

Hallituksen työelämäreformi ja hyvä työelämän laatu

Suomen uuden hallituksen työelämäviitekehys perustuu hyvin markkinaliberalistisille ja rationaalisille oletuksille organisaatioista, instituutioista ja työelämästä, eikä se tunnista hyvän työelämän laadun merkitystä kilpailutekijänä. Tämä näkyy hallituksen keskeisten työelämään vaikuttavien uudistusten sisällöissä ja voi vesittää niille asetettujen tavoitteiden saavuttamisen. Työelämän kestävä uudistamisen perustaksi tarvittaisiin viitekehystä, joka perustuu tasapainoisemmin osaamisen, innovaatioiden, työelämän laadun ja yhteistoiminnan muodostaman, toisiaan tukevan hyvän kehän varaan.

Suomi on ollut viime vuosina Euroopan kärkeä niin työelämän laadussa kuin modernien työtapojen soveltamisessa. Mittareina vertailuissa on käytetty tyypillisesti sellaisia tekijöitä kuin työn sisältämiä oppimismahdollisuuksia, työnantajien työntekijöille kustantaman koulutuksen laajuutta, työn itseohjautuvuutta, työaikojen joustavuutta sekä työntekijöiden mahdollisuuksia osallistua työpaikallaan toimintojen suunnitteluun ja kehittämiseen (ALASOINI 2011; LYLÄ-YRJÄNÄINEN JA RAMSTAD 2015). Esimerkiksi työntekijöille tarjotuissa koulutusmahdollisuuksissa ja päivittäisissä työaikajoustoissa Suomi on vuoden 2010 eurooppalaisen työolotutkimuksen mukaan maanosan ykkönen ja itseohjautuvan tiimityön levinneisyydessä toisena heti Ruotsin jälkeen.

Valtiovalta ja työmarkkinaosapuolet ovat myös panostaneet paljon työelä-

män kehittämiseen erityisesti 1990-luvun taloudellisen laman jälkeen. Suomen monet työelämää kehittävät ohjelmat ja maamme työterveyshuolto ovat saaneet paljon positiivista kansainvälistä huomiota. Myös suomalainen työelämän tutkimus on vahvistunut ja saanut kansainvälistä näkyvyyttä viime vuosina.

Sipilän hallituksen ohjelmassa ei ole työelämän paremman laadun tavoitetta.

Pääministeri Sipilän hallitus on Suomesa ensimmäinen yli 20 vuoteen, jonka ohjelmasta ei löydy minkäänlaista suoraan työelämän laadun parantamiseen tähtäävää tavoitetta. Johtuuko tämä vain siitä, että hallituksen toimien painopiste on tämänhetkisessä taloustilanteessa

ymmärrettävästi kustannussäästöissä? Vain onko kyse tietoisesta ideologisesta valinnasta, jonka mukaan julkinen panostaminen työelämän laatuun on ollut vain suotuisan talouskasvun ja anteliaan hyvinvointipolitiikan mahdollistamaa ylellisyyttä, johon ei jatkossa ole enää varaa? Mitä hallitusohjelma sekä hallituksen toimintasuunnitelma strategisista kärkihankkeista ja reformeista kertovat tästä?

TYÖELÄMÄN LAATU EUROOPAN POLIITISELLA AGENDALLA

Keskustelulla työelämän laadusta on pitkä historia Euroopassa. Työelämän laadun kysymykset ovat tästä huolimatta jääneet Euroopan eri maiden poliittisella agendalla tyypillisesti marginaaliseen asemaan – ajoittaisena poikkeuksena lähinnä Pohjoismaat. Työn/työelämän laatu on saanut eurooppalaisissa työllisyysstrategioissa ja osana keskustelua

A portrait of Tuomo Alasoini, a middle-aged man with a beard and glasses, wearing a dark blue jacket over a red sweater and a light blue checkered shirt. He is sitting on a green sofa in a modern office environment with a ceiling of circular light fixtures and glass partitions in the background.

