoljennan ohi. Eikä edes aleta keskustella esimerkiksi ulkomaalaisten lääkäreiden täydennyskoulutuksesta.

Meidän on turha haaveilla kestävästä eläkejärjestelmästä ennen kuin työelämämme pystyy käsittämään ajatuksen ulkomaalaisesta työntekijästä.

⁶⁰ AY-puolen suoritukset ulkomaalaisten työmarkkina-aseman saralla eivät herätä iloa.

Osa IV

Vallitsevat muutosvoimat

Työelämään liittyy myös lukuisia muutosvoimia, joiden aiheuttaman muutoksen on myönteinen ja tavoiteltu tai etumerkki on vielä epäselvä ja vaikutettavissa. Näitä muutosvoimia on analysoitu tässä luvussa. Vihreästä siirtymästä näyttää tulleen pysäyttämätön voima EU:ssa, ja siirtymä on ottanut huomattavasti vauhtia ympäri maailman viime vuosina. Missiopohjainen liiketoiminta voisi osaltaan tukea vihreää siirtymää ja muiden viheliäisten ongelmien ratkaisua. Sukupolvien murros ja monimuotoisuus työelämässä tarkoittaa luovempia ratkaisuja jos se onnistutaan laajasti valjastamaan voimavaraksi. Digitalisaatio tuo mukanaan työn hybridisaation ja keikkataloustumisen joka voi tarkoittaa parempaa tai huonompaa työelämää kaikille.

Tunnistettujen ja käsiteltyjen muutosvoimien lista ei ole kattava, vaan pakostakin heijastaa pamfletin tekijöiden omaan työelämäkokemukseen liittyviä havaintoja.

Työn ja organisaatioiden hybridisaatio

Jussi-Pekka Teini

Ajasta ja paikasta riippumaton asiantuntijatyö yleistyy. Hitaasti edennyt muutos kiihtyi koronapandemian pakotettua etätyöhön ja sietämään etäyhteyksiä. Monille etätyön vallankumous oli yhtä juhlaa ja edisti työn ja vapaa-ajan tasapainoa, kun toisilla taas kokemus oli tuskallinen ja häiritsi työn ja vapaa-ajan erottamista toisistaan. Ihmisten valtavan erilaisten kokemusten pohjalta onkin selvää, että työntekijälähtöisesti suunnitellut etätyökäytännöt ottavat yksilölliset tarpeet huomioon - unohtamatta myöskään työyhteisön tarpeita. Sekä etätyön tarpeeton rajoittaminen että tarpeeton etätyöhön pakottaminen ovat todennäköisiä lähitulevaisuuden asiantuntijatyön ongelmia.

Ennen pandemiaa laajamittainen etätyöskentely oli lähinnä erityisen korkean tuottavuuden työntekijöille ja aloilla joissa osaajapula on merkittävä. Mahdollisuuksien rajautuminen pienelle joukolle ei ole johtunut siitä, etteikö suurta osaa asiantuntijatyöstä voisi hoitaa suurelta osin tai täysin etänä, vaan juurtuneista ajattelu- ja toimintamalleista.⁶¹ Pandemia-ajan kokemusten perusteella juurtuneita toimintamalleja uskalletaan kyseenalaistaa yhä enemmän, ja tulevaisuuden vakiintuneita käytäntöjä tullaan muodostamaan laajamittaisesti lähivuosina.

Etätyön yleistyminen saattaa siirtää työnteon kustannuksia organisaatiolta työntekijöille. Koronapandemian pakottaman etätyön aikana työnantajien panostus etätyön ergonomiaan jäi vähälle, jota tosin osittain selittää pandemian väliaikaisuus. Jotkin työnantajat ovat vuokranneet toimistotason ergonomiset työvälineet työntekijöiden kotityöpisteille. Sitäkin useampi työntekijä lienee itse hankkinut kotiinsa hyvän työtuolin, sähköpöydän ja mahdollisesti myös elektroniikkaa kuten erillisen näytön.⁶² Samaan aikaan työnantaja on säästänyt lähityön kustannuksissa. Etätyön kustannusten jakautuminen tarvitsee yhteisiä pelisääntöjä: olisi kohtuullista, että työnantaja osallistuisi enemmän etätyöstä aiheutuviin kustannuksiin.

