

Vapautta, välineellisyyttä, kokeilua

– tasapainottavia näkökulmia vuokratyön tulevaisuuteen

Tämän artikkelin tarkoituksena on tarkastella vuokratyön ja epätyypillisten työsuhteiden roolia työn muutoksessa. Artikkelin ei pyri tutkimukselliseen kokonaisanalyysiin vuokratyöstä, vaan täydentämään julkista keskustelua niillä näkökulmilla, jotka kirjoittajan näkökulmasta ovat aliedustettuina tai puuttuvat kokonaan.

Artikkelin lähdeaineistoon pyydettiin ja saatiin alan työnantajien omia tutkimuksia sekä selvityksiä täydentämään julkisessa keskustelussa siteerattuja aineistoja.

Työelämän muutos on ollut viime vuosien kiivaimpia keskustelunaiheita. Työtä ja sen tekemistä muuttavat niin globaali työnjako, digitalisaatio, automatisaatio, robotisaatio, tietointensiivisyys, kuluttajavallan kasvu kuin talouden vahvistuvat rytmiliikkeetkin. Työelämä on monesti Suomessakin haluttu nähdä pysyvyyttä tarjoavana, muuttumattomana ja ennakoitavana, jossa luontevimpina näkökulmina ovat olleet virkarakenteet, vakinaisuus, työsuhteiden tyypillisuus, katkeamattomat urajatkumot, hierarkkinen yleneminen, olosuhteista riippumaton yksisuuntainen palkkakehitys sekä työehtojen samankaltaisuutta korostava sopiminen työmarkkinaosapuolten välillä. Richard Sennett puolustaa tätä viitekehystä lineaarisena narratiivina, joka on ollut myös yksilön identiteetin muodostumisen perustana.

Säännöllinen ”tyypillinen” palkkatyö on pidemmässä tarkastelussa vain joitakin vuosikymmeniä kestänyt työelämän vaihe, jonka kestolle tai kehitykselle ei voida työnteon historiasta tunnistaa varmaa jatkumoa.

Ennen teollista tuotantoa ja palkkatyösuhteiden yleistymistä itsensä työllistäminen oli ”tyypillistä”. Organisoimattomaa, yksilölähtöistä työtä tekivät mm. metsurit, uittotyöläiset ja hevostmiehet sekä monet rakennusalan työntekijät



Ilkka Halava, tulevaisuustutkija

kuten muurarit, kirvesmiehet ja kivimiehet. Myös merkittävä osa palvelutyön tekijöistä, kuten siivoajat, kotiapulaiset, ompelijat ja kiertävät veitsenteroittajat sekä kauppiat, työllistivät itse itsensä. Tällainen ammatin harjoittaminen loi pohjaa teolliselle ja työnantajan sekä työntekijän sopimukseen pohjautuvalle säännölliselle työlle.

Hyvinvointivaltion kehittyminen ja työsuhteiden sopimuksellinen formalisoituminen merkitsivät, että itsensä työllistäminen, yrittäjäys, ammatinharjoittaminen, vuokratyö ja osa-aikatyö muodostivat työmarkkinoiden marginaaliryhmän ns. epätyypillisten työsuhteiden ryhmän. Tyypillisistä palkkatyösuhteista syntyi arvolutautuneesti ”hyvänä pidettyä normaalia työtä” ja epätyypillisistä työsuhteista sekä työnteon tavoista ”ei-toivottuja” vaihtoehtoja järjestelmään sopeutumattomille sieluille.

Tuotantorakenteiden muuttuessa ja palkkatyöhön perustuvien sopimuksellisten järjestelmien purkautuessa ”tyypillisuus” muuttaa jälleen muotoaan. Säännöllinen ”tyypillinen palkkatyö on pidemmässä tarkastelussa vain joitakin vuosikymmeniä kestänyt työelämän vaihe, jonka kestolle tai kehitykselle ei voida työnteon historiasta tunnistaa varmaa jatkumoa.

Päinvastoin, digitalisaatio yhdistettynä robotisaatioon ja automatisaatioon vähentää työn kysyntää rajusti tulevina vuosikymmeninä. ”On ihmeellistä, että osaamme tehdä ongelman siitakin, että työtä pitää tehdä vähemmän. Hirvittävä olisi maailma, jossa puolet kansasta on työttömiä, mutta mitä vikaa olisi maailmassa, jossa kaikki tekisivät 20-tuntista työviikkoa?”, kysyy Osmo Soininvaara blogissaan osuvasti. Tyypillisuus on ohimenevän hetken luonnehdinta eikä sellaisena kovinkaan hyvä argumentti työelämän pelisääntökeskustelussa.