*Tuomo Alasoini
tähdentää, että hyvä
työelämän laatu on
Suomelle kansallinen
kilpailutekijä, johon
tulisi jatkossakin
panostaa.*

TUTKIMUSTEN MUKAAN **TYÖELÄMÄN HYVÄÄ LAATUA** **TUOTTAVAT KÄYTÄNNÖT** MYÖS EDISTÄVÄT TUOTE- JA PALVELU- INNOVAATIOITA.

Euroopan sosiaalisesta mallista jonkin verran jalansijaa 1990-luvulta alkaen. Vuoden 2008 jälkeinen hitaan talouskasvun aika ja tähän liittyvät kansantalouksien ja yritysten sopeutustoimet ovat kuitenkin työntäneet laatukysymyksiä takaisin työllisyyspolitiikan marginaaliin (**BOTHFELD JA LESCHKE** 2012; **HOLM JA LORENZ** 2015).

Samaan aikaan työelämän laatu on saanut lisää painoarvoa osana eurooppalaista innovaatiopolitiikkaa ja erityisesti työelämännovaatioista (workplace innovations) käytyä keskustelua. Syynä kiinnostuksen lisääntymiseen on havainto, jonka mukaan hyvää työelämän laatua tuottavat käytännöt ovat työorganisaatiossa pitkälti samoja, joiden on tutkimusten mukaan havaittu edistävän myös organisaatioiden kykyä tuottaa tuote- ja palveluinnovaatioita (**ALASOINI** 2015; **POT ET AL.** 2016). Näin ajatellen hyvä työelämän laatu, joka perustuu monipuolisiin työtehtäviin sekä suhteellisen vakaisiin ja turvattuihin työsuhteisiin, ei ole ensisijaisesti talouskasvun ja hyvinvointipolitiikan aikaansaamaa ylellisyyttä vaan varteenotettava potentiaalinen kilpailuetu innovaatiotaloudessa. Eräiden tutkimusten mukaan laaja työvoiman ulkoisten joustojen kuten määräaikaisten työsuhteiden, osa-aikaisen työn ja vuokratyövoiman käyttö vastaavasti heikentää yritysten edellytyksiä tuottaa innovaatioita ja parantaa näin tuottavuutta (**VERGEER ET AL.** 2015).

HALLITUKSEN TYÖELÄMÄ- VIITEKEHYS

Vaikka hallitusohjelmassa ei suoraan puhutakaan työelämän kehittämisestä, sisältyy ohjelmaan monia toimia, joilla voi olla vaikutuksia työelämän laatuun. Työllisyyden ja kilpailukykyyn edistämisen puolella tällaisia ovat ainakin yhteiskuntasopimus ja paikallisen sopimisen lisääminen. Toimintatapamuutosten puolella tällaisia toimenpiteitä ovat

erityisesti digitalisaation edistäminen, normien purkaminen, kokeilukulttuurin käyttöönotto ja julkisen sektorin johtamisen laadun parantaminen.

Näiden toimenpiteiden ja niille asetettujen tavoitteiden taustalla on joukko oletuksia. Niiden muodostamaa kokonaisuutta voi kutsua hallituksen työelämäviitekehyyksi. Mitä nämä oletukset ovat?

Yksi oletuksista on, että markkinataloudella on itseään sääntelevä voima, mikäli tälle vain luodaan otolliset edellytykset. Tämä tapahtuu ”sujuvoittamalla” säädöksiä ja edistämällä paikallista sopimista. Toinen oletus koskee yritysten ja elinkeinoelämän kykyä uudistua. Uudistuminen toteutuu parhaiten sääntelyltään kevyessä ympäristössä, jossa yrityksillä on luottamus siihen, että niiden kannattaa innovoida ja investoida. Kolmas oletus koskee julkista sektoria. Sen mukaan liian suureksi ja byrokraattiseksi kasvaneesta julkisesta sektorista on tullut pikemminkin talouskasvun ja elinkeinoelämän uudistumisen jarru kuin sen edistäjä. Julkista sektoria on kevennettävä purkamalla toimintoja, tehostamalla johtamista ja koko sektorin läpileikkaavalla digitalisaatiolla.