Etätyön yleistymisellä on myös ilmasto- ja muita ympäristövaikutuksia, mutta niiden mittakaavaa ja etumerkkiä on vaikea ennustaa. Vaikka etätyöskentelevillä jää osa tai kaikki päivittäisistä työmatkoista tekemättä, saattavat ihmiset muuttaa kauemmas kaupungeista asuakseen vähemmän, kun päivittäisen työmatkan pitkittyminen ei

⁶¹ Pandemia osoitti, että suuren osan asiantuntijatyöstä voi hoitaa myös etänä.

⁶² Työn tekemisen kustannukset ovat siirtymässä työnantajalta työntekijöille.

tätä estä. Tällöin asumismuodon ja pidempien asiointimatkojen aiheuttamat ympäristöhaitat voivat kumota työmatkojen poisjäännistä saadut hyödyt.⁶³

Etä- ja lähityön suhteen tulevaisuus ei ole yhdentekevää. Luovuus kukkii tiiviissä ihmisyyhteisöissä, ja siksi on arvokasta että ihmiset ja yritykset ovat keskittyneet tiiviille kaupunkialueilla. Useille ihmisille lähityöyhteisö on tärkeä myös työhyvinvoinnin kannalta.⁶⁴ Kulloinkin etätyössä olevat kannattaa laittaa työskentelemään keskenään ja lähityössä olevat keskenään, jotta työskentelymahdollisuudet ovat mahdollisimman symmetriset.

⁶³ Tässäkään yhteydessä ilmastokriisiä ei siis torjuta vahingossa, vaan mikäli työpaikalla halutaan välttää etätyökäytäntöjen negatiivisia ympäristövaikutuksia, työpaikan käytännöt tulee aktiivisesti suunnitella myös ympäristövaikutuksien pohjalta. Ammattiliittojen luottamushenkilöitä olisi hyvä kouluttaa spesifisti tästä teemasta lähivuosina, sillä etätyöstä sovitaan enimmäkseen paikallisesti.

⁶⁴ Etä- ja lähityön yhdistelmän tulisi olla tulevaisuuden työelämän oletusvaihtoehto. Etätyö olisi ilman erillistä sopimusta sallittu esimerkiksi 2-3 päivää viikossa ja tietyt viikonpäivät voisivat olla toimiston yhteisiä lähityöpäiviä.

Sukupolvien murros

Janne Peltola

Monta virttä on väännetty siitä, miten X-sukupolvi syrjäytti vanhemmat ikäluokat ja Y-sukupolvi kohotti 2000-luvun alkupuolella kulmakarvoja - puhumattakaan Z-sukupolvesta. Nämä diskurssit ovat olleet aina anekdootteja täynnä ja sisällöllisesti vailloja. Nuorempi sukupolvi disruptoi aina vanhemman kulttuurin - jo Platonin ajoista alkaen. Kulttuurianekdoottien vaihtamisen sijaan olisi tärkeämpi kiinnittää huomiota siihen, miten työmarkkinoiden ja -paikkojen rakenteet muuttuvat suurten ikäluokkien eläköityessä.

Suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle suomalaisilla työmarkkinoilla on tapahtumassa useampi merkittävä murros. Ensinnäkin hoivatyön kysyntä kasvaa ja toisaalta eläke- ja sote-menojen kattamiseen tarvitaan yhä suurempi osa kansantuotteesta samalla kun markkinat kansainvälistyvät ja organisaatioiden tuotto-odotukset kasvavat.