Työidentiteetin muutos

Nykyihmisen omaehtoiseen luovuuteen ja aikuiseen itseohjautuvuuteen pyrkivä elämänsäsenne on alkanut tunteutua yhä selkeämmin työelämään. Vastaavasti yksilöt haluavat kasvavasti ratkaista työn ja arjen ristiriitaisten paineiden synnyttämät ongelmat oman arkensa eivätkä niinkään organisaatioiden ehdoin. Se, että neljä viidestä varhaisessa keski-ikässä olevasta suomalaisesta naisesta haluaa vaihtaa palkankorostuksensa vapaa-aikaan, kertoo niin työelämän kuin koko markkinataloudenkin kehittämisen merkittävästä haasteesta.

Erikoistuminen ja pitkä koulutus näyttävät siis johtavan työn maisemaan, jossa henkinen kuormittavuus alkaa olla sääntö eikä poikkeus.

Suomalaisen työelämän kehittämisestä tähän saakka pitkälti vastannut korporativistinen järjestelmä ei näytä pystyvän vastaamaan yksilön ajankäytön autonomiaa koskeviin toiveisiin. Työelämän perinteinen sääntely ylhäältä alaspäin on voimaton tämän haasteen edessä. Siksi on nähtävissä, että yksilön mahdollisuus päättää arkisen tekemisensä rytmeistä nousee lähitulevaisuuden hyvinvointi- ja työmarkkinapolitiikan keskiöön, niin kodeissa kuin työpaikoillakin.

Tulevaisuuden työelämän malli ei ehkä löydy niinkään kiihkeästi materiaalista hyvinvointia hamuavan aasialaisen tuottajakansalaisen elämäntavasta, vaan pikemminkin pohjoismaisen, omassa elämässään merkityksellisyyttä tavoittelevan kuluttajakansalaisen elämäntavasta. Tukea tälle oletukselle antavat arvo- ja asennetutkimukset, joiden mukaan palkan tai uralla etenemisen tavoitteet ovat jäämässä taka-alalle samalla kun työn merkityksellisyyden ja omaehtoisuuden rooli on kasvamassa. Myös vapaa-ajan arvostus on kasvanut viime vuosikymmenien aikana kai-

kissa ikäluokissa, kaikkein vahvimmin nuorien joukossa (Mika Pantzar).

Kuluttajakansalaista eivät sido hyvän kansalaisuuden tunnusmerkit, velvollisuudentunto, työkeskeisyys tai elintason jatkuvan noston lieka. Toisaalta kuluttajakansalainen on osallistuja, kokeilija ja oppija, jolle työn tarjonnan muutokset edustavat myös mahdollisuutta löytää uutta, laajentua, tunnustella omaa identiteettiä. Kuluttajakansalainen jakaa työpaikkoja eri kasteihin useilla kriteereillä, mutta valtaetäisyys on niistä ehkä kiinnostavin.

Suuren valtaetäisyyden yrityksissä esimiehet ja alaiset kokevat olevansa olemassaolon peruslähtökohtien mukaisesti eriarvoisia. Esimies-alaisasema perustuu eksistentiaaliseen eriarvoisuuteen ja esimies on jo ominaisuuksiltaan sekä kyvyiltään alaisiin nähden ylivertainen. Pienen valtaetäisyyden yrityksissä puolestaan alaiset ja esimiehet pitävät toisiaan olemassaolon ehtojen mukaisesti tasa-vertaisina. Kuluttajakansalainen katsoo, että hierarkia on vain tarkoituksenmukaisuuden sanelemaa eriarvoisuutta ja roolit voivat aina muuttua kumpaankin suuntaan.

Esimieheksi ei synnytä eikä erityisiä esimiesgeenejä ole. Esimieheksi ei myöskään aiempaan tapaan haluta, sillä työnkuva ei kasvaneesta kompensatiosta huolimatta ole enää aiempien vuosikymmenien tapaan houkutteleva. Siksi työtä määrittää yhä useammin *välilineellistyminen* ja työn vähenevä rooli identiteetin keskeisenä rakennusaineena.

Työn lokaatio ei määritä enää aiempien vuosikymmenien tapaa asuinpaikkaa, vaan asuinympäristö valitaan ensin ja valintakriteerit määrittyvät yksilön omasta elämän laadun kokemuksesta ja tavoitteesta (Tilastokeskus, asumisen raportti 2006). Työ on edelleen tärkeä elementti, mutta identiteettiä ei projisoida työn tai ammatin kautta. Samalla muiden elämän sisältöjen identiteettivaikutus kasvaa.

Työn tarjonnan muutos

Työmarkkinat ovat jakautumassa kahteen ryhmään. Toiseen kuuluvat erikoistuneet, korkea- tai pitkälle koulutetut huippuosaajat, jotka tuottavat ratkaisuja globaalitasolla; toiseen puolestaan matalapalkkaisempaa, usein paikallista palvelutyötä vähemmällä koulutus pohjalla tekevät työntekijät. Ammattirakenteen muutos on merkinnyt samalla muutosta ammattiasemissa niin, että työntekijäryhmä on kutistunut ja toimihenkilöryhmä paisunut.

