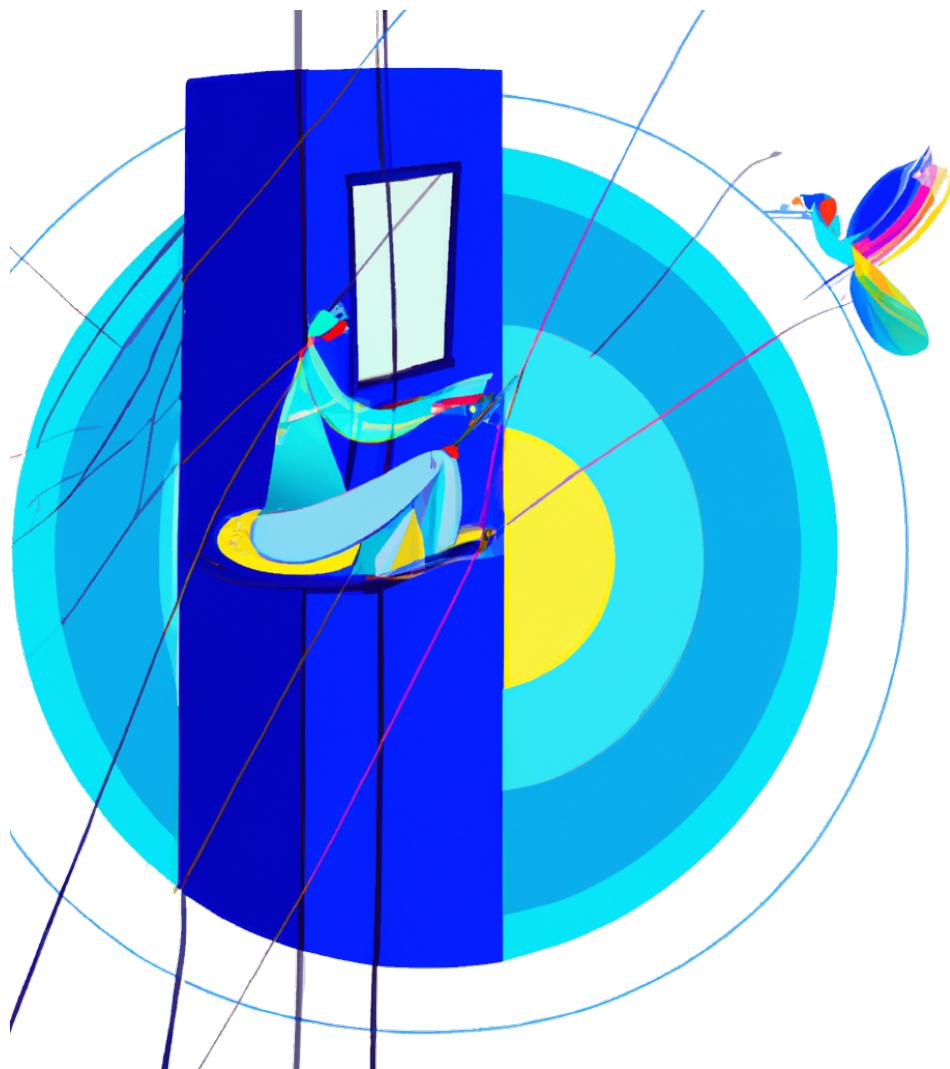


JORI MÄKKELI, JANNE PELTOLA, JUHO SALMI JA JUSSI-PEKKA TEINI

# VIHREÄ TYÖELÄMÄ 2020-LUVULLA



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

# *Johdanto*

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

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

Ajantasaisen työmarkkinoita käsittelevän ohjelman tarve on tunnistettu puolueessa laajasti, mutta ajankohtaisia ohjelmatarpeita on aina enemmän kuin mitä valtuustokaudelle mahtuu käsitteilyyn. Nostamalla nämä kysymykset keskusteluun toivomme aiheen nousevan prioriteettlistalla.

Olemme erittäin homogeeninen joukko miespuolisia diplomi-insinöörejä.<sup>2</sup> Monia keskeisiäkin työelämän epäkohtia on siis jäänyt käsittämättä, kun emme halunneet lähteä mestaroimaan muiden arkea ja elämää. Esimerkiksi sairaanhoitajien surkeiden työolojen, akateemisen prekariaatin tai duunareiden arjen suhteiden 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 aiho.

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

Eri puolilla Suomea 24.9.2022

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

<sup>1</sup> Näissä sivuhuomautuksissa esitetään nopealle selailijalle ratkaisuja ja tärkeimpää huomioita.

<sup>2</sup> Puolueelle jää vielä tämän pamphletin jälkeen paljon linjattavia asioita meidän hyvin tiedostetuista sokeista pisteistämme.

## *Kirjoittajat*



**Juho Salmi**, DI, on työskennellyt ohjelmistotuote-pääliikkönä automatisoimassa työn kohtaantoa ja henkilöstöhallintoa, ensin Goforella ja nyt henkilöstopalvelualalla 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 vapaaeh-toistöissä kestävää teknologiyhteiskuntaa. Päivätöinään hän vie eteenpäin kestävä kehitystä TEKillä ja vapaa-ajallaan toimii Tieteen ja teknologian Vihreiden varapuheenjohtajana ja Vihreiden puoluehallituksessa.



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

# *Esipuhe - Työpahoinvoinnin pandemia*

Janne Peltola

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

Erityisesti naisvaltaisilla aloilla tilanne on muuttunut hälyttävästi: puolet naistyöntekijöistä kärsivät väsyksen 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 vuoksi<sup>3</sup>. Kun otetaan huomioon miten työn merkityksellisyys ja mielekkyyys 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 ihmillinen 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 piiriin<sup>4</sup> 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 haluamme<sup>5</sup>?

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

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

<sup>3</sup> Mahdollisuksien tasa-arvo ei voi toteutua, jos työelämässä ei ole uusille ajatuksille tilaa hautua ja hengittää.

<sup>4</sup> Prekariaatin - niin duunareiden kuin akateemistenkin - asema on ollut jo pitkään kehno. Sille pitäisi tehdä jotain, mutta olemme vielä merkittävämmän kestävyykskriisin äärellä jos sama ahdistus leviää palkansaajienkin puolelle.

<sup>5</sup> Hyvä kapitalismi voisi korostaa myös sosialista 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 tallä hetkellä yrity ratkaista työpahoivoinnin pandemiaa toissaan. Uskomme, että näistä palikoista voidaan rakentaa, freesia, vihreää työmarkkina-politiikkaa 2020-luvulle ja siitä eteenpäin.