Hoivasuhteen heiketessä kysyntä hoivatyölle kasvaa ja toisaalta eläke- ja sote-menojen kattaminen nostaa työn vero/sosiaalimaksukiilaa. Työmarkkinoiden nykyisessä tasapainossa maksutaakka siirtyy työntekijöille, mikä pienentää nettopalkkoja. Hoivatyön kasvava kysyntä yhdistettynä alan työoloihin ei suoranaisesti houkuttele nuoria alalle, joten paine tuoda maahan osaajia kasvaa. Lisäksi - kuten useimmiten vastaavista teksteistä saa lukea - nuoret tuovat aina mukanaan uusia kulttuurisia vaatimuksia.⁶⁵

Työpaikkojen ikäjakautuma ja kokemustaso muuttuvat. Käytetään esimerkkinä yliopistoja. Vuonna 2009 48 % professoreista oli yli 55-vuotiaita. Keskimääräinen professorin eläköitymisikä on 67 vuotta, eli lähivuosina vapautuu aika monta professuuria - sikäli kuin ne säilytetään. Suuret ikäluokat valtasivat vakinaiset professoripestit nykyisten yliopistojen virkarakenteiden muotoutuessa eikä eläköitymiskierto antanut vastaavaa tilaa myöhemmin syntyneille sukupolville. Syntyi projektitutkijoiden ja muiden akateemisten välinputoajien ikäpolvi⁶⁶, joka nyt odottaa saavansa "heille kuuluvat" professoripaikat. Tien poskeen jääneet eivät toisaalta ole saaneet näyttää kynsiään ja toisaalta ovat jo "saaneet mahdollisuutensa" professuuriin. Uudet professuurit täytetään kansainvälisellä kilpailulla, mikä on Suomelle varmasti pitkällä aikavälillä hyödyllistä, mutta samalla yliopistojen sisäisen työyhteisön tasapaino tulee olemaan

⁶⁵ Ikääntyvän yhteiskunnan vaikutukset työelämään ovat paitsi taloudellisia, myös kulttuurisia.

⁶⁶ Suuret ikäluokat ovat luoneet pienessä maassa välinputoajien sukupolven.

haastava.

Vastaava sukupolvimurros tullaan näkemään monilla työpaikoilla. Esimiespaikkoja saatetaan poistaa kokonaan organisaatioiden keventämisen nimissä, jolloin sisäiset etenemismahdollisuudet kapeenevat ja alaismäärät kasvavat. Pitkään tukitoimiin työllistyneiden eläköityminen nähdään mahdollisuutena siirtää muille tai ulkoistaa heidän työtehtävänsä⁶⁷, jolloin esimiesten hallintotaakka kasvaa. Suomalaiset organisaatiot tulevat näyttämään 10-15 vuoden päästä hyvin erilaisilta.

Jokaisen uuden sukupolven tullessa työpaikoille he haastavat työpaikkojen normit. Olemme keränneet toisaalle tässä pamfletissa paljon erilaisia kysymyksiä ekologisuudesta, moninaisuudesta ja työpaikkademokratiasta eikä niihin ole tässä tarpeen syventyä. On kuitenkin selvää, että näin merkittävien sukupolvien välisten arvokuilujen saapuessa työpaikoille ei voida välttää konflikteja.

⁶⁷ Työpaikkojen määrä tulee pienene-
mään ja esihenkilöiden hallintotaakka
kasvamaan, kun suuret ikäluokat
eläköityvät.

Monimuotoisuus työelämässä

Janne Peltola

Monimuotoisuudesta on puhuttu loputtomasti arvopohjaisesta näkökulmasta. On kuitenkin huomionarvoista, että monimuotoisuuden lisääminen olisi rationaalista toimintaa selkeästi irrationaalisilla markkinoilla.

Teknologiatuotteiden muotoilussa korostuu usein valkoinen, maskuliininen katse: on huomattu työntekijöitä arvioineen tekoälyn oppineen opetusdatasta naisten syrjintää; kasvontunnistusalgoritmit tunnistavat heikommin tummia kasvoja; australialaisten sosiaalitukien arviointialgoritmi teki automaattisesti syrjiviä päätöksiä; autojen turvallisuusjärjestelmät toimivat huonommin naisilla...

Kun perustila on näin kehno, naiskeskeisen tai edes naiset huomioivan suunnittelun luulisi olevan kilpailuetu - ja usein se onkin. Naisten perustamat yritykset, kuten Soul Cycle, suuntautuvat usein täyttämään naisille spesifejä aukkoja markkinoilla ja korjaavat sitä kautta näkymätöntä kättä ja luonnollisesti myös näiden markkina-segmenttien rahat kotiin. Mutta miksi muutkaan yritykset eivät voisi ottaa asiasta oppia? Kun amerikkalaisista nuorista identifioituu vähintään osin seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön, yritysten pitäisi alkaa herätä siihen, että maskuliininen katse ei ole enää rationaalinen valinta⁶⁸.