Työntekijäryhmään luokiteltavien osuus on 30 vuodessa pudonnut 48 prosentista 29 prosenttiin. Vuonna 1977 kaikista palkansaajista 55 prosentilla ei ollut mitään perusteen jälkeistä koulutusta. Nyt kouluttamattomien osuus on vain 11 prosenttia. Ylemmistä toimihenkilöistä 66 prosenttia pitää työtään henkisesti raskaana, työntekijöistä 27 prosenttia. Tämä selviää Tilastokeskuksen työolotutkimuksesta. Erikoistuminen ja pitkä koulutus näyttävät siis johtavan työn maisemaan, jossa henkinen kuormittavuus alkaa olla sääntö eikä poikkeus.

Uusien tuotantoteknologioiden, digitalisaation ja robotisaation aiheuttama muutos on vaikutuksiltaan samaa luokkaa kuin teollistuminen aikoinaan. Työ ei häviä kokonaan, mutta työn sisällöt muuttuvat ja työ jaetaan uudelleen ihmisen ja koneen välille. Globalisaatio kosketti aiemmin vain rajatusti tiettyjä toimialoja, mutta nyt jo kaikkea työtä kaikilla sektoreilla. Mitä tahansa työtä voidaan hajauttaa ja siirtää sinne missä juuri sen toteuttamiselle on parhaat edellytykset.

Arvonlisä sijoittuu ja muodostuu pääosin muissa toiminnossa ja tehtävissä kuin yleisesti ajatellaan tai tilastojen pohjalta on totuttu päättämään. ”Gloaalitalouden arvoketjut – tai pikemminkin verkostot – ovat hyvin monimutkaisia. Se, mihin kohtaan ketjussa arvo kasautuu, ratkaisee yritysten, alueiden ja viime kädessä kansantalouksienkin menestymisen. Toinen yleinen päätelmä on, että arvo syntyy entistä useammin aineettomalle omaisuudelle tai aineettomille tuotannontekijöille: t&k-pääomalle, suunnittelulle, muotoilulle, brändille, markkinoinnille, jakelulle ja erilaisille palveluille.” (Jyrki Ali-yrkkö)

Viimeisten parinkymmenen vuoden aikana globalisaatio on astunut uudelle polulle. Aiemmin eri alojen työtehtävät ja toiminnot sijaitsivat lähellä toisiaan. Läheisyys helpotti näiden toisiinsa liittyvien työtehtävien järjestämistä ja keskinäistä koordinoitua. Myös tietojenvaihto oli helppoa, kun työtehtävät ja toiminnot sijaitsivat lähellä toisiaan. Tänä päivänä tuo liima, joka aiemmin piti erilaisia työtehtäviä lähellä toisiaan, on osin hävinnyt. Liiman ovat hävittäneet kaksi perustavanlaatuista muutosta: kuljetuskustannusten pientyminen ja ennen kaikkea reaaliaikainen informaationvälitys maapallon toiselta puolelta toiselle.

Oman muutosvoimansa työn tarjontaan tuovat digitaalijan uudet palvelut applikaatorajapintoihin. Olemme tottuneet ajatukseen kehittyvistä, lineaarisista työurista, joissa osaaminen, palkkataso ja työn vastuullisuus jatkuvasti kasvaa. Digikauden työn logiikkaan ei luontevasti enää sisälly ylenemisen ja etenemisen ideaalimalli.

Digikauden työn logiikkaan ei luontevasti enää sisälly ylenemisen ja etenemisen ideaalimalli.

Esimerkiksi taksipalvelu Uberin tapauksessa työorganisaation muodostavat taksiautoilijat, palvelusovellus eli applikaatio ja sovelluskehittäjät. Tässä työn mallissa taksiautoilija ei ”ylene”, vaikka hän olisi miten taitava am-

mattiautoilija hyvänsä. Applikaatio muodostaa puskurin, jonka toisella puolella työskentelevät sovelluskehittäjät eivät puolestaan tiedä autoilusta mitään eikä näissäkään tehtävissä ole ylennysreittejä. Uberin esimerkki on vasta alkua: ”Teolliset prosessit pirstoutuvat ja digitaaliset, internetpohjaiset taloudet kehittyvät. Se vaatii aivan uudenlaista osaamista.” toteaa Teppo Turkki. Ylenemisjatkumot siirtyvät historiaan.

Tulevaisuuden työelämä ja työurat ovat entistä pirstalaisempia, projektimaisempia ja mosaiikkimaisempia. Arvioidaan, että ns. löyhästi organisaatioihin sidoksissa olevan, liikkuvan ja itsenäisen työvoiman (esim. vuokratyöntekijät, pätkätyöläiset, itsensä työllistäjät, freelancerit) osuus kasvaa voimakkaasti (esim. Standing 2011). Tämä muuttaa inhimillisen pääoman kehittämisen, jakautumisen ja ”omistajuuden” dynamiikkaa. (Marja-Liisa Manka)

Rytmitalouden näkökulma

Tietointensiivisen työn lisääntyttä rytmin tematiikka on voimakkaasti yhteydessä työn tuottavuuteen ja vaikuttavuuden aikaansaamiseen. Lineaariseksi rakennetut työn käytännöt ovat vuosi vuodelta suuremmissa vaikeuksissa nopealiikkeisen ja rytmikkään markkinadynamiikan kanssa eikä puhe strategisesta ketteryydestä ole ainakaan vielä merkittävästi lisännyt työn rakenteiden joustoja tai organisatorista rytmitajua. Rytmin ja tuottavuuden yhteys tulee toivottavasti olennaiseksi osaksi talouskeskustelua.