# *Sisällys*

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

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

## **Osa I**

**12 teesiä parempaan  
työelämään**

## *12 teesiä työelämästä*

*Työelämän hierarkkisuus on aiheuttanut työpahoinvoinnin pandemian.*

Hallinnan tunteen katoaminen on aiheuttanut mielenterveyson-gelmien ja työkyvyttömyyden syöksykierteen. Hierarkkoiden madaltaminen ja laadukas johtaminen poistaisi mielenterveyson-gelmia.

*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.* Ikuiseen 37,5 tunnin työviikon ja täystyöllisyyden 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 perversiksi.

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

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

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

*Työelämä ratkaisee väärää 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 feminismiää.* Naisten ja vähemmistöjen osaamisen alihinnoittelu on räikeä todiste työmarkkinoiden epäerationaalisuudesta. On aika jättää taakse tunne- ja ideologiperustainen valkoista heteromiestä suosiva työelämä ja siirtyä rationaalaiseen inter-sektionaaliseen feminismiin. Kun rekrytoi ja johtaa intersektionaalinen feminismi edellä, on helppo löytää juuri sopivat henkilöt edullisesti.

*Työ on osa yhteiskuntaa ja siten osa poliittikkaa.* 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 algoritmile.* 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 määräväät, 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 järjestäytynyttyä 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 kestävän kehityksen periaatteille niin yksilö- kuin yhteiskuntatasolla.

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

Kaikesta ansaitusta kritiikistä huolimatta huolimatta kapitalistinen markkinatalous on tähän asti esitetystä 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 vallisuuden keskittyminen ja lukuisat muut haitalliset kehityskulut on saatava kuriin. Tässä luvussa hahmottelemme miltä tulevaisuden 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 energian käyttötä. Se on myös merkittävämpiä tapoja, jolla yksilö osallistuu yhteiskunnan toimintojen ylläpitoon ja kehittämiseen. Työelämällä ja sen laadukkuudella on siis yksilön kannalta suuri merkitys. On olennaista<sup>6</sup>, että työ on yksilön kannalta merkityksellistä ja kestävää sekä ihmistarvoa tukeavaa.

Tiivistetysti ihmistarvoisen työ takaa minimissään ihmisten ruumillisen, henkisen ja sosiaalisen turvallisuuden ja koskemattomuuden. Käytännössä tämä tarkoittaa työsuojelua, joka käsittää sekä fyysisen että henkisen turvallisuuden työyhteisöissä ja itse työtä tehdessä<sup>7</sup>. 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 erityspiirteenä 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 käsittellä ja ratkaista jo olemassa olevia ongelmia, vaan myös ennaltaehkäistä niitä ja aktiivisesti tukea ihmisten fyysistä ja henkistä hyvinvointia työpaikoilla<sup>8</sup>. 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** <sup>9</sup> kokemuksen tukeminen työpaikoilla tarkoit-

<sup>6</sup> Työn on oltava yksilön kannalta merkityksellistä ja kestävää sekä ihmistarvoa tukeavaa.

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

<sup>8</sup> Hygieniatekijöiden lisäksi tulisi tarjota huolellisesti myös motivaattoreita, eli niitä tekijöitä jotka saavat ihmisen viihtymään ja kukoistamaan.

<sup>9</sup> 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 mahdolistamiseksi 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 ihmisen 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 ihmisorvoa tukeva työelämä on keskeinen osa hyvin toimivaa ja kestävää yhteiskuntaa. Kehittämällä työtä, työpaikkoja ja työelämää työntekijöiden hyvinvointia aktiivisesti tukevaan<sup>10</sup> suuntaan voidaan tavoitella työelämää, joka edistää ihmisten psykososialisten ja fyysisen tarpeiden täyttymistä osana työn tekemisen arkea. Samalla se takaa ihmisorvon (esimerkiksi vapaus, yhdenvertaisuus, arvokkuus, fyysinen koskemattomuus, uskonnnon ja ajattelun vapaus) toteutumisen myös työelämässä.

<sup>10</sup> Työpaikkojen on mietittävä uudestaan, missä kulkevat hygienia- ja motivaatiotekijöiden rajat. Hyvinvointi ei ole bonus, vaan oleellinen osa hyvää työtä.

# *Sosialisesti kestävä työ*

Janne Peltola

Työ käsitetään usein taloudellisena instituutiona, mutta sillä on myös merkittäviä sosiaalisia ulottuvuuksia. Työ on tapa kiinnittää yhteiskuntaan, se muodostaa monille tärkeän sosiaalisen ja ihmilisen verkoston ja toisaalta - kuten sosialiturvan 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 hyväksytäväksi.<sup>11</sup> Hoivatyötä tekevät omaishoitajat ja kotivanhemmat, tunnetyötä tekevät perheiden ja työyhteisöjen hiljaiset sankarit, aktivistit tai vaikkapa vapaaehtoisesti internetin kulmakiviä kannattelevat avoimen lähdekoodin ohjelmoijat jäävät helposti tässä arvokäsiteksessä paitsioon.

Samaten paitsioon jäävät työmarkkinoilla sorsitut ihmisyhmät.<sup>12</sup> 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 somalityöt lähihoitajaksi, 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 tyhjinpäiväisiä työpaikkoja kun työpaikkojen kadotessa keksitään uusia.<sup>13</sup> 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 välittämättömyys yhteisössä, jossa yksilön arvo ja identiteetti syntyvät työn kautta. Mahdollisimman korkeaan työllisyynnojaava yhteiskuntamme on viritetty arvostamaan kaikkea perinteistä työtä.<sup>14</sup> Tähän luksukseen meillä ei ole enää ekologisesti varaa, koska jatkuvalta talouskasvulta ei ole saatu irrotettua materiaalisen kulutuksen kasvusta. On siis ekologisesti vastuullista pohtia tarkemmin, mikä yhteys työn yhteiskunnallisella merkityksellä

<sup>11</sup> Meidän on laajennettava sosialisesti hyväksytyn työn ikkunaa niin, että kaikki yhteiskuntaa ylläpitävä työ koetaan arvokkaaksi.

<sup>12</sup> Moni on työmarkkinoilla osaton vaille omaa syytään. Siksikin sosiaalisen arvon sitominen työhön on vaallista.

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

<sup>14</sup> Koska materiaalinen kulutus ja talouskasvu ovat erottamattomasti kytketyneet toisiinsa, meillä ei ole enää varaa perinteiseen työkäsiteeseen.

lä ja kestävällä kehityksellä on.

