

Tampereen yliopisto
Johtamiskorkeakoulu
Politiikan tutkimuksen tutkinto-ohjelma

Työorientaatio Ahon, Vanhasen I ja Sipilän hallitusten ohjelmissa

Markus Silvennoinen
Pro gradu -tutkielma
Ohjaaja: Kaisa Herne
Toukokuu 2017

Tampereen yliopisto

Johtamiskorkeakoulu

Politiikan tutkimuksen tutkinto-ohjelma

SILVENNOINEN, MARKUS: Työorientaatio Ahon, Vanhasen I ja Sipilän hallitusten ohjelmissa

Pro gradu –tutkielma, 77 s.

Politiikan tutkimuksen tutkinto-ohjelma /Valtio-opin opintosuunta

Toukokuu 2017

Työ on nostettu suomalaisen politiikan keskiöön, ja tässä pro gradu -tutkielmassa tutkin, millaisin tavoin sitä hallitusohjelmissa käsitellään. Hallitusohjelmien työlinjausten kautta selvitetään, minkälaiset työorientaation muodot vaikuttavat niiden taustalla. Tarkastelun kohteena ovat Esko Ahon hallituksen ohjelma vuodelta 1991, Matti Vanhasen I hallituksen ohjelma vuodelta 2003 ja Juha Sipilän hallituksen ohjelma vuodelta 2015. Kolme hallitusta ovat kaikki keskustajohtoisia, mikä vähentää niiden välistä ideologista vaihtelua, ja ne ovat kahdentoista vuoden välein, minkä avulla voidaan tutkia hallitusohjelmissa ilmenevän työorientaation ajallista muutosta.

Hallitusohjelmia tutkitaan diskursiivisen institutionalismin kautta ja näin selvitetään, miten hallitusohjelmat diskursiivisina tekoina rakentavat, ylläpitävät tai purkavat työhön liittyviä institutionalisoituneita käsityksiä. Hallitusohjelmien tarkastelussa niistä etsitään ensimmäisen tason toimenpideideoita ja toisen tason ohjelmaideoita, joiden avulla pyritään pääsemään käsiksi kolmannen tason perustavaa laatua oleviin ideoihin.

Hallitusohjelmiin sisältyviä työorientaatioita tutkitaan neljän erilaisen muodon kautta: protestanttisen työetiikan, traditionalismin, materialistisen ja postmaterialistisen työorientaation. Hallitusohjelmia tulkitaan erilaisten työorientaatioiden muodostaman kehityksen kautta ja näin selvitetään, mitä työhön liittyviä käsityksiä, arvostuksia ja tavoitteita niistä löytyy.

Ahon ja Vanhasen hallitusten ohjelmissa näkynyt postmaterialistinen työorientaatio on Sipilän hallituksen ohjelmassa korvautunut protestanttisella työetiikalla. Kahdesta muusta hallitusohjelmista poiketen Sipilän hallituksen ohjelmassa työmarkkinajärjestöjen asemaa ja työntekijöiden oikeuksia pyritään heikentämään eikä työhyvinvointia käsitellä. Sipilän hallituksen ohjelmassa työn määrän lisääminen on tärkeintä ja muut työhön liittyvät kysymykset ovat sille alisteisia.

Asiasanat: työorientaatio, hallitusohjelma, protestanttinen työetiikka, postmaterialistinen työorientaatio, diskursiivinen institutionalismi

Sisällys

1. Johdanto.....	1
2. Työstä	2
3. Tutkimusongelma.....	23
4. Työorientaatiot	24
5. Diskursiivinen institutionalismi	42
6. Hallitusohjelmat	45
7. Johtopäätökset.....	65
8. Pohdintaa	68
Lähteet.....	71

1. Johdanto

”Hallitusohjelman punaisena lankana on työllisyysasteen nostaminen 72 prosenttiin monella työllisyyttä ja yrittäjyyttä edistävällä toimenpiteellä”, pääministeri Juha Sipilä totesi 2.6.2015 puheessaan eduskunnalle nykyisen hallitusohjelman julkistamisen yhteydessä.

Sipilän hallituksen suuri hanke on lisätä tehdyn työn määrää ja se on myös alkanut toimiin tuon tavoitteen saavuttamiseksi. Kilpailukyky sopimuksessa hallitus ja työmarkkinaosapuolet sopivat muun muassa siitä, että vuosittaista työaikaa pidennetään 24 tunnilla ilman, että ansiotaso muuttuu. Kilpailukyky sopimuksen tavoitteena on ”parantaa suomalaisen työn ja yritysten kilpailukykyä, lisätä talouskasvua ja luoda uusia työpaikkoja”. (Kilpailukyky sopimus 29.2.2016)

Kun Suomessa pyritään pidentämään työaikaa, ollaan Ruotsissa menossa toiseen suuntaan. Ruotsissa vilkkaaseen keskusteluun on noussut kuuden tunnin työpäivä, joka vuonna 2015 ja 2016 on otettu kokeilukäyttöön muun muassa vanhainkodeissa sekä erilaisissa yrityksissä. (Elbied Petterson 20.3.2016) Kuuden tunnin työkokeilussa tavoitteena on, että lyhyemmän työajan myötä työn tehokkuus kasvaa sekä sairaspöissaolot vähenevät. (Svensson 19.4.2016) Kuuden tunnin työpäivä on vasta kokeiluasteella, mutta alustavat raportit ovat osoittaneet, että lyhyempi työaika on parantanut työntekijöiden hyvinvointia, parantanut työn tehokkuutta ja tehnyt työympäristöstä paremman. (Andersson 1.1.2017)

Vuonna 2000 Ranskassa siirryttiin aiemmasta 39 tunnin työviikosta 35 tunnin viikkoon. Uudistuksen tavoitteena oli vähentää työttömyyttä siten, että työaika jakaantuisi yhteiskunnassa tasaisemmin, kun vähentyneen työajan myötä syntyisi tarvetta palkata uusia työntekijöitä. (Gilles 2015, 117.) Keskustelu 35 tunnin työviikon tulevaisuudesta kiihtyi Ranskassa kevään 2017 presidentinvaalien alla, kun osa ehdokkaista haluaisi säilyttää tunnit entisellään ja osa palata vanhaan. (Virtanen 18.4.2017)

Suomessakaan ei olla yksimielisiä siitä, että työaikaa pitäisi pidentää. Toimihenkilöiden keskusliitto STTK on pamfletissaan nostanut esiin ajatuksen siirtymisestä neljän päivän työviikkoon. (Palola 2017,

7.) Nykyistä lyhyempää työaikaa kannattaa myös vasemmistoliiton puheenjohtaja Li Andersson, joka vaatii viikkotyöajan lyhentämistä 30 tuntiin. (Turkki 1.5.2017)

Samaan aikaan eri puolilla Eurooppaa työaikaa halutaan sekä lisätä että vähentää. Käsitykset eroavat toisistaan riippuen siitä, millaisia asioita ihmiset työssä painottavat. Joissain näkemyksissä talouskasvun merkitystä korostetaan, kun taas toisissa työntekijöiden hyvinvointi tai mahdollisimman korkea työllisyys nousevat tärkeimmiksi asioiksi. On kyse siitä, mikä nähdään työn rooliksi yhteiskunnassa ja millainen työorientaatio on vallalla.

Työn asema on murroksessa, sillä monet perinteiset työpaikat ovat länsimaissa globalisaation ja automaatioteknologian seurauksena vähenemässä. Työtehtävien vaatimustaso kasvaa ja työhön liittyvä epävarmuus on lisääntynyt. Työ on kiihtyvän muutoksen tilassa, joten koen tärkeäksi tutkia, millaisen työn ja yhteiskunnan suhteen poliittiset päättäjät pyrkivät saamaan aikaan. Tarkastelun kohteena ovat Suomen korkeimmat poliittiset tahdonilmaukset, hallitusohjelmat.

Gradussani tutkin Ahon, Vanhasen I ja Sipilän hallitusten ohjelmia, ja niiden työhön liittyvien linjausten kautta pyrin selvittämään, millainen työorientaatio niissä näkyvien työkäsitysten taustalla on. Tarkoituksena on saada selville, mitkä perustavanlaatuiset tavoitteet ja käsitykset hallitusohjelmien taustalla vaikuttavat. Mitä työllä halutaan saada aikaan? Mikä on sen merkitys yhteiskunnalle?

2. Työstä

Työ on laaja-alainen ilmiö, johon liittyy monenlaisia käsityksiä, odotuksia ja toiveita. Tässä työhön keskittyvässä luvussa tuon esiin ja esittelen erilaisia työhön liittyviä teemoja, jotka taustoittavat työkäsitysten tutkimista. Työn ja työkäsitysten historian ja erilaisten työhön liittyvien kehityskulkujen esittelyn avulla pyrin luomaan pohjaa ymmärrykselle, jonka myötä hallitusohjelmien työlinjausten analyysi on kokonaisvaltaisempaa.

2.1 Erilaisia työkäsityksiä

Työ on toimintaa, jonka avulla yksilö pyrkii tuottamaan hyödykkeitä ja palveluja muille. (Hall 1986, 13.) Käsitykset työstä vaihtelevat ja se voi pitää sisällään esimerkiksi vapaaehtoistyötä ja kotitöitä, mutta tässä gradussa keskitytään työhön kapeassa mielessä vain palkkatyönä. Työn avulla luodaan hyvinvointia niin yksilötasolla kuin yhteiskunnassa laajemmin. Sen kautta tuotetaan tarvittavia hyödykkeitä ja palveluja sekä mahdollistetaan hyvinvointivaltion olemassaolo. (Järvensivu ym. 2012, 104.) Työ luo pohjaa yhteiskunnan hyvinvoinnille, mutta sen tekeminen voidaan myös yksilötasolla kokea negatiivisena asiana. Pahimmillaan työ voi sen tekijästä tuntua tuskalliselta raadannalta. (Haavisto 2010, 9.)

Työn tekemiselle annetusta suuresta painoarvosta kertoo osaltaan se, että Maailman terveysjärjestö WHO:n määritelmän mukaan mielenterveyden yksi osa-alue on, että yksilö kykenee työskentelemään tuottavasti ja tuomaan oman panoksensa yhteisön toimintaan. (WHO 2016) Niin ikään Sigmund Freud on määritellyt hyvän mielenterveyden perustaksi kyvyn rakastaa ja tehdä työtä. (Hodson 2014, 2.)

Länsimaisessa kulttuurissa ihmisen identiteetti ja arvostus ovat pitkälti perustuneet tämän tekemään työhön, mikä näkyy muun muassa siinä, että uusia ihmisiä tavatessa on tavanomaista selvittää ensimmäisten asioiden joukossa, mikä tämän ammatti on. Työn merkitys ihmisten identiteettiä määrittävänä tekijänä on ollut valtava, mikä kertoo työlle annetusta asemasta perimmäisenä arvona. Identiteetin yksi osanen on työelämässä oleminen ylipäättään ja toinen osa koostuu tehdyn työn luonteesta ja sen arvostuksesta. Työhön liittyy paljon odotuksia ja yksilöltä odotetaan vahvasti siirtymistä koulutuksen jälkeen työelämään ja siellä pysymistä eläkkeelle saakka. Tämän normin rikkovia työttömiä karsastetaan, elleivät he sitten ole sitoutuneet hoitamaan lapsiaan tai muita omaisiaan. (Hodson 2014, 1–2, 11.) (Beck 2000, 10.)

Ansiotyöstä on laajalti muodostunut moraalinen ja identiteetin mitta, jota ilman oleva leimataan syrjäytyneeksi. (Siltala 2007, 38.) Suomessa työhön on perinteisesti liitetty protestanttiseen työetiikkaan kuuluva ajatus siitä, että työ on velvollisuus, joka jokaisen kuuluu täyttää. Ahkeruutta on pidetty Suomessa korkeassa arvossa, kun taas joutilaisuutta on paheksuttu. (Haavisto 2010, 35.)

Työ on koettu niin merkittävänä asiana, että suomalaisista lähes puolet pitää sitä tärkeimpänä elämänsisältönään. Suhtautuminen työhön on kuitenkin suomalaisten kesken muuttumassa siinä määrin, että voidaan perustellusti puhua murroksesta. Kun yli 65-vuotiaiden ikäluokasta kolme neljästä

on täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteestä, että työ on elämän tärkein sisältö, on 26–35-vuotiaiden ikäluokassa vastaava osuus alle kolmanneksen. (EVA / Yhdyskuntatutkimus 2010.) Työ, joka on vanhemmille ikäluokille ollut kunnia-asia, on nuoremmille polville enenevässä määrin vain välttämätön paha.

Työtä on jaoteltu moderneissa yhteiskunnissa eri tavoin. Työtä on jaoteltu tuottavaksi ja tuottamattomaksi, taitoa vaativaksi ja vaatimattomaksi sekä ruumiilliseksi ja älylliseksi työksi. Hannah Arendt jakaa työn valmistamiseen (work) ja työhön (labor). Työn ja valmistamisen lisäksi Arendtin mukaan aktiivisen ihmiselämän kolmas osa-alue on toiminta. Työstä ja valmistamisesta poiketen toiminta tapahtuu suoraan ihmisten välillä. (Arendt 2002, 15, 90.)

Arendt näkee työn sellaiseksi aktiviteetiksi, joka pitää yllä elämää, mutta joka ei tuota pysyvää jälkeä. Työn avulla ihmisen elämään kuuluvat fysiologiset tarpeet saadaan täytettyä. Valmistamisen myötä ihminen luo pysyvämpiä asioita, kuten esineitä ja rakennuksia, jotka yhdessä muodostavat ihmisten rakentaman maailman. Nämä valmistamisen tuotokset antavat ihmisten maailmaan pysyvyyttä ja kestävyyttä. Työtä tarvitaan elämän jatkumisen turvaamiseksi esimerkiksi ravinnon tuottamisen myötä, mutta valmistamiseen ei liity samanlaista välttämätöntä tarvetta. Valmistamiseenkin kuitenkin liittyy yksilön kannalta tarve, sillä sen myötä valmistajat hankkivat elantonsa. (Arendt 2002, 139–146.)

Elämän ylläpitäminen on työn pääasiallinen tarkoitus. Työ on välttämätöntä, jotta ihmiselämän tarpeet saadaan tyydytettyä. Työ voidaan nähdä pelkkänä välineenä hengissä säilymiseen, mutta se voidaan myös mieltää keinoksi saavuttaa jokin korkeampi päämäärä. (Arendt 2002, 125, 131.) Arendt näkee, että perustarpeiden hankkimiseen käytetty uurasutus ja vaiva, työ, sekä niiden tyydyttäminen ovat niin olennainen osa ihmisen biologiaa, että niiden puute vie inhimillisen elämän elinvoiman. (Arendt 2002, 124.) Ihmisellä on perustavaa laatua oleva tarve tehdä jotain.

Arendt näkee, että toiminta tekee ihmisistä ihmisiä eikä ilman sitä ole inhimillistä elämää. Se ei ole vain keino jonkin päämäärän saavuttamiseksi vaan jo arvo itsessään. Toiminta ei ole vain fyysistä tekemistä vaan tapahtuu usein puheen muodossa. Toiminnan myötä ihmiset näyttävät, keitä todella ovat, ja sen kautta ihmisten persoonallinen identiteetti tulee esiin. Toiminta tapahtuu ihmisten välillä eikä se siis itsessään tuota mitään konkreettista. Vaikka sen tuottavuutta tai olemassaoloa ei voi helposti mitata, ei se tarkoita, että se olisi yhtään epätodellisempi kuin näkyvä esineiden maailma. Toiminta muodostaa yhteiskunnan julkisen elämän, poliittisen ja ei-poliittisen. (Arendt 2002, 179–185, 201.)

Uuden ajan alkua määritti keskittyminen konkreettisiin tuotteisiin ja taloudelliseen voittoon, minkä vuoksi toiminta nähtiin vähäarvoisempana. Toimintakin voi kuitenkin tuottaa materiaalista hyvinvointia, sillä yksi sen osa-alueista on uusien, ennennäkemättömiä prosessien aloittaminen. Prosessien lopputulos on epävarma, mutta niiden kautta ihmiset luovat uusia keksintöjä ja innovaatioita. (Arendt 2002, 223, 234–235.)

Arendt näkee, että elämme työntekijöiden yhteiskunnassa. Työntekijöiden yhteiskunnassa kaikki vakava aktiviteetti asetetaan työn määritteen alle, ja tämän vastakohtana on leikki. Riippumatta siitä, mitä ne tuottavat, kaikki vakava aktiviteetti on työtä ja kaikki sellainen, joka ei ole välttämätöntä yksilön tai yhteiskunnan elämänprosessille, on leikkiä. Työ ja leikki eivät kuitenkaan ole samalla viivalla vaan työlle on annettu suurempi painoarvo. (Arendt 2002, 131–132.) Yksi syy työn nostamiselle jalustalle on muuttuneissa ihanteissa. Yltäkylläisyyttä tavoitellaan laajasti, ja se pyritään saavuttamaan työn kautta, joten sen tärkeys on korostunut. (Arendt 2002, 130.)

Vapaa-ajan käyttötavat vaikuttavat siihen, miten sitä arvotetaan työhön nähden. Jos, kuten kulutusyhteiskunnassa usein, vapaa-aikaa käytetään lähinnä kuluttamiseen, korostuu työn merkitys suuremman kulutuspotentiaalin mahdollistajana. (Arendt 2002, 137.) Modernissa yhteiskunnassa vapaa-aika nähdään usein toissijaisena asiana ja se ollaan valmiita uhraamaan lisääntyvien kulutusmahdollisuuksien vuoksi. (Primeau 1996, 573.) Äärimmillään elämä tyypistyy työn ja kuluttamisen loputtomaksi sykliseksi. (Franks 1999, 68.)

Arendt näkee, että uuden ajan kuluessa valmistaminen korotettiin ensisijaiseen asemaan. Tärkeintä oli valmistaa mahdollisimman paljon asioita ja olla mahdollisimman tuottava. Tilanne on kuitenkin muuttumassa eikä suuri kysymys ole enää, mitä tuotetaan ja miten paljon vaan, miten se tuotetaan. Huomion kohde siirtyy valmiista tuotteesta valmistusprosessiin. Valmis tuote ja sen antama hyöty ei enää ole ensiarvoista vaan sen valmistuksessa ja käytössä syntyneen tuskan ja mielihyvän määrä. Hyödyn sijasta aletaan enenevässä määrin tavoitella onnellisuutta. (Arendt 2002, 308–312.) Arendtin kuvaama muutos liittyy postmaterialististen arvojen yleistymiseen, mitä käsitellään tarkemmin omassa luvussaan.

2.2 Työn ja työkäsitysten historiaa

Esimoderneissa yhteisöissä työtä ei usein koettu erillisenä aktiviteettina vaan se oli vain toimintaa, jota tehtiin vuodenaikojen vaihtelun ja tarpeiden mukaan. (Franks 1999, 63—65.) Näissä esimoderneissa kulttuureissa työ oli erottamaton osa muuta elämää eikä sitä siten nähty erilliseksi elämän osa-alueeksi. Esimerkiksi metsästäminen ja keräily lomittuivat perheen kasvattamisen kanssa ja talojen rakentaminen uskonnon kanssa. Työ nähtiin niin limittäisenä osana muuta elämää, ettei sille ollut monissa kulttuureissa omaa sanaa. Työnteko oli osa luonnollista prosessia, jonka seurauksena luonnosta saatiin toimeentulon lahja. (Applebaum 1992, 9-10, 16.)

Monissa ei-markkinatalouden kulttuureissa työn luonne on ollut yhteisöllinen. Yhteisöllisessä työssä työhön osallistuvat kaikki riippumatta sukupuolesta, iästä ja ryhmästä. Yhteisöllisen työn kulttuureissa työskentelyn yhtenä vahvana motivaationa on joko tietoisesti tai tiedostamatta koko yhteisön hyvinvointi. (Applebaum 1992, 12.)

Antiikin ihmiset näkivät, että työn tekeminen merkitsi olemista välttämättömyyden orjuuttamana. Tämän työn orjuuttavan luonteen nähtiin olevan inhimillisen elämän luontainen ehto, jonka ikeestä oli kuitenkin mahdollista päästä, jos joku muu, esimerkiksi orjat, teki työn henkilön puolesta. Orjuuden instituution tavoitteena ei ollut niinkään hankkia halpaa työvoimaa tai saavuttaa taloudellista voittoa vaan poistaa työn välttämättömyys ihmisten elämästä. Vapaus nähtiin pitkälti vapautena työnteosta ja työn tekeminen merkitsi olemista yhteiskunnan ulkopuolella. Työn vastakohtana vapaat miehet osallistuivat politiikkaan ja toimivat kulttuurin parissa. (Arendt 2002, 88–89.) (Beck 2000, 11.)

Orjia koskevat näkemykset vaihtelivat, mutta esimerkiksi roomalainen valtiomies Marcus Cato vanhempi uskoi periaatteeseen, että orjien tulee joko tehdä työtä tai nukkua. (Louis 2006, 142.) Caton edustaman näkökannan mukaan orjien arvo perustui yksinomaan heidän tekemällään työlle. Orjan elämällä oli merkitys ainoastaan työn kautta.

Klassisen aikakauden kreikkalaiset ajattelivat kaiken välineellisen tekemisen, tekemisen jota ei tehty sen itsensä vuoksi, olevan ”hengetöntä”. Työ, joka tehtiin vain jonkin asian tuottamisen vuoksi, koettiin osoitukseksi sivistymättömyydestä. (Arendt 2002, 159.) Antiikin aikoina suorittavan työn tekemisen nähtiin vievän aikaa oikeasti mielekkäiltä asioilta. (Siltala 2007, 38.) Aristoteles ajatteli onnellisuuden riippuvan vapaa-ajasta. Työn teon päällimmäinen motiivi oli saavuttaa sen avulla enemmän vapaa-aikaa, jonka myötä voitiin pyrkiä kohti ihmisyyden hyveitä ja kehittää kulttuuria. (Primeau 1996, 570.)

Ennen uskonpuhdistusta ja teollistumista palkkatyö nähtiin negatiivisessa valossa. Se oli häiriötekijä, joka esti tärkeämpien tehtävien ja asioiden tekemistä. Lisäksi työn puitteissa työntekijän vapaata tahtoa väkisinikin rajoitettiin, mikä nähtiin epäkunniallisena olosuhteena ihmiselle. (Ottosson & Rosengren 2016, 5.) Useimmissa eurooppalaisissa kielissä työtä kuvaava sana on johdettu tuskan ja vaivan sanoista. (Arendt 2002, 54.)

Ennen uskonpuhdistusta työ koettiin enimmäkseen taakkana tai rangaistuksena, jota tuli välttää mahdollisuuksien mukaan. Uskonpuhdistajat Martti Lutherin ja John Calvinin johdolla alkoivat antaa kaikenlaiselle työlle ja utteruudelle arvoa, joka liitettiin vahvasti kristillisiin ihanteisiin kuten kuuliaisuuteen. Vapaa-aikaan sen sijaan suhtauduttiin uskonpuhdistuksen aikaan epäluuloisesti, sillä sanonnan mukaan joutilaat kädet ovat paholaisen palveluksessa. Protestanttisen työetiikan uskonnolliset kytkökset ovat ajan mittaan katkenneet, mutta sen merkitys ympäri maailman on edelleen valtava. (Mudrack 1997, 217.) Erittäin vahva asema protestanttisella työetiikalla on nykyään anglosaksisissa maissa. (Julkunen 2013, 39.)

Protestanttisen työetiikan alkuvaihetta sävytti askeettisuuden ihanne. Rikkauden ja omaisuuden tavoittelu nähtiin vaarana, joka voisi suistaa pois oikealta kristilliseltä tieltä. Rikkauden uhkana oli, että ihminen voisi sen varassa olla joutilas, mikä ei sopinut maalliseen elämään, sillä joutilaisuus johti syntisten kiusausten luokse. Rikkaus ei kuitenkaan itsessään ollut haitaksi, kunhan ihminen vain jatkoi työn tekemistä, vaikkei sille olisi ollut suoranaista tarvetta. Työtä tehdessään ihmisellä ei ollut aikaa joutua houkuttelevien syntien viettelemäksi. Syntistä oli myös ajan haaskaaminen kaikenlaisiin tarpeettomiin asioihin ja tekoihin, jotka eivät olleet osa Jumalan määräämää elämäntehtävää. Vasta tuonpuoleinen paratiisi oli varattu joutilaisuudelle ja nautinnoille. (Weber 1990, 115—118.)

Keskiajalla kerjäläisiä ei paheksuttu, sillä heidän auttamisensa antoi mahdollisuuden hyviin töihin almujen antamisen muodossa. Protestanttisen työetiikan vakiintuessa suhtautuminen kerjäläisiin muuttui, ja heidän toimettomuuteensa alettiin suhtautua halveksivasti. (Weber 1990, 132.)

Teollistumisen myötä työ käsitteenä vakiintui tarkoittamaan palkkatyötä. Työlle annettiin moraalisia arvoja ja sen puute tarkoitti sosiaalista arvottomuutta. (Franks 1999, 64.) Työlle annettu moraalinen arvo liittyi kuitenkin vain palkkatyöhön eikä esimerkiksi kodin piirissä tapahtunutta hoivatyötä laskettu siihen mukaan. (Siltala 2007, 83.)

1880-luvulla työn nykyinen merkitys vakiintui sekä kansallisvaltion että yksilön tasolla. Kansallisvaltion mahtavuutta alettiin mitata bruttokansantuotteella ja samalla yksilön laatu määritettiin sen mukaan, oliko tämä töissä ja millaista työtä teki. Valtion ja yksilön välillä oli vastavuoroinen velvollisuus: yksilö oli velvollinen tekemään työtä ja valtio oli velvollinen järjestämään sitä tai korvaavan toimeentulon. (Siltala 2007, 38–39.) Toisin kuin antiikin aikaan, työ ei merkinnyt olemista yhteiskunnan ulkopuolella vaan päinvastoin kuulumista siihen. Työstä tuli kunniallisen identiteetin lähde. Työyhteiskunnassa kansalainen oli työssäkäyvä kansalainen. (Beck 2000, 12.)

Teollistumisen aikaan työ alettiin nähdä ensisijaisesti sen tuottavuuden näkökulmasta toisin kuin esimerkiksi antiikin aikaan, jolloin huomio keskittyi työhön liittyneeseen tuskalliseen raadantaan. Tämä näkökulmaero osaltaan kertoo siitä, miksi antiikissa työtä halveksuttiin, kun taas sitä on uskonpuhdistuksen jälkeisenä aikana ylistetty. (Arendt 2002, 97–98.)

Toisen maailmansodan aikainen puute vaikutti siihen, että sodan kokenut jälleenrakennuksen sukupolvi piti elintason astetta itseisarvona, jota tavoiteltiin. Työn luonteella ei ollut niinkään väliä, kunhan sillä vain saatiin turvattua toimeentulo. (Siltala 2007, 102.) Parempina taloudellisina aikoina työstä saatava aineellinen hyvinvointi ei enää riittänyt työn motiiviksi, vaan työn sisällöltä alettiin vaatia enemmän. Työn haluttiin olevan palkitsevaa ja sen puitteissa haluttiin päästä toteuttamaan itseä. Työ itsessään ei enää ollut samassa määrin itsetarkoituksellinen osoitus hyveellisyydestä vaan alettiin painottaa omaa yksilöllisyyttä. Tehdyn työn tuli olla yhteensopiva yksilön ominaisuuksien kanssa. Maslow'n tarvehierarkiaa soveltaen voidaan nähdä, että kun välittömät toimeentulon tarpeet oli turvattu, voitiin siirtyä korkeampien tarpeiden tyydyttämiseen kuten henkiseen mielekkyyden kokemukseen. 1960-luvulla nousi esiin ihanne työstä itseään palkitsevana leikkinä. (Siltala 2007, 105, 107.)

Länsimaisen palkkatyön historiassa työaika on läpi 1900-luvun muuttunut lyhyemmäksi ja säännellymmäksi. Lyhyempiä työpäiviä ajanut liike korosti, että työpäivän pituuden sijaan tärkeää oli sen laatu ja intensiivisyys. Euroopassa kehitys johti siihen, että 12 ja jopa 16 tunnin työpäivistä siirryttiin vähitellen kahdeksan tunnin työpäiviin. Suomessa laki kahdeksan tunnin työajasta säädettiin jo vuonna 1917, vaikkakaan se ei heti tullut kokonaisvaltaisesti täytäntöön. (Laki kahdeksan tunnin työajasta, 17.11.1917.) Kahdeksan tunnin työpäivän vakiintuessa siitä tuli standardi normaalille työpäivälle, joka kolmijakoisesti koostui kahdeksasta tunnista työtä, kahdeksasta tunnista vapaa-aikaa ja kahdeksasta tunnista unta. (Ottosson & Rosengren 2016, 6.)

Teollistumisen alkuaikojen pitkät työpäivät eivät kuitenkaan ole edustava otos ihmiskunnan työn historiasta. Esimerkiksi keskiajalla virallisia juhlapäiviä oli niin paljon, että on arvioitu ihmisten työskennelleen keskimäärin harvemmin kuin joka toisena päivänä. Nykyinen työaika ei ole historiallisesti pitkällä aikavälillä tarkasteltuna erityisen lyhyt vaan enemmänkin palaamassa normaaliksi teollistumisen alkuaikojen ylipitkistä työtunneista. (Arendt 2002, 136.)