Näihin kolmeen markkinaliberalistiseen oletukseen yhdistyy neljäntenä hallituksen työelämäviitekehyyksen piirteenä korostetun rationaalinen johtamiskäsitys. Rationaalinen johtamiskäsitys näkee organisaatiot/instituutiot koneina tai systeeminä sekä ihmiset rationaalisina ja työn välineellisiä piirteitä arvostavina yksilöinä (**ALASOINI** 2014). Maailma näyttäytyy ensisijaisesti järjestelmien, rakenteiden, teknologioiden, prosessien, hallinnan, standardien ja mittaamisen kautta. Rationaalisen johtamiskäsityksen vastakohta on normatiivinen johtamiskäsitys, joka taas näkee organisaatiot/instituutiot arvoyhteisöinä sekä korostaa yhteisten arvojen ja sosiaalisten ja kulttuuristen tekijöiden merkitystä ih-

misiä hyviin suorituksiin motivoivina tekijöinä.

Sipilän hallituksella on markkinaliberalistinen ja äärrationaalinen työelämäviitekehys.

Rationalismi edustaa teollisissa kulttuureissa niin liiketoiminta-ajattelun kuin poliittisenkin ajattelun valtavirtaa. Uuden hallituksen työelämäviitekehystä voi silti pitää jopa äärrationaalisenä. Vaikka hallitusohjelma välillä liikkeuikin normatiivisen käsitteistön puolella esimerkiksi puhuessaan kokeilukulttuurista, sisältää ohjelmassa käytettävä ilmaisu ”otetaan käyttöön kokeilukulttuuri” tässäkin selvän viittauksen kulttuuriin jonkinlaisena hallittavissa olevana systeiminä. Sama perusidea toistuu hallituksen pyrkimyksissä saada aikaan yhteiskuntasopimus. Yhteiskuntasopimus ja kokeilukulttuuri näyttäytyvät lähinnä vain välineinä hallituksen ”työkalupakissa”, eivät moniarvoiselle yhteiskunnalle ominaisina tuotoksina erilaisten intressien yhteensovittamisesta.

VIITEKEHYYKSEN KÄÄNTÖPUOLI

Yhtä tärkeää kuin se, mitä hallitusohjelmassa ja sen pohjalta käynnistyvisä kärkihankkeissa ja reformeissa on asetettu tavoitteeksi, on se, mitä niistä puuttuu.

Yksi mielenkiintoinen havainto koskee ohjelman näkemystä, jonka mukaan Suomen hitaus digitaalisessa murroksessa ja ylipäättään yritysten ja elinkeinoelämän uudistumisessa on korjattavissa purkamalla normeja ja muuttamalla kulttuuria. Sen sijaan yritysten ja niiden johdon osaamisen ja näkemysellisyyden merkitystä ei esimerkiksi digilinjausten yhteydessä mainita uudistumisen kriittisenä edellytyksenä

HALLITUS SIVUUTTAA DIGITALISAATION TYÖELÄMÄVAIKUTUKSET, VAIKKA **DIGITALISAATIO ON YKSI TYÖELÄMÄN TÄRKEIMMISTÄ MUUTOSTEKIJÖISTÄ.**

sanallakaan. Näin siitäkkin huolimatta, että monet viimeaikaiset tutkimukset ja selvitykset ovat osoittaneet hälyttävän monen suomalaisyrityksen olevan ”osaamisansassa” ja keskittyvän yksipuolisesti vain olemassa olevien osaamistensa ja liiketoimintojensa kehittämiseen niiden uudistamisen asemesta (**ACCENTURE** 2015; **DELOITTE** 2014; **ORMALA ET AL.** 2014; **SYNERGY GROUP EUROPE** 2013). Tätä hallitus ei kuitenkaan näytä pitävän merkittävänä ongelmana, ja niinpä se leikkaa tuntuvasti julkisia koulutusmenoja ja innovaatiotukia.