⁶⁸ Maskuliininen katse ei ole enää rationaalinen valinta.

Ajatus ei kuitenkaan rajaudu pelkästään tuotekehitykseen. Kun naisen euro on 80 senttiä ja ulkomaalaisen euro 90 senttiä (sillä puolikkaalla, jolla työsuhde on virallinen ja hoidettu asiallisesti...), työnantajan olisi vain rationaalista palkata halvempaa työvoimaa.⁶⁹ Vähemmistöjen palkkaaminen on siis kustannusetu - siis sen lisäksi, että naisten urakehitys on hitaampaa kuin miesten, mikä taas vapauttaa runsaasti lahjakasta ainesta johtoportaan järkevissä yrityksissä.

⁶⁹ On päätöntä, että kieliryhmien ja sukupuolten väliset palkkaerot säilyvät muka rationaalisilla työmarkkinoilla.

Naiset ovat kuitenkin helppo nakki ulkomaalaistaustaisiin verrattuna. Espoon kaupungin tutkimuksessa on todettu, että 75 % Suomessa asuvista kansainvälisistä korkeasti koulutetuista osaajista on kokenut syrjintää työhaussa. Vain 25 % yrityksistä olisi valmis palkkaamaan työntekijän, jolla ei ole sujuvaa suomen kielen taitoa. Kolmannes työnantajista ei palkkaa lainkaan tietyiltä alueilta tulevia.

Tämähän on luonnollisesti täysin järjetöntä. Älykkyys ja muu

lahjakkuus ovat likimain normaalijakautuneita, eli Suomen populaatiosta kaikkein lahjakkaimpaan prosenttiin kuuluu 55 000 ihmistä. Siis yhden ikäluokan verran. Intiassa samaan prosenttiin kuuluu 14 miljoonaa ihmistä. Miksi kisata pienestä lahjakkaimpien poolista, kun voisi tuoda Suomen palveluiden, koulutuksen ja rauhallisen työelämän piiriin 250-kertaisesti suuremmasta lahjakkuuspoolista väkeä?

Sanonpahan vain siis kaikille feminismin järjettömyydestä valittaville: ei-feministinen työnantajapolitiikka vasta järjetöntä onkin.

Missiopohjainen liiketoiminta

Jori Mäkkeli

Keskustelu voiton tavoittelusta yritysten ainoana lakisääteisenä velvoitteena on saanut osakseen runsasta kritiikkiä. Vastapainoksi on noussut keskustelua erilaisten yhteiskunnallisten yritysten (social enterprise) muodoista ja monet yritysjohtajat ja -perustajat ovat myös korostaneet muita kuin rahallisia tavoitteita yrityksen tarkoituksesta kertoessaan.

Yksi keskeisistä ajattelutavan muutoksista tällaisissa yrityksissä on yksiulotteisen voitontavoittelun tasapainottaminen sosiaalisilla ja ympäristötavoitteilla. Onkin alettu puhua yleistäen ”missiopohjaisesta” liiketoiminnasta tai nk. ”triple bottom line”-yrityksistä. Niiden keskeinen tavoite ei ole ainoastaan tuottaa omistajilleen voittoa vaan ne ottavat sosiaaliset ja ympäristövastuut kiinteäksi osaksi omaa toimintansa tarkoitusta.⁷⁰ Myös EU komissio on alkanut edistämään missiopohjaisen liiketoiminnan synnyttämistä EUn alueelle.