2.3 Työn mielekkyys ja merkitys

Valistusfilosofi Voltaire uskoi työn karkottavan ihmiselämän kolme suurta vitsausta: tylsyyden, paheen ja puutteen. (Furnham 1990, 141.) Länsimaissa on vallinnut ajatus siitä, että kaikki työ on hyödyllistä. Kaiken työn on nähty olevan toivottavaa riippumatta siitä, mitkä työn vaikutukset ovat työntekijälle itselleen tai mitä työ on tuottanut. Tätä käsitystä haastamaan William Morris on asettanut kolme kriteeriä, jotka erottavat hyödyllisen työn tarpeettomasta taakasta. Ensimmäinen hyödyllisen työn ehto on, että sen ohella ihmisellä pitää olla mahdollisuus riittävään lepoon ja vapaa-aikaan. Toisena ehtona on, että työn pitää saada aikaan jotain hyödyllistä. Kolmas ehto on, että työ koetaan mielekkääksi ja sen tekeminen on sisäisesti palkitsevaa. Näiden kolmen ehdon on täytyttävä, jotta Morrisin mukaan voidaan puhua hyödyllisestä työstä. (Morris 2008, 3—4.)

Yksi tapa nähdä työ on määrittää se yksinomaan sen tuottamien taloudellisten vaikutusten perusteella. Tässä näkökulmassa työ määrittyy yksilön saamien palkkatulojen, valtion saamien verotulojen sekä yritysten kannattavuuden kautta. Toisaalta työtä voidaan tarkastella myös sen kautta, miten merkityksellistä se on työtä tekeväälle tai mitä vaikutuksia siitä on yhteiskunnalle. Yksilön kautta työtä ja sen arvoa voidaan näin ollen tarkastella työstä saatavien palkkatulojen ja työn merkityksellisyyden perusteella. Yhteiskunnan näkökulmasta taas nähdään työstä saadut verotulot sekä työn tuottama hyvinvointi. (Järvensivu ym. 2012, 106—108.)

Työn merkityksellisyys ei kuitenkaan ole yksinomaan kiinni itse työn luonteesta vaan myös ihmisen siihen asettamista arvioista. Kaikki yksilölle mielekäs ja yhteiskunnalle hyödyllinen toiminta ei myöskään ole palkkatyötä, josta olisi puhtaasti taloudellisen näkökannan mukaan hyötyä, vaikka sitä yksilön ja yhteiskunnan hyvinvoinnin kannalta ajateltuna olisikin. (Järvensivu ym. 2012, 106—107.) Työtä ja sen merkityksiä pohtiessa on perusteltua laajentaa näkökulmaa käsittämään taloudellisten vaikutusten lisäksi myös muunlaiset seuraukset.

Sen sijaan, että arvioitaisiin työn laajempia vaikutuksia, joihin kuuluvat myös työstä koituvat eirahalliset haitat ja hyödyt, nähdään työ usein vain puhtaan taloudellisesta näkökulmasta. Työn kokonaisvaltainen tarkastelu kaikkine sen sisällölle annettuine merkityksineen ja monenlaisine vaikutuksineen on vaikeampaa ja monimutkaisempaa kuin puhtaan numeerinen tarkastelu bruttokansantuotteen muutoksista. (Järvensivu ym. 2012, 109.) Jos työ nähdään ainoastaan palkka- ja verotuloina, on helppo huomata kaiken työn olevan tavoiteltavaa – mitä enemmän rahaa liikkuu, sitä parempi.

Työtä poliittisessa keskustelussa käsitellään usein voittopuolisesti määrällisenä suureena. Työn laadullisiin aspekteihin liittyvä keskustelu jää talouskasvun ja korkean työllisyysprosentin tavoittelun varjoon. (Järvensivu ym. 2012, 109.) Poliittisessa keskustelussa jää usein pohtimatta, millaista työtä halutaan ja mitkä ovat sen vaikutukset niin yksilölle kuin yhteiskunnalle.

Taloudellisen näkökulman vastapainoksi ja sitä tukemaan voidaan ottaa mukaan myös hyvinvointipoliittinen katsantokanta. Hyvinvointipoliittiselta kantilta työtä arvioidaan sen tuottamien hyvinvointivaikutusten perusteella. Työn arvo on mahdollista määritellä uudelleen hyvinvointia painottavaan suuntaan, mutta muutos vaatii tapahtuakseen laajaa yhteiskunnallista keskustelua. (Järvensivu ym. 2012, 109–110.)

Suomalaisista 39 % uskoo, että ihmisten hyvinvoinnin jatkuminen voi perustua vain taloudelliseen kasvuun. Enemmistö kansasta siis suhtautuu väitteeseen skeptisesti. Mitä nuorempi ikäluokka oli kyseessä, sitä vähemmän väitteeseen uskottiin. Usko taloudellisen kasvun ja hyvinvoinnin linkittymiseen on vahvempaa taloudellisen taantumien aikaan ja heikompaa silloin, kun taloudella menee hyvin. (EVA / Yhdyskuntatutkimus 2010.) Taloudellisen kasvun ja ihmisten hyvinvoinnin ei uskota välttämättä kulkevan käsi kädessä. Tästä seuraa se, että päätöksenteossa voidaan joutua tekemään valintoja jompaakumpaa painottaen.

Työ on edelleen yhteiskunnan keskiössä ja ihmisten toiminta ja identiteetit ovat siihen vahvasti kiinnittyneet. Samaan aikaan yhteiskunnassa tavoitellaan mahdollisimman korkeaa työllisyyttä, mutta myös pyritään tehokkuuden nimissä vähentämään tehtävän työn määrää. Mitä enemmän maksettua palkkatyötä saadaan karsittua, sitä suurempaa on tehokkuus, mikä on ristiriidassa korkean työllisyyden tavoitteen kanssa. (Beck 2000, 14.) Kilpailukyky on jossain määrin muuttunut hyvinvoinnin mahdollistavasta välineestä itsetarkoitukseksi. Myös koulutuksen luonne on muuttunut siten, että

sivistyksen tarjoamisen sijaan se on kääntynyt palvelemaan enenevässä määrin talouden tarpeita. (Siltala 2007, 236–237.)

Työn luonne jälkiteollistuneissa maissa on muuttunut. Perinteiset työpaikat ovat vähenemään päin eikä työ ole enää samalla lailla turvattua kuin ennen. Epätyypilliset ja lyhyet työsuhteet ovat lisääntyneet merkittävästi. Töiden erikoistuesssa ja muuttuessa vaatimustasoltaan korkeammiksi näyttää hyvin mahdolliselta, että tulevaisuudessa yhä harvemmalla on työpaikka ja nämä harvat tekevät työtä yhä enemmän. (Franks 1999, 65–68.) Suuntaus työttömyyden ja ylitöiden samanaikaisesta lisääntymisestä on ollut myös Suomessa nähtävissä. (Siltala 2007, 341.)

Työn ja toimeentulon pysyvyyteen liittyvä epävarmuus on lisääntynyt. Suomalaisista yli kolme neljästä on samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa, että ”nyky-yhteiskunnassa ei voi elää levollisin mielin, koska työpaikan ja toimeentulon voi menettää yhtäkkiä”. Lähes neljä kymmenestä kokee työn merkitsevän ainakin jossain määrin alinomaisia muutoksia ja niistä aiheutuvaa turvattomuutta. (EVA / Yhdyskuntatutkimus 2010.) Epävarmuuden lisääntyessä Maslow’n tarvehierarkian ylemmät tarpeet eivät ole yhtä tärkeitä kuin taloudellisesti suotuisana aikana. (Siltala 2007, 111.)

Etenkin korkeakoulutusta vaativilla aloilla lisääntyneet ylityöt ovat osoitus työkuulttuurin muutoksesta. Ylitöiden tekeminen on alettu nähty merkinä sitoutumisesta, jonka avulla saada työpaikka ja pitää se kasvavan kilpailun tilanteessa. Liiallisen pitkät työpäivät eivät kuitenkaan ole tavoiteltavia, sillä työajan pidentyessä sen tuottavuus laskee. (Siltala 2007, 352—353.)

Työ näyttää jakaantuvan entistä enemmän korkeaa osaamista vaativaan ydintyövoimaan ja matalan osaamistason korvattavaan työvoimaan. Ydintyövoimaan kuuluvat tekevät lähinnä asiantuntijatehtäviä, joita on vaikeaa korvata. Sen sijaan korvattavan työvoiman tekemät työtehtävät ovat yksinkertaisempia, minkä vuoksi ne on helpompaa korvata siirtämällä tuotantoa halpatyömaihin tai korvaamalla ne teknologian avulla. (Pyöriä 2002, 85.)

Läpi historian teknologian kehitys on muuttanut työn luonnetta merkittävästi ja muutos on kiihtymään päin. Teknologian avulla työ tehostuu ja samalla työvoiman tarve vähenee. Automaatioteknologia korvaa monia perinteisiä työpaikkoja erityisesti niillä aloilla, joilla ei vaadita laajaa koulutusta tai tietotaitoa. Teknologian vaikutus riippuu myös paljolti poliittisesta tahdosta ja siitä, mikä nähdään työn merkitykseksi yhteiskunnassa. Teknologian kehittymisen ja automatisaation avulla voidaan ohjata

ihmisille lisää vapaa-aikaa tai sitä voidaan suunnata tukemaan ihmisten työntekoa entistä tehokkaammaksi ja tuottavammaksi. (Applebaum 1992, 523–527.)

Englantilainen taloustieteilijä John Maynard Keynes ennusti vuonna 1930 julkaistussa esseessään *Economic Possibilities for our Grandchildren* talouden ja työn tulevaisuutta sadan vuoden päähän. Taloudellinen ja tekninen kehitys ovat jatkuneet Keynesin ennustamalla tavalla, mutta ne eivät ole johtaneet hänen kaavailemaansa lopputulokseen. Keynes ennusti, että teknologinen kehitys johtaa siihen, että ihmisten tarpeet voidaan täyttää 15 tunnin työviikolla. (Keynes 1963, 365.) Keynes ei ole ollut ennustuksensa kanssa yksin, sillä etenkin 1950–60-lukujen kehityksessä pidettiin laajalti todennäköisenä, että tehdyn työn määrä tulee radikaalisti vähenemään automaation tuodessa vaurautta. (Siltala 2007, 107.)

Keynes ennusti, että taloudellisen ja teknologisen kehityksen myötä ihminen ratkaisee taloudellisen ongelman, taistelun selviytymisestä. Näin ihminen nousee tuon koko ihmiskunnan historiaa määrittäneen ongelman yli, mutta samalla siltä viedään ihmiselämän perinteinen tarkoitus päivästä toiseen selviytymisestä. Tämä merkityksen puute voi aiheuttaa ongelmia. Suuri vapaa-ajan määrä voi näyttäytyä pelottavana, koska ihmisiä on pitkään opetettu raatamaan eikä nauttimaan. Tavalliselle ihmiselle voi olla ahdistavaa joutua itse keksimään päivilleen sisältöä, varsinkin jos hän ei muin tavoin ole kiinni yhteiskunnassa. (Keynes 1963, 363.)

Keynesin mukaan riippumattomuus työstä ei kuitenkaan ole vain uhka vaan myös mahdollisuus. Työstä vapautuneena ihmiset voivat jalostaa elämäntaitoa aina vain korkeammaksi. Muutos ei kuitenkaan voi tapahtua kertarysäyksellä, sillä ihmiset eivät ole tottuneet täyteen joutilaisuuteen. Kolmen tunnin työpäivien myötä ihmiset saisivat riittävästi tekemistä ollakseen tyytyväisiä. Vaikka ihmiset vapautettaisiin tarpeesta, kaikki ihmiset eivät kuitenkaan löydä korviketta työlle vaan joka tapauksessa jahtaavat vaurautta ja rikkauksia. Hiljalleen arvot kuitenkin muuttuvat, kun elämän luonne muuttuu selviytymisestä joksikin muuksi. Hyvää arvostetaan enemmän kuin hyödyllistä ja asioita aletaan enenevässä määrin tehdä niiden itsensä takia. (Keynes 1963, 364–366.) Keynes näki, että taloudellisen kehityksen myötä arvostukset kääntyvät antiikissa vallalla olleen ja aristokratian ylläpitämän ajattelutavan suuntaan, jossa arvostettiin henkistä ja kulttuurista kehittymistä. (Zilibotti 2007, 8–9.)

Ihmisen tarpeet jakautuvat Keynesin mukaan kahtia. On välttämättömiä tarpeita ja sellaisia tarpeita, joiden avulla halutaan nousta muiden yläpuolelle. Välttämättömät tarpeet on mahdollista täyttää, mutta relatiiviset tarpeet kasvavat loputtomasti. Kun välttämättömät tarpeet on täytetty, on kyse

arvoalinnoista – halutaanko energia suunnata ylemmyyttä pönkittävien tarpeiden seuraamiseen vai joihinkin ei-taloudellisiin tarkoituksiin. (Keynes 1963, 362.)

Vaikka taloudellinen kehitys on edennyt Keynesin kaavailujen mukaisesti, ei sen vaikutus ole heijastunut työnteon vähentymisen suuntaan hänen ennustamassaan mittakaavassa. Vuodesta 1960 suomalaisten työaika väheni vuoteen 2015 noin viidenneksellä, keskimäärin 2061 vuosittaisesta työtunnista 1646 tuntiin. (OECD) Vastoin monia ennustuksia, palkkatyö on jatkanut aikuiselämän dominoivana osana niin ajallisesti, taloudellisesti kuin identiteetin osana. (Franks 1999, 1.)

Näyttää todennäköiseltä, että mekaaninen työ siirtyy yhä enenevässä määrin koneiden ja automaation suorittamaksi ja ihmisille jäävät tehtävät, joissa vaaditaan harkintakykyä, empatiaa sekä luovuutta. (Inglehart 1990, 428.) Mekaaninen työ ei yleisesti ole kovin palkitsevaa, joten lienee parempi, että niiden suorittamiseen ei tarvita yhtä suurta ihmispanosta. Suorittavan työn vähentyessä on tärkeää pohtia, miten vapaaksi jäävä työvoimapotentiali suuntautuu. Osittain suorittavan työn tekijät luultavasti suuntaavat aloille, joissa ihmisen panosta vielä tarvitaan. Voidaan myös nostaa esiin kysymys, mitä tapahtuu, jos työvoimalle ei ole entisen kaltaista tarvetta, kun automaatioteknologia hoitaa yhä suuremman osuuden aiemmin ihmisille kuuluneista tehtävistä? Jatkuuko nykyisen kaltainen kehitys, jossa yhä harvemmat tekevät yhä enemmän työtä vai olisiko parempi jakaa työaikaa yhteiskunnassa tasaisemmin? Työaikaa jakamalla työstä saatavat positiiviset vaikutukset jakautuisivat laajemmalle ja toisaalta pitkien työtuntien taakka ei olisi vain harvojen harteilla.

Mutta mikäli työelämä nykyisten trendien jatkuessa jakautuu tulevaisuudessa yhä selvemmin ylityöllistettyihin ja työttömiin, on tarpeen pohtia uudelleen työn merkitystä yhteiskunnassa, jossa sitä ei riitä läheskään kaikille halukkaille. On pohdittava uudestaan, miten yhteiskunnan varat jakautuvat työttömien, työllisten ja automaatioteknologian voitoista hyötyvien välillä. On myös keksittävä ratkaisuja siihen, mihin ihmiset käyttävät työstä vapaaksi jääneen joutilaan ajan, etteivät he altistuisi passiivisuuden negatiivisille vaikutuksille. Tässä tilanteessa on myös pohdittava uudelleen monia perustavanlaatuisia kysymyksiä siitä, mikä ihmiselämän merkitys on, kun ansiotyöllä ei enää olekaan keskeistä roolia ihmisten elämässä.

Työkeskeinen ihmiskäsitys on juurtunut syvälle länsimaiseen kulttuuriin, mutta se ei kuitenkaan ole ainoa mahdollinen vaihtoehto. Automaatioteknologian kasvava osuus aiemmin ihmisen suorittamasta työstä voi näyttäytyä uhkana, mutta siihen sisältyy myös mahdollisuuksia. Automaatio voi vapauttaa ihmisen suorittavien ja mekaanisten töiden tekemiseltä ja samalla avata inhimillisiä mahdollisuuksia

ajattelulle, oppimiselle, tutkimiselle ja leikkimiselle. (Marcuse 1968, xix.) Antiikin ihanne työn ikeestä vapautetusta ihmisestä saattaa olla tulevaisuudessa yhä useammalle mahdollinen tilanteessa, jossa ihmistyö ei ole enää nykyisessä laajuudessaan välttämätöntä. Erona antiikkiin työtä eivät enää tekisi orjat vaan koneet. Olisiko joutilaiden yhteiskunta tavoiteltava asia vai pitävätkö ihmiset mieluummin kiinni nykyisestä elämäntavasta, jossa työ on ihmiselämän keskiössä? Toteutuisivatko inhimilliset ihanteet itsensä kehittämisestä ja uusien asioiden ja taitojen oppimisesta vai vieraantuisivatko ihmiset yhteiskunnasta kuten monet nykyiset työttömät?

2.4 Työmotivaatio

Mitkä asiat motivoivat ihmisiä tekemään työtä? Työn avulla yksilöt hankkivat resursseja elämäänsä, mutta se vaatii myös yksilöltä kurinalaisuutta ja käskynalaisena olemista. Yksilökeskeisen näkökulman lisäksi työ nähdään myös yhteisen hyvän edistämisenä. (Ottosson & Rosengren 2016, 5.) Motivoivia tekijöitä työn tekemiselle on perinteisesti ajateltu pitkälti sisäisen motivaation ja ulkoisten kannustinten kautta. Kuitenkin myös esimerkiksi identiteetin rakentaminen ja sosiaaliset suhteet ovat tärkeitä syitä työn tekemiseen. (Carlisle & Manning 1994, 683.)

Välttämättömän toimeentulon lisäksi työn motivaationa voidaan pitää pyrkimystä autonomiaan. Työstä saaduilla ansioilla voidaan esimerkiksi ostaa asunto, ja näin olla riippumaton vuokratasojen heilahteluista. Työn ansioilla kuitenkin harvoin saadaan autonomiaa siitä itsestään, sillä hyvin harva palkkatyöläinen tienaa niin, että pystyisi halutessaan lopettamaan työnteon. (Siltala 2007, 23–25.) Oman toimeentulon turvaaminen on suoraviivainen työmotivaation lähde mutta ei läheskään ainoa. Muita työhön motivoivia tekijöitä ovat muun muassa kunnianhimo, perinteen vaikutus, tarve hyväksynnälle ja yhteistyö muiden kanssa. (Applebaum 1992, 15.)

Työ, jossa pääsee toteuttamaan itseään, koetaan jo itsessään arvokkaaksi ottamatta huomioon siitä saatavia välineellisiä hyötyjä. Tällaisessa työssä motivaatio kumpuaa vahvasti sisältä ja työ muistuttaa mieluista harrastusta. Mielekkääksi koetun työn myötä työ sijoittuu luontevasti osaksi kokonaisvaltaista elämää. Jos työ nähdään välttämättömänä pahana, muodostuu helposti raja epämiellyttävän työn ja ”oikean elämän” välille. (Siltala 2007, 50–51.)

Yksi tapa tarkastella ihmisten halukkuutta tehdä työtä on soveltaa sosiaalisen oppimisen teoriaa. Teorian mukaan ihmiset seuraavat muiden ihmisten toimintatapoja ja mallin omaksuttuaan pyrkivät itse

toimimaan samalla tavalla. (Hodson 2014, 26—27.) Havainnoidessaan mallin työn tekemisestä, ihminen alkaa haluta itsekin toimia samalla tavalla. Motivaatio työn tekemiseen kumpuaa osaltaan kulttuurisista malleista, jotka voivat kannustaa tietyn tyyppiseen tai minkälaiseen tahansa työskentelyyn. Kulttuuristen arvojen kautta syntyy sosiaalinen paine tehdä töitä. (Alkula 1990, 13, 16.)

Ihmisten työmotivaatiota voidaan tarkastella myös sisäisten ja ulkoisten motivaatiotekijöiden kautta. Ulkoisia työhön motivoivia tekijöitä ovat esimerkiksi työstä saatava korvaus sekä työstä saatava status. Sisäisiä motivaatiotekijöitä puolestaan ovat työhön itsessään liittyvät tyydytyksen ja mielihyvän tuntemukset. (Hodson 2014, 28—29.) Useimmat ihmiset tekisivät töitä, vaikka siihen ei liittyisi ulkoisia motivaattoreita, ja se itsessään on suurimmalle osalle ihmisistä motivoivaa. Työhön liitettyä sisäistä motivaatiota tuovat muun muassa siihen liittyvä autonomia, työn mielekkyys, päivien rytmittäminen ja kontaktit muihin ihmisiin. (Alkula 1990, 73—75.)

Maslow'n teoriaan mukaan ihmisen tarpeet rakentuvat hierarkkisesti siten, että alempien tasojen täytyttyä on mahdollista siirtyä ylempien tasojen tarpeiden täyttämiseen. Tarvehierarkian alimmilla, perustavanlaatuisimmilla, tasoilla ovat fysiologiset tarpeet ja fyysisen turvallisuuden tarve. Fysiologiset tarpeet, kuten ruoka, juoma ja majoitus, sekä turvallisuus ovat kuitenkin Suomessa turvattuja myös työttömille, joten voidaan nähdä, että nämä tarpeet eivät ainakaan suoraan motivoi ihmisiä tekemään töitä. Seuraavan tason muodostavat ihmisen sosiaaliset tarpeet, joiden täyttymiseen työyhteisöllä ja työssä tavattavilla ihmisillä voi olla suuri merkitys. Jos edellä mainittujen tasojen tarpeet on täytetty, ihminen voi tavoitella itsetunnon tarpeita, joihin kuuluvat esimerkiksi itsekunnioitus ja sosiaalinen status. Tämän jälkeen mallissa tulee kasvun tarve, joka merkitsee sitä, että alempien tasojen täytyttyä ihminen pyrkii kehittämään itseään esimerkiksi tiedollisesti tai taidollisesti. Kaikkein ylimpänä mallissa on itsensä toteuttamisen taso, jossa yksilö pyrkii täyttämään koko potentiaalinsa. (Hodson 2014, 29—31.)

Vain tyydyttämätön tarve motivoi toimintaan, joten työelämässä on hedelmällisempää, jos työ kohdistuu vaikeasti tyydytettäviin ylempiin tarvetasoihin. Jos työ tuo tyydytystä esimerkiksi vain palkan myötä fysiologisiin ja turvallisuuden tarpeisiin, on tarve helppo täyttää eikä siten sen motivoiva vaikutus välttämättä kestä pitkään. (Alkula 1990, 34.) Työn tekeminen voi auttaa ihmistä täyttämään erilaisia ja eriasteisia tarpeita kuten sosiaalisuuden, itsetunnon, kasvun ja itsensä toteuttamisen tarpeita, mutta työ ei kuitenkaan ole ainoa tapa niiden täyttämiseen.

Maslow'n tarvehierarkian lisäksi David McClelland on tutkinut ihmisen sisäsyntyisistä tarpeista kumpuavaa työmotivaatiota mutta eri lähtökohdista. McClelland näkee, että ihmisillä on tarve menestyä tai suoriutua, mikä luo pohjan työmotivaatiolle. Korkean menestystarpeen omaavilla ihmisillä on suuri sisäinen motivaatio työn tekemiseen mahdollisimman hyvin. Tämän lisäksi ihmisillä on teorian mukaan vaihtelevassa määrin tarve saada valtaa sekä tarve sosiaalisiin yhteyksiin. McClelland uskoi, että näiden kahden tarpeen suuruus ja suhde riippuvat sekä yksilön ominaisuuksista että työn luonteesta. Esimerkiksi johtajille tarve menestyä ja saada valtaa oli tärkeämpi kuin työntekijöillä. Miehillä tarve menestyä on erilaisissa mittauksissa todettu korkeammaksi, mikä johtunee paljolti kulttuurisista odotuksista ja sukupuolten erilaisista kasvatusmalleista. (Hodson 2014, 33–34.)

2.5 Työhyvinvointi

Työ voi lisätä ihmisten hyvinvointia, mutta se voi myös aiheuttaa pahoinvointia. Pitkäaikainen työstressi aiheuttaa uupumusta sekä altistaa monille sairauksille. (Hodson 2014, 67.) Työ- ja elinkeinoministeriön vuosittain teettämässä työolobarometrissä käy ilmi, että koettu työn mielekkyys ja työhalut ovat koko 2000-luvun ajan olleet laskusuunnassa. (Työolobarometri 2015)

Herzbergin kaksifaktoriteoria jakaa työhyvinvoinnin kahteen erilliseen luokkaan, työtyytyväisyyteen ja työtytymättömyyteen, jotka eivät riipu toisistaan. Työtytymättömyys syntyy, kun työn ulkoiset puitteet, kuten palkka, työturvallisuus, työympäristö ja työyhteisö, eivät ole kunnossa. Työtyytyväisyys puolestaan liittyy työn sisältöön ja sen sisäisiin motivoiviin tekijöihin, kuten vastuuseen ja kehittymismahdollisuuksiin. Työtytymättömyys kumpuaa mallin mukaan paljolti työhön liittyvistä ulkoisista motivaattoreista ja työtyytyväisyys puolestaan linkittyy vahvasti sisäiseen motivaatioon. (Hodson 2014, 35—36.)

Herzbergin mallissa on myös mahdollista nähdä yhtäläisyyksiä Maslow'n tarvehierarkian kanssa, jossa ulkoiset puitteet täyttävät hierarkian alempien tasojen tarpeet ja täten estävät työtytymättömyyttä. Sen sijaan työn sisältö, yksilöllinen kehittyminen ja itsensä toteuttaminen aikaansaavat työtyytyväisyyttä täyttämällä ylempien hierarkiatasojen tarpeita.

Työn puutteella voi olla monia kielteisiä vaikutuksia, kuten taloudelliset vaikeudet ja itsetunnon lasku. Peter Warrin vitamiinimallissa on listattu erilaisia työelämän muuttujia, jotka ovat mielenterveydelle hyväksi ja joiden puute voi johtaa mielenterveyden ongelmiin. Näitä työhön liittyviä muuttujia ovat

mahdollisuus kontrolliin ja taitojen käyttämiseen, tavoitteellisuus, vaihtelevuus, ympäristön selkeys, taloudellinen toimeentulo, turvallisuus, sosiaaliset suhteet sekä arvostettu sosiaalinen asema. (Hodson 2014, 12—13.)

Työttömyydellä on negatiivisia vaikutuksia ihmisten mielenterveyteen ja yleiseen terveydentilaan. Pitkittyneet työttömyysjaksot korreloivat masennuksen kanssa. Työttömillä ahdistuneisuuden tasot ovat korkeammat ja itseluottamus heikempi kuin työssä käyvillä. Työttömät kärsivät myös useammin unettomuudesta ja heidän ennenaikainen kuolleisuutensa on korkeampi. Itse työttömyyden lisäksi myös työttömyyden uhalla on kielteisiä vaikutuksia ihmisten terveyteen. On vaikea yksilöidä tarkasti kausaliteettia työttömyyden ja terveysongelmien välillä, mutta on luultavaa, että vaikutus on kaksisuuntainen. Terveysongelmat aiheuttavat työttömyyttä, mutta samalla työttömyys aiheuttaa terveysongelmia. (Hodson 2014, 70–71.)

Työllä on monia positiiviseksi koettuja ominaisuuksia, joiden puute voi vaikuttaa kielteisesti ihmisten mielenterveyteen. Työ jaksottaa aikaa ja sen kautta voi saada yhteisiä kokemuksia muiden ihmisten kanssa. Tunne kyvykkyydestä ja tarkoituksesta linkittyy usein työhön, ja työttömyys saa monet tuntemaan olonsa hyödyttömiksi. Työhön liittyvä sosiaalinen asema ja identiteetti puuttuvat työttömältä, mikä voi herkästi aiheuttaa itsetunnon laskua sekä henkilölle itselleen että hänen perheelleen. Ihmiselle on hyvä olla aktiivinen, mikä toteutuu helposti työn kautta. Työttömyys ja siihen usein liittyvä passiivisuus aiheuttaa helposti tylsistymistä ja rauhattomuutta ellei työtön itse pidä itseään aktiivisena. (Furnham 1990, 150—151.)

Työelämässä mukana oleminen on muodostanut ytimen sosiaalisen arvokkuuden tunteelle. Tästä syystä työn menettäminen ei vaikuta vain yksilön käytettävissä oleviin tuloihin, vaan sillä on myös monia kulttuurisia ja sosiaalisia vaikutuksia. Ilman työtä ihminen ei ole samalla tavalla sosiaalisen ja kulttuurisen yhteisön jäsen eikä hän ole henkisesti täysivaltainen kansalainen, vaikka hänen juridiset oikeutensa olisivatkin samat kuin työssäkäyvillä. Työ muodostaa monelle merkittävän osan identiteetistä ja omanarvontunnosta, ja ne kärsivät suuren kolauksen, mikäli henkilö ei ole mukana työelämässä. (Calderón 2013, 264.)

Työn puute aiheuttaa paljon erilaista harmia työttömille, mutta myös työn tekemisellä voi olla monia haittavaikutuksia. Stressaavana ja painostavana koettu työelämä johtaa loppuun palamisiin ja mielenterveyden ongelmiin, jotka sairauspoissaolojen ja ennenaikaisten eläkkeelle siirtymisten myötä heikentävät tuottavuutta. 2000-luvulla erityisesti nuorten, alle 35-vuotiaiden, eläkkeelle siirtyneiden

osuus on kasvanut. (Ahonen ym. 2010, 26.) Työikäisten suomalaisten jääminen varhaiselle eläkkeelle maksaa menetetyt työpanoksen myötä yhteiskunnalle 25 miljardia euroja vuosittain, ja suuri syy varhaiselle eläköitymiselle ovat työpahoinvointiin liittyvät syyt. Työn ja hyvinvoinnin välistä suhdetta on tarpeen pohtia uudestaan, jotta sekä työn että hyvinvoinnin määrää saadaan optimoitua. Hyvinvoivat työntekijät ovat tuottavampia, tehokkaampia ja innovatiivisempia, minkä vuoksi vain tuottavuuteen keskittyvä työmalli ei välttämättä ole edes tuottavuuden suhteen paras. (Himanen 2013, 101—103.)