Monet suomalaisyritykset ovat ”osaamisansassa”: ne eivät pyri uudistamaan osaamistaan ja liiketoimintojaan.

Toinen mielenkiintoinen havainto koskee näkemystä, jonka mukaan digitalisaatioon perustuvalla prosessien virtaviivaistamisella voidaan ratkaista merkittävä osa tuottavuus- ja kilpailukykyongelmasta. Hallitusohjelman mukaan ”hallinnon sisäiset prosessit digitalisoidaan ja entiset prosessit puretaan”. Prosessien digitalisointi voi tuskin kuitenkaan olla patenttiratkaisu. Se johtaa pahimmillaan entistä jäykempiin prosesseihin, mikäli työ- ja toimintatapoja ei ole ensin uudistettu muuttuvien asiakas- ja palveluvaihtumusten mukaisesti.

Digitalisaatio on teknologinen murroskohta, joka avaa historiallisesti ainutlaatuisia mahdollisuuksia uudistaa työtapoja ja kehittää tätä kautta myös työelämän laatua. Suomella olisi vahvaa digitaalista osaamistaan ja työelämäohjelmiansa myötä syntynyttä vahvaa työelämän kehittämisoaamistaan yhdistämällä hyvät edellytykset nousta digitaalisen maailman innovatiivisten työtapojen edelläkävijäksi koko Euroopassa. Hallituksen

digistrategia ei kuitenkaan näitä mahdollisuuksia tunnista vaan ajaa uudistuksia vakaasti teknologiakärki edellä.

Myöskään digitalisaation laajemmista yhteiskunnallisista vaikutuksista ei hallitusohjelmassa ole sanaakaan. Ainoana digitalisaatioon liittyvänä uhkana koko hallitusohjelmassa mainitaan kyberuhka. Digitalisaatio on monen talous- ja yhteiskuntatieteilijän mielestä kuitenkin yksi tärkeimmistä, jollei tärkein, työelämää lähivuosina vaikuttava muutostekijä (esim. **BRYNJOLFSON JA MCAFEE** 2014; **GRATTON** 2011). Digitalisaation työelämävaikutusten täydellinen sivuuttaminen tuntuu kummalliselta varsinkin, kun vaikutusten on ennakoitu kohdistuvan hyvin eri tavoin erilaisessa asemassa oleviin työntekijäryhmiin ja jouduttavan työmarkkinoiden ja tulonjaon polarisoinnista (**AUTOR** 2015). Tällaisessa tilanteessa on selvä vaara siitä, että hyvä työelämän laatu todellakin muuttuu vain entistä pienemmälle osalle työntekijöitä tarjolla olevaksi ylellisyydeksi!

Yhteiskuntasopimus ja paikallisen sopimisen edistäminen ovat hallituksen työllisyyttä ja kilpailukykyä edistävien toimien keskiössä. Neutraalista terminologiastaan huolimatta toimien ensisijaisena tavoitteena on alentaa kustannuksia ja lisätä joustavuutta työvoiman käytössä. Yhteiskuntasopimus (tai sen vaihtoehtona olevat ns. työelämän pakkolait) alentaisivat yksikkötyökustannuksia ja parantaisivat näin kilpailukykyä kertaluonteisesti. Nykyistä laajemmin sovellettavalla paikallisella sopimisella taas luotaisiin pysyvä mekanismi, jolla palkkoja ja muita työehtoja voitaisiin sopeuttaa (yritysten) tarpeiden mukaisesti.