Jos työ ei enää olisikaan yhteiskunnallisen osallisuuden kulmakihi, mitä tapahtuisi? Globaalista kilpaillacessa markkinataloudessa yksittäisen maan on vaarallista leppoistaa talouttaan liikaa: korkean tuottavuuden työ karkaa ulkomaille ja vaihtotase notkahtaa vaarallisesti.<sup>15</sup> Polkuriippuvuus on pirullinen. Ei ole myöskään täysin selvää, miten esimerkiksi perustuloon pohjautuva turvaverkko ja avoin maahanmuuttopoliitikka 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.

<sup>15</sup> Työelämän lepoistaminen yksin kilpaillacessa globaalissa markkinataloudessa on vaarallista.

# *Ekologisesti kestävä työ*

Jussi-Pekka Teini

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

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? <sup>16</sup> Tämä on ollut myös toistaiseksi vallitseva työelämäkysymys kestävästä siirtymästä puuttuaessa, 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 ilmastopositiivinen tai vähintään -neutraali. Vaikka ympäristön kannalta positiivisen tai vähintään neutralin työn määrittely on äärimmäisen vaikeaa, siihen on silti pyrittää. Kun kysessä on ympäristövaatimusten minimitason määrittely, on regulaatio paras työkalu sen edistämiseen. Tämä työ on jo hyvällä alulla niin Suomessa kuin EU:ssa esimerkiksi päästökaupan ja kiertotaloussäätylyn myötä.

Toisekseen työntekijöille tulisi saada neuvotteluvaltaa ympäristölle haitallisesta työstä kieltäytymiseksi<sup>17</sup>, jolloin ympäristölle haitallisesta työstä täytyisi maksaa enemmän palkkaa ja sen teettäminen olisi vähemmän kannattavaa. Kun oman työuran ympäristöystävällisyyys olisi omissa käissä, 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

<sup>16</sup> Miten muutamme työntekijät autettavista objekteista aktiivisiksi oman, uuden vihreän elämänsä luojiksi?

<sup>17</sup> 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.<sup>18</sup> Lineaaritalouden rakenteisiin varttuneille ja ehdolistuneille 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 ympäristöystävällisydelle täytyy luoda nykyistä työturvallisuutta vastava 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.

<sup>18</sup> Kiertotalous tulee muuttamaan merkittävästi myös työn luonnetta.

# *Taloudellisesti kestävät työn rakenteet*

Jussi-Pekka Teini

YK:n kestävän 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 eikasvuhakuinen 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<sup>19</sup> ihmiset ovat tyytyväisempiä joka mahdollistaa myös kunnianhimoiset ympäristötöimet. Kasvua voidaan ohjata tukemaan kestävyystavoitteita ohjaamalla taloutta kohti tarvittavia ratkaisuja ja pois ei-toivotuista. Kasvu myös takaa että tarvittaviin kestävyysmuroksien investointeihin löytyy paremmin rahoitusta.

Kasvulla on kuitenkin rajansa eikä talousjärjestelmää voi rakentaa loputtomiin sen varaan. Kasvuhakuisuudesta luopuminen olisi myös ympäristöllisen kestävyyden kannalta toivottavaa, erityisesti koska on epäselvää voiko talouskasvun absoluuttista irtikytkentää ympäristöhaitoista koskaan tapahtua.<sup>20</sup> Kasvuriippuvuudesta irtautumista onkin syytä tutkia aktiivisesti ja etsiä mahdollisuksia 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 aikajänteella koko maailmassa, väestön määrä on käänymässä laskusuuntaan.<sup>21</sup>

<sup>19</sup> Talouskasvulla on ilmeiset etunsa.

<sup>20</sup> Absoluuttinen materiaalisen kulutuksen ja talouskasvun irtikytkentä ei ole tapahtunut, ja tuskin tapahtuu.

<sup>21</sup> Talouskasvu heikkenee tulevaisuudessa joka tapauksessa, mikä tekee kasvuriippuvuudesta irtautumisesta entistäkin ajankohtaisempaa.

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

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

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.

<sup>22</sup> Degrowth-liikkeellä on jaloja tavoitteita, jotka ovat kannatettavia riippumatta talousjärjestelmästä.

**Osa III**

**Haasteet**

# *Mikä työelämässä on pielessä?*

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

Epätyypillisistä työsuheteista alkaa tulla niin yleisiä, että kehityksen jatkuessa epätyypillisistä työsuheteista on tulossa normi. Varalisiuserot 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 tätyt. Työmarkkinatoimijat ovat jumittuneet riitelemään pelkistä palkoista eikä työelämän laadullinen kehittäminen ole kenenkään käissä. Maahanmuuttajat, niin matalasti kuin korkeasti koulutetut, joutuvat kohtaamaan Suomen kahdet työmarkkinat, joissa heille jäälleen käteen.

Työelämän hierarkioista pidetään kiinni hampaat irvessä, vaikka niistä joustaminen voisi edistää laajasti työntekijöiden hyvinvointia ja tukea yhteiskunnan instituutioiden myönteistä kehittymistä. Työpahtoinvoinnin pandemia uhkaa pahentaa surkealla tolalla olevaa huolitosuhdetta 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 työsuhheet 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 työsuhheet, jotka ovat jatkuvasti kilpailutuksen kohteena (esimerkiksi työpaikka on sidottu asiakkuuden jatkumiseen ja että tästä 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?<sup>23</sup> Ongelmaa epätyypillisessä työssä ei ole, mikäli se on vapaaehoista. Kuitenkin näyttää siltä, että tästä 30 %:stä puolet eli 15 % on vastentahtoisesti tällaisessa työsuhteessa. Lisäksi 19 % yrittäjistä on vastentahtoisesti yrittäjiä (Ojala, 2020).

Eräästä näkökulmasta epätyypillisen työn lisääntymisen ajateliaan olevan hyvä asia, koska se lisää työvoiman joustoa. Suomen työmarkkinoita pidetään jäykkinä. Todellisuudessa Suomessa ovat jäykkää lähinnä palkanmuodostus ja ei-tuotantannollistaloudellinen irtisanominen. Suomen työmarkkinat ovat itseasiassa varsin joustavat, jos tarkasteluksi otetaankin työajat, irtisanomisen helppous tuotannollistaloudellisista syistä, töiden ulkoistaminen määräaikaisille alihankkijoille tai sopimusmuotojen määräämisen (määräaikaisketjutukset, osatyösopimukset jne.).<sup>24</sup> Ottaen huomioon tämän lisäksi, että noin 30 % työstä on joustavaa/epätyypillistä työtä, on hyvä kyseenalaistaa ovatko Suomen työmarkkinat todella niin jäykät kuin väitetään.