2.6 Aktivoiva työvoimapolitiikka Suomessa

Pohjoismaisen hyvinvointivaltion rahoituksen pohjana on korkea työllisyys, minkä vuoksi valtio pyrkii aktiivisella työvoimapolitiikalla saamaan mahdollisimman monia kansalaisia työelämään. Pitkäaikaistyöttömiin ja syrjäytymisvaarassa oleviin kohdistetaan aktivointipolitiikkaa, jossa työttömän vastuita ja velvollisuuksia määritellään uudelleen. Aktivointipolitiikan myötä oikeus toimeentuloturvaan sekä velvollisuus työntekoon ja kouluttautumiseen liitetään aiempaa tiiviimmin yhteen. Aktivointipolitiikan syntyyn vaikuttivat toisaalta tarve vähentää hyvinvointivaltion kustannuksia, mutta myös ajatus pitkäaikaistyöttömyyden ja syrjäytymisen ehkäisemisestä. Aktivointipolitiikan taustalla voidaan nähdä olevan myös ideologisia syitä kuten uusliberaali ajatus julkisten menojen karsimisesta. (Karjalainen & Keskitalo 2013, 8, 15.) Aktivointidiskurssi koostuu monien eri ideoiden ja ideologioiden osasista. Uusliberaalien ajatusten lisäksi aktivointidiskurssissa voidaan nähdä protestanttisen työetiikan ajatus työn moraalista luonteesta sekä pohjoismainen idea sosiaalisesta osallisuudesta. (Julkunen 2013, 39.)

Vuoden 1971 työllisyyslaki poisti työttömyyskorvauksen vastikkeellisuuden sekä 120 päivän enimmäispituuden. Suomessa oli lakimuutosta ennen ollut käytössä vastikkeellisuuden periaate, jossa työttömyyskorvauksen piiriin pääsemiseksi oli suoritettava työttömyystöitä. (Julkunen 2013, 25.)

1990-luvun laman joukkotyöttömyys ja yleisemmäksi muuttunut pitkäaikaistyöttömyys olivat osaltaan muuttamassa sosiaalipoliittista ajattelua. Kannustinloukuista haluttiin eroon ja periaatteeksi otettiin, että työntöon tulee aina olla kannattavaa. 1990-luvulla sosiaalietuuksia leikattiin ja niiden ehtoja tiukennettiin, palveluja karsittiin ja tarveharkinnan määrää lisättiin. Toimeentuloturva uudistettiin pitäen silmällä siihen liittyvää kannustinvaikutusta. (Julkunen 2013, 34.)

Laman jälkeen Suomen työllisyyspoliittiseksi linjaksi vakiintui korkean työllisyyden tavoittelu talouskasvun sekä aktivointi- ja kannustavuuspolitiikan avulla. Aktiivitoimien suuntaa muutettiin painottamalla valtion ja kuntien tukityöllistämisen sijaan ohjaamista avoimille työmarkkinoille esimerkiksi työnhakukurssien ja yksilöllisen ohjauksen avulla. Sosiaalipolitiikassa otettiin aiempaa selvemmin tavoitteeksi edistää sosiaalitoimen asiakkaiden työelämäkelpoisuutta ja kannustaa heitä siirtymään työelämään. Työttömän velvollisuutena oli olla työmarkkinoiden käytettävissä, hakea aktiivisesti työtä ja ottaa vastaan tarjottu työ tai aktivointitoimenpide. Sosiaalietuuksia on läpi 1990- ja 2000-luvun muutettu vastikkeellisempaan ja enemmän aktivoivaan suuntaan. Korkeaa työllisyyttä tavoitteleva linja on jatkunut, mistä yhtenä esimerkkinä käy vuoden 2005 eläkeuudistus, jonka tavoitteena oli työurien pidentäminen. (Julkunen 2013, 35–37.)

Sosiaalipolitiikan suunnanmuutoksen myötä sosiaaliturvan piirissä olevien ihmisten toimeentulo on jälleen sidottu vahvemmin työhön ja markkinoihin. Uusi työkeskeinen suunta pyrkii vähentämään julkista kulutusta sekä kasvattamaan ihmisten kannustimia siirtyä työelämään. Tulonsiirtoja ei haluta kasvattaa, koska pelätään että se vähentäisi ihmisten halukkuutta tehdä töitä. Sosiaalipolitiikka on muuttumassa jälleen työkeskeiseksi. (Julkunen 2002, 318.)

Aktivointipolitiikan voidaan nähdä muuttaneen hyvinvointivaltion yksilön ja yhteiskunnan välistä suhdetta. Työttömyys- ja sosiaaliturvan ehtoja on kiristetty samalla, kun työttömälle on lisätty velvoite osallistua työllistämisen- ja aktiivitoimiin. Mikäli työtön ei osallistu aktiivitoimiin, kuten koulutukseen ja työharjoitteluun, voi hän menettää tukensa. (Karjalainen & Keskitalo 2013, 9.) Aktivoinnin ja työllisyyden lisäämisen varjolla voidaan oikeuttaa monien hyvinvointivaltion rakenteiden purkaminen tai heikentäminen. Sosiaaliturvan kaventaminen, työsuhdeturvan heikentäminen ja matalapalkkaisten työpaikkojen syntyminen voidaan esitellä välttämättömänä työllisyyden lisäämisen ehtona riippumatta toimien tosiasiallisista vaikutuksista työllisyyteen. (Julkunen 2013, 41.) Työn tekeminen kannattavaksi tarkoittaa usein sitä, että työvoiman ulkopuolella olevien asemaa heikennetään. (Levitas 2001, 453.)

Toisen maailmansodan jälkeinen tavoite sosiaalisten oikeuksien laajenemisesta on muuttunut siten, että painopiste on kääntynyt yksilön kasvavaan vastuuseen itsestään. Solidaarisuuden sijasta puhutaan yksilön omasta vastuusta. Hyvinvointivaltio ei enää niinkään takaa sosiaalisia oikeuksia vaan säätelee yksilön käyttäytymistä ja mahdollisuuksia. (Keskitalo 2013, 45, 52.)

Juha Sipilän hallitus on jatkanut työvoimapolitiikan aktivoimisen linjalla. Sipilän hallitus on tuonut esiin erilaisia ideoita sosiaaliturvajärjestelmän uudistamiseksi suuntaan, joka kannustaisi ihmisiä entistä

vahvemmin siirtymään työelämään. Yhtenä hallituksen kärkihankkeista on kannustinloukkujen purkaminen sekä rakenteellisen työttömyyden alentaminen. Kärkihankkeen tavoitteisiin pääsemiseksi hallitus on esittänyt kolme toimenpidettä: työttömyysturvan uudistaminen, osallistavan sosiaaliturvan mallin luominen sekä vuorotteluvapaajärjestelmän ehtojen tiukentaminen. Työttömyysturvan uudistamisessa tiukennettaisiin velvollisuutta ottaa vastaan tarjottu työ sekä velvoitetta osallistua työllisyyttä edistävään toimintaan. (Kärkihanke 2 – Työllisyys ja kilpailukyky)

Hallitus myös pyrkii tekemään perustulokokeilun, jonka tarkoituksena on selvittää, voidaanko sen avulla vähentää työn tekemiseen liittyviä kannustinloukkuja. Perustulo olisi Kelalta saatava tuki, jonka suuruus ei olisi riippuvainen sitä saavan henkilön työmarkkinatilanteen muutoksista. (Lakiehdotus perustulokokeilusta eduskunnan käsiteltäväksi, 20.10.2016) Perustulon ideana on, että sitä maksetaan jokaiselle kansalaiselle ja maassa pysyvästi asuvalle riippumatta tämän tuloista ja toiminnasta. Perustulon myötä satunnaista ja matalapalkkaista työtä olisi helpompi ottaa vastaan, kun sen vastaanottaminen ei leikkaisi saadun sosiaaliturvan määrää.

Perustulolla voidaan vähentää byrokratiaa ja purkaa kannustinloukkuja, mutta sillä voi olla myös muunlaisia vaikutuksia yhteiskuntaan. Vaikutus riippuu paljon siitä, onko perustulon suuruus riittävä normaaliin elämiseen. Jos perustulo ei ole itsessään riittävä, se kannustaa ottamaan vastaan mitä tahansa tarjolla olevaa työtä sen ehdoista riippumatta. (Gorz 1999, 80—83.)

Sipilän hallituksen keskeinen perustulokokeiluun liittyvä idea on, että työelämän ulkopuolella olevien ihmisten on työllistyttävä mahdollisimman nopeasti, ja tähän ideaan sopii ajatus niukasta perustulosta, joka kannustaa ihmisiä pikimmiten tarttumaan työmahdollisuuksiin. Tämän seurauksena nollatuntisopimusten määrä voi kasvaa, minkä myötä kasvava määrä työntekijöitä tekisi säännöllisen työn sijaan töitä silloin, kun heidät kutsutaan töihin. Nollatuntisopimukset voivat olla stressaavia ennakoitavuutta toivoville, mutta toisaalta ne myös mahdollistavat osa-aikaisen ja satunnaisen työskentelyn niille, joiden elämäntilanteeseen se sopii. (Gorz 1999, 83.)

Jos taas perustulo itsessään riittää elämiseen, se vapauttaa ihmisen työhön kytkeytyvästä toimeentulon paineesta. Näin ihminen voi vapaammin päättää, millaista työtä hän haluaa tehdä ja millä ehdoilla, kun hänen välttämätön toimeentulonsa ei riipu siitä. (Gorz 1999, 80—83.) Riittävän suuren perustulon on nähty mahdollistavan työmarkkinoiden ulkopuolista toimintaa esimerkiksi hoivan, kansalaisjärjestöjen ja kulttuurin saralla. Perustulo myös vähentäisi sosiaaliturvan tarveharkintaan liittyvää byrokratiaa. Perustulo on nostettu myös ratkaisuksi työyhteiskunnan kriisiin tilanteessa, jossa automaatio korvaa

entistä enemmän suorittavan työn tehtäviä. Ajatus jokaiselle kuuluvasta oikeudesta saada tietty osa yhteiskunnan resursseista on monen perustuloa ajavan ajattelun keskiössä. Tässä ajatusmallissa perustulo nähtäisiin sosiaalisena osinkona. (Perkiö 2016, 134—135.)

Hallituksen työryhmä on ehdottanut osallistumistulon käyttöönottoa. Osallistumistulo korvaisi työttömien työmarkkinatuen mutta ei ansiosidonnaista työttömyysturvaa. Työtön saisi osallistumistuloa, mikäli hän osallistuisi yhteisön toimintaan esimerkiksi vapaaehtoistyön, opiskelun, työharjoittelun, lähimmäisen hoitamisen tai jonkun muun sellaisen toiminnan avulla, jonka hän on hyväksyttänyt sosiaaliviranomaisilla. Osallistava toiminta ei kuitenkaan voisi olla työtä, sillä palkattoman työn tekeminen sotkisi työmarkkinoita. Sosiaaliturvassa siirryttäisiin osallistumistulon myötä entistä enemmän osallistavaan malliin. (Muhonen 18.11.2016) Sosiaaliturvasta tulisi mallin myötä vastikkeellisempaa, mutta toisaalta se voisi ehkäistä syrjäytymistä ja saisi yhteiskunnan käyttämätöntä potentiaalia esiin. Mallia voidaan kritisoida siitä, että se saa aikaan pakkotyötä, mutta toisaalta perustuloon kytkettynä se voisi olla vain lisätuen muoto, jonka omalla aktiivisuudella voisi ansaita. Perustulon suuruudesta tosin riippuu, miten paljon työttömällä todellisuudessa olisi varaa olla tekemättä osallistumistuloon vaadittavia aktiviteetteja.

2.7 Suomalaisen työn tulevaisuus

Vaikka poliittisilla ja taloudellisilla toimijoilla on oma vaikutuksensa asiaan, riippuu suomalaisen työn tulevaisuus ennen kaikkea yksilöistä; siitä millaista työtä he haluavat tai osaavat tehdä ja miten paljon. (Haavisto 2010, 7.)

Oma vaikutuksensa työn tulevaisuuteen tulee siitä, millaisia muutoksia eläköityvien ja jo pitkälti eläköityneiden suurten ikäluokkien vaihtuminen pienempiin ikäluokkiin tuo tullessaan. Suurten ikäluokkien siirtyminen eläkkeelle heikentää Suomen huoltosuhdetta, sillä aktiivisen työväestön osuus suhteessa työelämän ulkopuolella olevien määrään on vähentymässä, mikä osaltaan kasvattaa painetta useampien työikäisten saamisesta työelämään. (Haavisto 2010, 7–8.)

Suomalaisten selvä enemmistö toivoo valtiolta ponnekkaampia toimia työllisyyden parantamiseksi, mutta toisaalta puolet vastaajista kokee, ettei työllisyystilanne riipu niinkään valtion toiminnasta vaan yritysten menestyksestä. (EVA / Yhdyskuntatutkimus 2010.) Suomalaiset haluavat vahvasti valtion

kohentavan työllisyyttä eikä poliitikkojen siten ole mahdollista paeta vastuutaan markkinavoimien taakse.

Työn luonne on kuitenkin muuttunut, mikä vaikeuttaa valtion mahdollisuutta työllisyyden lisäämiseen. Teollistumisen alkuaikojen suorittavaa liukuhihnatyötä oli melko helppo järjestää ylhäältä käsin, mutta nykyään automaatio on laajalti korvannut mekaanisen työn. Yksinkertaisen, suorittavan työn sijaan uudenlaista työtä syntyy erilaisten innovaatioiden kautta, joiden järjestäminen ei ole valtiolle yhtä yksinkertaista kuin mekaanisen tehdastyön. (Inglehart 1990, 10.) Valtio voi tukea erilaisten innovaatioiden kehitystä ja luoda puitteita, mutta mahdollisuudet varsinaisen työn järjestämiseen ovat rajalliset.

Talouskasvun ja työn määrän suhde ei myöskään ole enää yhtä suoraviivainen kuin ennen. Tietoyhteiskunnassa talouskasvu ei ole niinkään riippuvainen työvoiman lisäämisestä, vaan tiedon, teknologian ja tehokkaan johtamisen lisääntymisestä. (Calderón & Castells 2013, 215.) Tuottavuuden kasvua ajatellen ei huomiota ole järkevää suunnata vain tehdyn työn määrään, vaan enemmänkin tehtävän työn tehokkuuteen ja innovaatioiden luomiseen.

Työelämän tulevaisuuden muutoksiin vaikuttaa moni asia. Työelämän tulevaisuusnäkyymiin vaikuttavat mm. talouden yleinen kehitys niin Suomessa kuin globaalisti, rakenteelliset muutokset toimialoilla, väestössä ja työvoimassa sekä tuottavuuden, teknologian ja koulutustason muutokset. Yksi työelämän muutoksia aiheuttava tekijä on myös työhön liittyvät arvot ja asenteet sekä se, miten ne muuttuvat ajan kuluessa. (Haavisto 2010, 68.)

3. Tutkimusongelma

Politiikan ja talouden tarkastelussa jää usein vähemmälle huomiolle, että vallitsevalla kulttuurilla ja ihmisten ajatustavoilla on suuri vaikutus niiden toimintaan. Nämä käsitykset ovat verrattain pitkäikäisiä, mutta ne voivat muuttua paljonkin ajan kuluessa. (Inglehart 1990, 15.) Poliittikka ja talous eivät tapahdu tyhjiössä, vaan ihmisten käsitykset ja arvostukset muokkaavat niitä. Tässä gradussa selvitetään, millaisia työhön liittyviä käsityksiä ja arvoja löytyy hallitusohjelman työlinjausten takaa.

Hallitusohjelmien työkäsityksillä on kaksitahoinen suhde kansalaisten työkäsityksiin. Toisaalta hallituksen ja hallitusohjelman tulee demokratiassa vastata ainakin jossain määrin kansalaisten arvoja, minkä vuoksi työkäsitysten on hyvä olla melko yhteensopivia. Samalla hallitusohjelmat pystyvät osaltaan muokkaamaan yhteiskunnassa vallalla olevaa käsitystä työn roolista, ja tämän käsityksen kansalaiset voivat vaihtelevassa määrin omaksua.

Työ on palannut Suomen yhteiskunnallisen keskustelun ytimeen. (Haavisto 2010, 9.) Työ on niin merkittävä osa ihmisten elämää ja yhteiskunnan toimintaa, että koen tarpeelliseksi pohtia, millaisia merkityksiä sille annetaan, mitä sillä halutaan saada aikaan ja millaista sen luonteen tulisi olla. Pääministeri Sipilän mukaan työllisyyden kasvattaminen on koko hallitusohjelman ”punainen lanka”, mikä osaltaan kertoo työlle annetusta suuresta merkityksestä. Hallitusohjelma maan korkeimpana poliittisena tahdonilmauksena osaltaan määrittää, millaisia arvoja ja merkityksiä työn tekemiseen liitetään. On aiheellista pohtia, miten työtä käsitellään hallitusohjelmissa ja mitä se kertoo taustalla olevista laajemmista arvostuksista.

Tutkielmassani pyrin selvittämään, millä tavoin hallitusohjelmat näkevät työn luonteen. Millainen työorientaatio on löydettävissä hallitusohjelmista? Onko suhtautuminen työhön muuttumassa ja mihin suuntaan?

Gradussa tarkastellaan Ahon, Vanhasen I ja Sipilän hallitusten ohjelmia ja sitä, miten työtä niissä käsitellään. Hallitusohjelmista etsitään niiden taustalla vaikuttavia erilaisia työorientaation muotoja.

Eri aikojen hallitusohjelmien työlinjausten vertailun avulla tutkimukseen saadaan ajallinen ulottuvuus, jonka kautta voidaan selvittää hallitusohjelmien taustalla olevien työkäsitysten ja -asenteiden muuttumista vuosien saatossa.

4. Työorientaatiot

Tässä tutkielmassa käsittelen työhön liittyviä käsityksiä ja arvostuksia työorientaation ja työetiikan käsitteiden kautta. Työorientaatio tarkoittaa työhön liittyvien käsitysten kokonaisuutta. Työorientaatio kuvaa, millainen merkitys työllä on osana yksilön elämää sekä sitä, millaiset asiat motivoivat työn tekemiseen. Työorientaation käsitteen alle kuuluvat työhön liittyvät tavoitteet sekä työn rooli identiteetin rakentumisessa. (Pyöriä ym. 2013, 199.) (Rivinoja 2015, 17—18.) Työorientaation muodostavat työkäsitykset ja -odotukset eroavat sekä laajuudeltaan että tyypiltään; miten suuri merkitys työllä on, ja millaisia merkityksiä työlle annetaan. (Alkula 1990, 12.)

Työorientaation yleistä työhön suhtautumista kuvaavan yläkäsitteen yhtenä osasena on työetiikka, joka tarkoittaa tietynlaista työorientaation tyyppiä. Työetiikka kuvaa vahvaa sitoutumista työn tekemiseen, jonka myötä ihminen on valmis työskentelemään enemmän ja kovempaa kuin olisi välttämätöntä. (Rose 2005, 135.)

Filosofi Bertrand Russell on määritellyt työetiikan välineeksi, jolla ihmiset saadaan huijattua hyväksymään elämä ilman vapaa-aikaa. (Siltala 2007, 105.) Työetiikka voidaan nähdä käsityksenä, jonka mukaan töiden tekeminen on moraalinen velvollisuus. Työetiikan kautta työn tekemiseen linkittyy vahva moraalinen puoli, joka on riippumaton yksilön motivaatioista tai mieltymyksistä. Työetiikan pohjana on ajatus siitä, että ihmisen tulee tehdä töitä ja tuo moraalinen imperatiivi ajaa yksilön edelle. Yhteiskunnassa, jossa työetiikka on vahva, ihmiset voivat tavoitella työllä erilaisia asioita, esimerkiksi rahaa, asemaa tai sosiaalisia kontakteja, ja heidän käsityksensä tehtävän työn hyvistä ja huonoista puolista voivat vaihdella, mutta näiden henkilökohtaisten käsitysten pohjalla on työetiikan moraalinen ajatus siitä, että ihmisen kuuluu tehdä töitä. (Stam ym. 2013, 269.) Ihmiset kuluttavat elämiseensä erilaisia hyödykkeitä, jotka ovat ihmisten työllä tuotettuja. Onkin yleinen ajatus, että ihmisen tulisi tehdä työtä vastineeksi elämiseensä käytetyistä resursseista. (Russell 1932.)

Vaikka työhön liittyvät käsitykset ovat verrattain pysyviä, yhteiskuntien on mahdollista muuttaa suhtautumista vallitsevaan työorientaatioon ja -etiikkaan. Työorientaation ja -etiikan luonne eivät ole kiveen hakattuja vaan niitä on mahdollista muokata. Työetiikka voi olla yhteiskunnassa vahva, vaikka työhön oltaisiin yleisesti tyytymättömiä. Ihmisten työorientaatioon vaikuttaa keskeisesti sosiaalistumisprosessi, jossa yhteiskunnan ja oman sosiaalisen piirin arvot välittyvät ja muokkaavat

työkäsityksiä. Yksilön omia kokemuksia enemmän hänen työorientaatioonsa vaikuttaa, miten yhteiskunnassa ja lähipiirissä työstä ajatellaan, millaisia arvoja siihen liitetään ja miten paljon sille annetaan painoarvoa. Esimerkiksi median, koulutuksen ja hallitusten linjausten välityksellä ihmiset voivat vaihtelevassa määrin omaksua vaikutuksia, jotka muokkaavat heidän työorientaatiotaan. (Malmberg-Heinonen 2003, 51, 75.) (Veal 1989, 267.)

Yhteiskunnassa ei ole kerrallaan vallalla vain yhtä työorientaation muotoa, vaan erilaisilla käsityksillä on kulloisellakin hetkellä oma vaikutusalueensa ihmisten ajattelutapoihin. Niiden esiintyvyys ja painotuserot muuttuvat ajan ja ihmisten arvojen muutoksen myötä. (Furnham 1990, 232.)

Työorientaation ja työetiikan käsitteillä viitataan usein yksilöllisiin käsityksiin, mutta työorientaatio voi kuvata laajempia kokonaisuuksia kuten kulttuurisia ajatustapoja ja sosiaalisten muutosten aiheuttamia arvojen muutoksia. (Alkula 1990, 12.) Tässä tutkielmassa työorientaation käsitettä käytetään tässä laajemmassa merkityksessä kuvaamaan hallitusohjelmien taustalla olevia työhön liittyviä käsityksiä.

Työorientaatiota voidaan jaotella erilaisin tavoin, mutta tässä tutkielmassa niitä käsitellään neljän erilaisen suuntauksen kautta: protestanttisen työetiikan, traditionalismin sekä materialistisen ja postmaterialistisen työorientaation kautta. Näiden neljän työorientaation muodon avulla voidaan tehdä jaotteluja siitä, miten välineellisesti tai itseisarvoisesti työhön suhtaudutaan sekä millaisia tavoitteita siihen liitetään.

4.1 Protestanttinen työetiikka

Protestanttinen työetiikka on uskomusjärjestelmä, jonka käsitykset keskittyvät pääasiassa työn ympärille, mutta johon liittyy myös taloudellisia, sosiaalisia ja poliittisia tasoja. (Furnham 1990, 33.)

Protestanttisessa työetiikassa työ nähdään itseisarvona ja moraalisen velvollisuutena. Työn tekeminen ei ole niinkään yksilön henkilökohtainen valinta, vaan se nähdään velvollisuutena yhteiskuntaa ja kanssaihmiä, sekä alkumuodossaan Jumalaa, kohtaan. Protestanttisessa työetiikassa ihmisille on muodostunut sisäinen halu samaistua ja mukautua yhteiskunnan tavoitteisiin ja täten työskennellä niiden, esimerkiksi taloudellisen kasvun, saavuttamiseksi. (Furnham 1990, 17, 142.)

Kun protestanttinen työetiikka on yhteiskunnassa vahva, on työskentely vahva lähde sosiaaliselle hyväksynnälle. (Himanen 2001, 56.) Protestanttisen työetiikan normi työssä käymisestä on niin vahva,

että työelämän ulkopuolella oleminen muista kuin hyväksyttävistä syistä, joita ovat esimerkiksi opiskelu tai eläkkeellä oleminen, on vaikeaa jo senkin takia, että se rikkoo sosiaalisia odotuksia.

Protestanttiseen työetiikkaan liittyy ajatus ammattivelvollisuudesta, jossa yksilön kuuluu tuntea vahvaa velvoitetta työtään kohtaan riippumatta siitä, mitä se sisältää ja mitkä sen seuraukset ovat itselle tai laajemmin yhteiskunnassa. (Weber 1990, 39.) Työ kuuluu tehdä mahdollisimman hyvin ja vaivoja säästelemättä. Työn luonteen kyseenalaistaminen ei sovi protestanttiseen työetiikkaan, sillä kaiken työn nähdään olevan arvokasta. Työn tavoitteena ei protestanttisen työetiikan alkuaikoina ollut niinkään jonkin tavoitteen saavuttaminen, vaan sielun pitäminen nöyränä ja näin ollen itse työn luonteella ei ollut suurta väliä. (Himanen 2001, 23—25.) Protestanttiset ihanteet itsehillinnästä sekä toisaalta ankara taloudellisuus ovat osaltaan olleet hedelmällistä maaperää protestanttisen työetiikan syntyyn. (Weber 1990, 45.)

Työnteosta on protestanttisen työetiikan piirissä tullut elämän välttämättömyys ja pääsisältö. Työ ei niinkään ole ihmistä varten kuin ihminen työtä varten. (Weber 1990, 50–51.) Mikä sitten ajaa ihmiset väsymättömään työntekoon, joka näyttäytyy järjettömänä maailmalliselle elämänorientaatiolle? Ajatus työstä itsetarkoituksena ja kutsumuksena on muodostunut ja pysynyt yllä kasvat- ja sosiaalistamisprosessin kautta. Protestanttiseen työetiikkaan kytkeytyvä tarve suorittaa kumpuaa osittain lasten kasvatuksesta, jossa itsenäisyys ja omillaan pärjääminen korostuvat. Protestanttisuudesta on jäänyt elämään ajatus siitä, että yksilö on itse vastuussa pelastuksestaan, mistä oman vastuun ja itsenäisyyden korostuminen on siirtynyt myös muille elämänalueille kuten työkäsityksiin. Kun ihmisellä on tarve suorittaa, työn kautta saatavat palkkiot ovat toissijaisia verrattuna tunteeseen, joka syntyy siitä, että on tehnyt työnsä hyvin. (Weber 1990, 44.) (Furnham 1990, 22–23.)

Maallisten velvollisuuksien täyttämistä tuli protestanttisen työetiikan myötä korkein ihmiselämän muoto. Työnteko muodostui kutsumukseksi, jonka toteuttaminen oli mitä suurimmassa määrin Jumalan tahdon mukaista toimintaa oli itse työn sisältö sitten millaista tahansa. (Weber 1990, 58–59.) Työnteko limittyi Jumalan palvelemisen kanssa, minkä vuoksi se itsessään korotettiin korkeaan asemaan.

Uskonnollinen viitekehys on menettänyt asemansa, mutta ilman Jumalaakin käsitys ammattivelvollisuudesta on pitänyt pintansa. (Weber 1990, 135.) Voidaan jopa nähdä, että perinteisen uskonnollisuuden heikentyessä, työ on ottanut Jumalan paikan. Jumalan sijasta työn koetaan saavan aikaan kaikkea hyvää kuten vaurautta ja merkityksellisyyttä elämään. (Julkunen 2002, 315.)

Teollistumisen aikaansaamaan taloudellisen kehityksen kiihtyessä vapaa-ajalle ja huvituksille alettiin antaa enenevässä määrin arvoa samalla kun protestanttisen etiikan askeettisten juurien merkitys väheni. (Rodgers 1978, 29.) Kun askeettisuuden vaikutus kuihtui hiljalleen pois, muuttui omaisuuden käyttäminen myös tämän elämän iloihin hyväksytyksi. Askeettisuuden väistyessä protestanttiseen työetiikkaan jäi kuitenkin elämään ihanne ahkerasta ja työhönsä täysin omistautuneesta ihmisestä. Työ oli edelleen Jumalan tahdon mukainen elämäntarkoitus. (Weber 1990, 130—131.)

Teollistumisen alkuaikoina protestanttinen työetiikka oli osaltaan ylläpitämässä järjestelmää, jossa tehdastyöläiset tekivät ylipitkää päivää vähällä vapaa-ajalla ja vailla toivoa paremmasta. (Rodgers 1978, 28.)

Protestanttisen työetiikan kehityksessä palkkatyö ei ole vain väline materiaalien elämäntarpeiden tyydyttämiseksi vaan se itsessään on elämän tarkoitus. Ansiotyöllä on nähty olevan itseisarvo, minkä vuoksi työn kautta saatava hyöty tai onnellisuus ovat olleet toissijaisessa asemassa työn merkitystä arvotettaessa. (Weber 1990, 38.) Työtä pidettiin velvollisuutena, mutta sen avulla alettiin ajan mittaan tavoitella yhä enemmän myös vaurautta. Weberille kapitalismi näyttäytyi kulttuurisesti määriteltynä elämäntapana, jossa materiaalisen hyvinvoinnin edistämisestä oli tullut moraalinen hyve. (Furnham 1990, 2.)