Ei ole itsestään selvää, millaisia kerrannaisvaikutuksia näillä keinoilla olisi pidemmällä aikavälillä kilpailukyvyn kannalta.

Avainkysymys on, miten tavoiteltu työelämäreformi vaikuttaisi yritysten

haluun ja kykyyn innovoida ja investoida Suomeen. Hallituksen työelämäviitekehyksen logiikan mukaisesti kerrannaisvaikutukset ovat positiivisia, koska innovaatioiden ja investointien pahimmaksi jarruksi nähdään liian raskas sääntely.

Voidaan kuitenkin esittää tämänkaltaisille ”sopeuttamistoimille” myös aivan vastakkaisia näkemyksiä (**KLEINKNECHT ET AL.** 2015). Yksikkötyökustannusten alentaminen ja työvoiman ulkoisen käytön joustavoittaminen voivat vähentää yritysten halua investoida laatuun, osaamiseen ja uusiin tuotteisiin tai palveluihin, koska työelämäreformilla yritykset voivat parantaa kilpailukykyään helpommin ja halvemmalla.

Reformi voi heikentää myös työntekijöiden motivaatiota ja sitoutumista sekä tätä kautta työilmapiriä. Tällaisilla tekijöillä on tieto- ja palveluvaltaisemmaksi muuttuvassa tuotannossa entistä kriittisempi merkitys myös asiakastytyvyyssyiden sekä yrityksen innovatiivisuuden ja tuottavuuskasvun kannalta (näkökulma, jota hallituksen äärrationaalisesta työelämäviitekehyksestä ei löydy).

Yhteiskuntasopimus ja paikallinen sopiminen voivat vähentää yritysten panostuksia laatuun, innovaatioihin, työilmapiriin ja tuottavuuteen.

Kolmas kriittinen näkökohta koskee sitä, miten työelämäreformi vaikuttaa elinkeinoelämän pitkän aikavälin uudistumista edistävään luovaan tuhoon. Keskitetyn ja suhteellisen jäykän palkanmuodostuksen yhtenä funktiona on ollut jouduttua luovaa tuhoa kannustamalla yrityksiä parantamaan tuottavuuttaan. Hyvin joustavassa palkanmuodostuksessa tällainen mekanismi jää heikoksi.

MUUTTUUKO TYÖELÄMÄ - JA MIHIN SUUNTAAN?

Työelämän laatu ei kuulu uuden hallituksen työelämäviitekehyksen käsitemaailmaan eikä siinä tunnisteta hyvän työelämän laadun merkitystä kilpailutekijänä. Viitekehys perustuu markkinaliberalistisille ja äärrationaalisille oletuksille organisaatioista, instituutioista ja työelämästä. Viitekehykseen sisältyy useita ongelmallisia oletuksia koskien keinoja, joilla vastataan meneillään olevaan teknologiseen murrokseen ja parannetaan yritysten kilpailukykyä.

Sipilän hallitus jätti käyttämättä tilaisuuden lähteä uudistamaan työelämää Kataisen hallituksen käynnistämän kansallisen työelämästrategian pohjalta.

Osaaminen, innovaatiot, työelämän laatu ja yhteistoiminta muodostavat niin yritys- kuin koko kansantalouden tasolla toisiaan tukevan systeemisen kokonaisuuden, jonka varaan kestävästi kilpai-

lukykyinen työelämä olisi perusteltua Suomessakin rakentaa. Tällainen kokonaisuus oli lähtökohtana pääministeri Kataisen hallituksen ohjelman pohjalta laaditussa kansallisessa työelämästrategiassa, joka jatkuu pääministeri Sipilän hallituskaudella Työelämä 2020 -hankkeena. Historiallisesti ainutlaatuinen mahdollisuus lähteä uudistamaan Suomen työelämää tältä pohjalta edellistä hallitusta selvästi kunnianhimoisemmalla, määrätietoisemmalla ja koordinoitummalla otteella jäi uudelta hallitukselta kuitenkin käyttämättä. ■