Lisääntyneen ja vakiintuneen epätyypillisen työn lisäksi työelämään vaikuttaa myös työn polarisaatio.<sup>25</sup> 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 koulutussteen vaikutus työn luonteeseen. Kiireen pilammat työt keskittyvät erityisesti korkeakoulututkinnon suorittaneille (72%) ja myös kuorittavissa töissä korkeakoulutettujen osuus on suuri (66%). Sen sijaan suorittavat rankat työt keskittyvät vain toisen asteen koulutukseen suorittaneille.

<sup>23</sup> Jos kolmannes työvoimasta on epätyypillisessä työssä, on kyse jo varsin tyypillisestä toiminnasta.

<sup>24</sup> Monet Suomen työmarkkinoiden piirteet ovat itse asiassa paljon joustavampi kuin julkisesta keskustelusta arvaisi.

<sup>25</sup> Työn intensiivisyys jakautuu epätasaaiseksi, mikä on itsessään rakenteellinen ongelma työelämässä.

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

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

<sup>26</sup> On ensisijaisen tärkeää lähteä korjaamaan näitä sukupuolten ja koulutusasteiden välisiä hyvinvoinkuulujia.

# 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 tilastoaineistolla perusteltu ja johtopäätös varallisuuden kasautumisesta on todellinen uhka. Pikettyä lukissa on luonnollisesti pidettävä mielessä esimerkiksi Gregory Mankiwin ansiokas kritiikki, jossa osoitetaan useiden jo olemassa olevien yhteiskunnallisten rakenteiden suitsivan tehokkaasti dynastioiden syntyä.<sup>27</sup> Siksi seuraavassa keskitytään tulonjaon vähemmän puhuttuun puoleen: korkeasti tuottavien ammattien motivaatiotekijöihin ja niiden yhteyteen tulonjakoon.

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.<sup>28</sup> 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?

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

Modernissa tiettyöhön keskittyvässä yrityksessä seinät eivät enää olekaan yhtä tärkeitä. Nyt suurin osa yrityksen arvonlisästä 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-

<sup>27</sup> Piketty on sekä oikeassa että väärässä, ja tulonjakokeskustelu aivan kummallisilla raiteilla.

<sup>28</sup> Onko palkkaperustainen palkitseminen ylipäätään makrotaloudellisesti paras ratkaisu?

<sup>29</sup> Teollisissa prosesseissa tuotannon tekijät olivat usein keskenään vaihdannaisia, jolloin pääoma määritetti menestystä.

nointi erityisesti kuluttajamarkkinoilla on kallista: Applen sovellus-kaupassa top-10:een nousuminen on miljoonainvestointi, eikä takaa vielä mitään pysymisestä listoilla.<sup>30</sup> On kuitenkin selvää, että työn arvo on noussut vähintään pääomaan rinnasteiseksi: kumpaakin tarvitaan, jotta voidaan rakentaa kestävää 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 yrityjämäisemmin hän voi ulosmitata tämän osaamisen tuottaman arvonlisäyrytykselle, mutta tämä voi tapahtua vasta kun arvo on osoitettu.<sup>31</sup> Kasvuyrityksen alkuvaiheissa ei ole varaa maksaa markkinapalkkoja, mutta tästä kompensoidaan tyyppillisesti potilla pääomaa, jota usein luovutetaan tippoittain 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 muukaan 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 toiminaksi, joka oikeuttaa osuuteen osuuskunnan ylijäämästä (eli voitosta).<sup>32</sup> 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 odotaa kiinteää korkoa parempaa palautusta. Mutta onko riski riittävä oikeutus rajattomaan tuottokatatoon?<sup>33</sup> Onko pääoma niin välttämätöntä, 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 parremmin kuin työ. Osa tästä vaikutuksesta syntyy varmasti siitä, että työtä joutuu tekemään aina uudestaan, kun taas osakkeet tuottavat osinkovirtaa ajasta ikuisuuteen.<sup>34</sup> Olisi siis perusteltua siirtyä tuotonjakoajattelussamme suuntaan, jossa pääoman etuja kevennetään ja työvoiman tulokaarta pidennetään.<sup>35</sup>

Osuuskuntajärjestelmä tarjoaa hyvän pohjan kestävämmälle ke-

<sup>30</sup> Rahalla ja investoinneilla on yhä välia, mutta enenevissä määrin työn (eli sen tekijöiden) laadulla on enemmän välia. Työ jalostaa pääoman uudeksi pääomaksi.

<sup>31</sup> Palkat muodostuvat markkinoilla, eivätkä tehdyn arvonlisästä. Pääoman palkkio taas muodostuu markkinoilla.

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

<sup>33</sup> Mikä oikeuttaa osakkeenomistajan ikuisen oikeuden osinkoon kertasuoritteesta?

<sup>34</sup> Työ on jatkuva suorite, pääomapanos kertasuorite.

<sup>35</sup> Tästä syntyy luonnollisesti paljon verotuksellisia kysymyksiä: vihreä taloustiede pyrkii ohjaamaan verotuksensa 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 mahdolisuus saada yliuottoa taatun velkakorona yli. Tähän voisi olla tarkoituksenmukaista rakentaa malli, jossa pääoman tuottavuutta arvioidaan samalta viivalta kuin työn tuottavuutta.<sup>36</sup> Käytännössä tällainen malli on helposti manipuloitavissa kirjanpitotempuilla ja muilla toimivan johdon erikoisuksilla, joten yksinkertainen ”osake on työtunti”-malli voisi olla parempi.

Käytännössä pääoman tuottoon sidottu malli lisäisi varmasti osakkeenomistajien puuttumista toimivan johdon työskentelyyn, koska laadukkaaseen markkinointiin investoituu 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 vastaan<sup>37</sup>, jossa katsotaan että yhtiön eri instituutioilla on selkeät omat tehtäväänsä eikä toimivan johdon tulisi sekaantua omaan palkitsemiseensa.

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 riittävä dynaaminen, jotta pystytään toimimaan muuttuvilla markkinoilla.

<sup>36</sup> Miten pääoman ja työn arvostus voitaisiin tuoda samalle viivalle?

<sup>37</sup> Corporate governance -rakenteet on mietittävä uusiksi, jos työpaikkodemokratiaa ja työntekijöiden palkitsemista halutaan kasvattaa.