Protestanttinen työetiikka edisti ahkeralla työhanteellaan kapitalismin toimintaa, mutta sen painotuserot taloudellisen kasvun tavoitteluun vaihtelivat. Kun kapitalismissa tavoitellaan materiaalista hyvinvointia, oli se työn itseisarvoisena näkeväille protestanttiselle työetiikalle vain työn sivutuote, ainakin sen alkuvaiheissa. Myöhemmin tulojen maksimoinnin merkitys on protestanttisen työetiikan viitekehityksessäkin kasvanut ja siitä on joissain tapauksissa tullut jopa tärkeämpi kuin ajatuksesta työn itseisarvosta. (Himanen 2001, 52.)

Protestanttisen työetiikan suhde työtä tekemättömiin on kaksijakoinen. Eläköityneet, sairaat ja fyysisesti vammautuneet katsotaan työkyvyttömiksi ja täten heidän sosiaaliturvansa koetaan ansaituksi. Sen sijaan työkykyisten työttömyys nähdään paljolti yksilön omana syynä, minkä vuoksi työkykyisille työttömille annettu apu nähdään arveluttavana. Protestanttisen työetiikan omaksuneille työttömyys on erityisen raskasta, sillä he kokevat siitä voimakasta syyllisyyden ja epäonnistumisen tunnetta. (Furnham 1990, 176–177.)

Pekka Himasen mukaan protestanttista työetiikkaa hallitsee nykyään seitsemän arvoa: työ, raha, optimaalisuus, joustavuus, vakaus, määrätietoisuus ja tulosvastuullisuus. (Himanen 2001, 125.) Protestanttiseen työetiikkaan kytkeytyy erilaisia ihanteita. Ihmisen on hyvä olla omavarainen ja itsenäinen sen sijaan, että hän olisi muiden avun varassa. Ajan hallinta on tärkeää esimerkiksi tarkkojen aikataulujen muodossa, ja ajan tuhlaaminen pyritään minimoimaan. Rationaalinen ajattelu ja rationaalisuuden ulottaminen erilaisille elämänalueille sopii hyvin yhteen protestanttisen työetiikan kanssa. Vaikka askeettisuuden ihanne on heikentynyt vuosien mittaan, suhtaudutaan hedonismiin edelleen epäilevästi. (Furnham 1990, 233—234.)

Pitkät työtunnit ja vähäiset poissaolot nähdään protestanttisen työetiikan viitekehyksessä usein ylpeydenaiheina. Protestanttiseen työetiikkaan kuuluu vahva sitoutuminen tehtävään työhön ja työpaikkaan. Protestanttisen työetiikan omaksuneilla on tyypillisesti korkea motivaatio menestyä ja suorittaa. (Furnham 1990, 13, 22.) Protestanttisessa työetiikassa työ on elämän keskiössä ja muu elämä tapahtuu siltä liikenevällä ajalla. Työ tulee ensin ja kaikki muu järjestyy sen ympärille. Ihmiselämän kaikki muut aktiviteetit tapahtuvat siten ja silloin, kun ensisijaisena nähty työ sen sallii. (Himanen 2001, 39.)

Protestantisessa työetiikassa joutilaisuus on ollut tabu, kun ahkera työskentely nähtiin ihailtavana. Kunnianhimo ja menestys nähtiin protestanttisen työetiikan alkuvaiheissa merkinä Jumalan suosiosta, kun taas köyhyyden uskottiin johtuvan synnistä. (Oates 1971, 84.) Calvin jaotteli ihmisen vapaa-ajan viettotavat hyväksyttäväksi ja epäsopiviksi. Vapaa-aika, jonka avulla ihminen palautui työn rasituksista tai joka kehitti hänen työkykyään, katsottiin sopivaksi. Sen sijaan yleinen joutilaisuus sekä esimerkiksi tanssiminen ja uhkapelit olivat Calvinin mielestä epäsopivaa. (Furnham 1990, 52.)

Voidaan nähdä, että protestanttiseen työetiikkaan sen alkuaikoina kytkeytynyt askeettisuus on jossain määrin säilynyt ja vain muuttanut muotoa. Askeettisuus ei enää liity vaatimattomiin materiaalsiin puitteisiin, vaan vapaa-ajan niukkuuteen. Tämä askeettisuuden ihanne ajaa ihmiset tekemään työtä vielä silloin, kun sille ei olisi perusteltua tarvetta. Vapaa-aika nähdään tuon askeettisen viitekehysten läpi tarpeettomana. Vapaa-aika ei ole tuottavaa, joten sille ei anneta suurta arvoa. Tehokkuuden ja tuottavuuden korostaminen on johtanut siihen, että asiat jotka tehdään vain niiden itsensä takia, ilman tavoitetta tuottavuuteen, nähdään vähäpätöisempinä kuin työskentely. Tehokkuuden kulttuuri on johtanut siihen, että monet ihmiset eivät osaa olla vapaalla. He tekevät aina vain enemmän töitä koska eivät osaa muutakaan. (Russell 1932.)

Työelämässä peräänkuulutettu tehokkuus on levinnyt myös vapaa-ajalle. Vapaa-aikaa pyritään entistä enemmän optimoimaan ja suorittamaan. Leikinomaisen ja joutilaan vapaa-ajan tilalle on osittain tullut laskelmoitu vapaa-aika, joka on tarkkaan suunniteltua ja toimintakeskeistä. Tehottoman vapaa-ajan sijasta pyritään maksimoimaan laatuajan ja siihen liittyvien suoritteiden määrä. (Himanen 2001, 37–39.)

Työmarkkinat ovat muuttuneet entistä kilpailullisempaan suuntaan, minkä voidaan nähdä muuttaneen myös protestanttisen työetiikan muotoa. Enää ei välttämättä riitä, että tekee työnsä niin hyvin kuin osaa, vaan yksilön velvollisuudeksi on tullut myös ylläpitää ja kehittää omaa kilpailukykyä ja työllistettävyyttään. (Julkunen 2002, 316.)

4.2 Traditionalismi

Protestanttisen työetiikan vastapuolena Weber näkee traditionalismiksi kutsumansa ajatusmallin. Traditionalistista ihmistä ei niinkään motivoi ansaitsemismahdollisuuksien maksimoiminen, vaan hän tekee työtä niin paljon kuin on tarpeellista. Jos vähemmällä työllä tulee toimeen, siihen on kannattavaa tyytyä. Traditionalismi pitää hyvänä yksinkertaista elämää, jossa ansaitaan sen verran kuin tarvitaan, ja ylijääneen ajan voi käyttää vapaa-aikaan niin kuin huvittaa. Jos työ muuttuu tehokkaammaksi, traditionalistiselle ihmiselle on luonnollista työskennellä vähemmän sen sijaan, että hän jatkaisi suurempien voittojen toivossa työtä vielä sen jälkeen, kun se ei ole välttämätöntä. Työ ei ole kutsumus kuten protestanttisessa työetiikassa, vaan ainoastaan väline toimeentulon saamiseen, minkä vuoksi työn määrä pyritään minimoimaan jos mahdollista. (Weber 1990, 43–44.)

Kun protestanttinen työetiikka ohjaa kohti tarpeiden rajoista riippumatonta voittoa, korostaa traditionalismi puolestaan tarpeiden tyydytystä. Traditionalismissa voiton tavoittelua ei nähdä arvokkaana asiana (Weber 1990, 46.) Traditionalismin ajatukset vähään tyytymisestä ja maailmaan sopeutumisesta väistyivät uskonpuhdistuksen aikaan, ja niiden tilalle tuli pyrkimys työn kautta saavutettavien voittojen saavuttamiseen. (Weber 1990, 59–60.)

Traditionalismin viitekehyksessä työ nähdään keinona turvata tarvittava elanto, kun taas vapaa-aika on pyhitetty onnellisuuden tavoittelulle ja muulle toiminnalle, joka ihmiselämässä koetaan mielekkääksi.

(Russell 1932.) Vapaa-aika on nähty ensisijaisena paikkana ihmiselämän mukaville kokemuksille ja asioille. Vapaa-ajalla ihminen on vapaa itse määrittämään omia tekemisiään ja menemisiään. Itsensä ilmaisemisen ja kehittämisen on nähty tapahtuvan juuri vapaa-ajalla. (Furnham 1990, 53.) Traditionalistinen maailmankatsomus on vapaa-aikakeskeistä toisin kuin sitä seurannut protestanttinen työetiikka, jossa työ on keskeisin osa elämää. (Himanen 2001, 134.) Traditionalismissa voidaan nähdä paljon samaa kuin antiikin ajatusmallissa, jossa työn määrä pyrittiin minimoimaan, jotta aikaa jäisi enemmän omaehtoiseen tekemiseen.

Traditionalismin ajatus työstä välinearvona poikkeaa huomattavasti protestanttisen työetiikan ajatuksesta, jossa työn tekeminen itsessään on arvokasta. Traditionalismi ei myöskään sovi hyvin yksiin talouskasvua ja materiaalisen hyvinvoinnin lisäämistä korostavaan eetokseen, vaan sen ideana on totuttuun tyytyminen. Jos nykyisen toimeentulon pystyy saavuttamaan vähemmällä työllä, kannattaa työmäärää traditionalismin mukaan vähentää.

4.3 Materialistinen ja postmaterialistinen työorientaatio

Jälkiteollistuneissa yhteiskunnissa taloudelliset, teknologiset ja sosiopoliittiset muutokset ovat muuttaneet vallitsevaa kulttuuria ja arvoja merkittävästi, mikä heijastuu myös ihmisten käsityksiin työelämästä. Uudet sukupolvet ovat kasvaneet paljon edeltäjiään vauraammassa yhteiskunnassa. Hyvinvointivaltio turvaa ihmisten elämää aiempaa paremmin ja teknologinen kehitys on kiihtymään päin. Vaikka ihmiset sosiaalistetaan tiettyyn kulttuuriin, eivät ajatusmallit siirry muuttumattomina suoraan sukupolvelta toiselle. Kun maailma ihmisten ympärillä muuttuu, muuttuvat myös heidän arvonsa ja käsityksensä. Muutos on merkittävä, mutta se tapahtuu asteittain, minkä vuoksi se etenee hitaasti. Nuoremmat ikäluokat ovat yhä suuremmissa määrin omaksuneet uusia arvoja, jotka tulevat ajan mittaan muuttumaan yleisemmiksi, kun nuoremmat sukupolvet korvaavat vanhemmat ikäluokat yhteiskunnassa. Taloudellinen kasvu ei ole enää yhtä vahvasti yhteiskunnan tärkein tavoite ja erilaista toimintaa arvioitaessa taloudellinen viitekehys on menettämässä dominoivan asemansa. (Inglehart 1990, 3–4.)

Kun ihmisten perustarpeet on entistä paremmin länsimaissa täytetty, on arvojen painotus muuttunut materiaalisen hyvinvoinnin ja fyysisen turvallisuuden korostamisesta elämänlaadun paranemiseen.

Materiaalista hyvinvointia ja fyysistä turvallisuutta arvostetaan yhä, mutta koska ne on laajasti turvattu, ovat ihmiset kiinnostuneempia muista asioista kuten yhteenkuuluvuuden tunteesta ja itsensä toteuttamisesta. Ihmiset eivät ole enää yhtä valmiita tekemään uhrauksia taloudellisen turvallisuuden saavuttamiseksi, sillä se koetaan entistä useammin itsestäänselvyydeksi. (Inglehart 1990, 5, 11.)

Maslow'n tarvehierarkiaa soveltaen kun alemman tason materiaaliset tarpeet on täytetty ja turvattu, huomio siirtyy korkeampien tasojen postmaterialististen tarpeiden täyttämiseen. Tarvehierarkian alempien tasojen fysiologiset tarpeet turvataan fyysisellä ja taloudellisella turvallisuudella. Nämä tarpeet liittyvät vahvasti järjestyksen sekä taloudellisen kasvun korostamiseen, joiden tavoittelu liittyy materialistiseen orientaatioon. Kun materialistiset, pitkälti fysiologiset ja omistamiseen liittyvät, tarpeet on turvattu, ihmiset alkavat tavoitella postmaterialistisia tavoitteita, jotka liittyvät vahvasti sosiaalisiin suhteisiin sekä itsensä toteuttamiseen. Ajattelun kehittyminen, esteettisyys, vahva itsetunto ja yhteenkuuluvuuden tunne ovat postmateriaaliset arvot omaksuneelle ihmiselle tyypillisiä tavoitteita. Postmaterialistisille ihmisille sananvapaus ja omat vaikutusmahdollisuudet ovat korostuneen tärkeitä. (Inglehart 1990, 133—135.)

Onnellisuuden lähteet ovat materialistisille ja postmaterialistisille ihmisille melko samanlaiset, mutta ryhmien välillä on kuitenkin selviä painotuseroja. Postmaterialistiset arvot omaksuneille korostuivat kiinnostavien asioiden tekeminen, sosiaalinen elämä ja tunne omasta hyödyllisyydestä. Materialistiset ihmiset sen sijaan painottivat enemmän avioliiton, perhe-elämän, terveyden ja taloudellisen turvallisuuden merkitystä. (Inglehart 1990, 239.) Voidaan nähdä, että turvallisuus korostuu materialististen onnellisuudessa, kun taas postmaterialistisilla ihmisillä sosiaalisuus ja itsensä toteuttaminen ovat tärkeämmässä roolissa. Postmaterialististen arvojen yleistymisen voi osaltaan muuttaa yhteiskuntaa sen arvoja tukevampaan suuntaan.

Postmaterialististen arvojen omaksuminen liittyy vahvasti taloudellisen turvallisuuden tunteeseen, mutta talouden vaihteluilla nousukausien ja taantumien välillä ei ole kovin suuria vaikutuksia näiden arvojen esiintymiseen yksilötasolla. Yksilön arvopohja muovautuu melko pysyväksi aikuisuuden kynnyksellä, joten tämän jälkeen tapahtuvilla muutoksilla yksilön tai yhteiskunnan taloudellisessa tilanteessa ei ole yhtä suuria vaikutuksia käsityksiin kuin sitä ennen vallinneella tilanteella. Tämä arvopohjan vahva pysyvyys tarkoittaa myös sitä, että yhteiskunnallisella tasolla muutokset arvostuksissa tapahtuvat hitaasti ja asteittain. (Inglehart 1990, 68–69.)

Talouden kulloinenkin tilanne vaikuttaa jonkin verran materialististen ja postmaterialististen arvojen esiintyvyyteen, mutta suurempi merkitys on nuoreen aikuisuuteen mennessä omaksutuilla asenteilla. Arvojen muovautumisvaiheen taloudellinen tilanne vaikuttaa paljon siihen, missä suhteessa materialistisia ja postmaterialistisia arvoja esiintyy, eivätkä ne myöhemmin muutu kovin helposti. Talouden taantuma voi lisätä materialististen arvojen yleisyyttä vähän, mutta pitkäaikaisilla kehityskuluilla on merkittävämpi vaikutus yhteiskunnan arvopohjan muutoksessa.

Koska taloudellisen turvallisuuden tunteella on vahva yhteys postmaterialististen arvojen omaksumiseen, on postmaterialististen ihmisten osuus suurempi korkeammista sosioekonomisista luokista tulevilla. Postmaterialistiset arvot ovat paljon yleisempiä korkeakoulutetuilla, ja melkein yhtä vahvasti materialistinen ja postmaterialinen arvopohja eroavat eri ammattikuntien välillä. Maanviljelijöillä ja työntekijöillä materialistiset arvot ovat paljon yleisempiä, kun taas asiantuntija- ja johtotehtävissä postmaterialististen ja materialististen arvojen jakauma on melko tasainen. Postmaterialistiset arvot omaksuneella ihmisellä taloudellinen suoriutuminen ei ole yhtä tärkeää kuin materialistisilla ihmisillä. Tästä johtuen, vaikka postmaterialistiset ihmiset tienaa keskimäärin materialistisia ihmisiä enemmän, kääntyy tilanne, jos huomioidaan ihmisten erilaiset lähtökohdat. Vastaavista taustoista tulevat materialistiset ihmiset menestyvät taloudellisesti postmaterialistisia ihmisiä paremmin. Postmaterialisten ihmisten pienempi kiinnostus taloudellista menestystä kohtaan vaikuttaa myös yhteiskunnallisella tasolla, ja sillä voi olla oma vaikutuksensa siihen, että postmaterialistisempien maiden talous kasvaa hitaammin kuin materialististen maiden. (Inglehart 1990, 162, 164–165.)

Työelämässä korkea palkka ja turvattu työpaikka eivät ole postmaterialistiset arvot omaaville ihmisille yhtä tärkeitä kuin hyvä työyhteisö ja työn koettu merkittävyys. Työn kiinnostavuus on postmaterialistisille ihmisille tärkeämpää kuin siitä saatu korvaus. Palkka ei ole enää merkittävin työhön motivoiva tekijä. (Inglehart 1990, 169–170.)

Kun protestanttisessa työetiikassa työmotivaation lähteenä on velvollisuudentunto ja materialistisessa työorientaatiossa aineellisen turvallisuuden saavuttaminen, kumpuavat postmaterialistisen työorientaation motiivit yksilöllisyydestä. Yhteisöllisen normipohjan asettaman mallin sijasta työtä tehdään yhä enemmän sen vuoksi, että sillä voidaan toteuttaa omia kiinnostuksen kohteita ja tehdä mielekkäältä tuntuvia asioita. Tämä osaltaan on nostanut työlle asetettuja odotuksia, kun pelkkä työ itsessään tai siitä saatava rahallinen korvaus eivät enää riitä motivoimaan työn tekemiseen. (Tuohinen 2001, 170—171.)

Postmaterialistisen ihmisen työorientaatiota kuvaa hyvin Pekka Himasen termi hakkerietiikka. Hakkerietiikka on käsitteenä muuntautunut siten, ettei se nykyisin viittaa niinkään itse hakkereihin, vaan tarkoittaa tietynlaista suhtautumistapaa työhön. Hakkerin työetiikassa korostuu intohimo jonkin asian tekemiseen sekä halu luoda jotain suurempaa. Kaikki työn osat eivät voi olla leikinomaisia ja kiinnostavia, mutta työetiikka pitää pintansa, kunhan vain työn kokonaisuus on mielekäs. Intohimojen parissa työskentelyssä tylsätkään vaiheet eivät haittaa. Työstä saatava arvostus ja palkka ovat edelleen tavoiteltavia asioita, mutta ne itsessään eivät riitä motivaatioksi työn tekemiselle vaan kiinnostuksen pitää kummuta työstä itsestään. Elämä ei järjesty työn tai rahan ympärille vaan intohimolle, yhdessä tekemiselle ja jonkin arvokkaaksi koetun tavoittelulle. Postmaterialistiseen työorientaatioon sopivia arvoja ovat muun muassa intohimoisuus, vapaus, sosiaalinen arvokkuus, avoimuus, välittäminen ja luovuus. (Himanen 2001, 31, 57–58, 127.)

Yhä enemmän huomiota saava downshifting-ilmiö eli (työ)elämän kohtuullistaminen sopii hyvin yhteen postmaterialistisen työorientaation kanssa. Kohtuullistamisessa ihminen luopuu hyvin palkatusta ja sosiaalisesti arvostetusta mutta kuluttavasta työstä ja siirtyy tekemään työtä tai tehtäviä, jotka tuntuvat mielekkäämmiltä ja tuovat enemmän tyydytystä. Kohtuullistaminen voi ilmetä myös siten, ettei ihminen alun perinkään tavoittele kovapalkkaisimpia töitä vaan valitsee työnsä sen mukaan, minkä kokee mielekkääksi ja mikä mahdollistaa itsetoteutuksen sekä työn ja vapaa-ajan yhdistämisen. Kohtuullistamisesta voi seurata paljon hyviä asioita muun muassa parantuneen työhyvinvoinnin ja yleisen elämään tyytyväisyyden myötä, mutta siinä on myös omat riskinsä kansantalouden ja hyvinvointivaltion tulopohjan osalta. Jos kohtuullistamista haluava ihminen ei työelämästä löydä paikkaa, joka täyttäisi toiveet mielenkiintoisuudesta ja mielekkyydestä, hän voi toteuttaa niitä työelämän ulkopuolella. (Tuohinen 2010, 37—39.) Kohtuullistaminen voi sopia myös yhteen traditionalistisen työorientaation kanssa, mikäli motivaatio nykyisen työtilanteen muuttamiseen kumpuaa kiinnostavampien työtehtävien etsimisen sijasta vähempään materiaaliseen hyvinvointiin tyytymisestä.

Nuorempien ikäluokkien laajempaa postmaterialististen arvojen omaksumista voidaan pitää nuoruuden idealismina, joka ikääntyessä karisee pois, mutta tutkimustulokset eivät tue tällaista käsitystä. Pitkittäistutkimuksissa on todettu, että rahan ja materiaalistien asioiden arvostus ei kasva iän myötä vaan se itse asiassa hieman vähenee. Postmaterialististen arvojen yleistyminen voidaankin nähdä sukupolvien välillä tapahtuneena ja tapahtuvana muutoksena. (Inglehart 1990, 72—73.) Postmaterialististen arvojen voittokulku ei kuitenkaan ole jatkunut samanlaisena kuin 1900-luvun

loppupuoliskolla. Postmaterialistista teoriaa on kritisoitu siitä, että se keskittyy taloudelliseen tilanteeseen. Teorian mukaan postmaterialistiset arvot saavat enemmän sijaa taloudellisen turvallisuuden tunteen ollessa korkea. Viime aikoina yhteiskunnallinen epävarmuus on kuitenkin lisääntynyt, minkä seurauksena postmaterialistiset arvot eivät ole yleistyneet vaan jopa paikoin alkaneet muuttua harvinaisemmiksi. Tuloerojen kasvu ja kiristynyt maailmanpoliittinen tilanne ovat luoneet postmaterialismia heikentävää turvattomuuden tunnetta. (Brym 2016, 202–203.)

Vaikka postmaterialistista teoriaa on perusteltu taloudellista tilannetta kuvaavien tilastojen valossa, ei se kuitenkaan väitä yhteyden taloudellisen tilanteen ja postmaterialististen arvojen yleistymisen välillä olevan suora. Taloudellinen turvallisuus on ennemminkin vain yksi osa-alue subjektiivisesta turvallisuuden tunteesta, joka vaikuttaa postmaterialististen arvojen esiintyvyyteen. Subjektiiviseen turvallisuuden tunteeseen vaikuttavat taloudellisen tilanteen lisäksi myös monet muut yhteiskunnallista epävarmuutta aiheuttavat tekijät. Postmaterialististen arvojen yleistymisen ei ole väistämättä tapahtuva luonnonvoima, mutta kehityskulun voidaan olettaa jatkuvan jos yhteiskunnassa säilyy korkea turvallisuuden tunne. (Inglehart 2016, 215—217.)

Postmaterialististen arvojen yleistymisellä on monenlaisia vaikutuksia yhteiskuntaan. Postmaterialistiset ihmiset alisuorittavat taloudellisesti verrattuna vastaavan taustan omaaviin materialistisiin ihmisiin, mikä voi osaltaan vaikuttaa talouden kasvunäkymiin. Toisaalta postmaterialististen arvojen maailmassa talouden kasvua ei koeta yhtä tärkeänä asiana, joten se ei välttämättä ole yhtä merkittävä asia kuin materialistisemmin orientoituneessa yhteiskunnassa. Taloudellinen kasvu, ja taloudellinen toiminta ylipäätään, ei olisi postmaterialistiset arvot omaksuneessa maailmassa valjastettu vain materiaalien tarpeiden täyttämiseksi, vaan toiminnan ympäristövaikutukset ja ihmisten elämänlaatu olisivat vähintään yhtä tärkeitä asioita, ja ne olisi otettava tulevaisuudessa entistä tarkemmin huomioon.

Postmaterialististen arvojen yleistymisen vaikuttaa myös työvoimapolitiikkaan. Ihmisten motivoimiseen ei postmaterialistisessa yhteiskunnassa enää riitä pelkkä työstä saatava ansio, vaan työltä vaaditaan myös sisällöllisiä asioita kuten hyvää työympäristöä.

4.4 Neljä työorientaation muotoa

Protestanttisen työetiikan, traditionalismin, materialistisen ja postmaterialistisen työorientaation myötä olen esitellyt neljä erilaista työorientaation mallia, joiden muodostaman kehyksen avulla hallitusohjelmiin sisältyviä työorientaatioita voidaan arvioida. On kuitenkin pidettävä mielessä, että erilaiset työorientaation muodot limittyvät toistensa päälle eivätkä ne esiinny puhtaina vaan esimerkiksi hallitusohjelman työorientaatiossa voi olla osasia erilaisista työorientaation muodoista.

Protestanttinen työetiikka ja traditionalismi kuvaavat erilaisia käsityksiä siitä, miten välineellisesti tai itseisarvoisesti työhön suhtaudutaan. Protestanttisessa työetiikassa työ itsessään nähdään arvokkaaksi ja sen tekeminen on ihmisen moraalinen velvollisuus. Ahkeruudella ja kovalla työnteolla on ollut protestanttisen työetiikan ajatusmaailmassa korostunut asema, kun taas joutilaisuutta ei ole arvostettu. Traditionalismi puolestaan näkee työn välineenä, jonka tavoitteena on vain riittävän toimeentulon turvaaminen. Työ nähdään välttämättömänä taakkana ja sen määrän vähentäminen tavoiteltavana.

Kun protestanttisen työetiikan ja traditionalismin kautta voidaan tarkastella, annetaanko työlle välinevai itseisarvoa, materialistisen ja postmaterialistisen työorientaation avulla voidaan nähdä kaksi erilaista käsitystä työn luonteesta ja siitä, mitä työllä tavoitellaan. Postmaterialistisen työorientaation viitekehyksessä työstä saatava korvaus tai asema ei ole niin merkittävä kuin materialistisessa työorientaatiossa, vaan arvoa annetaan enemmän työn sosiaaliselle puolelle, työn mielekkyydelle ja sen eettiselle puolelle. Kun materialistisessa työorientaatiossa korostuu työstä saatava materiaallinen hyvinvointi ja taloudellinen turvallisuus, postmaterialistisen työorientaation ajatusmallissa itsensä kehittäminen ja elämänlaadun paraneminen ovat tärkeämpiä tavoitteita työelämässä.

Traditionalismi ja materialistinen työorientaatio suhtautuvat työhön lähinnä sen seurausten kautta. Traditionalismille riittää tarvittava toimeentulo, kun taas materialistisen työorientaation piirissä mahdollisimman suuria palkkioita ja korkeita asemia pidetään tavoiteltavina. Mikä sitten on protestanttisen työetiikan ja postmateriaalisten arvojen suhde? Protestanttinen työetiikka ja postmaterialistinen työorientaatio voivat pintapuolisella tarkastelulla vaikuttaa toistensa vastakohtilta, mutta niillä on eroavaisuuksiensa lisäksi myös yhtymäpintaa. Sekä postmaterialistinen työorientaatio että protestanttinen työetiikka näkevät työn itsessään arvokkaaksi eivätkä ole niin kiinnostuneita työstä saatavasta korvauksesta. Toisaalta protestanttinen työetiikka korostaa, että mikä tahansa työ on arvokasta, kun taas postmaterialistisessa työetiikassa työn kiinnostava sisältö ja eettinen puoli ovat

tärkeitä työn arvoa määritettäessä. Postmaterialistisessa työorientaatiossa vapaa-aika koetaan hyvin arvokkaana, kun taas protestanttisessa työetiikassa sille ei ole annettu suurta arvoa.

Kaikkia yksilötason työorientaation muotoja ei toki voi ulottaa valtiolliselle tasolle, jota käytetään hallitusohjelmien linjauksissa, mutta erilaisten työorientaation muotojen tarkastelu niiden kautta on silti hedelmällistä. Vaikka hallitusohjelmissa ei välttämättä pohdita, mikä on palkan tai hyvän työyhteisön merkitys ihmisen työmotivaatiolle, on hallitusohjelmien työlinjausten pohjalla olevien ajattelutapojen etsiminen ja erittely silti tärkeää, jotta voidaan nähdä, mistä erilaiset työelämään kohdistuvat tavoitteet ja toimenpiteet kumpuavat. Sillä on väliä, heijastaako hallitusohjelman työlinjaus enemmän postmaterialistista käsitystä, jossa taloudellinen kasvu ei ole kuin tavoite muiden joukossa vai protestanttista työetiikkaa, jossa työn tekeminen koetaan moraaliseksi velvollisuudeksi.

Seuraavaan taulukkoon olen pelkistänyt neljä työorientaation muotoa lyhyiksi kuvauksiksi sen perusteella, millainen niiden työkäsitys on ja mikä niissä nähdään työn tavoitteena:

	protestanttinen työetiikka	traditionalismi	materialistinen työorientaatio	postmaterialistinen työorientaatio
käsitys työstä	ihannoiva	taakka	välineellinen	yksilöllinen
työn tavoite	itseisarvo	toimeentulo	materiaalinen hyvinvointi ja turvallisuus	itsensä toteuttaminen

4.5 Suomalaisen työorientaatio

Modernisaatioteorian mukaan postmaterialistisen työorientaation yleistymiseen vaikuttavat yhteiskunnan vaurauden lisäksi myös muut asiat. Väestön kognitiivisen autonomian taso kertoo siitä, miten suuri osa väestöstä on kykenevä tekemään itsenäisiä päätöksiä elämästään. Kognitiivisen autonomian tasoon vaikuttaa vahvasti maan koulutuksen ja kouluttautuneisuuden taso ja sillä on positiivinen yhteys postmaterialististen arvojen yleisyyteen. Kaupungistuminen tuo mukanaan sosiaalista pirstaloitumista, kun vanhat maaseudun yhteisöt menettävät merkitystään. Näin sosiaalinen

kontrolli heikkenee ja paine mukautua normeihin vähenee, mikä johtaa siihen, että ihmiset korostavat enemmän yksilön vapauteen liittyviä arvoja. Taloudellisen vaurauden myötä tuleva turvallisuuden tunne sekä väestön koulutustason kasvun ja kaupungistumisen mukana tulevat yksilön vapauden ihanteet vaikuttavat kaikki siihen, että postmaterialistinen työorientaatio saa entistä enemmän jalansijaa ja työetiikka menettää asemaansa. (Stam ym. 2013, 271.)