Tämä positiivinen muutosvoima ei kuitenkaan pääse tällä hetkellä toimimaan koko potentiaalillaan. Yksi haasteista on, että tällaisilla yritysmuodoille on vähän lainsäädännön luomaa turvaa ja tukirakenteita. Suomen laissa on määritelty useita mahdollisia yhtiömuotoja, kuten toiminimi, avoin yhtiö, kommandiittiyhtiö, osakeyhtiö, osuuskunta sekä franchising-yhtiö. Näistä osakeyhtiö on suosituin ja tunnetuin. Kuitenkin yhtiölaissa määritellään, että osakeyhtiön on ”Yhtiön toiminnan tarkoituksena on tuottaa voittoa osakkeenomistajille, jollei yhtiöjärjestyksessä määrätä toisin.” (624/2006). Määritelmä antaa yrityksille mahdollisuuden tavoitella ainoastaan voittoa ja halutessaan ottaa itse itselleen määrittämiä lisävastuita. Näin pahimmillaan toimivalla johdolla tai vähemmistöomistajilla ei ole suojaa pääomistajien voiton tavoittelua vastaan. Vaikka todellisuus ei ole näin yksioikoista (ja Suomen lainsäädäntö antaa paljon painoa yhteiskuntavastuulle), olisi uuden yritysmuodon kehittäminen tai osakeyhtiölain päivittäminen paikallaan.⁷¹ Lain kehittäminen osakeyhtiölain sisällä tai uuden yhtiömuodon mahdollistamiseksi toisi selkänöjää ja mahdollisuuksia uuden polven yrittäjille.

TEM:n raportti ”Yhteiskunnalliset yritykset Suomessa” (2020) painottaa lainsäädäntökehityksen lisäksi tarpeita myös yrityskoulutuksen kehittämisessä, sillä erilaiset yhteiskunnalliset yritysmuodot eivät ole lähes lainkaan esillä yritysten perustamista tukevissa re-

⁷⁰ Sosiaalinen ja ympäristövastuu ovat enenevässä määrin taloudelliseen tulokseen rinnasteisia tavoitteita yrityksille.

⁷¹ On aika luoda toimiva juridinen muoto yhteiskunnalliselle yrittämiselle.

sursseissa.⁷² Sosiaalinen tuki ja saatavilla olevat resurssit yhteiskunnalliseen yrittämiseen ovat siis vielä rajalliset ja niitä pitää kehittää.

TEM ehdottaa raportissaan suomalaisen yhteiskunnallisen yrityksen määritelmän perustaksi yhteiskunnallinen yritys -merkin kriteerejä, jotka soveltuvat kaikille toimialoille ja yhtiö-/yritysmuodoille, kunhan yhtiöllä/yrityksellä on yhtiöjärjestyksessä tai säännöissä rajoitetun voitonjaon kirjaus.⁷³ Esitetyt ensisijaiset kriteerit yhteiskunnalliselle yritykselle ovat:

1. Yrityksen tarkoitus on ratkaista yhteiskunnallisia tai ympäristö-ongelmia
2. Suurin osa voitosta käytetään yhteiskunnallisen tavoitteen edistämiseen
3. Liiketoiminnan avoimuus ja läpinäkyvyys

Yhteiskunnallisena tavoitteena olisi mahdollistaa yhteiskunnallisesti vaikuttavien yritysten perustamisen aalto. Tämä jo olemassa oleva muutosvoima voidaan hyödyntää kehittämällä yrityslainsäädäntöä sekä yrittäjien tukiresursseja missio-pohjaisen liiketoiminnan perustamisen ympärillä.

⁷² Yhteiskunnallinen yritys jää pait-sioon myös yrittäjäkoulutuksessa ja -valistuksessa.

⁷³ TEM on jo laatinut toimivat kriteerit yhteiskunnalliselle yrittämiselle.

Keikkatalous ja työn kohtaannon automatisaatio

Juho Salmi

Taloustieteellinen selitys organisaatioiden olemassaoloon on se, että organisaatio vähentää työn tekemisen transaktiokustannusta ja -viivettä. Selkokielellä tämä tarkoittaa sitä, että kun meillä organisatiossa on sovittu, kuka tekee mitäkin, ei tarvitse joka päivä selvittää, millaista työtä olisi tehtäväksi ja etsiä työlle tekijät, jotka pahimmillaan pitää perehdyttää tehtäviinsä. Toisin sanoen organisaatio on tehokas tapa ratkaista kohtaanto-ongelma. Laajan ja mutkikkaan liiketoiminnan pyörittäminen olisi mahdotonta ilman organisaatiota.