# *Pinttyneet hierarkiat työelämässä*

Jori Mäkkeli

Teollistuneissa yhteiskunnissa on totuttu elämään hierarkiassa. Päiväkodista lähtien olemme tottuneet noudattamaan vanhempien ohjeistuksia ja kuuntelemaan totuksia 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 osalistuvia aikuisia. Mutta voidaanko samaa sanoa aikuisten välisestä työelämästä? Tietävätkö johtajat todella aina paremmin? Ja pitääkö työntekijöitä aktiivisesti holhota ja suojella kuin lapsia?<sup>38</sup>

Vahva managerialismin perinne syntyi tarpeeseen. 1800-luvun loppupuolella työvoima oli matalasti koulutettua eikä luku- tai kirjoitustaidosta ollut takeita. Lisäksi tämän ajan työvälineet ja työmpäristö olivat nykymittapuulla erittäin vaarallisia ja tapaturmaiset kuolemat olivat yleisiä työpaikoilla. Tieteellisen liikkeenjohdon ja siihen sidotun managerialismin tarkoituksesta oli parantaa työn tuottavuutta ja laatua, standardisoida työntekoa parhaiden käytäntöjen mukaisesti ja taata työntekijöiden turvallisuus.<sup>39</sup> 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 säädösten mukaisesti. Mutta nykyään teollisuus maiden työvoima on huomattavasti koulutetumpaa, ja korkeakoulututkinnonkin Suomessa on suoritanut noin 41% työväestöstä.<sup>40</sup> 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 työjaosta, yksisuuntaisista komentoketjuista ja tiukasta manageriaalisesta kontrollista ovat vanhentuneet suuressa osassa nykyäikaisia 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

<sup>38</sup> Onko työntekijöitä aina tarpeen holhota ja suojella?

<sup>39</sup> Managerialismin perinne syntyi vastaamaan todelliseen, kouluttamattoman työvoiman luomaan tarpeeseen.

<sup>40</sup> Managerialismin juurisytyt ovat kadonneet.

työ kannattaa tehdä.<sup>41</sup> Toisaalta hierarkioilla on myös oma paikansa yhteistoiminnan koordinoinnissa ja erilaisessa päätöksenteossa. Se kuitenkin näyttelee tällä hetkellä ylikorostunutta roolia työlämän rakenteissa.

Lisäksi on hyvä kyseenalaistaa, millä perusteella ja missä määrin tasa-arvoiset kansalaiset saavat ylipäätään alistaa toisiaan työlämässä? Työlämää ei voida pitää yhteiskunnasta erillisenä osana, vaan se muodostaa elimellisen osan ihmisten elämästä ja ihmillisestä kapasiteetin käytöstä. Näinpä sitä tulisi koskettaa samankaltaiset vaatimukset yhdenvertaisuudesta ja yksilön vapaiksista kuin yhteiskuntaa yleensäkin.<sup>42</sup> 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 työntkuvaan. Työlämän 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 perustuvasta organisaatioista voidaan oppia erilaisia tapoja organisoitua, jotka eivät vaadi tiukkoja hierarkioita (ainakaan kaikessa) päätöksenteossa.<sup>43</sup> Demokratiatutkijat ovat myös argumentoineet, että demokratian vahvistaminen työlämässä vahvistaa myös yhteiskuntatason demokratiaa, sillä se tukee yksilön osallisuuden kokemusta ja harjaannuttaa päättämään yhteisistäasioista. Onkin viitteitä siitä, että ainakin osasyyllinen demokratioiden kriisiin kumpuaa työlämästä ja sen opettamista ajattelumalleista, rakenteista ja toimintataivoista.

Suomi tarvitsee tasa-arvoisempaa työlämää, eikä demokraattinen kansalaisyhteiskunta voi hyväksyä näin epätasa-arvoista ja hierarkista työlämää. Yksinkertaisimillaan tässä on kyse työlämän aikuisuudesta. On hyvä kyseenalaistaa työlämän pintyneet fundamentit ja miettiä miten työlämästä voisi tulla olla demokratisempaa ja yhdenvertaisempaa.

<sup>41</sup> Ei ole selvää, tietäkö vaativassa tiettyössä päälikkö alista paremmin alaisen työn sisällön.

<sup>42</sup> Miksi työlämässä on sallittua hyllyttää ihmisoikeudet ja alistaa toisten autonomiaa?

<sup>43</sup> 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 täty 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 kiptymisestä huolimatta helppoantun hieman.<sup>44</sup>

Tutkintoon johtava koulutus on hitaampia 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) kyettä ennakoimaan osaamistarpeita. Etenkin jälkimmäinen on helpommin sanottu kuin tehty.<sup>45</sup>

Täydennyskoulutus on onneksi nopeampaa. Viime aikoina onkin lisääntynyt rekrytoiva koulutus, jossa yritykset kouluttavat kyvykkäätiä 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.<sup>46</sup>

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.<sup>47</sup> On vaikea arvioida kuinka usein kielitaitovaatimus on aito juurisyy työllistymättömyydelle ja kuinka usein kyse on esimerkiksi ennakkoluuloista.

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

<sup>44</sup> Työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmat ovat pääsääntöisesti ammatillisia eivätkä alueellisia.

<sup>45</sup> Tutkintoon johtava koulutus auttaa kohtaantoa parhaiten kehittämällä opiskelijoiden geneerisiä taitoja.

<sup>46</sup> Rekrytoivaa koulutusta soisi näkevän Suomessakin enemmän.

<sup>47</sup> Kieliperustaiset kohtaanto-ongelmat olisi mahdollista ratkaista vaivannäöllä.

<sup>48</sup> Työelämässä tulisi olla huolellisempää 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 tärkeää huolehtia siitä, että muuttaminen paikkakunnalta toiselle olisi taloudellisesti järkevä ja toisaalta, että ihmiset ovat päässeet alunperinkin muuttamaan sinne, missä työtä on eniten tarjolla: kasvaviin kaupunkeihin.<sup>49</sup>

Osa kohtaanto-ongelmasta kilpistyy kannustimiin ja työsuhteen laatuun. Ilman perustuloa osa ihmisiä 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 tekiöt 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 vuokrattyö- ja konsulttifirmat ovat apuna erityisesti joustan työvoimatarpeen kohtaannon ratkaisemisessa. Murros on edessä tälläkin saralla, ja siitä voi lukeaa lisää .

<sup>49</sup> Muuttoa estävistä taloudellisista tekijöistä tulisi päästää eroon.

# *Työn ekologiset vaikutukset*

Jussi-Pekka Teini

Työllä on aina ympäristöllisiä vaikutuksia, ja useimmissa työkkävissä 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 tästä kokonaiskuvan hahmottamisen vaikeutta hyväkseen ja korostaa viestinnässään omien toimiensa ympäristöllisiä hyötyjä ja väheksyä tai vaieta ympäristöhaitoista. Positiivisia ympäristövaikutuksia saatetaan myös liioitella tai väärstellä. 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 kohtuutoman suurta vaivaa. Joidenkin, esimerkiksi teollisuuteen painottuvien työpaikkojen, osalta valintaan helpottaa esimerkiksi EU:n kestävän rahoituksen taksonomian piiriin pääsevät organisaatiot ja toiminnot.