Kirjallisuus

- ACCENTURE (2015), Digital Disruption for Finnish Companies: Dream or Nightmare?
www.accenture.com/microsite/digital-nordic/trends/Documents/PDF/HPBF_Research_Report_FI_2015.pdf
- ALASOINI, T. (2011), Hyvinvointia työstä: kuinka työelämää voi kehittää kestäväällä tavalla?, Tykes-raportteja 76, Helsinki: Tekes.
- ALASOINI, T. (2014), Miltä näyttää Euroopan paras työelämä henkilöstöjohtamisen näkökulmasta?, teoksessa Pakarinen, T. & Mäki, T. (toim.): Henkilöstöjohtaminen kurkiaan kärkeen: uudistumisen sykettä palveluihin, Helsinki: Edita.
- ALASOINI, T. (2015), Two Decades of Programme-Based Promotion of Workplace Innovation in Finland: Past Experiences and Future Challenges, European Journal of Workplace Innovation, 1:1, 37–54.
<http://journal.uia.no/index.php/EJWI/article/view/160/108>
- AUTOR, D.H. (2015), Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation, Journal of Economic Perspectives, 29:3, 3–30.
- BOTHFELD, S. & LESCHKE, J. (2012), 'More and Better Jobs': Is Quality of Work Still an Issue – and Was It Ever?, Transfer, 18:3, 337–353.
- BRYNJOLFSSON, E. & MCAFEE, A. (2014), The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies, New York: W.W. Norton.
- DELOITTE (2014), Suomalaisen teollisuuden tulevaisuus: kilpailukyky vaatii rohkeita innovaatioita.
<http://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/fi/Documents/manufacturing/Suomalaisen%20Teollisuuden%20Tulevaisuus%202014.pdf>
- GRATTON, L. (2011), The Shift: The Future of Work Is Already Here, London: Collins.
- HOLM, J.R. & LORENZ, E. (2015), Has Discretionary Learning Declined during the Lisbon Agenda? A Cross-Sectional and Longitudinal Study of Work Organization in European Nations, Industrial and Corporate Change, 24:6, 1179–1214.
- KLEINKNECHT, A. & KWEE, Z. & BUDYANTO, A. (2015), Rigidities through Flexibility: Flexible Labour and the Rise of Management Bureaucracies, Cambridge Journal of Economics, Advance Access, first published online: August 2015; doi: 10.1093/cje/bev056.
- LYLY-YRJÄNÄINEN, M. & RAMSTAD, E. (2015), Suomen työpaikoista Euroopan mestareita: Työelämä 2020 -hankkeen kansainväliset mittarit, TEM raportteja 34/2015, Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.
http://www.tem.fi/files/42811/TEMrap_34_2015_web_23042015.pdf
- ORMALA, E. & TUKIAINEN, S. & MATTILA, J. (2014), Yritysten innovaatiotoiminnan uudet haasteet, KAUPPA + TALOUS 5/2014, Helsinki: Aalto-yliopisto, Kauppakorkeakoulu, Johtamisen laitos.
<https://aalto.doc.aalto.fi/bitstream/handle/123456789/14191/isbn9789526058818.pdf?sequence=1>
- POT, F. & TOTTERDILL, P. & DHONDT, S. (2016), Workplace Innovation: European Policy and Theoretical Foundations, World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development, 12:1, 13–32.
- SYNERGY GROUP EUROPE (2013), Innovation Capabilities of Finnish Companies: Best Practices and Benchmarks in Innovation.
http://synergy.fi/wp-content/uploads/2013/10/Innovation-report_public-fin.pdf
- VERGEER, R. & DHONDT, S. & KLEINKNECHT, A. & KRAAN, K. (2015), Will 'Structural Reforms' of Labour Markets Reduce Productivity Growth? A Firm-Level Investigation, European Journal of Economics and Economic Policies, 12:3, 300–317.