Suomessa protestanttinen työetiikka on ollut vahvaa, mutta maa on kokenut itsenäisyytensä aikana suuria muutoksia. Ihmiset ovat yhä enemmän siirtyneet maataloustöistä kaupunkiin palkkatöihin, ja samalla talonpoikaiset arvot oman työn tärkeydestä ovat haalistuneet. (Alkula 1990, 90.) Suomesta on tullut vauraampi, koulutetumpi ja kaupungistuneempi. Kaikilla näillä muutoksilla on potentiaalia muuttaa suomalaisten työorientaatiota. Millainen työorientaatio Suomessa sitten nykyään vallitsee?

Yksi protestanttisen työetiikan keskeisistä ajatuksista on työn näkeminen elämän pääsisältönä ja inhimillisen toiminnan korkeimpana muotona. Suomalaisista lähes puolet, 47 %, oli EVA:n vuonna 2010 teettämässä yhdyskuntatutkimuksessa täysin tai jokseenkin samaa mieltä väitteen kanssa, että ”työ on tärkein osa ihmisen elämänsisältöä”. (EVA / Yhdyskuntatutkimus 2010.) Suomalaisista merkittävä osuus pitää työtä tärkeimpänä elämänsisältönä, minkä perusteella voidaan päätellä protestanttisen työetiikan olevan vielä voimissaan.

On huomionarvoista, että suomalaisista lähes puolet pitää työtä elämän tärkeimpänä sisältönä, mutta vielä kiinnostavampaa on tutkia muuttujia tulosten takaa. Suurin vaihtelu työn merkitystä koskevissa näkemyksissä riippui vastaajien iästä. Mitä vanhempi ikäryhmä, sitä useampi piti työtä elämän tärkeimpänä sisältönä. Iän ja työkäsityksen korrelaatio oli hyvin vahva ja lineaarinen. Kun 26–35-vuotiaiden ikäryhmässä 29 prosenttia koki työn ihmisen tärkeimmäksi elämänsisällöksi, oli yli 65-vuotiaiden ryhmässä vastaava osuus 75 prosenttia. (EVA / Yhdyskuntatutkimus 2010.)

Iän lisäksi koulutustaso selittää käsitystä työn roolista yksilön elämässä. Mitä korkeampi koulutus ihmisellä on, sitä todennäköisemmin hän ei ole samaa mieltä siitä, että työ on elämän tärkein sisältö. (EVA / Yhdyskuntatutkimus 2010.) Tämä sopii hyvin yhteen modernisaatioteorian kanssa, sillä sen mukaan koulutetummilla ihmisillä työorientaatio on usein postmaterialistinen eikä työtä pidetä niin usein elämän pääsisältönä. Työn keskeisyyden väheneminen ei ole mikään uusi muutos, vaan trendi on jatkunut sotien jälkeisestä ajasta saakka. Muille asioille kuten perhe-elämälle ja vapaa-ajan harrastuksille annetaan entistä enemmän arvoa samalla, kun työn merkitys on heikentynyt. (Alkula 1990, 89—90.)

Lisäksi maanviljelijät, johtavassa asemassa olevat ja yrittäjät ovat useammin taipuvaisia ajattelemaan työn olevan pääsisältö kuin työntekijät tai toimihenkilöt. Työttömistä hieman useampi kuin työntekijöistä tai toimihenkilöistä ajattelee työn olevan tärkein elämänsisältö, mikä tukee ajatusta siitä, että työttömät haluaisivat työllistyä, jos se vain olisi heille mahdollista. Noin puolet suomalaisista olisi valmis ottamaan vastaan minkä tahansa työn, jos vaihtoehtona on työttömyys, ja toinen puolisko ei niin tekisi. Samaan tapaan jakautuu käsitys siitä, että työttömänä olo ei ole paha asia, mikäli toimeentulo on turvattu. Lähes yhtä moni allekirjoittaisi väitteen kuin sitä vastustaa. (EVA / Yhdyskuntatutkimus 2010.)

Ikäluokkien välistä suurta eroa voitaisiin selittää elämäntilanteiden eroilla. Nuoremmat ikäluokat eivät ehkä koe työtä niin tärkeäksi, koska heistä suurempi osuus opiskelee eikä ole aktiivisesti mukana työelämässä. Toisaalta yli 65-vuotiaiden luokka, joista valtaosa on eläkkeellä, ei sekään ole aktiivisesti mukana työelämässä, mutta silti heistä kolme neljästä allekirjoittaisi väitteen siitä, että työ on elämän tärkein sisältö. (Haavisto 2010, 27.) Voidaan nähdä, että ikäluokkien väliset erot eivät selity ainakaan kokonaan elämäntilanteiden erilaisuudella, vaan voidaan nähdä työasenteiden olevan muuttumassa. Mikäli trendi jatkuu yhtä selkeänä kuin tähän asti, kokee tulevaisuudessa yhä harvempi suomalainen työelämän olevan tärkein osa elämää. Voidaan nähdä, että protestanttisella työetiikalla on tällä hetkellä melko vahva vaikutus suomalaisiin, mutta sen merkitys tulee luultavasti tulevaisuudessa heikkenemään.

Suomalaiset antavat työlle hyvin monenlaisia merkityksiä. Hieman yli puolet näkee työn lähinnä keinona saada toimeentuloa, mutta toisaalta lähes yhtä moni kokee ammatillisen kehittymisen ja osaamispääoman kartuttamisen tärkeänä. Noin puolet näkee työn itsearvostuksen merkittävimpänä lähteenä ja kokee työn ylläpitävän identiteettiä. Työnteon itseisarvona näkee vajaa kolmannes suomalaisista, ja reilu kolmannes kokee työn olevan jokaiselle yhteiskunnan jäsenelle kuuluva velvollisuus. Onnistumisen tunteet ja työn sosiaalinen puoli näkyivät myös tärkeinä työlle annettuina merkityksinä. Vain harva, noin yksi seitsemästä, näkee työn lähinnä liikesuhteena, jossa työntekijä myy panoksensa työnantajalle. Myöskään kovin moni ei koe työtä niin mielekkäänä, että tekisi sitä ilman korvaustakin. Ilman palkkaa työtä tekisi 15 prosenttia vastaajista osuuden ollessa yrittäjien keskuudessa merkittävästi suurempi. (EVA / Yhdyskuntatutkimus 2010.)

Työlle annetut merkitykset voidaan jaotella kolmeen luokkaan: työn sosiaaliseen funktioon, välineelliseen funktioon ja itseisarvoiseen funktioon. Sosiaaliseen funktioon kuuluvat työhön liittyvät ihmissuhteet ja yhteenkuuluvuuden tunne työyhteisöä tai työpaikkaa kohtaan. Välineellinen funktio

kuvaa ajatuksia työstä lähinnä välineenä muiden asioiden saavuttamiseen. Itseisarvoiseen funktioon kuuluu protestanttisen työetiikan kanssa yhteensopivia ajatuksia työstä itseisarvona ja velvollisuutena. (Haavisto 2010, 39.) Työn näkeminen välineenä sopii hyvin yhteen traditionalismin sekä materialistisen työorientaation kanssa, kun taas työn sosiaalinen funktio on olennainen osa postmaterialistista työorientaatiota. Työväenluokkaan itsensä sijoittavilla korostuu muita enemmän työn välineellinen funktio. Työn sosiaalinen ja itseisarvoinen funktio puolestaan on vahvempi vanhempien ihmisten keskuudessa kuin nuoremmilla ikäluokilla. (EVA / Yhdyskuntatutkimus 2010.)

EVA:n tutkimus selvitti myös, millaisia ominaisuuksia suomalaiset toivovat työpaikaltaan. Tärkeimmiksi ominaisuuksiksi nousivat työpaikan hyvä henki, työn mielenkiintoinen sisältö ja reilu esimies. Työn korkeaa statusta, hyviä etenemismahdollisuuksia ja suurta palkkaa enemmän ihmiset arvostivat sitä, että työ on vakinainen tai muuten turvattu. Työn korkea status koettiin tärkeämmäksi vanhempien polvien toimesta, mikä ehkä selittyy osin sillä, että vanhemmat ikäluokat kokivat työn tärkeämpänä identiteetin lähteenä. Laajasti arvostettiin myös mahdollisuutta toteuttaa itseään sekä mahdollisuutta sovittaa työ ja vapaa-aika yhteen. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen oli tärkeämpää nuoremmille ikäluokille. Työn eettinen puoli oli myös suurimmalle osalle tärkeä, mikä näkyi siinä, että ihmiset halusivat tehdä työtä hyviksi ja tärkeiksi koettujen asioiden eteen sekä halusivat omien ja työnantajan arvojen olevan yhteensopivat. Naiset kokivat miehiä useammin työn eettisyydelle olevan merkitystä. Kokopäivätyön halusi moni, mutta lähes yhtä monelle työn kokopäiväisyys ei ole tärkeää. Kokopäivätyölle annettu painoarvo kasvaa suhteessa vastaajien ikään, mutta erot eivät ole niin suuria kuin esimerkiksi käsityksissä työstä elämän tärkeimpänä sisältönä. (EVA / Yhdyskuntatutkimus 2010.)

Voidaan nähdä, että suomalaisille työn sisällölliset ja sosiaaliset ominaisuudet ovat välineellisiä tai kunnianhimoon liittyviä ominaisuuksia tärkeämpiä. Tämä tarkoittaisi, että postmaterialistisilla arvoilla on työpaikkoja arvioitaessa vahvempi merkitys kuin materialistisilla tai traditionalistisilla. Työpaikan halutaan kuitenkin myös olevan turvattu, mikä on taloudellista turvallisuutta korostavan materialistisen työorientaation kanssa yhteensopiva toive.

Millaisena nykyinen työelämä koetaan? Yli 80 prosenttia on ainakin jokseenkin samaa mieltä väitteestä, että ”suomalaisilla työpaikoilla työskennellään nykyisin ylikierroksilla ja niin kovan paineen alla, että monet ihmiset palavat ennenaikaisesti loppuun”. Vaikka työelämä koetaan kuluttavaksi, kertoo suomalaisten vankka enemmistö olevansa tyytyväinen työhönsä nykyisen työnantajan palveluksessa. Tulevaisuuden työelämästä kysyttäessä suomalaisten ehdoton enemmistö, yhdeksän

kymmenestä, piti todennäköisenä pätkätoiden lisääntymistä. Työn kasvavan epävarmuuden lisäksi laaja enemmistö uskoi kiireen ja stressin lisääntyvän, työurien pidentyvän sekä eläke-ehtojen tiukentuvan. Positiivisiin ennusteisiin, kuten ihmisten kasvavaan kykyyn valita omat työtehtävät tai töiden muuttumiseen mielenkiintoisemmiksi ja henkisesti palkitsevimmiksi, uskoi vain harva. Suomalaisten näkemys tulevaisuuden työelämän muutoksista oli kauttaaltaan pessimismin sävyttämä. Pätkätoiden ja työn epävarmuuden ennustetaan kasvavan, mutta silti suomalaisista lähes kolme neljästä ilmoittaa haluavansa sitoutua kunnolla johonkin työpaikkaan tai yritykseen ja ponnistella sen menestyksen eteen. (EVA / Yhdyskuntatutkimus 2010.) Suurin osa haluaisi sitoutua työpaikkaansa, mutta suurempi kysymys taitaa olla nyt ja tulevaisuudessa, haluaako työnantaja sitoutua työntekijäänsä.

Mitä suomalaiset sitten haluavat elämältään? Yksi keino selvittää tätä on kysyä, miten he haluaisivat muuttaa ajankäyttöään. EVA:n kyselyssä kysyttiin ”jakaantuuko oma ajankäyttö niin kuin toivoisi, vai haluaisiko muuttaa sitä jollain tavoin?” Lähes puolet suomalaisista halusi lisätä vapaa-ajan harrastuksiin käytettyä aikaa sekä ystävien ja perheen kanssa vietettyä aikaa. Suomalaisista vain 12 prosenttia halusi käyttää jatkossa enemmän aikaa ansiotyöhön, kun taas siihen halusi käyttää vähemmän aikaa 23 prosenttia. Enemmistö, 59 prosenttia, haluaisi pitää ansiotyöhön käyttämänsä ajan nykyisellään. 26–55-vuotiaissa, jotka muodostavat työelämän enemmistön, kuitenkin liki kolmannes haluaisi vähentää työhön käytettyä aikaa ja vain hyvin harva haluaisi työhön käytetyn ajan lisääntyvän.

Neljä kymmenestä olisi valmis tinkimään palkastaan, jos työaikaa lyhennettäisiin ja vapaa-aikaa tulisi enemmän. Vasemmistoliiton, vihreiden ja RKP:n kannattajat olisivat muiden puolueiden kannattajia useammin valmiita tinkimään palkastaan saadakseen lisää vapaa-aikaa. Nykyisen hallituksen muodostavien keskustan, kokoomuksen ja perussuomalaisten kannattajissa osuus on jonkin verran pienempi. Myös korkeammin koulutetut olivat muita valmiimpia vaihtamaan osan palkastaan lisääntyneeseen vapaa-aikaan. (EVA / Yhdyskuntatutkimus 2010.)

EVA:n yhdyskuntatutkimuksen tuloksista voidaan nähdä protestanttisella työetiikalla olevan melko vahva jalansija erityisesti vanhempien suomalaisten ajatusmaailmassa, mutta toisaalta käsitykset vaihtelevat suuresti ihmisten ja ikäpolvien välillä. Moni suomalainen jakaa protestanttisen työetiikan ajatuksia työstä elämän tärkeimpänä sisältönä, työn itseisarvosta ja työstä tärkeimpänä identiteetin lähteenä, mutta suuri osa ei kuitenkaan koe näitä ajatuksia omanaan. Vaikka koulutusasteella, puoluekannalla ja nykyisellä työtehtävällä on oma vaikutuksensa, ylivoimaisesti eniten ihmisten työkäsityksiin vaikuttaa henkilön ikä. Vanhemman polven ihmiset ovat selkeästi omaksuneet

vahvemmin protestanttisen työetiikan ihanteet, kun taas sen vaikutus pienenee mitä nuorempiin ikäluokkiin mennään.

Modernisaatioteorian mukaisesti EVA:n tutkimus osoittaa, että koulutetummat halusivat muita useammin lyhyempää työaikaa, vaikka se tarkoittaisi pienempää palkkaa. Myöskin mitä nuorempi ikäluokka oli kyseessä, sitä vähemmän heille oli tärkeää työn kokoaikaisuus.

Suomalaisten työhön kohdistamat toiveet liittyivät kaikkein useimmin postmaterialistisen työorientaation viitekehykseen kuuluviin työn sisällöllisiin tekijöihin kuten itsensä toteuttamiseen, viihtyisään työympäristöön ja työn mielenkiintoisuuteen. Nämä ominaisuudet koki tärkeäksi lähes yhdeksän kymmenestä suomalaisesta.

Traditionalismin mukaisen näkemyksen siitä, että ansiotyö on vain keino toimeentulon hankkimiseksi, allekirjoitti yli puolet suomalaisista. Toisaalta työn sisällön merkitykseen uskoi lähes yhtä moni. Työn välinefunktio oli nuoremmilla ikäryhmillä huomattavasti vahvempi kuin työn itseisarvoon enemmän uskovilla vanhemmilla polvilla. Nuoremmat ikäluokat arvostavat enemmän vapaa-aikaa ja harrastuksia, mikä voidaan tulkita sekä traditionalismiin että postmaterialistiseen työorientaatioon kuuluvaksi ajatukseksi. Nuoremmat toivovat useammin, että työ ja vapaa-aika on mahdollista sovittaa joustavasti yhteen. Voidaan nähdä, että protestanttinen työetiikka on nuorempien ikäluokkien kohdalla korvautumassa traditionalistisella suhtautumisella työhön.

Materialistiset toiveet suuresta palkasta, työhön liittyvästä korkeasta statuksesta tai hyvistä etenemismahdollisuuksista eivät olleet kovin yleisiä, kun suomalaiset arvioivat millaista työtä he haluavat tehdä. Työn korkea status oli huomattavasti merkittävämpi vanhemmissa ikäryhmissä ja ylipäättään materialistiset toiveet korostuivat vähemmän koulutettujen keskuudessa. Toisaalta työn halutaan olla turvattua, mikä täyttää materialistisen työorientaation tarpeen taloudellisesta turvallisuudesta.

5. Diskursiivinen institutionalismi

Hallitusohjelmien tarkastelun pohjana on diskurssianalyysin viitekehys, jossa kielen käytön luonne nähdään konstruktiivisena. Diskurssianalyysissä tekstien nähdään rakentavan sosiaalista todellisuutta, jota voidaan tulkita erilaisten, keskenään kilpailevien merkityssysteemien kautta. Tekstit eivät vain kuvaa maailmaa vaan itsessään myös jäsentävät ja rakentavat sitä. (Jokinen ym. 1993, 17–18.) Diskurssianalyysin hengessä hallitusohjelmista etsitään ja tehdään näkyväksi kielen kautta konstruoituja merkityksiä. Hallitusohjelmien ei nähdä vain kuvaavan todellisuutta ja esittävän toimintasuunnitelmia, vaan ne itsessään nähdään todellisuutta muokkaaviksi ja rakentaviksi teoiksi. (Jokinen ym. 1993, 22, 41–42.)

Hallitusohjelmien diskursseja lähestytään Vivien Schmidtin diskursiivisen institutionalismin näkökulmasta. Diskursiivisen institutionalismin kautta tutkitaan, miten diskurssit ja ideat vaikuttavat instituutioiden pysyvyyteen ja muutokseen. Diskursiivisessa institutionalismissa diskurssi nähdään laajana käsitteenä, joka kattaa siinä ilmaistut ideat mutta myös diskurssin luoneen interaktiivisen prosessin. Diskurssin osaksi lasketaan sen sisältö, sen konteksti sekä siihen liittyvä toimijuus. Diskursiivisen institutionalismin viitekehyksessä diskurssia tutkiessa kiinnitetään huomiota siihen, mitä sanotaan, missä, milloin, miten ja miksi sekä kuka sanoi ja kenelle. (Schmidt 2008, 305.)

Instituutio voidaan nähdä rakenteena tai kontekstina, joka luo rajoituksia toiminnalle. Vaikka ne eivät ole materiaalisessa maailmassa olemassa, sosiaalisesti konstruoidut instituutiot määrittävät intressejä ja saavat asioita tapahtumaan. Diskursiivisen institutionalismin mukaan instituutiot asettavat kehyksen toimijoille, mutta toimijat voivat myös teoillaan muokata näitä instituutioita. Instituutioiden olemassa olevat rakenteet luovat rajoituksia toiminnalle, mutta tämä ei tarkoita ettei näitä rakenteita voisi muuttaa. Rakenteet eivät ole niinkään ulkoisia vaan ihmisten sisäistämiä oletuksia ja normeja. Toimijat voivat joko ylläpitää tai muuttaa instituutioita käyttämällä diskursiivisia keinoja sekä niiden taustalla olevia ideoita. (Schmidt 2008, 314–315, 318.) Yhteiskuntaa hallitseva työorientaation muoto on omalta osaltaan instituutio, sillä ihmisten sisäistämien oletusten ja normien avulla se vaikuttaa käsityksiin siitä, miten ihmisen kuuluu toimia. Vallitseva työorientaatio osaltaan mahdollistaa ja rajoittaa ihmisten toimintaa työhön liittyvien kysymysten osalta.

Ideat muodostavat diskurssin sisällön. Ideale ei ole yhtä selkeää määritettä, mutta se voidaan nähdä strategisena konstruktiona, viitekehyksenä tai ymmärrystä ohjaavana narratiivina. Yksi tapa määritellä idea, on nähdä se uskomussysteeminä. (Van Dijk 2006, 116.) Poliitiikan tutkimuksessa ideat jaetaan usein kolmeen erilaiseen tasoon riippuen niiden laaja-alaisuudesta. Ensimmäiselle ideatasolle kuuluvat tarkkarajaiset poliittiset toimenpiteet ja ratkaisuvaihtoehdot. Toiselle tasolle kuuluvat laajemmat poliittiset ohjelmat. Toisen tason ideat voidaan nähdä ajatusmalleina, jotka heijastavat päätöksiä ohjaavia oletuksia ja periaatteita. Nämä ohjelmataso-ideat ovat yleisemmällä tasolla kuin ensimmäisen tason toimenpideideat, ja ne määrittävät ongelmat, joita ensimmäisen tason ideat pyrkivät ratkaisemaan sekä tavoitteet, joihin niiden avulla yritetään päästä. Toisen tason ideat määrittävät, mitä keinoja ja normeja ensimmäisen tason toimenpideideoissa voidaan käyttää. Kolmantena on kaikkein laajin ja laadultaan yleisin filosofiataso, joka sisältää yleisluontoisempia käsityksiä maailmasta. (Schmidt 2008, 306.)

Ensimmäisen ja toisen tason ideoita käsitellään ja niistä väitellään julkisesti, mutta kolmannen tason ideat jäävät usein taustalle piileviksi oletuksiksi, joita harvoin nostetaan mukaan julkiseen diskurssiin. Filosofiatason ideat nousevat keskusteluun yleensä vain kriisien yhteydessä. (Schmidt 2008, 306.) Koska kolmannen tason ideoita ei yleensä käsitellä eksplisiittisesti, pitää ne usein tulkita alempien ideatasojen pohjalta.

Kaikki kolme tasoa koostuvat kahdenlaisista ideoista: kognitiivisista ja normatiivisista. Kognitiiviset ideat esittävät, miten asiat ovat ja mitä voidaan tehdä. Kognitiiviset ideat muodostavat suuntaviivoja ja suunnitelmia poliittisille toimille sekä perustelevat niitä tarpeiden ja välttämättömyyksien kautta. Kognitiiviset ideat keskittyvät ensimmäisellä tasolla käsillä olevien ongelmien ratkaisemiseen ja toisella tasolla näiden ongelmien määrittämiseen ja niihin käytettävien keinojen valikointiin. Kolmannella tasolla tarkastellaan, miten hyvin ensimmäisen ja toisen tason toimet ja ohjelmat sopivat yhteen kolmannen tason muodostavien teknisten ja tieteellisten periaatteiden kanssa. (Schmidt 2008, 306–307.)

Normatiiviset ideat sen sijaan keskittyvät siihen, mitä pitäisi tehdä ja mikä on oikein tai väärin. Normatiiviset ideat liittävät poliittiseen toimintaan arvoja, joiden kautta tulkitaan, onko jokin päätös tai toimi oikein vai ei. Normatiiviset ideat käsittelevät ensimmäisellä ideatasolla sitä, miten hyvin toimet ovat yhteensopivat yleisesti hyväksytyjen ideaalien ja toiveiden kanssa sekä laajemmin kuinka ensimmäisen ja toisen tason toimet ja ohjelmat ovat yhteneväiset kolmannen filosofiatason arvostusten kanssa. (Schmidt 2008, 307.)

Monet tekijät vaikuttavat siihen, otetaanko idea todella käyttöön ja missä mittakaavassa. Esimerkiksi idean toteuttamiskelpoisuus, tapa jolla se kehystetään, ajankohta, vallitseva poliittinen kulttuuri ja kansalliset perinteet ovat osaltaan vaikuttamassa erilaisten ideoiden menestykseen. Tärkeä tekijä idean menestyksen suhteen on, millaisen diskurssin osa se on. Diskurssit voivat pitää sisällään hyvin erilaisia ja eri tason ideoita, ja ne voidaan esittää erilaisissa muodoissa. Diskurssit voivat olla esimerkiksi narratiivin, skenaarion tai myytin muodossa, ja niiden avulla suunnataan poliittista ajattelua ja toimintaa tiettyyn suuntaan. Diskurssit eivät vain kerro niiden esittäjän näkemystä, vaan ne pyrkivät myös vakuuttamaan muut sen oikeellisuudesta. (Schmidt 2008, 307–309, 312.)

Diskurssin tehokkuuteen vaikuttavat monet samanlaiset tekijät kuin ideoiden menestykseen. Diskurssin tehoon vaikuttavat muun muassa, miten relevantti se on käsillä olevaan asiaan sekä miten koherentti ja uskottava se on. (Schmidt 2008, 311.)

Poliittinen diskurssi jakautuu koordinatiiviseen ja kommunikatiiviseen diskurssiin. Koordinatiivisessa diskurssissa aktiiviset poliittiset toimijat käyvät keskustelua ja neuvotteluja käyttöön otettavista poliittisista toimenpiteistä. Kommunikatiivisessa diskurssissa tehdyt päätökset esitetään kansalle, medialle ja oppositiolle. Kommunikatiivinen diskurssi ei kuitenkaan ole vain yksisuuntaista kansan tiedottamista, vaan se sisältää myös julkisen keskustelun, joka osaltaan vaikuttaa poliittiseen päätöksentekoon. Kommunikatiiviset diskurssit vaihtelevat sen mukaan, miten ylhäältä-alas- ja alhaalta-ylös-prosessit painottuvat niissä. (Schmidt 2008, 310–311.)

Liittovaltioissa ja esimerkiksi EU:n kaltaisissa poliittisissa yhteenliittymissä koordinatiivinen diskurssi on vahva, sillä niiden pitää yhteen sovittaa monien eri osapuolten näkemykset ja intressit. Sen sijaan Suomen kaltaisissa yhtenäisissä valtioissa kommunikatiivinen diskurssi ja sen kautta saatava oikeutus toimille korostuvat, minkä avulla hallitukset pyrkivät saamaan kannatusta myös seuraavissa vaaleissa. (Schmidt 2008, 312–313.)

Poliittinen eliitti usein liittää koordinatiivisen ja kommunikatiivisen diskurssin yhdeksi johtodiskurssiksi (master discourse), joka esittää laajemman poliittisen ohjelman. Johtodiskurssi sisältää ajatuksen siitä, missä tilanteessa yhteiskunta tällä hetkellä on, minne se on menossa sekä vision tulevasta. (Schmidt 2008, 311.) Hallitusohjelma on hyvä esimerkki johtodiskurssista.

Koordinatiivinen ja kommunikatiivinen diskurssi eivät välttämättä ole yhteydessä toisiinsa. Näin voi olla esimerkiksi silloin, kun käsiteltävät asiat ovat liian teknisiä tai jos kyseessä on niin tulenarka

kysymys, että sen käsittely halutaan pitää päätöksentekijöiden sisäisessä koordinatiivisessa diskurssissa. (Schmidt 2008, 311.)

Filosofiatason ideoista käydään vain harvoin julkista keskustelua, joten on haastavaa määritellä, mitkä ovat ne kolmannen tason ideat, jotka muodostavat yhteiskunnan perustavaa laatua olevat arvostukset. On myös vaikeaa tutkia, miten nämä ideat muuttuvat ajan myötä ja korvautuvat toisilla. ”Jokainen tietää”, mikä on yhteiskunnan perustana oleva maailmankatsomus, vaikka harva osaa sitä tarkkaan määritellä tai kuvailla miten se on muuttunut. Nämä taustalla olevat ideat ohjaavat toimintaa sekä antavat legitimitettä erilaisille toimille ja päätöksille. (Schmidt 2008, 308.)

Hallitusohjelmissa tuotetaan erilaisia merkityksiä työlle. Ne esitetään tietyssä kehyksessä ja niihin liitetään tiettyjä tavoitteita ja arvoja. Diskursiivisen institutionalismin kautta tutkin, mitkä ovat hallitusohjelman työlinjauksissa näkyvät ensimmäisen ja toisen ideatason ajatukset ja niitä analysoimalla pyrin pääsemään kiinni piilossa oleviin filosofiatason ideoihin. Tarkoituksena on selvittää, miten hallitusohjelmat osaltaan uusintavat tai muokkaavat olemassa olevia instituutioita kuten Suomessa vallalla olevaa työorientaation muotoa.

Olen etsinyt hallitusohjelmista kaikki työhön liittyvät kohdat ja selvittänyt, millä tavoin niissä käsitellään työtä. Työn käsittelytapoja tulkitsemalla olen pyrkinyt selvittämään, minkälaisia perustavanlaatuisia työkasityksiä hallitusohjelmat heijastavat.

6. Hallitusohjelmat

Hallitusohjelmassa hallitukseen kuuluvat puolueet luovat toimintasuunnitelman ja sopivat tärkeimmistä tavoitteista. Vuonna 1991 hallitusmuotoa uudistettiin siten, että uuden hallituksen on annettava hallitusohjelmansa tiedonantona eduskunnalle, mikä myötä aiemmin lähinnä hallituksen sisäisestä sopimuksesta on tullut entistä enemmän hallituksen ja eduskunnan välinen asia. Samalla sen painoarvo on kasvanut. (Murto 2006.)

Vuoden 2000 perustuslaki antoi hallitusohjelmalle juridisen aseman. Hallitusohjelma oli jo aiemmin ollut keskeisin hallituksen toimintaa ohjaava asiakirja, mutta perustuslaki entisestään korosti sen asemaa. Hallitusohjelma on instituutio, joka määrittää harjoitettavan politiikan sisältöä. (Mykkänen 2016, 226—227.) Hallitusohjelmat ovat subjektiivisia toimintasuunnitelmia, jotka luovat suuntaviivat hallituskaudelle. Niissä ilmaistut tavoitteet heijastavat hallituksen arvoja ja näkemyksiä. Sen tavoitteena on paitsi esitellä suunnitelmia ja tavoitteita, myös vakuuttaa kansalaiset valittujen linjauksien oikeellisuudesta. (Kesälahti 2010, 56, 59–60.) Hallitusohjelmat ovat Suomessa olleet pidemmän aikavälin visioita, joten ne heijastavat tavallisia poliittisia asiakirjoja enemmän perustavanlaatuisia poliittisia linjauksia. (Lähdesmäki 2011, 22.)