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

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

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

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

# *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 rakausavioliitto, mutta enää ei edes toimiva kämppissuhde.

Duunarialoilla kolmikanta on ollut ja - työmarkkinaneuvotteluiden kääntyessä enenevissä määrin työnantajien eduksi - on yhä suuri merkitys pienien ihmisen puolella olevana rakenteena, joka esittää työehtojen heikkenemistä. Tietotyössä sen sijaan yhä useammalle kolmikanta näyttää työllistäyttyä usein joko esteenä rakenteiden kehitykselle tai palkkojen nousun takaajana.<sup>51</sup> 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 perustomeentulon, lomautus piti yllä toivoa työpaikasta suhdanteiden ja liiketoimintamallin parantuessa ja työnantaja säästyi uusien työntekijöiden metsästämiseltä ja perehdytykseltä.<sup>52</sup> Tämä on ennen kaikkea laadullinen työmarkkinakysymys, joka tukeutuu samalla valtion laadukkaaseen sosialipoliitikkaan. Työmarkkinapolitiikkaa parhaimmillaan.

Miten voisimme rakentaa paremman kolmikaninan, 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 tulopolitiisilta kokonaisratkaisuilta, mutta eikö olisi vastuullista makrotaloutta nimenomaan säädellä tarkasti yleiskorotusten tasoa ja antaa henkilökohtaisten palkanosien kellua?<sup>53</sup> Eikö olisi parempi löytää palkankorotusten sijaan sellaisia joustoja, jotka turvaavat sekä yritysten jatkuvuuden että työntekijöiden työpaikat?

Ja ennen kaikkea: mihin on kadonnut työntekijäpuolen solidaari-

<sup>51</sup> Kolmikannan merkitys on muuttunut alakohtaiseksi ja se on ankkuroitunut liiaksi palkkoihin.

<sup>52</sup> Laadulliset työmarkkinakysymykset voivat olla aidosti merkityksellisiä koko yhteiskunnan koheesion kannalta.

<sup>53</sup> 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!<sup>54</sup> 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.<sup>55</sup> Kateus ja nollasumma-ajattelu ahneus eivät kuu lu moderniin aikaan, vaan on kyettävä löytämään systeemisempää 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 vanhuksen hoivan rahoitukseen ja sitten ansiosidonnaisen uudistamiseen. Valtion laadukas poliikka antaa selkänojan laadukkaalle korporatismille.

<sup>54</sup> Palkankorotusten ylikorostaminen johtaa AY-liikkeen sisäiseen solidaarisuusvajeeseen, josta seuraa ammattikuntien katkeroitumista.

<sup>55</sup> Työkykyiset hoitajat ovat myös akavaisten etu.

# *Työperäinen maahanmuutto*

Janne Peltola

On täysin selvää, että suomalaisella hyvinvointiyhteiskunnalla ei ole tulevaisuutta ilman laajaa työperäistä maahanmuuttoa. Eläkejärjestelmä ja sosialiturva ylipäänsä on sidottu oletukseen joko korjautuvasta väestörakenteesta tai kiihtyvästä talouskasvusta. Niin kauan kuin materiaalisen ja taloudellisen kulutuksen kasvut ovat kytketty toisiinsa, jatkuva talouskasvu tuntuu vaikealta saavuttaa.<sup>56</sup> Nykyisellä syntyvyydellä väestörakenne ei korjaudu itsestään, joten tarvitsemme maahanmuuttoa.

Itsekkäästä näkökulmasta tämä ei ole lainkaan huono asia: suomalaisen nuoren kasvattaminen 25-vuotiaaksi maisteriksi maksaa n. 300 000 € Jos voimme saada fiksun ulkomaalaisten veronmaksajaksi, julkinen talous kiittää. Lisäksi älykkyyss ja muu lahjakkuus ovat likimain normaalijakautuneita, eli Suomen populaatiosta kaikkein lahjakkaampaan prosenttiin kuuluu 55 000 ihmistä. Siis yhden ikäluokan verran. Intiassa samaan prosenttiin kuuluu 14 miljoonaa ihmistä.<sup>57</sup> 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 välittämättömyys saada Suomeen osaavaa työvoimaa, saatavuusharkinta, hitaat viisumiprosessit ja ulkomaalaissille kylmä kulttuuri pyrkivät aktiivisesti työttämään väkeä pois. Kaikki maahanmuuron prosessit tarvitsisivat rankkaa palvelumuotoilua ja ennen kaikkea omistajat.<sup>58</sup> Nyt samaa soppaa hämmittää pahimillaan 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 ulkomaalaaisvastaisia. Tutkimusten mukaan kielitaito on yksi keskeinen syy: Vuonna 2020 vain 25 % yrityksistä olisi valmis palkkaamaan työntekijän, jolla ei ole sujuvaa suomen kielen taitoa.<sup>59</sup> Kulttuuritaustalla on myös

<sup>56</sup> Työperäinen maahanmuutto on myös ekologinen välittämättömyys.

<sup>57</sup> Ulkomailla on paljon lahjakkaita ihmisiä, joilla on helppo pönkittää Suomen kehnoa julkista taloutta.

<sup>58</sup> Maahanmuuron byrokratiaa tulisi käydä läpi juustohöylän sijaan vesurilla.

<sup>59</sup> Suomen kielen arvoa ylikorostetaan työmarkkinoilla.

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

Eivät työntekijäjärjestötkaan sen parempia ole.<sup>60</sup> Ihmiskauppa-vyyhdeissä on nähty, miten liitot välttelevät vastuutaan kaikkein haavoittuvimpien hyväksikäytöstä, jäseneksi.fi-palvelu on englanniksi parhaimmillaankin kryptinen ja suomalaisten oikeuksien valvonta tuntuu aina kiilaavan ulkomaalaisten palkapoljennan ohi. Eikä edes aleta keskustella esimerkiksi ulkomaalaisten lääkärien täydennyskoulutuksesta.

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

<sup>60</sup> 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. Vihirestä siirtymästä näyttää tulleen pysäytämätön 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 työelämäkoke-mukseen liittyviä havaintoja.