New Yorkin pörssin tilastojen mukaan 1960-luvulla vain 10 % osakkeista vaihtui vuoden sisällä, kun 1990-luvulla luku oli yli 80 %. Kärsimätön pääoma on kasvattanut liikkuvuuttaan ja sama liike näkyy nyt organisaatioissa. Markkinoiden disruptiiviset toimijat, yrityskaupat ja tuotannon hajauttaminen muovaavat organisaatioita lakkaamatta, jolloin pitkäkestoisten, vakiintuneiden työsuhteiden määrä väistämättä vähenee.

Toinen olennainen rytmitalouden näkökulma liittyy kaupungistumiskehitykseen. Vuonna 2050 kolme neljästä maailman 9 miljardista ihmisestä asuu kaupungissa. Kaupungistuminen kiihdyttää yhteiskunnan toimintojen desynkronisaatiokehitystä synnyttäen paljon eriytmistä elämistä, asumista ja työntekoa. Osa palveluista on tarjolla 24/7 ja ylipäätään palvelutarjonta sopeutuu eritymsyyteen. Tässä puristuksessa on kohtalokasta elätellä romantisoitua kuvaa työpaikoista, joissa tehdään töitä kahdeksasta neljään ja joissa esimies jakaa työt maanantaiamuisiin.

Vuokratyö ilmiönä

Vuokratyö tarkoittaa sitä, että yritys, joka tarvitsee työntekijöitä, tekee sopimuksen vuokratyörytymisen kanssa työntekijöiden vuokraamisesta. Tätä työntekijöitä tarvitsevaa yritystä kutsutaan käyttäjäyritykseksi. Vuokratyörytymis vuokraa työntekijänsä käyttäjäyritykselle tai etsii saamansa toimeksiannon perusteella uuden työntekijän ja vuokraa tämän käyttäjäyritykselle. Vuokratyörytymisestä käytetään myös nimitystä henkilöstöpalveluyritys.

Tilastokeskuksen työvoimatutkimusten mukaan vuonna 2011 vuokratyöntekijöiden osuus koko työvoimasta oli 1,3 prosenttia. Vuonna 2011 vuokratyötä teki keskimäärin 28 000 henkilöä, mikä oli noin 6 000 enemmän kuin vuonna 2009. Vuokratyötä teki vuonna 2011 noin 14100 miestä ja noin 13600 naista. (Tilastokeskus työvoimatutkimus 2010 ja 2011).

Vuokratyöstä käyty julkinen keskustelu on ollut melko värityttynyt. Vuokratyötä on pyritty pitkään käsittelemään sen koettujen puutteiden kautta, vertaamalla vuokratyösuhdetta perinteiseen vakituiseseen työsuhteeseen. Esimerkiksi Antti Tanskanen käyttää väitöskirjassaan työelämän laadun ulottuvuuksina taloudellista kompensatiota, työn autonomiaa, työn vaatimaa ammattitaitoa, terveyden ja turvallisuuden liittyviä tekijöitä, työyhteisön tukea, työn kestoa ja pysyvyyttä sekä työtyytyväisyyttä tutkiessaan vuokratyötä.

Kuitenkin mm. ylemmistä toimihenkilöistä 66 prosenttia pitää työtään henkisesti raskaana Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan, mikä viittaa perinteisen työn piirteisiin, joita vuokratyötä tekevät pyrkivät välttämään. Työ saa jäädä työpaikalle, kun työtunnit ovat täynnä. Vuokratyössä korostuvat myös valittuna piirteinä työn välineellisyys, valinnanvapaus työmäärissä, vaihtelunhalu, mahdollisuus kokeilla erilaisia töitä sekä identifioituminen toisiin vuokratyöntekijöihin yhteisönä.

Suomessa on vuokratyöyrityksiä, joiden työntekijät arvioivat tällä vuosikymmenellä kokonaistyytyväisyytään yli 4,5 arvosanakeskiarvoilla asteikolla yhdestä viiteen.

On ollut hätkähdyttävää huomata, miten vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyys on kehittynyt kymmenen vuoden kuluessa. Suomessa on vuokratyöyrityksiä, joiden työntekijät arvioivat tällä vuosikymmenellä kokonaistyytyväisyytään yli 4,5 arvosanakeskiarvoilla asteikolla yhdestä viiteen.