Vaan mitä jos meillä olisi digitaalinen alusta, josta löytyy kaikki työ ja tekijät, ja alusta optimoisi, kuka tekee mitäkin? Näin työn transaktiokustannus voitaisiin minimoida ilman organisaatioita, eikä niitä enää tarvittaisi.⁷⁴ Teknologia mahdollistaa tämän yhä laajemmin, ja työn alustatalous eli digitaalinen keikkatalous on kenties suurin tämänhetkinen työmarkkinan muutosvoima. Tästä esimerkkeinä ovat mm. Uber ja Wolt, jotka ratkaisevat kuluttajien kuljetustarpeiden sekä taksikuskien ja ruokälähettiläiden välistä kohtaantoa algoritmien voimalla.

Vaan miksi keikkatalous on lyönyt läpi juuri taksien ja ruokälähettiläiden kohdalla? Ensinnäkin: näissä työtehtävissä on yksinkertainen, selkeästi määritetty ja sen suorittaminen vie vain hetken. Siksi ala on ollut helppo digitalisoida. Toisekseen: työsuorituksen viedessä vain hetken pitää kohtaanto ratkaista lukuisia kertoja päivässä, mikä olisi hitaampaa, kalliimpaa ja virhealttiimpaa ihmistyövoimalla. Siksi ala on ollut kannattavaa digitalisoida.⁷⁵

Nyt alustoille on siirtymässä tätä vähän mutkikkaampi työ, kuten eri alojen lyhyet sijaistukset ja avustavien tehtävien lyhyet keikat. Pitkällä tähtäimellä jopa pitkäjänteinen asiantuntijatyö tulee siirtymään enenevässä määrin alustoille.⁷⁶ Kilpailevia alustoja on jo tuloillaan eri toimialoille. Tämä tulee mullistamaan monia toimialoja, mutta saattaa iskeä erityisesti keikkatyötä pidempään edustaneisiin vuokratyö- ja konsulttifirmoihin.

Keikkataloutta soimataan siitä, että ihmisistä tehdään pakkoyrittäjiä (tai työtä tehdään nollatuntisopimuksilla). Yritykset perustelevalle ratkaisua puolin ja toisin joustavuudella, ja sillä, että ne pystyvät näin työllistämään muuten vaikeasti työllistyviä henkilöitä. Kuitenkin näin yrityksen riskejä ja maksuja ulkoistetaan työntekijöille

⁷⁴ Alustajärjestelmät ratkaisevat työn kohtaanto-ongelmaa eli tarjoavat organisaation edut ilman organisaatiota.

⁷⁵ Taksit ja ruokälähettiläet olivat luonteva ensimmäinen askel digitalisoinnille.

⁷⁶ Pitkällä tähtäimellä jopa pitkäjänteisen asiantuntijatyö tulee siirtymään alustoille.

sekä kierretään työlakien ja -ehtojen noudattamista. Sekä Suomessa että muualla EU:ssa onkin tehty tulkintoja, että ruokalähetit ovat työsuhteessa ja sääntelyn pitäisi olla sen mukaista. Ammattiliitot ovat samaa mieltä, ja ne vaativatkin lakiin kanneoikeutta voidakseen edistää kaikkien lähettien oikeuksia kerralla.⁷⁷

Vaan mitä on työsuhde? Jos vertaa sitä freelancerina toimimiseen, on se erittäin kallis vakuutuksenomainen palvelupaketti, johon sisältyy mm. ansioturva sekä osaamisen myynti- ja kehityspalvelut. Jos pakkoyrittäjyys korvaa työsuhteen, algoritmi esihenkilön ja alusta organisaation, herää kysymys, mitä näistä palveluista jää jäljelle.⁷⁸

Jos ihmiset eivät saa tukea osaamisen kehittämiseen, jäävätkö he pitkiksi ajoiksi tekemään samoja kapean osaamisen tehtäviä? Vai voiko alustalta ostaa palveluita osaamisen kehittämiseen? Vai ovatko nämä palvelut automatisoitu siten, että alusta laskee kullekin henkilölle eri koulutusten tuotto-odotukset?⁷⁹

Työsuhde tarjoaa tyypillisesti myös pääsylipun osaksi työyhteisöä. Kuten mainittua, yhteenkuuluvuus on psykologinen perustarve, jonka olisi tärkeä toteutua myös töissä. Pitkäjänteisemmässä keikkatyössä työyhteisö saattaa muodostua luonnollisesti niistä, joiden kanssa työskentelee päivittäin. Mutta jäävätkö yksinäistä lyhyttä keikkaa tekevät ilman työyhteisöä ja altistuvat siten pahoinvoinnille?⁸⁰

Työn kohtaannon lisäksi automatisoituvat useat muut työtehtävät ja jopa kokonaiset ammatit.