# *Työn ja organisaatioiden hybridisaatio*

Jussi-Pekka Teini

Ajasta ja paikasta riippumaton asiantuntijatyö yleistyy. Hitaasti edennyt muutos kiihtyi koronapandemian pakottettua 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 myöskaän 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. Mahdollisuksien rajautuminen pienelle joukolle ei ole johtunut siitä, etteikö suurta osaa asiantuntijatyöstä voisi hoitaa suurelta osin tai täysin etänä, vaan juurtuneista ajattelu- ja toimintamalleista.<sup>61</sup> Pandemia-ajan kokemusten perusteella juurtuneita toimintamalleja uskaltaan kyseenalaistaa yhä enemmän, ja tulevai-suuden vakiintuneita käytäntöjä tullaan muodostamaan laajamittaisesti lähi vuosina.

Etyön yleistyminen saattaa siirtää työntekijöille. Koronapandemian pakottaman etätyön aikana työnantajien panostus etätyön ergonomiaan jää vähälle, jota tosin osittain selittää pandemian väliaikaisuus. Jotkin työnantajat ovat vuokranneet toimistotason ergonomiset työvälaineet työntekijöiden kotiyöpisteille. Sitäkin useampi työntekijä lienee itse hankkinut kotiinsa hyvän työtuolin, sähköpöydän ja mahdollisesti myös elektronikkaa kuten erillisen näytön.<sup>62</sup> Samaan aikaan työnantaja on säästännyt lähityön kustannuksissa. Etyön kustannusten jakautuminen tarvitsee yhteisiä pelisääntöjä: olisi kohtuullista, että työnantaja osallistuisi enemmän etätyöstä aiheutuvien kustannuksiin.

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

<sup>61</sup> Pandemia osoitti, että suuren osan asiantuntijatyöstä voi hoitaa myös etänä.

<sup>62</sup> Työn tekemisen kustannukset ovat siirtymässä työnantajalta työntekijöille.

tästä estää. Tällöin asumismuodon ja pidempien asiointimatkojen aiheuttamat ympäristöhaitat voivat kumota työmatkojen poisjäännistä saadut hyödyt.<sup>63</sup>

Etä- ja lähityön suhteenvaihtoehto ei ole yhdentekkevä. Luovuus kukkantervalla on tärkeä myös työhyvinvoinnin kannalta.<sup>64</sup> Kulloinkin etätyössä olevat kannattaa laittaa työskentelemään keskenään ja lähityössä olevat keskenään, jotta työskentelymahdollisuudet ovat mahdollisimman symmetriset.

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

<sup>64</sup> Etä- ja lähityön yhdistelmän tulisikin 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 vailla villoja. Nuorempi sukupolvi disruptoi aina vanhemman kulttuuria - 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 työmarkinoilla 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/sosiaalimaksuksiila. Työmarkkinoiden nykyisessä tasapainossa maksutaakka siirtynee 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.<sup>65</sup>

Työpaikkojen ikäjakauma ja kokemustaso muuttuvat. Käytään esimerkkinä yliopistoja. Vuonna 2009 48 % professoreista oli yli 55-vuotiaita. Keskimääräinen professorin eläköitymisikä on 67 vuotta, eli lähi vuosina vapautuu aika monta professuuria - sikäli kuin ne säilytetään. Suuret ikäluokat valtasivat vakinaiset professoripostit nykyisten yliopistojen virkarakenteiden muotoutuessa eikä eläköitymiskierto antanut vastaavaa tilaa myöhemmin syntyneille sukupolville. Syntyi projektitutkijoiden ja muiden akateemisten väliinputoajien ikäpolvi<sup>66</sup>, 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

<sup>65</sup> Ikääntyvän yhteiskunnan vaikutukset työelämään ovat paitsi taloudellisia, myös kulttuurisia.

<sup>66</sup> Suuret ikäluokat ovat luoneet pienessä maassa väliinputoajien sukupolven.

haastava.

Vastaava sukupolvimurros tullaan näkemään monilla työpaikoilla. Esimiespaikkoja saatetaan poistaa kokonaan organisaatioiden keventämisen nimissä, jolloin sisäiset etenemismahdollisuudet kaipenevat ja alaismäärität kasvavat. Pitkään tukitoimiin työllistyneiden eläköityminen nähdään mahdollisuutena siirtää muille tai ulkoisiltaa heidän työtehtävänsä<sup>67</sup>, 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 työpaikkademokriasta eikä niihin ole tässä tarpeen syventyä. On kuitenkin selvää, että näin merkittävien sukupolvien välisen arvokuilujen saapuessa työpaikoille ei voida välttää konflikteja.

<sup>67</sup> Työpaikkojen määrä tulee pienennämään 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 irrationaalilla markkinoilla.

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

Kun perustila on näin kehno, naiskeskeisen tai edes naiset huumioivan suunnittelun luulisi olevan kilpailuetu - ja usein se onkin. Naisten perustamat yritykset, kuten Soul Cycle, suuntautuvat usein täytämään 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 vä-hintään osin seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön, yritysten pitäisi alkaa herätä siihen, että maskuliininen katse ei ole enää rationaalinen valinta<sup>68</sup>.

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

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

Tämähän on luonnollisesti täysin järjetöntä. Älykkyyss ja muu

<sup>68</sup> Maskuliininen katse ei ole enää rationaalinen valinta.

<sup>69</sup> On päätöntä, että kieliryhmien ja sukupuolten väliset palkkaerot säilyvät muka rationaalilla työmarkkinoilla.

lahjakkuus ovat likimain normaalijakautuneita, eli Suomen populatiosta 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 rahallisista tavoitteita yrityksen tarkoituksesta kertoessaan.

Yksi keskeisistä ajattelutavan muutoksista tällaisissa yrityksissä on yksiuotteisen 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 sosiaiset ja ympäristövastuu kiinteäksi osaksi omaa toimintansa tarkoitusta.<sup>70</sup> 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 lainsääädännön 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 yhtiöjärjestysessä määräätä toisin."(624/2006). Määritelmä antaa yrityksille mahdollisuuden tavoitella ainoastaan voittoa ja halutessaan ottaa itse itselleen määrittämiä lisävastuita. Nämä pahimillaan toimivalla johdolla tai vähemmistöomistajilla ei ole suojaa pääomistajien voiton tavoittelua vastaan. Vaikka todellisuus ei ole näin yksioikoista (ja Suomen lainsääädäntö antaa paljon painoa yhteiskuntavastuulle), olisi uuden yritysmuodon kehittäminen tai osakeyhtiölain päivittäminen paikallaan.<sup>71</sup> Lain kehittäminen osakeyhtiölain sisällä tai uuden yhtiömuodon mahdolistamiseksi toisi selkänoja ja mahdollisuuksia uuden polven yrittäjille.

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

<sup>70</sup> Sosiaalinen ja ympäristövastuu ovat enenevissä määrin taloudelliseen tulokseen rinnasteisia tavoitteita yrityksille.