Samoin esimerkiksi perehdyttämistä koskevat arviot ovat huomattavan korkeita – ja nekin keskimäärin korkeampia kuin vakiintuneissa työyhteisöissä. Lähes 90 prosenttia Henkilöstöpalvelualan Liiton teettämän tutkimuksen vastaajista oli valmiita suosittelemaan vuokratyötä muillekin. Näyttää siltä, että kuluneen kymmenen vuoden aikana

henkilöstöpalveluyritykset ovat työnantajina kohdanneet keskinäisen kilpailun vuokratyöntekijöistä ja tätä kautta jatkuvasti parantaneet työntekijöidensä kannalta olennaisia käytänteitä.

Liikkuva työntekijä voi helposti vaihtaa henkilöstöpalveluyritystä, mutta tätä kilpailutusvaikutusta ei ole ilmeisesti missään tutkittu. Vuokratyön markkinoilla todennäköisesti kaikki palautekijut ovat lyhyempiä kuin vakiintuneiden työpaikkojen yrityksissä, joten ketteryuden ja kehittymisen näkökulmasta vuokratyön markkinan pitäisi olla yhteiskunnallisesti ja tutkimuskohteena todella kiinnostava.

Työurien pidentymistä vuokratyön kautta tulisi seurata yhteiskunnallisten trendien näkökulmasta. Yli 65-vuotiaiden työntekijöiden määrät ovat kasvussa. Esimerkiksi Seuren vanhin henkilöstön jäsen on 77-vuotias ruokapalvelutyöntekijä ja viime vuonna yhtiön palveluksessa työskenteli 410 yli 65-vuotiaasta työntekijää. Opteam Nestor on nimenomaan eläkeikäisille suunnattu vuokratyöpalvelu, jossa uraa voi paitsi jatkaa, myös vaihtaa toisenlaisiin tehtäviin joustavasti.

Edelleen Tanskanen väitöskirjassa nostetaan kolme hyvän työn kriteeriä vuokratyön tarkastelun välineiksi. “Matt Ridley (1999) on huomauttanut, että käytännössä statuksen tavoittelu voi kohdistua lähes mihin tahansa aktiviteettiin. Nyky-yhteiskunnissa statuskamppailua käydään usein työelämässä, jossa statusaseman voi saavuttaa monin tavoin. Yhdet saattavat olla kiinnostuneempia vallasta, toiset saavutuksista ja kolmannet yhteisön jäsenyydestä. Tutkimukseni tulokset osoittavat selvästi, että vuokratyöntekijöiden on muita työntekijöitä vaikeampaa saavuttaa statusasemaa kaikilla edellä mainituilla tavoilla.”

Valta, saavutukset ja yhteisön jäsenyys ovat perinteisen työn mallin ja työkasityksen elementtejä, joita vuokratyöstä kiinnostunut työntekijä ei pääsääntöisesti edes arvosta tai pidä olennaisina. Osallisuus yhteisössä on jo joissain tapauksissa toteutunut erinomaisesti henkilöstöpalveluyrityksen sisällä: ollaan ylpeitä omasta henkilöstöpalvelujoukkueesta eikä kiinnittymistä vuokraorganisaatioon edes erityisesti kaivata.

Riitta-Liisa Larjovuori, Marja-Liisa Manka ja Sanna Nuutinen (STM) ovat lanseeranneet maaliskuussa 2015 käsitteen työhyvinvointipääoma. Työhyvinvointipääoman perustan muodostaa ns. laajennettu käsitys aineettomasta pääomasta. Sen ajatellaan käsittävän työyhteisön sosiaalisen pääoman ja johtamisen, rakenne- eli organisaatiopääoman, osaamispääoman sekä psykologisen pääoman, jolla tarkoitetaan itseluottamuksena, sitkeytenä, optimismina ja toiveikkuutena ilmeneviä henkisiä resursseja.

Vuokratyön näkökulmasta työhyvinvointipääoman sisältö nostaa jatkotutkimuksiin kolme kysymystä. Syntykö sosiaalista pääomaa tulevaisuudessa keskeisesti vain organisaatioiden sisällä vai verkottuneesti myös organisaatio-

tiorajat ylittäen ihmisten välillä? Entä onko verkottuneen sosiaalisen pääoman piirteenä suurempi muutoskyvykyys kuin organisaation sisäisellä sosiaalisella pääomalla? Ja kolmanneksi, korostuuko psykologisen pääoman rooli pirstoutuvien työurien aikakaudella?

Jos vastaus on myönteinen kaikkien kolmen kysymysten kohdalla, vuokratyön rooli ja merkitys saattavat kasvaa nopeasti. Esimerkiksi De Vincenzo ja Mascia (2012) havaitsivat tutkimuksessaan että sosiaalinen pääoma voi olla myös projekti kohtaista ja sen havaittiin tukevan projektin tuloksellisuutta. Tämä viittaa laajempaan tulkintaan sosiaalisen pääoman muodostumistavoista.