Schmidtin esittelemästä viitekehyksestä tarkasteltuna hallitusohjelma on toisen tason idea, joka määrittelee ongelmia, tavoitteita ja toimintamalleja. Ohjelmataason ideana se antaa kehyksen ensimmäisen tason tarkkojen toimenpiteiden toteuttamiseen. Samalla se myös heijastaa kolmannen tason ideoita, jotka pitävät sisällään yleisempiä arvoja ja käsityksiä maailmasta. Hallitusohjelmaa tutkimalla voidaan siis selvittää, millaisia filosofiatason ideoita sen taustalla on. Näin on mahdollista tutkia, mitä työorientaation muotoja näkyy hallitusohjelman taustaoletuksissa ja arvostuksissa.

Hallitusohjelma on johtodiskurssi, sillä se samaan aikaan toimii hallituspuolueiden välistä yhteistyötä jäsentävänä sopimuksena ja suuntaviivana, mutta myös viestii kansalaisille hallituksen suunnitelmista ja tavoitteista. Tyypillisen johtodiskurssin tapaan hallitusohjelma on luonteeltaan sekä deskriptiivinen että normatiivinen; se kuvaa vallitsevaa tilannetta, esittelee halutun tulevaisuusvision ja kertoo millä keinoin siihen päästään. Hallitusohjelma muodostetaan hallituspuolueiden välisen neuvottelun tuloksena eikä ole sattumaa, mitä asioita niissä tuodaan esiin ja korostetaan.

Hallitusohjelmista tutkitaan Esko Ahon hallituksen ohjelmaa vuodelta 1991, Matti Vanhasen ensimmäisen hallituksen ohjelmaa vuodelta 2003 ja Juha Sipilän hallituksen ohjelmaa vuodelta 2015. Kaikissa kolmessa hallituksessa keskusta on pääministeripuolue, mikä vähentää eri aikojen hallitusohjelmien vertailussa puolueideologista vaihtelua. Hallitusohjelmat ovat 12 vuoden välein toisistaan, mikä mahdollistaa vertailussa riittävän ajallisen muutoksen. Hallitukset ovat toimineet erilaisissa taloudellisissa tilanteissa, minkä vuoksi tarkastelussa tulee ottaa huomioon myös vallitsevan taloustilanteen vaikutus. Analyysissa on lisäksi otettava huomioon, että Ahon hallitusohjelma oli viimeinen ennen hallitusmuotouudistusta, joten sitä ei tarvinnut antaa eduskunnalle tiedonantona. Näin ollen Ahon hallitusohjelma oli vielä enemmän hallituksen sisäinen sopimus kuin sitä seuranneet hallitusohjelmat, jotka on perustuslain muutoksen myötä ollut annettava tiedonantona eduskunnalle.

Puolueilla on toisistaan poikkeavia arvoja ja uskomuksia, jotka vaikuttavat niiden tavoitteisiin esimerkiksi hallitusohjelmia koskien. (Paloheimo 2008, 37.) Hallitusohjelmien taustoituksessa on esitelty puolueiden profiilia vasemmisto-oikeisto- ja konservatismi-liberalismi-ulottuvuuden kautta sekä kestävän kehityksen painotusta verrattuna kasvun ja kulutuksen korostamiseen. Vasemmiston ja oikeiston jakolinjassa oikeistolaisessa ajattelussa voi korostua toisaalta materialistinen työorientaatio ja toisaalta yksilön velvollisuus tehdä työtä, mikä voisi ilmentää protestanttista työetiikkaa. On kuitenkin huomioitava, että Suomessa kaikki eduskuntapuolueet ovat olleet sitoutuneita hyvinvointivaltion rakentamiseen, mikä osaltaan kertoo siitä, ettei Suomen puoluekentässä ole ollut järin voimakkaita eroavaisuuksia vasemmisto-oikeisto-akselilla. (Paloheimo 2008, 29.) Konservatiiviset arvot voivat linkittyä protestanttisen työetiikan näkemykseen työn moraalista arvosta. Ekologisten arvojen painoarvo puolestaan heijastaa osaltaan postmaterialistiseen orientaatioon liittyviä näkemyksiä.

6.1 Esko Ahon hallituksen ohjelma

Vuoden 1991 eduskuntavaalien jälkeen Suomeen muodostettiin uusi hallitus, johon kuuluivat keskusta, kokoomus, RKP ja SKL. Suurimman puolueen keskustan puheenjohtajasta Esko Ahosta tuli pääministeri. Keskusta sai hallitukseen kahdeksan ministeriä, kokoomus kuusi, RKP kaksi ja SKL yhden. (Hämäläinen 1991, 200.) Ahon hallituksen puolueet voidaan vasemmisto-oikeistoulottuvuudella nähdä porvarillisina, keskustalaisina ja keskustaoikeistolaisina. Hallituksen pienemmistä puolueista SKL edustaa konservatiivista ja RKP liberaalia linjaa arvokysymyksissä, kun taas keskusta ja kokoomus kallistuvat hieman konservatismiin suuntaan. Ekologisten arvojen näkyvyydessä hallituspuolueet ovat keskitasoa. (Paloheimo 2008, 37, 49–52.)

Vuoden 1990 jälkipuoliskolla Suomen taloudellinen tilanne kääntyi huonoon suuntaan, ja erityisesti teollisuustuotanto oli vaikeuksissa. (Leppänen 1991, 273.) Suomen työttömyysaste Ahon hallituksen aloittaessa huhtikuussa 1991 oli 6,7 %. (Tilastokeskus / Työvoimatutkimus)

Ahon hallituksen ohjelma koostuu 16 osiosta, joista kaksi, työllisyys ja työelämä, liittyvät suoraan työhön. Lisäksi kolmessa osiossa työtä käsitellään ja kahdessa voidaan nähdä viittaus työhön julkisen sektorin kasvun hillitsemisen ja hallinnon keventämisen osalta. Työ-sana johdannaisineen (pois lukien yhteistyö) esiintyy hallitusohjelmassa 54 kertaa, ja sen frekvenssi on 2,0 % kokonaissanamäärästä.

Työllisyydelle on Ahon hallituksen ohjelmassa oma osionsa. Hallitus pyrkii edistämään työllisyyttä yritysten kilpailukyvyn parantamiseen tähtäävällä talouspolitiikalla. Työllisyyslakia aiotaan uudistaa vastaamaan muuttuvien työmarkkinoiden tarpeita muuttamalla säädöksiä vähemmän jäykiksi. Lakimuutoksen avulla pyritään edesauttamaan pysyvää työllisyyttä ja edistämään työvoiman ammatillista kehitystä esimerkiksi aikuiskoulutuksen avulla. Työvoiman liikkuvuutta aiotaan hallitusohjelmassa edistää, jotta työvoiman kysyntä ja tarjonta kohtaisivat alueittain. Työllisyyspolitiikan tavoite ilmaistaan hallitusohjelmassa seuraavasti:

”Tavoitteena on tasaisen ja korkean työllisyyden saavuttaminen sekä alueellisten työllisyserojen supistaminen.” (Hallitusohjelma 1991)

Hallitusohjelman työelämäosiossa työelämän uudistuminen on tärkeä teema:

”Hallitus edistää työelämän jatkuvaa sisällöllistä ja rakenteellista uudistamista – – ”
(Hallitusohjelma 1991)

Hallitus aikoo uudistaa työelämää yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen kanssa ja kolmikantavalmistelua käyttäen. Euroopan yhdentymisen osalta hallitus aikoo selvittää, mitkä sen vaikutukset olisivat suomalaisen työelämään ja pyrkii turvaamaan olemassa olevan työlainsäädännön tason. Hallitus aikoo parantaa henkilöstöryhmien mahdollisuutta tulla kuulluksi itseään koskevassa päätöksenteossa.

”Hallitus tukee uudistuksia, jotka parantavat työilmapiiriä, lieventävät rakennemuutoksen haittavaikutuksia ja takaavat työntekijöiden oikeuksien myönteisen kehityksen.”
(Hallitusohjelma 1991)

Hallitusohjelmassa aiotaan joustavoittaa työaikoja, vuosilomia ja muita työpaikkakohtaisia ehtoja, minkä tavoitteeksi on asetettu työn mielekkyyden ja tuottavuuden parantaminen. Sapattivapaajärjestelmää aiotaan kehittää. Eläkejärjestelmää uudistetaan siten, että se kannustaa työskentelyyn eläkkeen ohella tai eläkkeen vaihtoehtona. Osa-aikatyön mahdollisuuksia parannetaan ja osa-aikatyön sosiaaliturvaa parannetaan. Hallitus aikoo ryhtyä toimiin, jotta "sama palkka samanarvoisesta työstä"-periaate toteutuisi paremmin työmarkkinoilla.

”Työttömyyden jyrkkä kasvu voi pysähtyä vain kaikkien kansalaispiirien yhteisvastuuseen perustuvalla talouspolitiikalla.” (Hallitusohjelma 1991)

Talouspolitiikkaluvussa työttömyyden ehkäiseminen nähdään haasteena, jonka torjumiseen tarvitaan koko kansakunnan yhteisvastuuta. Samassa luvussa työllisyyden turvaaminen mainitaan yhtenä viidestä talouspolitiikan tavoitteesta. Hallitus pyrkii yhteistyöhön etujärjestöjen ja työmarkkinajärjestöjen kanssa ja yhtenä yhteistoiminnan tavoitteena on turvata työllisyyttä.

Teollisuus- ja elinkeinopolitiikan osalta pyritään muun muassa edistämään yrittäjyyttä ja työaikojen joustavuutta. Verotusosiossa mainitaan, että tuloveroa aiotaan kehittää työntekoa ja yrittämistä edistävällä tavalla. Hallinnon ja kunnallisen itsehallinnon osioissa kerrotaan, että hallitus ei aio tehdä uudistuksia, jotka tarkoittaisivat kuntien henkilöstömäärän kasvua, ja lisäksi keskushallintoa ja valtion väliportaan hallintoa pyritään keventämään.

Ahon hallituksen ohjelmassa työtä käsitellään kokonaisvaltaisesti. Hallitus pyrkii edistämään työllisyyttä muun muassa verouudistuksilla, parantamalla yritysten kilpailukykyä ja edistämällä työn liikkuvuutta.

Työntekijöiden oikeudet näyttäytyvät hallitusohjelmassa tärkeinä ja niitä pyritään suojelemaan ja kehittämään erilaisilla osa-alueilla aina Euroopan yhdentymiskehityksestä osa-aikaisten työntekijöiden oikeuksiin. Työtä ei käsitellä Ahon hallituksen ohjelmassa vain tuottavuuden ja talouden näkökulmasta, vaan myös työn sisällöllisiin tekijöihin kiinnitetään huomiota. Hallitusohjelmassa nähdään työn sisällön uudistaminen ja työntekijöiden kouluttaminen tärkeäksi. Työntekijöiden kannalta työhyvinvoinnin ja työn mielekkyyden parantaminen nähdään merkittävänä tavoitteena työelämään liittyen.

Hallitusohjelmassa työ nähdään yhden muotin sijaan joustavana kokonaisuutena, johon ihmiset voivat osallistua erilaisin tavoin. Hallitusohjelmassa osa-aikatyötä ja siihen liittyviä oikeuksia pyritään kehittämään sekä aiotaan tukea eläkkeen ohella tehtävää työtä. Työvoiman liikkuvuuden edistämisen sekä vuosilomien ja työaikojen joustavoittamisen kautta työhön suhtaudutaan asiana, jonka ei tarvitse olla samanlaista kaikille ja joka mukautuu erilaisiin tarpeisiin.

Hallitusohjelmassa yhteistyö työmarkkinajärjestöjen kanssa tuodaan erilaisissa työhön liittyvissä asioissa esiin, mikä tarkoittaa, että hallitus ei aio yksin määrätä työasioista Suomessa vaan kolmikantasopimisen ja -valmistelun myötä työnantajat ja työntekijät halutaan mukaan päätöksentekoon. Keskustan aluepoliittinen näkemys näkyy haluna tasoittaa alueiden välisiä eroja työllisyydessä. Työllisyyttä pyritään hallitusohjelmassa lisäämään mutta ei julkisen sektorin kautta.

Hallitus ei aio tehdä uudistuksia, jotka lisäisivät kunnallisten työntekijöiden määrää ja valtiohallinnon henkilöstöä pyritään vähentämään.

Ahon hallituksen ohjelman toimenpide- ja ohjelmatasen ideoissa voidaan nähdä postmaterialistisen työorientaation piirteitä. Työhyvinvointi ja työn mielekkyys nostetaan hallitusohjelmassa esiin tärkeinä tavoitteina. Työn sisällöllisen uudistamisen ohella kouluttautumista ja työntekijöiden ammatillista kehittymistä tuetaan. Postmaterialistiselle työorientaatiolle on ominaista työn luonteen sekä osaamisen kehittämisen korostaminen. Työ nähdään myös asiana, joka on joustavasti mahdollista sovittaa ihmisen elämäntilanteeseen esimerkiksi osa-aikatyön kautta.

6.2 Matti Vanhasen I hallituksen ohjelma

Vuoden 2003 eduskuntavaalien jälkeen pääministeriksi nousi keskustan puheenjohtaja Anneli Jäätteenmäki, joka kuitenkin joutui pian eroamaan salaisiin Irak-muistioihin liittyvästä valehtelusta syntyneen luottamuspulan vuoksi. Pääministeriksi nousi keskustan Matti Vanhanen, joka jatkoi lähes samalla hallitusohjelmalla ja -kokoonpanolla kuin edeltäjänsä. Hallituksessa oli kahdeksan keskustan, kahdeksan SDP:n ja kaksi RKP:n ministeriä. Vuonna 2000 voimaan tulleen uuden perustuslain mukaan eduskunta valitsi vuoden 2003 vaalien jälkeen ensimmäistä kertaa virallisesti pääministerin. (Hämäläinen 2003, 173—178.) Vanhasen hallitus kallistuu keskustavasemmistolaiseksi, mutta konservatismi-liberalismi-jaottelussa sillä ei ole selkeää suuntaa kuten ei myöskään ekologisten arvojen esiintymisessä verrattuna kasvun ja kulutuksen teemoihin. (Paloheimo 2008, 37, 49–52.)

Maa- ja maailmantalouden taantuman mukana Suomen talouden kasvu hidastui vuonna 2002 kahteen prosenttiin. Suomen työttömyys ei ollut 1990-luvun jälkipuoliskon talouskasvusta huolimatta laskenut 1990-luvun alun lamaa edeltävälle tasolle. (Vartiainen 2003, 207.) Vanhasen hallituksen astuessa virkaan kesäkuussa 2003 Suomen työttömyysaste oli 9,6 %. (Tilastokeskus / Työvoimatutkimus)

Työ-sana erilaisina muotoineen ja johdannaisineen (pois lukien yhteistyö) esiintyi Vanhasen I hallituksen ohjelmassa 333 kertaa, mikä vastasi 2,8 prosenttia kokonaissanamäärästä. Hyvinvointi puolestaan mainittiin hallitusohjelmassa 17 kertaa.

Hallitusohjelma koostuu alun julistuksesta, kuudestatoista luvusta ja lopun neljästä politiikkaohjelmasta. Ohjelman aloittava julistus keskittyy paljolti työhön. Hallitusohjelman luvuista

kaksi, työelämä sekä talous-, työllisyys- ja veropolitiikka, liittyy suoraan työhön. Seitsemässä luvussa työnäkökulma mainitaan ja seitsemässä työtä ei käsitellä. Poliittikaohjelmista työllisyysohjelma liittyy täysin työhön ja yrittäjyysohjelma osittain.

”Hallituksen päätavoitteena on kehittää hyvinvointiyhteiskuntaa parantamalla työllisyyttä ja vähentämällä työttömyyttä – –” (Hallitusohjelma 2003, 1.)

Matti Vanhasen hallituksen ohjelma alkaa julistuksella, jonka otsikkona on ”Työllä, yrittämisellä ja yhteisvastuulla uuteen nousuun”. Sivun mittaisen julistuksen kantavana teemana on työllisyys. 2000-luvun hyvinvointivaltion kerrotaan olevan osaamista korostava sekä työntekoon ja yrittämiseen kannustava. Työllisyystavoitteisiin pääsemisen edellytykseksi hallitusohjelman ensimmäisellä sivulla mainitaan toimiva yhteistyö työmarkkina- ja etujärjestöjen kanssa.

”Syrjäytymisen estäminen ja köyhyden torjuminen onnistuvat vain työllisyystavoitteiden toteutumisen kautta.” (Hallitusohjelma 2003, 1.)

Työllisyyden parantaminen nähdään elinehtona syrjäytymisen ehkäisemiseen ja köyhyden torjumiseen. Työn ja yrittämisen avulla hallitus pyrkii kehittämään hyvinvointiyhteiskuntaa.

”Hallituksen talouspolitiikan tärkein tavoite on työllisyyden lisääminen vähintään 100 000 hengellä vaalikauden loppuun mennessä.” (Hallitusohjelma 2003, 8.)

Talous-, työllisyys- ja veropolitiikan osiossa mainitaan hallituskauden tavoitteeksi työllisyysasteen nostaminen 67,5 prosentista 75 prosenttiin. Hallitusohjelmassa esitetään, että työllisyystavoitteen saavuttaminen edellyttää vahvaa talouskasvua, ja että tuon kasvun tulee olla luonteeltaan aiempaa enemmän työllistävää. Tavoitteen saavuttamisen haasteiksi mainitaan kiristynyt kilpailu työn hinnasta ja työvoiman saatavuudesta sekä väestön ikääntymisen vaikutus työvoiman tarjontaan. Työvoiman jatkuvaan kouluttamiseen tulee panostaa ja tukea vahvaa yrittäjyyttä. Vaikka työvoiman osaamistasoa halutaan parantaa, hallitusohjelmassa mainitaan myös halu varmistaa vähän koulutusta vaativien työpaikkojen pysyminen ja synnyttäminen. Työ- ja perhe-elämän yhdistämistä pyritään yksinkertaistamaan. Mahdollisuus työ- ja perhe-elämän parempaan yhdistämiseen tukee hallitusohjelman näkemyksen mukaan muun muassa korkeampaa syntyvyyttä.

Hallitus pyrkii pidentämään työuria sekä alku- että loppupäästä. Työvoiman tarjontaa pyritään kehittämään suuntaan, joka paremmin vastaa yritysten tarpeita, mikä tarkoittaa muun muassa

koulutuksen tehostamista. Työttömiä aiotaan kannustaa työnhakuaktiivisuuteen. Hallitusohjelmassa maalataan kuva mahdollisesta työvoimapulasta, jonka osaratkaisuna voidaan ottaa työvoimaa ulkomailta.

”Hyvä työllisyyskehitys edellyttää tuloksellista yhteistyötä hallituksen sekä työmarkkina- ja yrittäjäjärjestöjen kesken hintakilpailukyvyn turvaamisessa sekä työelämän ja sosiaaliturvan uudistamisessa.” (Hallitusohjelma 2003, 8.)

Hallitusohjelmassa näkyy työmarkkinajärjestöille annettu suuri painoarvo. Yhteistyö hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen kesken kuvataan edellytykseksi hyvälle työllisyyskehitykselle. Kolmikantaista valmistelua aiotaan käyttää useissa työelämää koskevissa uudistuksissa. Kolmikannan avulla pyritään puuttumaan työelämän harmaan talouden ehkäisemiseksi, uudistaa vuosilomalakia, selvittää työntekijöiden asemaa tilanteissa, joissa toimintoja kilpailutetaan tai siirretään ulkomaille.

Hallitus aikoo toteuttaa koko vaalikauden mittaisen toimenpidekokonaisuuden, jonka tavoitteena on tukea yrittäjyyttä, kasvua ja työllisyyttä. Tämän kokonaisuuden puitteissa pyritään edistämään yrittäjyys Hankkeita, alentaa rakenteellista työttömyyttä ja edistää työvoiman tarjontaa. Hallitus aikoo myös keventää työhön kohdistuvaa verotusta. Yrittäjyyttä ja työllisyyttä pyritään verouudistuksilla edistämään sekä vähentämään matalapalkkatyön työvoimakustannuksia.

”Työllisyysohjelman painopiste on rakenteellisen työttömyyden alentamisessa ja työvoiman tarjonnan edistämässä.” (Hallitusohjelma 2003, 9.)

Rakenteellisen työttömyyden purkamiseksi hallitus aikoo eriyttää työnvälityksen ja vaikeasti työllistyvien tukitoimet. Riittävä osa määrärahoista aiotaan kohdentaa vaikeasti työllistyvien ”työmarkkinaedellytysten parantamiseen”. Moniongelmaisuuksien ja syrjäytymisen ongelmia pyritään ratkomaan. Työmarkkinatukea muutetaan aktivoivampaan suuntaan siten, että aktivointilisää kehitetään ja tietyn ajan jälkeen aktivointitoimiin osallistumista edellytetään tuen saamiseen. Aktivointitoimenpiteiden tehokkuutta pyritään parantamaan.

Työllisyyttä pyritään parantamaan kaikilla maantieteellisillä alueilla ja alueellista päätäntävaltaa työllisyystoimien kohdentamisesta lisätään. Työllisyyttä pyritään ohjaamaan yksityiselle sektorille ja erityisesti pk-yrityksiin. Työvoimatoimistojen toimintaa pyritään kehittämään samoin kuin työvoimapolitiittista aikuiskoulutusta. Työttömyyspäivärahalla olevien omaehtoista opiskelua tuetaan. Myös maahanmuuttajien ja vammaisten työllistymistä edistetään.

Hallitus aikoo muokata työelämää sukupuolten välistä tasa-arvoa parantavaan suuntaan. Tavoitteena on pienentää miesten ja naisten välisiä palkkaeroja, ja kannustaa miehiä perhevapaiden pitämiseen.

”Suomalaisen työelämän ja työmarkkinamallin peruspilareita ovat työehtosopimusten vähimmäisehtoluonne ja yleissitovuus.” (Hallitusohjelma 2003, 21.)

Hallitusohjelman työelämää koskevassa osiossa kerrotaan, että työelämän perusoikeudet, hyvä yhteistyö työmarkkinajärjestöjen kanssa sekä työehtosopimusten yleissitovuus ovat hallitukselle tärkeitä periaatteita. Työelämäosiossa toistuvat lukuisat samat tavoitteet kuin aiemmassa työllisyysosiossa, kuten työurien pidentäminen, työelämän tasa-arvo ja parempi työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen. Työn ja perheen yhdistämiseen hallitus suunnittelee järjestelmää, joka mahdollistaisi alle 10-vuotiaiden lasten vanhemmille lyhyemmän työpäivän tekemisen.

”Henkilöstön korkea osaaminen, työssä jaksaminen ja toimivat työmarkkinasuhteet ovat tärkeitä kansallisia menestystekijöitä.” (Hallitusohjelma 2003, 21.)

Hallitus aikoo panostaa työsuojeluun, työhyvinvointiin, työssä jaksamiseen, hyvään johtamiseen, työkykyä ylläpitävään toimintaan ja osaamisen kehittämiseen. Työehtojen valvomista aiotaan tehostaa ja samalla parannetaan viranomaisten ja työmarkkinajärjestöjen mahdollisuutta puuttua epäkohtiin. Työperustaista maahanmuuttoa aiotaan tarpeen mukaan edistää.

Ulko- ja turvallisuuspolitiikan saralla mainitaan, että hallitus aikoo toimia vahvistaakseen työmarkkinoiden toimivuutta Itämeren alueella. EU-osiossa hallitusohjelmassa mainitaan, että unionin työllisyyspolitiikkaa tulee uudistaa kilpailukyvyyn parantamiseksi. Sosiaali- ja terveystalouden osalta hallitusohjelmassa mainitaan, että alan työpaikkojen tulee olla houkuttelevia, ja että niiden hyvät työolosuhteet ja täydennyskoulutusmahdollisuudet turvataan. Kaikille sosiaali- ja terveysalan ammattilaisille pyritään varmistamaan osaamisen mukainen työtehtävä, ja kokoaikaisia ja pysyviä työsuhteita lisätään. Eläkepolitiikkaan liittyen hallitus näkee tärkeänä nykyistä pidemmän jaksamisen työelämässä. Vaikka hallitusohjelma keskittyy työn suhteen ansiotyöhön, myös vapaaehtoistyö mainitaan. Kansalaisjärjestöjen vapaaehtoistyön kerrotaan olevan ”yhteiskunnan tärkeä voimavara”.

Koulutuspolitiikan osalta tutkimustietoa pyritään jatkossa hyödyntämään paremmin mm. työllisyyden kasvattamiseksi, ja hallitus aikoo mitoitaa kulttuurialan koulutuksen vastaamaan työelämän tarpeita. Aluepolitiikassa yritetään kaikkien alueiden työllisyyden parantamisen lisäksi myös edistää etätöiden mahdollisuuksia. Työllisyyden kasvu mainitaan myös yhtenä hallitusohjelman elinkeinopolitiikan

tavoitteista. Puolustushallinnon osuudessa Suomen omaa puolustusvälineteollisuutta pyritään tukemaan sen työllistävyysvaikutusten vuoksi.

Varsinaisen hallitusohjelman päätteeksi asiakirjassa esitellään neljä erilaista politiikkaohjelmaa. Työllisyysohjelmaan on koottu erilaisia toimia, joiden avulla hallitus pyrkii kasvattamaan työllisten määrää. Työllisyysohjelman tavoitteena on ”työllisyysasteen kohottaminen ja työttömyydestä aiheutuvan syrjäytymisen ehkäiseminen”. Eri viranomaiset halutaan saada tiiviimpään yhteistyöhön, jotta työttömiä päästäisiin paremmin aktivoimaan koulutuksen, työharjoittelun ja työpajojen avulla. Rahoitusmallien muutoksella kunnille pyritään luomaan kannustimia työttömyyden tehokkaaseen vähentämiseen. Ikääntyneiden työssä pysymistä tuetaan ja osa-aikatyön mahdollisuuksia parannetaan. Työmarkkinajärjestöjen kanssa yhteistyössä työpaikoista pyritään saada laadukkaampia työn organisoinnin ja laadun saralla.

Työllisyysohjelmassa koulutus on tärkeässä roolissa. Ammatillinen koulutus ja aikuiskoulutus aiotaan saada vastaamaan paremmin työelämän tarpeita. Ylipäätään nuorten nopeaa siirtymää koulutukseen ja työelämään tuetaan. Opinto- ja ammatinvalintaohjausta aiotaan kehittää samoin kuin käytännön työelämään tutustumista. Oppisopimuskoulutus nähdään yhtenä tapana vähentää nuorten syrjäytymistä. Ammattitaitoa kehittävän koulutuksen avulla tavoitellaan työssä jaksamisen ja työn tuottavuuden paranemista.

Yrittäjyyden politiikkaohjelmassa pyritään saamaan aikaan hyvä taloudellinen tilanne, jotta yritykset voivat työllistää pitkäjänteisesti enemmän ihmisiä. Etenkin ensimmäisiä työntekijöitä palkkaavia yrityksiä aiotaan tukea.

Hyvinvointiyhteiskunnan ylläpitäminen ja kehittäminen nähdään Vanhasen I hallituksen ohjelmassa kaikkein perustavanlaatuisimpana tavoitteena, ja tuon tavoitteen täyttämiseksi tarvitaan korkeaa työllisyysastetta. Työllisyys nähdään hallitusohjelmassa myös lääkkeenä syrjäytymistä ja köyhyyttä vastaan. Työ näyttäytyy Vanhasen hallituksen ohjelmassa välineenä saavuttaa muita yhteiskunnallisia tavoitteita.

Työllisyyden kasvattamisen ohella myös työelämän sisältöä käsitellään hallitusohjelmassa laajasti. Hyvän johtajuuden, työhyvinvoinnin ja työsuojelun painottaminen kertoo, että hallitus kokee tärkeäksi, että ihmiset viihtyvät töissä. Työssä jaksaminen linkitetään sekä kansalliseen menestymiseen että

työurien pidentymiseen. Hallitusohjelman työn käsittelyssä näkyy halu saada työelämä mahdollisimman hyväksi.

Työvoiman jatkuva kouluttaminen toistuu ohjelmassa monta kertaa. Koulutus on avainasemassa niin työelämän kehittämisessä kuin työttömien saamisessa työelämään. Korkea osaaminen mainitaan tärkeänä menestystekijänä.

Perheen ja työelämän yhteensovittaminen mainitaan myös useasti. Perheen ja työelämän yhteensovittamista tukemalla hallitus pyrkii parantamaan työn houkuttelevuutta, edistämään tasa-arvoa sekä nostamaan syntyvyyttä. Tasa-arvon edistäminen näkyy myös haluna pienentää miesten ja naisten välisiä palkkaeroja.

Vanhasen hallitus ei aio yksin sanella työelämän tulevaa suuntaa, vaan se laaja-alaisesti tavoittelee yhteistyötä työntekijöitä ja työnantajia edustavien järjestöjen kanssa. Kolmikantainen valmistelu nähdään hallitusohjelmassa hyvänä tapana kohdata monenlaisia työelämään liittyviä kysymyksiä.

Taloukasvu nähdään edellytyksenä työllisyyden paranemiselle, mutta ei mikä tahansa kasvu, vaan sellainen joka tukee työllisyyttä. Kaikkea taloukasvua ei siis koeta automaattisesti työllisyyttä elvyttäväksi.