<sup>71</sup> On aika luoda toimiva juridinen muoto yhteiskunnalliselle yritymiselle.

sursseissa.<sup>72</sup> Sosiaalinen tuki ja saatavilla olevat resurssit yhteiskunnalliseen yritymisiin ovat siis vielä rajalliset ja niitä pitää kehittää.

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

1. Yrityksen tarkoitus on ratkaista yhteiskunnallisia tai ympäristöongelmia
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 yrityjen tukiresursseja missio-pohjaisen liiketoiminnan perustamisen ympärillä.

<sup>72</sup> Yhteiskunnallinen yritys jää paitsoon myös yrityjäkoulutuksessa ja -valistuksessa.

<sup>73</sup> TEM on jo laatinut toimivat kriteerit yhteiskunnalliselle yritymiselle.

# *Keikkatalous ja työn kohtaannon automatisaatio*

Juho Salmi

Taloustieteellinen selitys organisaatioiden olemassaoloon on se, että organisaatio vähtää työn tekemisen transaktiokustannusta ja -viivettä. Selkokielellä tämä tarkoittaa sitä, että kun meillä organisaatiossa on sovittu, kuka tekee mitäkin, ei tarvitse joka päivä selvittää, millaista työtä olisi tehtäväksi ja etsiä työlle tekijät, ketkä pahimillaan pitää perehdyttää tehtäväinsä. 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.<sup>74</sup> 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 ruokalähettien välistä kohtaantoa algoritmien voimalla.

Vaan miksi keikkatalous on lyönyt läpi juuri taksien ja ruokalähettien kohdalla? Ensinnäkin: näissä työtehtävä 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 virhealttiumpaa ihmistyövoimalla. Siksi ala on ollut kannattavaa digitalisoida.<sup>75</sup>

Nyt alustoille on siirtymässä tästä vähän mutkikkampi työ, kuten eri alojen lyhyet sijaistukset ja avustavien tehtävien lyhyet keikat. Pitkällä tähtäimellä jopa pitkäjänteinen asiantuntijatyö tulee siirtymään enenevissä määrin alustoille. <sup>76</sup> Kilpailivia alustoja on jo tuolloillaan eri toimialoille. Tämä tulee mullistamaan monia toimialoja, mutta saattaa iskeä erityisesti keikkatyötä pidempään edustaneisiin vuokratty- ja konsulttifirmoihin.

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

<sup>74</sup> Alustajärjestelmät ratkaisevat työn kohtaanto-ongelmaa eli tarjoavat organisaation edut ilman organisaatiota.

<sup>75</sup> Taksit ja ruokalähetit olivat luonteva ensimmäinen askel digitalisoinnille.

<sup>76</sup> Pitkällä tähtäimellä jopa pitkäjänteinen asiantuntijatyö tulee siirtymään alustoille.

sekä kierretään työlakien ja -ehtojen noudattamista. Sekä Suomessa että muualla EU:ssa onkin tehty tulkintoja, että ruokalähettit ovat työsuhteessa ja sääntelyn pitäisi olla sen mukaista. Ammattiiliitot ovat samaa mieltä, ja ne vaativatkin lakiin kanneoikeutta voidakseen edistää kaikkien lähettiläiden oikeuksia kerralla.<sup>77</sup>

Vaan mitä on työsuhde? Jos vertaa sitä freelancerina toimimiseen, on se erittäin kallis vakuutusenomaisen 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.<sup>78</sup>

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?<sup>79</sup>

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

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

<sup>77</sup> Pakkoyrittäjyteen liittyy selkeitä eettisiä ongelmia.

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

<sup>79</sup> Lukkiutuvatko keikatyöntekijät kapeaan työmarkkinakoloona?

<sup>80</sup> Altistuvatko keikatyöntekijät lisättyöpahoinvoinnille?

# *Vihreä siirtymä*

Jussi-Pekka Teini

Ilmasto- ja muut ympäristökykyiset alkavat viimein nousta niiden ansaitsemaan asemaan yhteiskunnassa. Tätä kehitystä johtaa Eurooppa, jonka alati tiukentuvat päästövähennystavoitteet, luonnon suojojelutoimet ja kiertotalouslain sääädäntö antavat toivoa, että kestävyysmurros on viimein kässillä. 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.<sup>81</sup> Esimerkiksi elinkeinoelämä pääsääntöisesti tukee ripeää vihreää siirtymää varsinkin Pohjoismaissa ja Suomessa. Muutoksella on kuitenkin myös vastavoimansa, joista merkittävämpiä ovat populistiset liikkeet ja nykyisiin ympäristölle haitallisiin rakenteisiin takertuvat edunvalvontajärjestöt. Nämä vastavoimat eivät ole kyenneet pysäyttämään vihreää siirtymää, mutta ovat pystyneet hidastamaan sitä.<sup>82</sup> Esimerkiksi EU:n uusin maatalouspolitiikkapaketti vesitettiin 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 suojaaa tulevaisuuden kriiseiltä.

Mielenkiintoinen kestävyysmurroksen erityiskysymys työelämän muutosvoiman 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 energiavirtaa. ERoEI kuvailee tästä suhdelukua, jonka tulisi hyvinvointiyhteiskunnan ylläpitämiseksi olla luokkaa 15:1, siis saisimme keskimäärin 15 yksikköä energiavirtaa yhtä energiapanosta kohden. Fossiilisilla polttoaineilla ERoEI on mittava, uusiutuvilla taas suhdeluku ei täyty ilman teknologian kehitymistä. Riittävän ylijäämäenergian myötä työelämämme on ollut mahdollista kehittyä nykyiseen muotoonsa, jossa ihmisi-

<sup>81</sup> Vihreällä siirtymällä on voittopuolisesti niin kansan kuin poliittisen ja taloudellisen eliitin tuki.

<sup>82</sup> 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.<sup>83</sup>

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

<sup>83</sup> 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 yhteiskuntavastuuallisuus - DiskuSSIONanalyyttisiä tarkasteluja.** Hyvä yhteenveto osakeyhtiöiden liittyvään argumentaatiosta.
- Blasi, Freeman, Kruse (2014). **The Citizen's Share.** Inspiroiva puheenvuoro työntekijäomistuksen puolesta.
- Boesen (2021). **Sustainable limitless work.** Oiva raportti etätyön lähinäkymistä.
- DeMarco, Lister (2013). **Peopleware.** Edistyksellisen 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 suku- polvipoliitikasta työelämässä.
- Hirvilammi, Matthies, Närhi, Stamm (2016). **Kestävää siirtymää edistäviä työn ja toimeentulon muotoja – Analyysi kirjallisudesta.** 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 liberalismin 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 avaavat työn sosiologiaa.