Nimenomaan sosiaalisen pääoman rooliin liittyy kolme jatkokysymystä. Ensinnäkin, onko työyhteisöistä toiseen liikkuvilla työntekijöillä kyky rikastaa kunkin työyhteisön sosiaalista pääomaa ja yhteisön käytänteitä? Toiseksi, onko yhteisön sisäinen vahva sosiaalinen pääoma aina yksinomaan positiivinen ilmiö, kun mietitään vaikkapa mafiaa esimerkkinä? Ja kolmanneksi, jos yhteisön sisäisen sosiaalisen pääoman arvoa pidetään suurena ja sitä näin pidettäisiin myös työn olennaisena suojeltavana elementtinä, niin mitä pitäisi ajatella itsensä työllistäjien, freelancereiden ja yrittäjien tilanteesta?

Jos yhteisön sisäisen sosiaalisen pääoman arvoa pidetään suurena ja sitä näin pidettäisiin myös työn olennaisena suojeltavana elementtinä, niin mitä pitäisi ajatella itsensä työllistäjien, freelancereiden ja yrittäjien tilanteesta?

Pitäisikö näihin ryhmiin suhtautua ikään kuin työelämän syrjäytyneisiin?

Kielteisesti väritynyt suhtautuminen ei-tyypillisiin työsuhteisiin näkyy myös suhtautumisessa osa-aikatyöhön. Kriittinen suhtautuminen osa-aikatyösuhteiden ketjutamiseen ja vaikkapa ulkomaalaisen rakennustyövoiman liikutteluun maasta toiseen osa-aikasuhteiksi muotoiltuna on luonnollisesti paikallaan, mutta osa-aikatyön koko kuvassa väärinkäytökset eivät ole keskiössä.

Tilastokeskuksen työvoimatutkimus vuodelta 2012 osoittaa, että vain 26 % osa-aikatyöntekijöistä tekee osa-aikatyötä siksi, ettei kokopäiväistä työtä ollut saatavilla. Valtaosa eli 74 % kaikista osa-aikaisista työntekijöistä on työsuhteessaan oman tietoisien preferenssinsä vuoksi. Heinäkuussa 2014 haastattelussa Googlen CEO Larry Page kannatti Sir Richard Bransonin alkuperäistä ajatusta, että jokaisen vakituisen sijaan palkattaisiin kaksi osa-aikaista työntekijää. Hän suuntasi viestinsä koko amerikkalaiselle

yksityiselle sektorille, jotta maan sekä nykyistä että tulevaa työttömyyttä voitaisiin vähentää.

Ehkä kielteisimmin epätyypillisten työsuhteiden kentässä suhtaudutaan ns. nollatuntisopimuksiin. Nollatuntisopimuksella tarkoitetaan työsuhteesta, jossa minimityötuntien määräksi on sovittu nolla tuntia. Tällaisten sopimusten piirissä oli vuonna 2014 noin 83000 työntekijää. Viidellesadalle nollatuntisopimustyöntekijälle viime vuonna tehdyssä tutkimuksessa 80 % halusi nimenomaan nollatuntisopimuksen ja loput 20 % vähintään 18 viikotunnin työsuhteesta. Nollatuntisopimusten kehitys näyttää siten muistuttavan osa-aikatyön vastaavaa, jossa työmuodon epäkohdat dominoivat julkista keskustelua, mutta käytännössä jokin eri sopijaosapuolia palveleva työn organisointi on kyetty aikaansaamaan.

Asian suhteellisuutta kuvaa SAK:n kannanotto nollatuntisopimuksiin: ”Työntekijälle nollatyösuhteinen merkitsee usein jatkuvaa epätietoisuutta siitä, riittävätkö työtunnit ja palkka elämiseen. Epävarmat tulot ja epäsäännölliset työtunnit vaikeuttavat muun muassa lainan saamista, vuokra-asunnon hankintaa ja lasten päivähoiton järjestämistä, SAK:n työ- ja elinkeinojohtaja Matti Tukiainen huomauttaa.” ”Huonoimmillaan nollatyösuhteinen työntekijän tilanne lähestyy siis tavallista yksinyrittäjän arkea, mutta ilman konkurssiuhkaa ja pelkoa monen vuoden velka- ja verorästeistä.” Totesi eräs viime vuonna konkurssin tehnyt nimettömänä esiintynyt yrittäjä luettuaan tiedotteen.

Vuokratyöntekijän näkökulmia

Vuokratyöntekijöiden omissa kommentoissa heijastuu usein perinteestä poikkeava suhtautuminen työhön. Vaikka työn epävarmuus, kasvava tarve identiteettikeskustelulle ja työorganisaation kyky tarjota kiinnittymisen mahdollisuuksia ovat ongelmallisia myös vuokratyön tekijälle, on hyvä todeta, että nämä samaiset ongelmat koskettavat aivan kaikkea palkkatyötä. Esimerkiksi kiinnittymisen ongelmat ovat organisaatorakenteitaan tiuhaan muuttavissa työyhteisöissä olleet niin yleisiä jo muutaman vuosikymmenen ajan, että työn tutkijat ovat ryhtyneet käyttämään ilmiöstä termiä ”disposable organizations”, suomeksi kertakäyttöorganisaatiot.