⁷⁷ Pakkoyrittäjyyteen liittyy selkeitä eettisiä ongelmia.

⁷⁸ Jos pakkoyrittäjyys korvaa työsuhteen, algoritmi esihenkilön ja alusta organisaation, herää kysymys, mitä työsuhteen hyödyistä jää jäljelle.

⁷⁹ Lukkiutuvatko keikkatyöntekijät kapeaan työmarkkinakoloon?

⁸⁰ Altistuvatko keikkatyöntekijät lisätyöpahoinvoinnille?

Vihreä siirtymä

Jussi-Pekka Teini

Ilmasto- ja muut ympäristökysymykset alkavat viimein nousta niiden ansaitsemaan asemaan yhteiskunnassa. Tätä kehitystä johtaa Eurooppa, jonka alati tiukentuvat päästövähennystavoitteet, luonnonsuojelutoimet ja kiertotalouslainsäädäntö antavat toivoa, että kestävyysmurros on viimein käsillä. Nykyisen komission Green Deal on EU:n kasvuohjelma, joka osaltaan viestii että vihreää siirtymää ei nähdä enää vaihtoehtona taloudelliselle kukoistukselle vaan sen edellytyksenä. Myös muualla maailmassa ympäristöteemat otetaan yhä vakavammin. Vihreä siirtymä on keskeinen megatrendi jonka vaikutukset heijastuvat taloudellisen toiminnan muuttumisen myötä voimakkaasti myös työelämään.

Vihreällä siirtymällä on voittopuolisesti niin kansan kuin poliittisen ja taloudellisen eliitin tuki.⁸¹ Esimerkiksi elinkeinoelämä pääsääntöisesti tukee ripeää vihreää siirtymää varsinkin Pohjoismaissa ja Suomessa. Muutoksella on kuitenkin myös vastavoimansa, joista merkittävimpiä ovat populistiset liikkeet ja nykyisiin ympäristölle haitallisiin rakenteisiin takertuvat edunvalvontajärjestöt. Nämä vastavoimat eivät ole kyenneet pysäyttämään vihreää siirtymää, mutta ovat pystyneet hidastamaan sitä.⁸² Esimerkiksi EU:n uusin maatalouspolitiikkapaketti vesitetiin lobbarien painostuksesta ponnettomaksi ympäristötoimien kannalta, ja populistit ovat saaneet muut poliitikot takajaloilleen energian verohelpotuksien osalta kun populistit ovat vierittäneet energiakriisin syytä vihreän siirtymän harteille. Kriisien siivittämän 2020-luvun hopeareunuksena toivottavasti nähdään vahvempi tuki vihreälle siirtymälle, joka osaltaan kasvattaa yhteiskunnan resilienssiä ja suojaa tulevaisuuden kriiseiltä.

Mielenkiintoinen kestävyysmurroksen erityiskysymys työelämän muutosvoimana on EROEI:n (Energy Return on Energy Investment) vaikutukset yhteiskuntaan. Hyvinvointiyhteiskuntamme yksi edellytys on, että saamme eri energianlähteistä riittävän moninkertaisesti energiaa suhteessa paljonko niiden tuottamiseen kuluu energiaa. EROEI kuvaa tätä suhdelukua, jonka tulisi hyvinvointiyhteiskunnan ylläpitämiseksi olla luokkaa 15:1, siis saisimme keskimäärin 15 yksikköä energiaa yhtä energiapanosta kohden. Fossiilisilla polttoaineilla EROEI on mittava, uusiutuvilla taas suhdeluku ei täyty ilman teknologian kehittymistä. Riittävän ylijäämäenergian myötä työelämämme on ollut mahdollista kehittyä nykyiseen muotoonsa, jossa ihmisil-

⁸¹ Vihreällä siirtymällä on voittopuolisesti niin kansan kuin poliittisen ja taloudellisen eliitin tuki.