Työllisyyden parantaminen nähdään hallituskauden tärkeimmäksi tehtäväksi. Vaikka korkean työllisyyden merkitystä korostetaan pitkin hallitusohjelmaa, ei korkeaa työllisyyttä nähdä Vanhasen I hallituksen ohjelmassa itseisarvona vaan enemmän keinona kuin tavoitteena. Työllisyys tukee kaikkein tärkeintä tavoitetta, joka on hyvinvointiyhteiskunnan ylläpitäminen. Hyvinvoinnin ylläpitämisen lisäksi työlle annetaan rooli syrjäytymisen ja köyhyyden ehkäisyssä.

Mitä näistä toimenpide- ja ohjelmatason ideoista voidaan päätellä hallitusohjelman taustalla olevista työorientaation muodoista? Hallitusohjelmassa työ nähdään välineenä hyvinvoinnin luomiseen ja ylläpitämiseen, mikä sopii materialistisen työorientaation kehykseen. Toisaalta myös työelämän tasa-arvon, työhyvinvoinnin ja kouluttautumisen korostaminen saavat hallitusohjelmassa tilaa postmaterialistisena painotuksena. Protestanttisen työetiikan tai traditionalismin mukaisia käsityksiä työstä itseisarvoisena asiana tai taakkana sen sijaan ei hallitusohjelmassa ole nähtävissä. Voidaan tulkita, että Vanhasen I hallituksen ohjelmassa on piirteitä sekä materialistisesta että postmaterialistisesta työorientaatiosta.

6.3 Juha Sipilän hallituksen ohjelma

Keväällä 2015 Suomeen tuli keskustan, perussuomalaisten ja kokoomuksen muodostama hallitus. Eduskuntavaalien suurimman puolueen, keskustan, puheenjohtajasta Juha Sipilästä tuli Suomen pääministeri. Keskusta sai hallitukseen kuusi ministeriä, perussuomalaiset ja kokoomus kumpikin neljä. Vasemmisto-oikeisto-akselilla hallituksen kokoonpano on häilyvä, mutta sen voidaan nähdä kallistuvan hieman oikealle. Pakkaa sekoittaa se, että pääministeri ja keskustan puheenjohtaja Juha Sipilä on puoluettaan oikeistolaisempi, kun taas ulkoministeri ja perussuomalaisten puheenjohtaja Timo Soini on puolueensa valtavirtaa vasemmistolaisempi. (Miltton 21.4.2015) Hallituspuolueiden kokonaisuus on jonkin verran konservatiivinen ja niissä erityisesti perussuomalaisten myötä painottuvat enemmän kasvu ja kulutus kuin kestävä kehitys. (Paloheimo 2008, 37, 49–52.)

Toukokuussa 2015 Suomen työttömyysaste oli 11,8 prosenttia ja työllisyysaste 68,0 prosenttia. (Tilastokeskus / Työvoimatutkimus) Hallitus asetti tavoitteekseen nostaa työllisyysasteen 72 prosenttiin. Valtiovarainministeriön keväällä 2015 julkaisemassa taloudellisessa katsauksessa Suomen taloudellista tilannetta kuvataan vaikeaksi. Talous oli supistunut jo pidemmän aikaa eikä merkittävää käännettä parempaan ollut näköpiirissä. Pitkään jatkuneen matalasuhdanteen vuoksi Suomen julkinen talous oli ollut selvästi alijäämäinen. (Taloudellinen katsaus – kevät 2015, 13–15.)

Sipilän hallituksen ohjelma koostuu ensin esiteltävästä tulevaisuudenvisiosta, minkä jälkeen kuvataan vallitsevaa tilannetta ja lopuksi kerrotaan, mitä toimia aiotaan toteuttaa.

Työ ja työllisyys ovat vahvasti läsnä läpi hallitusohjelman. Työllisyys-osion lisäksi työnäkökulma nostetaan esiin ohjelman eri osa-alueissa aina koulutuksesta maahanmuuttoon ja EU-politiikkaan. Työ-sana johdannaisineen (pois lukien yhteistyö) esiintyy 36 sivun hallitusohjelmassa 186 kertaa, kun taas esimerkiksi hyvinvointi mainitaan ohjelmassa erilaisine taivutusmuotoineen ja johdannaisineen 22 kertaa. Työ-sanan frekvenssi on 1,8 % kokonaissanamäärästä.

Työ on selvästi hallitusohjelman keskiössä. Kuten pääministeri on eduskunnalle pitämässään puheessa tuonut julki, työllisyyden kasvattaminen on koko ohjelman punainen lanka. Miten työtä sitten ohjelmassa käsitellään?

Talospoliittisessa linjauksessa hallitus pyrkii rakenteellisten uudistusten ja veropolitiikkansa avulla parantamaan yrittämisen edellytyksiä sekä työn tekemisen kannustimia.

”Suomen talous ja työllisyys kyetään kääntämään kasvuun vain yrittäjyyden ja työn tekemisen kautta.” (Hallitusohjelma 2015, 8.)

Yrittäjyyden ja työn avulla tavoitellaan talouden ja työllisyyden kasvua. Työllisyyden kasvu ei ole ohjelmassa vain keino johonkin vaan jo tavoite itsessään.

”Suomessa työn tekeminen ja työn teettäminen on aina kannattavaa.” (Hallitusohjelma 2015, 12.)

Työllisyys ja kilpailukyky -osiossa kymmenen vuoden tavoitteeksi asetetaan työn tekeminen aina kannattavaksi. Hallituskauden aikana pyritään rakenteellisten uudistusten avulla lisäämään työn kannustavuutta, työn tarjontaa ja työllistämisen houkuttelevuutta sekä nostamaan työllisyysaste 72 prosenttiin. Yhteiskuntasopimuksen avulla hallitus pyrkii vähentämään yksikkötyökustannuksia vähintään viidellä prosentilla. Mikäli työmarkkinaosapuolet eivät pääse sopimukseen, ottaa hallitus käyttöön lisäsäästöjä ja veronkorotuksia.

Hallitus pyrkii purkamaan työn vastaanottamista estäviä kannustinloukkuja. Työttömyysjaksoja halutaan lyhentää ja kannustaa nopeaan työn vastaanottamiseen. Näihin tavoitteisiin pyritään muuttamalla sosiaali- ja työttömyysturvaa suuntaan, joka tiukentaa työn vastaanottovelvoitetta ja velvoittaa osallistumaan aktivointitoimenpiteisiin. Hallitus luo osallistavan sosiaaliturvamallin, jonka avulla palkkaa ja sosiaaliturvaa voidaan yhdistää. Vuorotteluvapaajärjestelmän ehtoja tiukennetaan tai siitä luovutaan kokonaan.

”Hallitus arvioi kriittisesti kaikkia sellaisia tukijärjestelmiä, jotka ohjaavat työkykyisiä ihmisiä pitkäaikaisiin poissaoloihin työmarkkinoilta.” (Hallitusohjelma 2015, 13.)

Hallitusohjelmassa tavoitteena on, että ihmiset ohjataan mahdollisimman nopeasti takaisin töihin. Sosiaaliturvaa muutetaan suuntaan, jossa ihmiset velvoitetaan aiempaa enemmän osallistumaan työelämään paluuseen tähtääviin aktivointitoimenpiteisiin. Työttömän pitää entistä tiukemmin kriteerein ottaa vastaan tarjottu työ. Hallitusohjelman ajatuksena on, että työkykyisen ihmisen ei kuulu olla työelämän ulkopuolella tai sitä ei ainakaan tule yhteiskunnan toimesta tukea.

Hallitus pyrkii lainsäädäntöhankkein lisäämään paikallista sopimista ja edesauttaa yritysten halukkuutta palkata lisää työvoimaa. Hallitus aikoo purkaa työllistymisen esteitä, mikä tarkoittaa sitä, että hallitus pyrkii heikentämään työoikeuksia, jotta yritysten kynnys palkata uutta työvoimaa madaltuisi. Tähän

pyritään pidentämällä koeaikaa, sallimalla alle vuoden aikaiset määräaikaiset työsopimukset ilman perustetta, joustavoittamalla eli heikentämällä irtisanomistilanteiden takaisinottovelvoitetta sekä kasvattamalla sairaspöissaolujen omavastuuta. Näitä muutoksia kuvataan yritysten kasvuhalukkuutta parantavina uudistuksina.

Hallitusohjelmassa suunnitellaan työvoimapalvelujen kokonaisvaltaista uudistamista, jolla tavoitellaan työmarkkinoiden kohtaanto-ongelmien helpottamista ja passivoivien toimien purkamista. Työnhakijan aktiivista roolia korostetaan ja jos aktiivisuus ei ole riittävällä tasolla, sanktiot otetaan tehokkaasti käyttöön. Vastuu vaikeimmin työllistyvistä siirtyy valtiolta kunnille, ja kunnille luodaan kannustimet nopeaan työllistämiseen.

Koulutuspolitiikassa yksi hallituskauden tavoitteista on koulutuksen ja työelämän välisen vuorovaikutuksen lisääntyminen. Hallitusohjelman avulla pyritään saamaan ihmiset koulutuksesta nopeammin mukaan työelämään.

”Tavoitellaan pidempiä työuria alkupäästä. – – Tuetaan nopeaa valmistumista sekä siirtymää työelämään.” (Hallitusohjelma 2015, 16.)

Nopeamman valmistumisen varmistamiseksi valintakoejärjestelmää uudistetaan, julkisen sektorin kelpoisuusvaatimuksia päivitetään ja korkeakouluissa otetaan käyttöön kolmas lukukausi. Korkeakoulujen ja elinkeinoelämän yhteistyötä pyritään lisäämään, jotta innovaatioita saataisiin paremmin kaupallistettua. Kaupallistamisen onnistuminen otetaan huomioon korkeakoulujen rahoituksesta päätettäessä. Osana nuorisotakuuta nuorten palkkatukea ja Sanssi-korttia kehitetään suuntaan, joka kannustaa entistä paremmin työntekoon. Kaiken kaikkiaan koulutus nähdään hallitusohjelmassa ensisijaisesti työelämään tähtäävänä välivaiheena.

Osana hallitusohjelman hyvinvointiosiota osatyökykyisten ja vammaisten työllistymistä pyritään edistämään. Erilaisin osallistavin toimin lisätään vaikeasti työllistyvien mahdollisuuksia päästä työmarkkinoille. Hyvinvointiosiossa mainitaan myös työllisyysosiossa esitelty idea sosiaaliturvan muuttamisesta työhön kannustavampaan suuntaan. Lisäksi hallitus aikoo toteuttaa perustulokokeilun.

Biotalouden avulla hallitus pyrkii ilmastotavoitteiden saavuttamisen lisäksi luomaan uusia työpaikkoja. EU-politiikassa työ on keskeinen osa:

”Suomen EU-politiikan painopiste on talouskasvun ja työllisyyden edistäminen. – – Hallitus arvioi kaikkea EU-sääntelyä talouskasvun, kilpailukyvyn ja työllisyyden näkökulmasta.” (Hallitusohjelma 2015, 30.)

Maahanmuuttopolitiikassa työperäinen maahanmuutto korostuu. Työperäistä maahanmuuttoa pidetään hallitusohjelmassa myönteisenä ja sitä halutaan edistää. Sisäisen turvallisuuden osalta on haluttu erikseen korostaa, että Suomesta halutaan turvallinen maa työntekoon:

”Suomi on maailman turvallisin maa asua, yrittää ja tehdä työtä. (Hallitusohjelma 2015, 34.)

Hallitusohjelman kahdestatoista osiosta vain kolmessa ei käsitellä työtä ja työllisyyden kasvattamista. Ulko- ja turvallisuuspoliittisessa osuudessa kauppasuhteet ja talous ovat mukana, mutta työtä ei kuitenkaan erikseen mainita. Ulko- ja turvallisuuspolitiikan lisäksi myöskään digitalisaatio- ja rakenneuudistusosioissa ei käsitellä työtä tai työllisyyttä. Syynä saattaa olla, että vaikkei sitä ohjelmassa mainita, on osioiden yhtenä tavoitteena julkisen sektorin työpaikkojen vähentäminen. Digitalisaation avulla hallitusohjelman tavoitteena on ”hallinnollisen taakan keventäminen” ja rakennepoliittisten uudistusten keskiössä olevan SOTE-uudistus pyrkii sosiaali- ja terveystalouden keskittämiseen. Molempien tavoitteiden yhtenä seurauksena voidaan nähdä olevan julkisen sektorin työpaikkojen vähentäminen, mutta sitä ei ole hallitusohjelmassa järkevää sanoa, sillä se on ristiriidassa muuta ohjelmaa hallitsevan työllisyyden kasvattamisen eetoksen kanssa.

Mitä hallitusohjelman ohjelma- ja toimenpidetason ideoista voidaan päätellä? Hallitusohjelman otsikko on Ratkaisujen Suomi. Läpi Sipilän hallituksen ohjelman yksi ratkaisumalli toistuu kautta osioiden – työtä on saatava lisää. Korkeampi työllisyysaste vaikuttaa ratkaisevan melkein minkä tahansa maahan kohdistuvan uhkan tai ongelman. Työllisyyden kasvu on tavoitteena lähes jokaisella sektorilla, mutta mitä työllisyydellä halutaan saada aikaan vai onko se itsessään tavoittelemisen arvoista? Talouspolitiikan saralla työllisyyden kasvusta ja talouskasvusta puhutaan samassa yhteydessä, mutta muuten ohjelmassa ei tuoda esiin, mitä tavoitellulla työn määrän lisääntymisellä tai talouskasvulla halutaan saada aikaan. Niiden avulla ei kerrota tavoiteltavan mitään suurempaa arvoa kuten hyvinvointia tai onnellisuutta. Hallitus varmasti haluaa työllisyyden kasvun avulla saada aikaan monenlaisia tavoitteita, mutta koska näitä tavoitteita ei tuoda esiin, näyttäytyy työ Sipilän hallituksen ohjelmassa itsessään arvokkaana asiana.

Yksilötasolla hallitusohjelmassa korostetaan, että työn on oltava aina kannattavaa, mikä viittaa kannustinloukkujen purkamiseen. Työstä tulee siis saada parempi rahallinen korvaus kuin tuista, mutta työn merkitystä ihmiselle ei avata muuten kuin taloudellisessa mielessä. Työn vastaanottamisvelvoitetta halutaan kiristää, mikä tarkoittaa, että työttömien mahdollisuudet valita, millaista työtä he haluavat tehdä, heikkenevät. Työn laadulla tai ominaisuuksilla ei ole niin suurta väliä, kunhan vain tekee jotain työtä.

Työ vaikuttaa olevan tärkeää riippumatta mitä se sisältää tai saa aikaan – yhtä poikkeusta lukuun ottamatta. Julkisen sektorin työtä ei koko hallitusohjelmassa mainita sanallakaan ja rivien väleistä on luettavissa, että julkisia työpaikkoja voi olla järkevää hallinnollisen taakan tai keskittämisen nimissä vähentää.

Hallitusohjelman työtä koskeva ohjelmataason idea on, että työtä on saatava lisää ja sen on oltava kannattavaa. Tätä ohjelmataason ideaa toteuttamaan hallitusohjelmassa esitellään erilaisia toimenpideideoita, kuten kannustinloukkujen purkaminen ja työperäisen maahanmuuton edistäminen. Mistä ohjelmataason ideat kumpuavat? Minkälaisia filosofiatason ideoita ohjelmataason ideoiden taustalla on? Työlle annettu valtava painoarvo ja se, ettei sille kerrota välineellisiä tavoitteita vaan sitä käsitellään itseisarvoisena, sopivat hyvin yhteen protestanttisen työetiikan kanssa. Protestanttiseen työetiikkaan liittyy idea työn moraalisesta arvosta ja siitä, että kaikkien työkykyisten tulisi tehdä töitä, mikä on yhteneväinen korkeampaa työllisyysastetta tavoittelevan hallitusohjelman kanssa. Opiskelijat tulee saada nopeammin työelämään, työttömät pitää kannustimien ja sanktioiden avulla saada houkuteltua töihin ja osatyökykyisten työllistymistä tulee helpottaa. Kaikki yhteiskunnan jäsenet halutaan saada mukaan työhön. Se että työn tulee olla rahallisesti kannattavaa, puolestaan on ajatus, joka linkittyy materialistisen työorientaation kehukseen.

Työtä on tehtävä ja siitä saatavan korvauksen tulee olla yhteiskunnan tukia korkeampi – tämänlaisen vision hallitusohjelma esittää työelämästä. Hallitusohjelma ei tietenkään voi mennä tarkemmin työn sisällöllisiin tekijöihin, koska suomalaiset ovat niin erilaisissa työtehtävissä, mutta se ei tarkoita, että työtä olisi pakko käsitellä niin yksiuolotteisesta näkökulmasta. Työ mainitaan hallitusohjelmassa pitkälti toista sataa kertaa, mutta työhön liittyvät sisällölliset tekijät, arvot tai tavoitteet eivät missään kohtaa nouse käsittelyyn.

6.4 Hallitusohjelmien vertailu

Kaikki kolme hallitusohjelmaa tavoittelevat korkeampaa työllisyyttä. Työ esiintyy tiheästi jokaisessa hallitusohjelmassa ja sen käsittelyyn on kussakin ohjelmassa käytetty paljon tilaa. Suurin työhön liittyvien sanojen frekvenssi on Vanhasen hallituksen ohjelmassa, mutta Sipilän hallituksen ohjelmassa työ esiintyy kattavammin eri osioissa.

Kaikkien kolmen hallitusohjelman tilannekuvassa talouden ja työllisyyden tilanne nähdään vaikeana. Ahon hallituksen ohjelmassa kerrotaan taloudellisten näkymien olevan ongelmalliset, ja esitetään huoli työttömyyden jyrkästä kasvusta. Vanhasen hallituksen ohjelmassa kuvataan maailmantalouden kasvunäkymiä tavanomaista heikommiksi ja epävarmemmiksi, ja Suomenkin työllisyysaste on laskussa. Kaikkein negatiivisimman tilannekuvan rakentaa Sipilän hallituksen ohjelma: ”Työttömyys on korkealla. Talouden kasvu on hiipunut. Kilpailukyky on rapautunut 10–15 prosenttia keskeisiä kilpailijamaita heikommaksi. Vienti ei vedä.” (Hallitusohjelma 2015, 6.) Hallitusohjelmien tilannekuvien perusteella voisi kuvitella, että talous ja työllisyys ovat jatkuvassa kriisissä.

Tilanteen kuvaaminen vaikeaksi voi olla yksi hallitusohjelmien ominaisuuksista, joka liittyy niiden rooliin johtodiskurssina. Johtodiskurssina hallitusohjelmalla on hallituspuolueiden välisen koordinatiivisen tehtävän lisäksi kommunikatiivinen rooli, kun sen täytyy esittää valitut toimenpiteet kansalle, medialle ja oppositiolle. Kun lähtötilanne kehystetään vaikeaksi, voi olla helpompaa saada suostumus ja hyväksyntä erilaisiin toimiin.

Työorientaation muodot ovat kolmannen tason perustavaa laatua olevia ideoita, joita ei yleensä tuoda suoraan esiin, mikä tuo hallitusohjelmissa näkyvien työorientaatioiden tutkimiseen oman tulkinnanvaransa. Hallitusohjelmissa pääpaino on nykyisen tilanteen kuvaamisessa ja erilaisten ratkaisutoimenpiteiden esittelyssä eikä niinkään normatiivisissa ideoissa. Normatiiviset ideat kuvaavat esimerkiksi sitä mikä on oikein tai miten hyvin tehtävät toimenpiteet sopivat taustalla vaikuttavaan arvopohjaan ja ne selkeämmin heijastaisivat kolmannen tason ideoita kuten työorientaation muotoa. Koska normatiivisia ideoita ei hallitusohjelmissa juuri esiinny, on filosofiatason ideat löydettävä enemmän tulkintaa käyttäen. Hallitusohjelmien vertailua vaikeuttaa myös se, että niissä kaikissa työllisyyden kasvattaminen on yksi tärkeimmistä tavoitteista.

Koen kuitenkin että erilaisten työorientaatioiden piirteiden etsiminen hallitusohjelmista on hedelmällistä. Hallitusohjelmista löytyy erilaisten painotuserojen ja toimenpiteiden kautta merkittäviä

eroavaisuuksia ja uskon, että työorientaation muotojen antama viitekehys antaa välineitä niiden tulkitsemiseen.

Työn tavoitteet

Vanhasen hallituksen ohjelmassa työ nähdään keinona ylläpitää hyvinvointiyhteiskuntaa. Työn nähdään myös ehkäisevän köyhyyttä ja syrjäytymistä. Sipilän hallituksen ohjelmassa työlle ei ilmaista muita tavoitteita, vaan se näyttäytyy itsessään tavoittelemisen arvoisena. Ahon hallituksen ohjelmassa tavoitellaan korkeaa työllisyyttä ja sisällöllisesti kehittyvää työelämää, mutta varsinaisia työhön liittyviä tavoitteita ei ohjelmasta ole tulkittavissa. Ahon hallituksen ohjelma tosin eroaa kahdesta muusta siinä, että se on kokonaisvaltaisemman vision sijasta enemmän listaus aiotuista toimenpiteistä eikä siinä siten ole listattu juuri muita kuin teknisiä tavoitteita.

Työhyvinvointi

Vanhasen hallituksen ohjelmassa työhyvinvointiin liittyviä kysymykset nostetaan vahvasti esiin. Työkykyä edistävä toiminta, työsuojaus, työssä jaksaminen ja hyvä johtaminen mainitaan tärkeinä työelämän osa-alueina. Ahon hallituksen ohjelmassa työilmapiirin parantaminen ja työn mielekkyys nousevat esiin, mutta työhyvinvointiin ei laajemmin keskitytä. Työhyvinvointi ei nouse esiin Sipilän hallituksen ohjelmassa. Ainoat työhyvinvointiin viittaavat asiat ovat, että työelämä mainitaan yhtenä terveyden edistämisen osa-alueena ja se, että Suomen halutaan olevan maailman turvallisimma maa tehdä työtä.

Työttömien aktivointi

Vanhasen hallituksen ohjelmassa työttömiä pyritään aktivoimaan kouluttautumiseen ja aktiiviseen työnhakuun. Työmarkkinatukeen aiotaan kehittää aktivointilisä, ja koko työmarkkinatuen ehdoksi asetetaan tietyn työttömyysajan jälkeen aktivointitoimenpiteisiin osallistuminen. Sipilän hallituksen ohjelmassa työttömien aktivoiminen ja työn vastaanottamista vähentävien kannustinloukkujen purkaminen ovat avainasemassa. Hallitusohjelmassa työttömyysturvaa aiotaan muuttaa suuntaan, joka tiukentaa työn vastaanottovelvoitetta sekä velvoittaa osallistumaan aktivointitoimenpiteisiin. Perustulokokeilun avulla Sipilän hallitus aikoo selvittää, miten hyvin perustulo kannustaa ihmisiä töihin. Ahon hallituksen ohjelmassa työttömien aktivoimisesta ei puhuta muuten kuin työvoiman alueellisen liikkuvuuden edistämisenä.

Koulutus

Ahon hallituksen ohjelmassa työvoiman ammatillista kehitystä pyritään tukemaan mm. aikuiskoulutuksen avulla. Vanhasen hallituksen ohjelmassa työntekijöiden jatkuvaa ammatillista koulutusta ja kehittymistä painotetaan vahvasti, ja tällä tavoitellaan työssä jaksamisen ja tuottavuuden paranemista. Ammatillinen ja aikuiskoulutus pyritään saamaan paremmin vastaamaan työelämän tarpeita, mutta itse koulutuspoliittisessa osiossa pääpaino on sivistyksessä. Vanhasen ohjelmassa näkynyt halu saada koulutus lähemmäs työelämää korostuu entisestään Sipilän hallituksen ohjelmassa. Samoin nopeat siirtymät koulutukseen ja työelämään näkyvät molemmissa hallitusohjelmissa mutta enemmän Sipilän ohjelmassa. Sipilän hallituksen ohjelmassa koulutus halutaan saada lähelle työelämää. Sivistyksen sijasta painotetaan tieteen kaupallisia mahdollisuuksia.

Työmarkkinajärjestöt

Tiivis yhteistyö työmarkkinajärjestöjen kanssa korostuvat niin Ahon kuin Vanhasen hallitusten ohjelmissa. Ahon hallituksen ohjelmassa hallitus ottaa työmarkkinajärjestöt mukaan talouspolitiikan suunnitteluun sekä työelämän sisällölliseen ja rakenteelliseen kehittämiseen. Vanhasen hallituksen ohjelmassa työmarkkinajärjestöjen kanssa tehtävä yhteistyö nähdään edellytyksenä hyvälle työllisyyskehitykselle. Kolmikantayhteistyön avulla pyritään lisäksi erilaisiin tavoitteisiin kilpailukyvyä ylläpitämisestä työntekijöiden hyvinvoinnin parantamiseen.

Sipilän hallituksen ohjelman suhtautuminen työmarkkinajärjestöihin eroaa kahdesta muusta ohjelmasta. Kun Ahon ja Vanhasen hallitusten ohjelmissa korostuu vastavuoroinen yhteistyö hallituksen ja työmarkkinajärjestöjen välillä, Sipilän hallitus tekee itsenäisesti yhteiskuntasopimuksen työmarkkinajärjestöjen hyväksyttäväksi. Mikäli työmarkkinajärjestöt eivät hyväksy sopimusta, hallitus toteuttaa 1,5 miljardin leikkaukset ja veronkorotukset. Sipilän hallitus näyttäytyy yhteiskuntasopimuksen solmimisen yhteydessä yksin sanelevalta, mutta työttömyysturvan uudistuksen yhteydessä mainitaan vuoropuhelu työelämän osapuolten kanssa.

Sipilän hallitus suunnittelee myös vuorotteluvapaajärjestelmän ehtojen tiukentamista ja mikäli työmarkkinajärjestöjen toimet eivät ole sen suhteen riittäviä, luovutaan järjestelmästä kokonaan. Työmarkkinajärjestöjen asemaa heikentää myös hallituksen suunnitelma paikallisen sopimisen edistämisestä. Hallitusohjelman vision mukaan työmarkkinajärjestöjen keskitettyjen ratkaisujen sijaan työn ehdoista sovittaisiin jatkossa enenevässä määrin paikallisesti.

Työntekijän oikeudet

Kolmesta hallitusohjelmasta kaikkein eniten työntekijöiden oikeuksiin keskittyy Ahon hallitus. Työntekijöiden oikeuksia aiotaan toisaalta kehittää, mutta myös suojella niitä Euroopan yhdentymisen osalta. Työntekijöiden oikeutta saada äänensä kuulluksi heitä koskevassa päätöksenteossa aiotaan parantaa. Täysipäiväisten työntekijöiden lisäksi myös osa-aikaisten oikeuksia pyritään parantamaan. Vanhasen hallitus ilmoittaa kunnioittavansa työelämän perusoikeuksia. Sipilän hallituksen ohjelmassa ei mainita työntekijöiden oikeuksia, vaan niitä käsitellään työllistämisen esteinä, joita tulee purkaa. Sairauspoissaolojen omavastuuta halutaan lisätä, uusien työntekijöiden koeaikaa pidentää sekä mahdollistaa alle vuoden määräaikaiset sopimukset ilman eri perustetta.

Julkinen sektori

Yksikään hallitusohjelmista ei ole suosiollinen julkisen sektorin työpaikoille. Ahon hallitus pitäytyy tekemästä uudistuksia, jotka kasvattaisivat kunnallisen sektorin henkilöstömäärää ja lisäksi valtion hallinnon työpaikkoja aiotaan vähentää. Vanhasen hallituksen ohjelmassa työttömiä aiotaan ohjata töihin yksityisiin yrityksiin. Sipilän hallituksen ohjelmassa julkisen sektorin työpaikkoja ei mainita, mutta digitalisaation ja rakenneuudistusten avulla voidaan nähdä tavoiteltavan julkisen sektorin henkilöstövähennyksiä.

Yhteenvetoa

Ahon ja Vanhasen hallitusten ohjelmissa työtä käsitellään melko samaan tapaan. Työn sisältöä halutaan kehittää, työhyvinvointi koetaan tärkeäksi, työntekijöiden oikeuksia arvostetaan ja työmarkkinajärjestöjen rooli nähdään tärkeänä. Sipilän hallituksen ohjelma on monessa suhteessa käänne erilaiseen työhön liittyvään suhtautumistapaan. Protestanttisen työetiikan periaatteiden mukaisesti Sipilän hallitusohjelmassa työ ja työn määrä kuvataan kaikkein tärkeimmäksi asiaksi. Työn sisältö, työhyvinvointi ja työoikeudet nähdään toissijaisina asioina, jotka voivat joustaa, jotta työtä saadaan lisää.

Työttömien aktivoimisen suhteen hallitusohjelmissa on havaittavissa lineaarinen ajallinen trendi. Ahon hallituksen ohjelmassa työttömien aktivointia ei käsitellä, Vanhasen hallituksen ohjelmassa se nousee esiin ja Sipilän hallituksen ohjelmassa työttömien aktivoinnista on kasvanut yksi hallitusohjelman tärkeimmistä kysymyksistä. Samaan tapaan nopean valmistumisen ja työelämään siirtymisen tavoittelun muutos näkyy hallitusohjelmissa. Ahon hallituksen ohjelmassa nopeutuvia siirtymiä ei

tavoitella, kun taas Vanhasen ja Sipilän hallitukset tavoittelevat nopeaa siirtymistä työelämään. Sipilän hallitusohjelmassa koulutus halutaan sitoa vahvasti kiinni työelämän tarpeisiin.