Työn epävarmuus on kymmenessä vuodessa selkeästi lisääntynyt, pysäyttävänä esimerkkinä tästä puolustusvoimien kesällä 2014 toteuttama 670 sotilastehtävän vähentäminen. Varmaa työtä ei työmarkkinoilta tunnu enää löytyvän. Tästä näkökulmasta vuokratyöntekijä näyttää ottavan vallitsevan työmarkkinatilanteen realistisemmin lähtökohdaksi omalle työpaikan valinnalleen. Monesti vuokratyöntekijän kohdalla ei voida puhua perinteisestä työidentiteetistä, vaan ennemminkin työhön liittyvästä identiteetistä.

Vuokratyöntekijöiden omissa kommentoissa voi nähdä mielenkiintoisen viitteen suhtautumisesta työhön: kaikenlainen työ voi olla mielekäästä, jos työn ja vastuun suhde on kohdallaan. Vastuun ja vapauden aiemmasta

poikkeava, aktiivisempi yhteensovittaminen saattaa olla vuokratyön positiivinen ulottuvuus siksi, että töitä on selkeämmin muovattava työntekijälle, joka ulkoa tulevan roolinsa vuoksi tarvitsee selväpiirteisemmin rajatun työtehtävän. Tähän viittaa mm. SOL Ilopuntari 2014:n tulos väittämään ”Minulla on riittävästi itsenäisyyttä ja vapautta tehdäkseen työni hyvin. KA 3,94 ”

Oppimisen ja kokemusten keräämisen näkökulma on tuttu varsinkin Y-sukupolven edustajille: ”*Haluun tunkea nokkaani ehkä liiaksi kaikkii asioihin asti ja haluan osata kaiken ja haluan ainaki opetella kaikkee.*”. Kokeilemisen kokemuksilla on melko samanlaisia piirteitä kuin sak-salaisilla ammattikoulumalleilla, joissa opiskelijat saavat kokeilla keskimäärin kuutta ammattia ennen valmistumistaan.

Elämäntilanteeseen liittyvä valinnanvapaus korostuu noin puolella vuokratyöntekijöistä. ”Nollasopimus mahdollistaa työn ja opiskelun yhteensovittamisen työntekijälle parhaiten sopivalla tavalla. Opiskelijan lukujärjestykset muuttuvat välillä hyvinkin reippaasti ja välillä koulu vie kaiken ajan, kun taas välillä voi työskennellä enemmän. Nollasopimus antaa näin ollen opiskelijalle mahdollisuuden tienata muutakin kuin opintotuen.” Vapauden kokemus kasvattaa subjektiivista ja siten todennäköisesti kasvattaa työelämän metataitoja perinteistä työsuhdetta nopeammin.

Työttömyyden hankala haaste

Pitkäaikaistyöttömyyden vähentäminen on jo nyt ja tulee tulevaisuudessa olemaan hyvinvointiyhteiskunnan merkittävä haaste. Työ- ja elinkeinoministeriön tilastoissa pitkäaikaistyöttömäksi määritellään vähintään yli vuoden yhtäjaksoisesti työttömänä ollut henkilö. Syyskuun 2014 lopussa oli työttömiä 371000, joista pitkäaikaistyöttömiä on n. 30 % eli 94500 henkilöä. ILO:n mukaan 212 miljoonaa ihmistä on työttömänä vuoteen 2019 mennessä.

Työttömyys koettelee pahiten 15–24-vuotiaita, joiden kohdalla työttömyys on kolme kertaa suurempaa kuin aikuisten työttömyys. ILO:n laskelmien mukaan työttömien määrä maailmassa on kasvanut 61 miljoonalla vuodesta 2008 lähtien ja järjestö ennakoii työttömien määrän kasvua 11 miljoonalla seuraavan viiden vuoden aikana. Palkkatyön määrän väheneminen lienee kiistaton ja siksi korkeaan työllisyyteen tähtäävien yhteiskuntien tulisi muuttaa suhtautumistaan työn tarjonnan lisäämisen välttämättömyyteen.

Työn tarjontaa ei voi kestävästi lisätä valtion investoinneilla eikä toisaalta perinteisiä työpaikkoja synny pienyrityksiin panostamalla. Sirpaleinen, purskeinen ja lyhykkestoinen, projektimainen työ on pyrittävä organisoimaan niin hyvin kuin mahdollista ja rakennettava sen saavuttaminen helpoksi. Yhtenä ratkaisuna pitkäaikaistyöttömyyteen tulisi harkita mallia, jossa pitkäaikaistyöttömän tulo on verovapaata, kun työnantajana on yksityinen veronmaksaja.