⁸² Vastavoimat ovat onnistuneet hidastamaan siirtymää.

lä on mahdollisuus syvään erikoistumiseen ja yhä suurempi osuus työstä on asiantuntijatyötä. Ilman runsasta ylijäämäenergiaa yhä useamman on palattava työhön, joka on kadonnut koneiden myötä.⁸³

Koronakriisiä voidaan pitää EU:n 2020-luvun ympäristöpolitiikan ensimmäisenä happotestinä, joka koettelee ympäristöpolitiikan kriisinkestävyyttä. EU selvisi ensimmäisestä koettelemuksesta puhtain paperein, mutta Venäjän hyökkäyssodan aiheuttaman energiakriisin myötä on ilmeistä että seuraava happotesti on käynnissä par’aikaa. Mikäli tämänhetkisestä kriisistä selvittää sekä ympäristötoimista hetkellisesti tinkimättä että keskipitkän aikavälin päästövähennystavoitteita kiristäen, voi ympäristöpolitiikan tulevaisuuteen EU:ssa suhtautua luottavaisin mielin.

⁸³ EROEI on siis keskeinen kysymys myös sen kannalta, millaiseksi tulevaisuuden työelämä muotoutuu.

Osa V

Jatkoluettavaa

Työryhmä suosittelee asiasta kiinnostuneille ainakin seuraavaa jatkoluettavaa:

- Aitta (2019). **Osakeyhtiölain yhteiskuntavastuullisuus - Diskurssianalyttisiä tarkasteluja**. Hyvä yhteenveto osakeyhtiöläkiin liittyvästä argumentaatiosta.
- Blasi, Freeman, Kruse (2014). **The Citizen's Share**. Inspiroiva puheenvuoro työntekijäomistuksen puolesta.
- Boesen (2021). **Sustainable limitless work**. Oiva raportti etätöön lähinäkömistä.
- DeMarco, Lister (2013). **Peopleware**. Edistysellisen ihmisten johtamisen aapinen.
- Diefenbach (2020). **The Democratic Organization – Democracy and the Future of Work**. Työpaikkademokratian perusteos.
- Fried, Heinemeier Hansson (2010). **Rework**. Inspiroiva visio tietotyön tulevaisuudesta.
- Graeber (2018). **Bullshit Jobs: A Theory**. Ajatuksia herättävä johdatus sontatyöhön.
- Helne, Hirvilammi (2021). **Puristuksissa? Nuoret ja kestävä hyvinvoinnin ehdot**. Kiinnostavaa ja masentavaa analyysia sukupolvipolitiikasta työelämässä.
- Hirvilammi, Matthies, Närhi, Stamm (2016). **Kestävää siirtymää edistäviä työn ja toimeentulon muotoja – Analyysi kirjallisuudesta**. Ekologisesti vastuullisen työn tärkeitä teemoja koottuna yksiin kansiin.
- Laloux (2014). **Reinventing organizations**. Monet itseohjautuvista organisaatioista vakuuttanut teos.
- Launonen (2021). **Taistelu työstä**. Erinomaista polemisointia työn merkityksestä yhteiskunnassa.
- Perez (2019). **Näkymättömät naiset**. Jos tämä kirja ei tee lukijastaan feministiä, ei se ole kirjan vika.
- Piketty (2013). **Pääoma 2000-luvulla**. Tilastojärkäle pääoman kertymisestä.
- Purokuru (2020). **Mikä liberalismia vaivaa?** Ajatuksia herättävää polemiikkaa liberalismiin alennustilasta.
- Simil (2018). **Energy and Civilization**. Kanoninen johdatusteksti EROEI-ajatteluun.
- Soininvaara (2021). **2020-luvun yhteiskuntapolitiikka**. Odella on uniikki yhteiskunnallinen näkemys, jota arvostamme.
- Suzman (2021). **Work: A History of How We Spend Our Time**. Silmät avaavaa työn sosiologiaa.