**Yhtenä ratkaisuna
pitkäaikaistyöttömyyteen
tulisi harkita mallia, jossa
pitkäaikaistyöttömän
tulo on verovapaata, kun
työnantajana on yksityinen
veronmaksaja.**

”Suurimmat parannukset työn tuottavuudessa näyttävät olevan seurausta työnjaosta”, totesi Adam Smith (The Wealth of Nations). Jos yksityinen veronmaksaja voisi kuluitta työllistää pitkäaikaistyöttömän, joka puolestaan saisi valittuun rajaan asti palkkansa verovapaasti, kytkisimme yksityiset työnantajat pitkäaikaistyöttömyyden poistotalkoisiin. Veronmaksaja voisi maksaa pitkäaikaistyöttömän palkan KELAn tilille työntekijän (vain pitkäaikaistyöttömän) sotu-tunnistetiedoilla, jolloin palkka ohjautuisi KELAn maksamana työn tekijälle.

Mallin taustalla on ajatus työnjaosta ja luontevasta tuottavuuden kasvattamisesta. Työn korkean verotuksen vuoksi monet esimerkiksi kansainväliseen kaupankäyntiin kykenevät kansalaiset siivoavat autotallejaan, rakentavat terassejaan ja haravoivat pihojaan. Perinteisesti olemme tottuneet ajattelemaan, että tällaisista töistä muodostettuun työn kokonaisuuksiin ei voi tarjota työttömille, koska se on jotenkin alentavaa. Jännittävää on tietysti se, ettei autotalliaan siivoavalle toimitusjohtajalle tai huippuvirkkamiehelle kukaan ole käynyt vihjaamassa työn alentavuudesta kesken siivoustyön, silloin kun he sitä tekevät.

Tosiasioista lähtevä työn tarjonnan kehittäminen pyrkii aktiivisesti kokoamaan kaiken mahdollisen mikrotyön ja organisoimaan siitä soveltuvia työkokonaisuuksia. Valtion tukijärjestelmiä tulee avata yksityistyöllistäjille ja tukia kannattaisi organisoida siten, että lyhykkestoinen työsuhteiden nimenomaan kannattaa joka tilanteessa.

Lopuksi

Suomessa käytävässä julkisessa keskustelussa on toistuvasti esiintynyt pelko siitä että uudet, joustavammat työn muodot synnyttävät ”kahden kerroksen väen” problemaatiikkaa. Pelko on siinä mielessä irrelevanttia, että työmarkkinoiden jako – ainakin – kahteen on jo tapahtunut. Töiden jakautuminen erikoistumista vaativiin, henkisesti kuormittaviin ja kokonaisvaltaista sitoutumista vaativiin sekä toisaalta suorittavampiin, henkisesti vähän kuormittaviin, välineellisesti määrittyviin on jo tosiasia. Työpaikkojen häviämisen kiihtyessä jäljelle jäävistä työpaikoista kilpailevat yhä kokeneemmat ja pätevämmät työnhakijat eikä pitkään työttömänä olleen tilanne ainakaan helpotu.

Olemme hyvin nopeasti tilanteessa, jossa kaikki mahdollinen työ tulee huolellisesti haravoida esiin ja muovata siitä kullekin sopivia työn kokonaisuuksia. Olennaiseksi muodostuu myös maan sisäinen työnjako: jokaisen tulisi voida tehdä arvoa tuottavaa työtä lähellä omien kykyjensä ja osaamisensa ylärajoja eikä alarajoja.

Kolmanneksi, jokaisen työntekijän työpanos on sataprosenttinen työpanos tunneista ja työsuhteen luonteesta riippumatta. Jakoa ”varsinaisiin” ja ”muihin” työntekijöihin ei pidä millään tavoin tukea. Neljänneksi, tukijärjestelmiä pitäisi ohjata täydentämään erilaisia työn muotoja taloudellisesti ja yksiselitteisesti hyväksyä työn muodot niin kuin ne ovat.

Ja viidenneksi, työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen perinteisestä poteroajattelusta koituu huomattavasti haittaa ja hitausmomenttia, kun suomalaista hyvinvointia työn osalta viritetään käynnissä olevan murroksen jälkeistä aikaa varten. Monet työpaikkojen nykyisistäkin haasteista ovat eri osapuolille yhteisiä ja sellaisina niitä myös pitäisi ratkoa. Tulevaisuus tuo mukanaan uusia haasteita, joissa toisiaan täydentäviin ja keskenään riiteleviin näkökulmiin voidaan purkaa kaikenlainen kiivas vastakkainasettelun halu, jos sitä vielä löytyy.

Artikkelin kirjoittaja Ilkka Halava on tulevaisuudentutkija ja työelämän sekä sosiokulttuurisen muutoksen asiantuntija. Hän on toiminut yksityisen, julkisen ja kolmannen sektorin työyhteisöjen apuna vaativissa työelämän transformaatiohankkeissa. Halavan ja Mika Pantzarin julkaisu Kuluttajakansalaiset tulevat – miksi työn johtaminen muuttuu (EVA 2010) käytännössä käynnisti nykyisen työelämäkeskustelun vaiheen. Halavan ja Pantzarin tuoreempi julkaisu Rytmitalous – miksi yhdeksästä viiteen ei toimi (Seure 2013) luotaa työn muutoksen seuraavia olennaisia suuntia.