Sipilän hallituksen ohjelmassa työmarkkinajärjestöjen asemaa halutaan vähentää samoin kuin heikentää työntekijöiden oikeuksia, jotka nähdään työllisyyden esteinä. Sipilän hallituksen ohjelma viestii halusta muuntaa työelämää suuntaan, jossa ammattiliittojen joukkovoimalla ja lain suomilla työntekijän oikeuksilla on vähemmän merkitystä. Näin aiotaan parantaa yritysten asemaa, minkä toivotaan johtavan työllisyyden kasvuun.

Ahon ja Vanhasen hallitusten ohjelmassa työntekijöiden oikeudet nähdään tärkeinä ja niitä halutaan suojella ja kehittää. Sipilän hallitus tavoittelee työmarkkinajärjestöjen vaikutusvallan vähenemistä ja samaan suuntaukseen sopii myös työntekijöiden oikeuksien heikentäminen. Työntekijöiden oikeudet nähdään kielteisesti talouskasvua ja työllisyyttä heikentävänä tekijänä. Sipilän ohjelman ideana on, että kun laki tai ammattiliitot eivät liikaa suojele työntekijöitä, voi talous kukoistaa ja työllisyys kasvaa.

Kaikki kolme hallitusohjelmaa suhtautuvat penseästi julkisten työpaikkojen lisäämiseen. Julkista sektoria ei kuitenkaan ole ajettu alas, vaan julkisten työpaikkojen osuus on pysynyt melko vakaana Ahon hallituksen kaudesta lähtien. 1990-luvun alkuun jatkunut julkisen sektorin työpaikkojen lisääntyminen on kuitenkin päättynyt, joten hallitusohjelmat ovat onnistuneet julkisten työpaikkojen kasvun suitsemisessa. (Tilastokeskus)

7. Johtopäätökset

Diskursiivisessa institutionalismissa diskurssien, kuten hallitusohjelman, avulla voidaan muuttaa tai ylläpitää olemassa olevia instituutioita. Ihmisten sisäistämät normit, oletukset ja arvostukset muodostavat instituutioiden rakenteet, joita voidaan erilaisilla diskursseilla joko ylläpitää tai muokata. Hallitusohjelmilla on Suomessa vahva institutionaalinen status korkeimpana poliittisena tahdonilmauksena, ja sen myötä niillä on paljon valtaa vaikuttaa siihen, miten erilaisia asioita yhteiskunnassa käsitellään. Hallitusohjelmat ovat diskursiivisia tekoja, joiden työlinjaukset ovat

osaltaan rakentamassa, ylläpitämässä ja purkamassa ihmisten käsityksiä työelämästä. Hallitusohjelmien diskursseilla on oma painoarvonsa vallitsevan työorientaation tilan muokkaamisessa tai säilyttämisessä.

Työelämän tasa-arvoa korostavalla ja sukupuolten välisiä palkkaeroja vähentämään pyrkivällä ohjelmalla voidaan olla osaltaan purkamassa institutionalisoitua työelämän käytäntöjä sukupuolten erilaisista työelämän rooleista ja miesten suuremmasta palkasta. Vanhasen hallituksen ohjelmassa työelämän tasa-arvoa tavoitellaan monen osion kautta ja pyritään varmistamaan, ettei perinteisen kotiäidin roolin ylläpitäminen ole perheen perustaville naisille välttämätöntä.

Työnantaja- ja työntekijäliittojen suuri vaikutusvalta on Suomessa muodostunut instituutioksi. Sotien jälkeen työmarkkinajärjestöillä on ollut Suomessa paljon valtaa, kun ne ovat työehtojen sopimisen ohella neuvotelleet hallituksen kanssa erilaisista talouspoliittisista linjauksista. Työmarkkinajärjestöjen asema pieneni, kun työnantajapuoli vetäytyi vuonna 2007 tulopoliittisten kokonaisratkaisujen tekemisestä, mutta niiden rooli on pysynyt edelleen vahvana. Suomessa työelämän osapuolten järjestäytymisen ja liittoihin kuulumisen aste on yksi maailman korkeimmista. (Bergholm & Bieler 2013, 59, 62.)

Ahon ja Vanhasen hallitusohjelmat ovat myötämielisiä työmarkkinajärjestöjen kanssa tehtävälle yhteistyölle ja niissä nähdään tärkeänä, että hallitus ottaa työelämän osapuolet mukaan työelämään kohdistuvien päätösten valmisteluun. Sipilän hallituksen ohjelma puolestaan tähtää työmarkkinajärjestöjen institutionalisoidun aseman purkamiseen. Työmarkkinajärjestöille annetaan Sipilän hallituksen ohjelmassa rooli, jossa ne toteuttavat hallituksen ehdotuksia tai muuten hallitus tekee leikkauksia.

Työntekijän oikeudet ovat myös yksi suomalaisen yhteiskunnan instituutio, jota voidaan diskurssien avulla ylläpitää, kehittää tai heikentää. Ahon hallituksen ohjelma pyrkii suojelemaan ja laajentamaan työoikeuksia ja Vanhasenkin hallitus ilmoittaa kunnioittavansa niitä. Vanhasen hallituksen ohjelmassa työehtosopimusten yleissitovuutta ja vähimmäisehtoluonnetta kuvataan suomalaisen työelämän peruspilariksi. Sipilän hallituksen ohjelmassa taas työoikeuksia käsitellään negatiivisesti työllistämisen esteinä. Työntekijän oikeuksien heikentäminen nähdään perustelluksi, sillä tärkeämpi tavoite, työllisyyden kasvattaminen, niin vaatii. Työoikeuksien purkaminen on osa Sipilän hallituksen ohjelman linjaa, jossa työn sisältöä ja ehtoja ei käsitellä, vaan ne nähdään toissijaisiksi kysymyksiksi verrattuna työllisyyden kasvattamiseen eetokseen.

Työvoiman aktivoimisen suhteen hallitusohjelmissa on nähtävissä ajallinen kehityskaari. Ahon hallituksen ohjelma ei käsitellyt työttömien aktivointia, mutta Vanhasen hallituksella se nousi esiin korostuen vahvasti Sipilän hallituksen ohjelmaan. Työvoiman aktivointiin liittyvät linjaukset muokkaavat käsityksiä ja käytäntöjä siitä, millainen sosiaaliturva Suomessa vallitsee ja missä tapauksissa ihmisiä tuetaan. Hyvinvointiyhteiskunnan perustana olevan sosiaaliturvan asema on hallitusohjelmien perusteella muuttumassa selvästi vastikkeellisempaan suuntaan.

Sipilän hallitusohjelman suunnitelmien mukaisesti Suomessa on käynnissä perustulokokeilu. Kattava perustulo voi osaltaan olla muuttamassa ihmisten käsityksiä elämän työkeskeisyydestä. Perustulo voi myös olla ratkaisu kysymykseen, miten toimeentulo jakaantuu yhteiskunnassa, jossa työvoiman tarve vähenee. Perustulon vaikutukset riippuvat kuitenkin paljon sen suuruudesta. Jos se koetaan riittäväksi, se voi tehdä työstä yhden vaihtoehdon ihmisen ajankäytölle, mutta jos sitä ei koeta riittäväksi, se kannustaa työttömiä ottamaan vastaan mitä tahansa työtä.

Kun hallitusohjelmassa työtä käsitellään jokaiselle kuuluvana velvollisuutena, on sillä oma vaikutuksensa yhteiskunnassa vallitseviin käsityksiin työn luonteesta. Sipilän hallituksen ohjelma käsittelee työtä itsessään tavoittelemisen arvoisena asiana, mikä sopii hyvin yhteen protestanttisen työetiikan kehukseen. Nostamalla esiin protestanttisen työetiikan mukaisia ajatuksia ja arvoja Sipilän hallitusohjelma on osaltaan ylläpitämässä sen institutionaalista asemaa Suomessa.

Suomalaisten työorientaatio on muuttumassa. Vanhempien ikäpolvien omaksuma protestanttinen työetiikka on uusien ikäryhmien osalta menettämässä otettaan, kun taas postmaterialistinen työorientaatio on nuorempien ihmisten osalta yleistymässä. Ahon, Vanhasen I ja Sipilän hallitusten ohjelmien työlinjausten kehitys ei kuitenkaan heijastele tätä muutosta – päinvastoin. Ahon hallitus käsittelee työtä postmaterialistisesti painottuen ja Vanhasen hallituksen ohjelmassakin postmaterialistiset näkemykset ovat esillä. Sipilän hallituksen ohjelma on kaikkein uusin, mutta kun yhteiskunnassa postmaterialistinen työorientaatio on noussut, ei sitä hallitusohjelmassa näy lainkaan. Sen sijaan työhön ja työllisyyden lisäämiseen keskittyneessä Sipilän hallituksen ohjelmassa protestanttinen työetiikka on vahvasti esillä.

Johtodiskurssina hallitusohjelmat toimivat hallituspuolueiden välisen yhteistyön välineenä, mutta niiden pitää myös perustella kansalaisille aiotut toimet. Tähän asti protestanttinen työetiikka on Suomessa ollut laajasti omaksuttua, mutta sen asema on muutoksen tilassa. Nuoremmista polvista yhä harvempi kokee millä tahansa työllä olevan itseisarvoa tai ajattelee työn tekemisen olevan moraalinen

arvo. Vuoden 2015 hallitusohjelmassa protestanttiseen työetiikkaan nojaavat työlinjaukset vielä voivat saavuttaa laajan hyväksynnän, mutta jos työorientaatioiden muutostrendit jatkuvat nykyiseen suuntaan, ei tulevaisuudessa välttämättä enää riitä, että työtä käsitellään vain itseisarvona. Työhyvinvointiin, työn eettiseen puoleen ja sen mielekkyyteen liittyviä tekijöitä ei välttämättä tulevina vuosikymmeninä ole enää mahdollista sivuuttaa.

8. Pohdintaa

Hyvinvointivaltio ja protestanttinen työetiikka voivat tukea toisiaan. Kun yhteiskunnassa on vallalla vahva protestanttinen työetiikka, voidaan laajaa sosiaalista turvaverkkoa pitää yllä ilman, että se vähentäisi ihmisten motivaatiota tehdä työtä. Protestanttista työetiikkaa voidaan kuitenkin käyttää myös hyvinvointiyhteiskunnan alas ajamiseen. Jos tavoite on saada mahdollisimman moni työelämään ja työn tekeminen nähdään hallituksen taholta ihmisen velvollisuudeksi, ei työelämän ulkopuolella olevien sosiaaliturvalle välttämättä nähdä tarvetta tai se nähdään haitallisena asiana, joka heikentää työllisyyden astetta. Protestanttinen työetiikka on suomalaisessa yhteiskunnassa vähenemässä, ja yksi reaktio siihen on ajaa ihmisiä kepin avulla töihin.

Työetiikka ei niinkään liity ihmisten haluun tehdä sisäisesti palkitsevia, merkityksellisiä tai luovia töitä, vaan siihen että sellaiset työt, joihin ei itsessään liity sisäistä motivaatiota, saatiin tehtyä. (Jazarek 1978, 676.) Työn luonne on teknologian kehityksen myötä muuttumassa. Automaatioteknologian kehittyessä voidaan nähdä, että mekaaniset ja suorittavat työtehtävät siirtyvät yhä enemmän ihmisten harteilta koneiden tehtäviksi. Välttämättä protestanttista työetiikkaa ei tulevaisuudessa tarvita, mikäli koneet tekevät työt, joihin motivaatio ei kumpua sisältäpäin.

Tuotantoa ja työtä käsitellään usein puhtaana numeerisesti lukumäärien ja volyymin suhteen eikä mitata niinkään sitä, miten paljon mikäkin asia lisää ihmisten todellista hyvinvointia. (Russell 1932.) Talouden huomio on kuitenkin siirtynyt yhä enemmän siitä, miten paljon tuotetaan siihen, miten kestävästi ja eettisesti kestävästi tuotanto tapahtuu. Työlle ja puhtaalle käyttöarvolle annettu merkitys

on heikentynyt muiden arvojen noustessa pinnalle. Arvot ovat muuttumassa, mutta yhteiskunnassa on yhä vallalla vahva ajatus siitä, että ihminen on luotu tekemään työtä ja onni on saavutettavissa vain kovan työn kautta. (Rodgers 1978, 29.)

Jos keskitytään vain työhön ja unohdetaan muut arvot, voidaan työtä käyttää piittaamattomasti kapeiden intressien ajamiseen. (Furnham 1990, 19.) Työn avulla voidaan saada aikaan paljon hyvää, mutta jos sitä arvioidaan yksinomaan itseisarvoisena asiana tai vain taloudellisesta näkökulmasta, on sillä potentiaalia aiheuttaa suurta harmia ja haittaa niin ihmisille, yhteiskunnalle kuin ympäristölle. Jos työttömien aktivoimisen vuoksi heikennetään työelämän ulkopuolella olevien asemaa, voi solidaarisen hyvinvointiyhteiskunnan malli vaarantua. Mikäli työllisyys ja talous nähdään kaiken muun edelle ajavina arvoina, voidaan ihmisten hyvinvointi tai ympäristön elinvoima jättää huomiotta.

Yli neljä viidestä suomalaisesta ajattelee, että suomalaisilla työpaikoilla työskennellään niin ylikierroksilla, että ihmiset palavat loppuun. Työikäiset suomalaiset eläköityivät ennenaikaisesti suurin joukoin, ja tämä aiheuttaa menetetyn työpanoksen myötä valtiontalouteen kymmenien miljardien loven. Voisi kuvitella, että hallitusohjelmassa olisi syytä pohtia syitä laajamittaiseen loppuunpalamisilmiöön ja yrittää kehittää työhyvinvointia sen sijaan, että suomalaiset halutaan vain saada itseisarvoisesti työskentelemään lisää. Kuvaavaa on, että Sipilän hallituksen oikeus- ja työministeri Jari Lindström sairastui vakaviin terveysongelmiin, kun työn kuormittavuus kävi liian suureksi. (Lyytinen 30.4.2017)

Työhön liittyvät asenteet ovat murrostilassa. Postmaterialistisen työorientaation yleistymisen myötä yhä useampi haluaa työn olevan sisäisesti palkitsevaa. Voidaan nähdä, että ollaan palaamassa antiikin Kreikassa yleiseen ajatusmalliin, jossa puhtaan välineellinen työ nähtiin hengettömäksi, ja arvoa annettiin tekemiselle, joka itsessään oli mielekästä. Mikäli muutos etenee voivat Keynesin ennustukset toteutua, ja tulevaisuudessa hyvää arvostetaan enemmän kuin hyödyllistä ja inhimillinen potentiaali suuntautuu vähemmän ansiotyöhön ja enemmän omaehtoiseen tekemiseen.

Päällimmäisenä esiin nouseva kysymys on, mihin yhteiskunta pyrkii? On kyse arvovalinnasta, asetetaanko tavoitteeksi esimerkiksi talouskasvu tai inhimillinen kehitys. Talouskasvua ajavat ovat kiinnostuneet siitä, miten bruttokansantuote lisääntyy ja miten lisääntynyt tulojen kasvu voi laajentaa taloudellisen toiminnan ja kulutuksen mahdollisuuksia. Inhimilliseen kehitykseen tähtäämisessä puolestaan korostuu, miten yksilöiden mahdollisuudet kehittyvät esimerkiksi talouden, kulttuurin tai sosiaalisen elämän osa-alueilla. Toki yhteiskunta voi tavoitella molempia päämääriä joko yhtäläisesti tai erilaisin painotuseroin, ja toiseen päämäärään pyrkiminen voi johtaa myös toisen paranemiseen.

Kuitenkaan talouskasvu ei välttämättä johda inhimillisen kehityksen kasvuun eikä inhimillisen kehityksen lisääntyminen talouskasvuun, joten sillä on väliä, minkä yhteiskunta asettaa ensisijaiseksi tavoitteekseen. Jos yhteiskunta asettaa ensisijaiseksi tavoitteekseen talouskasvun, on syytä pitää mielessä että se on kuitenkin loppupeleissä vain keino ihmisten hyvinvoinnin parantamiseen eikä mitään itseisarvoisesti arvokasta. (Calderón 2013, 255–256.)

Sipilän hallitusohjelmassa tavoitellaan järjestelmällisesti työn määrän lisäämistä ilman, että sillä tavoitellaan jotain muuta arvoa kuten ihmisten hyvinvointia. Tämän määrällisen kasvun tavoittelun rinnalle voisi olla hedelmällistä tuoda myös toisenlainen työelämää arvioiva ja muuttamaan pyrkivä ajatuslinja. Hallitusohjelmassa voitaisiin pohtia myös, minkälainen työ on arvokasta ja tarkoituksenmukaista sekä sitä, miten saada ihmisten erilaiset työhalukkuudet ja -toiveet kohtaamaan tehtävän työn kanssa. Sen sijaan että ihmiset muokataan sopeutumaan työhön, voitaisiin työtä räätälöidä erilaisille ihmisille sopivaksi. Kyse on viime kädessä arvotuksista. Siitä nähdäänkö tärkeämmäksi, että työelämä vastaa ihmisten toiveita, taloudellisia tavoitteita vai protestanttisen työetiikan ihannetta. Itseisarvoisen työllisyyden kasvun ajamisen lisäksi työhön liittyy monenlaisia kysymyksiä, joita hallitusohjelmassa ja yhteiskunnassa laajemminkin voisi olla tarpeen pohtia. Riittääkö itseisarvoinen työn tekeminen yhteiskunnan päämääräksi? Mitä työllä halutaan saada aikaan? Millainen työelämän luonteen tulisi olla, ja millainen työ palvelee niin yritysten, valtiontalouden kuin ihmisten intressejä?

Lähteet

Kirjallisuuslähteet:

Ahonen, Guy; Hussi, Tomi & Pirinen, Helka (2010), Y-sukupolvi haastaa johtamisen Suomen työelämässä – syrjäytymisen kustannukset ja tulevaisuuden työelämään liittyvät mahdollisuudet. Teoksessa *Työpoliittinen Aikakauskirja 4/2010*. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki.

Alkula, Tapani (1990), Work Orientations in Finland – A Conceptual Critique and an Empirical Study of Work-Related Expectations. *Commentationes Scientiarum Socialium* 42 1990.

Applebaum, Herbert (1992), *The Concept of Work: Ancient, Medieval, and Modern*. State University of New York Press, Albany.

Arendt, Hannah (2002), *Vita Activa: ihmisenä olemisen ehdot*. Vastapaino, Tampere.

Beck, Ulrich (2000), *The Brave New World of Work*. Polity Press, Cornwall, Iso-Britannia.

Bergholm, Tapio & Bieler, Andreas (2013), Globalization and the erosion of the Nordic model: A Swedish–Finnish comparison. *European Journal of Industrial Relations* 19(1) 55–70. SAGE.

Brym, Robert (2016), *After Postmaterialism: An Essay on China, Russia and the United States*. *Canadian Journal of Sociology*: 41.2. Toronto.

Calderón, Fernando (2013), Inhimillisen kehityksen uudelleenarviointia. Teoksessa Castells, Manuel & Himanen, Pekka (toim.) *Kestävän kasvun malli – Globaali näkökulma*. Valtioneuvoston kanslia. Edita Prima, Helsinki.

Calderón, Fernando & Castells, Manuel (2013), Chile: kehitys, demokratia ja sosiaalinen muutos. Teoksessa Castells, Manuel & Himanen, Pekka (toim.) *Kestävän kasvun malli – Globaali näkökulma*. Valtioneuvoston kanslia. Edita Prima, Helsinki.

Carlisle, Ysalle & Manning, David (1994), The Concept of Ideology and Work Motivation. *Organization Studies* 1994, 15/5, EGOS.

Franks, Suzanne (1999), *Having None of It: Women, Men and the Future of Work*. Granta Publications, Lontoo.

- Furnham, Adrian (1990), *The Protestant Work Ethic*. Routledge, Lontoo.
- Gilles, Fabrice (2015), Evaluating the Impact of a Working Time Regulation on Capital Operating Time: The French 35-Hour Work Week Experience. *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 62, No. 2, May 2015. Scottish Economic Society.
- Gorz, André (1999), *Reclaiming Work – Beyond the Wage-Based Society*. Polity Press, Cambridge.
- Haavisto, Ilkka (2010), *Työelämän kulttuurivallankumous – EVAn arvo- ja asennetutkimus 2010*. Yliopistopaino.
- Hall, Richard (1986), *Dimensions of Work*. Sage, New York.
- Himanen, Pekka (2001), *Hakkerietiikka – ja informaatioajan henki*. WSOY, Juva.
- Himanen, Pekka (2013), Suomen malli: kohti kestäväää kehitysmallia? Teoksessa Castells, Manuel & Himanen, Pekka (toim.), *Kestävän kasvun malli – Globaali näkökulma*. Valtioneuvoston kanslia. Edita Prima, Helsinki.
- Hodson, Christine (2014), *Psychology and Work*. Routledge, Hove.
- Hämäläinen, Unto (1991), Ahon hallitus. Teoksessa Turtia, Kaarina (toim.), *Mitä, missä, milloin: 1992*. Otava, Keuruu.
- Hämäläinen, Unto (2003), Eduskuntavaalit 16.3.2003. Teoksessa Hartikainen, Jukka (toim.), *Mitä, missä, milloin: 2004*. Otava, Keuruu.
- Inglehart, Ronald (1990), *Culture Shift in Advanced Industrial Society*. Princeton University Press, Princeton.
- Inglehart, Ronald (2016), After Postmaterialism: An Essay on China, Russia and the United States. A Comment. *Canadian Journal of Sociology*: 41.2. Toronto.
- Jazarek, J. (1978), The work ethic: What are we measuring? *Industrial Relations* 33, 666–679.
- Jokinen, Arja; Juhila, Kirsi & Suoninen Eero (1993), *Diskurssianalyysin aakkoset*. Vastapaino, Tampere.

Julkunen, Raija (2002), Työtä vastaan? Yhteiskuntapolitiikka 67 (2002): 4.

Julkunen, Raija (2013), Aktivointipolitiikka hyvinvointivaltion paradigman muutoksena. Teoksessa Karjalainen, Vappu & Keskitalo, Elsa (toim.), *Kaikki työuralle! – Työttömien aktiivipolitiikkaa Suomessa*. Juvenes Print, Tampere.

Järvensivu, Timo; Järvensivu, Paavo; Schmidt, Tiina & Palmu, Petri (2012), Työ ekologisesti ja sosiaalisesti kestävässä tulevaisuudessa. Teoksessa Tuula Helne & Tiina Silvasti (toim.), *Yhteyksien kirja. Etappeja ekososiaalisen hyvinvoinnin polulla*. Kelan tutkimusosasto. Helsinki.

Karjalainen, Vappu & Keskitalo, Elsa (2013), *Kaikki työuralle! – Työttömien aktiivipolitiikkaa Suomessa*. Juvenes Print, Tampere.

Kesälahti, Joonas (2010), Uusliberalistinen retoriikka ilmiönä Etelä-Korean hyvinvointipolitiikassa – Reflektiopintana pääministeri Vanhasen II hallituksen hallitusohjelma. Tampereen yliopisto, Pro gradu –tutkielma.

Keynes, John Maynard (1963), *Essays in Persuasion*. W.W.Norton & Co., New York.

Leppänen, Seppo (1991), Kasvuhuumasta lamaan – taloudellinen katsaus 1990–1991. Teoksessa Turtia, Kaarina (toim.), *Mitä, missä, milloin: 1992*. Otava, Keuruu.

Levitas, Ruth (2001), Against work: a utopian incursion into social policy. *Critical Social Policy* Vol. 21(4): 449–465. SAGE Publications, Lontoo.

Louis, Paul (2006), *Ancient Rome at Work: An Economic History of Rome From the Origins to the Empire*. Routledge, Iso-Britannia.

Lähdesmäki, Amanda (2011), Talouden vai politiikan valta? – Retorinen analyysi talouspolitiikan diskursseista Suomen valtion hallitusohjelmissa vuosina 1999-2003. Tampereen yliopisto, Pro gradu –tutkielma.

Malmberg-Heimonen, Ira (2003), Tulkintoja nuorisotyöttömyydestä. Teoksessa I. Malmberg-Heimonen, L. Siurala & M. Wrede-Jäntti (toim.) *Tulkintoja nuorisotyöttömyydestä*. Helsingin kaupungin tieto-keskus, tutkimuksia 2003: 2, sivut 25–84.

Marcuse, Herbert (1968), *Negations – Essays in Critical Theory*. Lowe & Brydone, Lontoo.

- Morris, William (2008), *Useful Work v. Useless Toil*. Penguin UK.
- Mudrack, Peter (1997), *Protestant Work-Ethic Dimensions and Work Orientations*. *Person Individ Diff* Vol. 23, No. 2. Elsevier Science Ltd, Iso-Britannia.
- Murto, Eero 2006. Valtioneuvosto Suomen poliittisessa järjestelmässä. Teoksessa Saukkonen, Pasi (toim.) *Suomen poliittinen järjestelmä –verkkokirja*. Helsinki: Helsingin Yliopisto Yleisen valtiopoliin laitos. <http://blogs.helsinki.fi/vol-spj/valtioneuvosto/> luettu 27.2.2017
- Mykkänen, Juri (2016), *Strateginen hallitusohjelma ja hallitusohjelmainsstituution muutos*. Teoksessa Grönlund, Kimmo & Wass, Hanna (toim.) *Poliittisen osallistumisen eriytyminen - Eduskuntavaalitutkimus 2015*. Oikeusministeriön julkaisu 28/2016.
- Oates, Wayne (1971), *Confessions of a Workaholic: The Facts About Work Addiction*. World Publishing Company, New York.
- Ottosson, Mikael & Rosengren, Calle (2016), ‘What the hell is a high standard?’ The Swedish Employers’ Confederation and the six-hour workday debate in the mid 1970s. *Time & Society*, Sage.
- Paloheimo, Heikki (2008), *Ideologiat ja ristiriitaisuudet*. Teoksessa Paloheimo, Heikki & Raunio, Tapio (toim.) *Suomen puolueet ja puoluejärjestelmä*. WSOY, Helsinki.
- Palola, Antti (2017), *Voisiko vähemmän olla enemmän?* Teoksessa *Jos työviikko olisi neljä päivää – keskustelua tulevaisuuden työstä ja työajoista*. Toimihenkilökeskusjärjestö STTK, Pamflettisarjat 2017.
- Perkiö, Johanna (2016), *Perustulo ja hyvinvoinnin uusi paradigma*. Teoksessa Antti Halmetoja, Pertti Koistinen ja Satu Ojala (toim.), *Sosiaalipolitiikan lumo*. Tampere University Press.
- Primeau, Loree (1996), *Work and Leisure: Transcending the Dichotomy*. *American Journal of Occupational Therapy*, heinäkuu 1996, Vol. 50.
- Pyöriä, Pasi (2002), *Työyhteiskunnan tulevaisuus globalisaation puristuksessa*. *Futura* 1/02.
- Pyöriä, Pasi; Saari, Tiina; Ojala, Satu; Siponen, Katri (2013), *Onko Y-sukupolvi toista maata? : nuorten työorientaatio 1980-, 1990- ja 2000-luvuilla*. *Hallinnon Tutkimus* 32 (3), 197–212.
- Rivinoja, Telma (2015), *Y-sukupolven työelämäasenteet ja -orientaatiot*. Tampereen yliopisto.

Rodgers, Daniel (1978), *The Work Ethic in Industrial America 1850—1920*. Chicago University Press, Chicago.

Rose, Michael (2005), Do rising levels of qualification alter work ethic, work orientation and organizational commitment for the worse? evidence from the UK, 1985–2001. *Journal of Education and Work*, 18:2, 131-164.

Russell, Bertrand (1932), In Praise of Idleness. *Harper's Magazine*, October 1932.

Schmidt, Vivien (2008), Discursive Institutionalism: The Explanatory Power of Ideas and Discourse. *The Annual Review of Political Science*.

Siltala, Juha (2008), *Työelämän huonontumisen lyhyt historia*. Otava, Helsinki.

Stam, Kirsten; Verbakel, Ellen & De Graaf, Paul (2013), Explaining Variation in Work Ethic in Europe. *European Societies*, 15:2, 268-289.

Tuohinen, Riitta (1991), Nuorten "työ" – protestanttisesta etiikasta kapitalismin henkeen? Teoksessa Hoikkala, Tommi (toim.) *Törmäävät tulkinnat – kirja nuorista ja nuoruudesta*. Gaudeamus.

Tuohinen, Titta (2010), Nuorten 'työeetos' – protestanttisesta etiikasta työyhteisön henkeen? Teoksessa *Työpoliittinen Aikakauskirja 4/2010*. Työ- ja elinkeinoministeriö, Helsinki.

Van Dijk, Teun (2006), Ideology and discourse analysis. *Journal of Political Ideologies* (June 2006), 11(2), 115–140.

Vartiainen, Juhana (2003), Talouskatsaus 2002-03: epävarmuuden aikajatkui. Teoksessa Hartikainen, Jukka (toim.), *Mitä, missä, milloin: 2004*. Otava, Keuruu.

Veal, A.J. (1989), *Leisure, lifestyle and status: a pluralist framework for analysis*. Taylor & Francis online.

Weber, Max (1990), *Protestanttinen etiikka ja kapitalismin henki*. WSOY, Juva.

Zilibotti, Fabrizio (2007), "Economic Possibilities for Our Grandchildren" 75 Years after: A Global Perspective. Institute for Empirical Research in Economics, University of Zurich.

Hallitusohjelmat:

Esko Ahon hallituksen ohjelma 26.4.1991

Matti Vanhasen I hallituksen ohjelma 24.6.2003

Juha Sipilän hallituksen ohjelma 29.5.2015

Sanomalehdet:

Andersson, Johanna, ”Får inte längre ha sex timmars arbetsdag.” SVT 1.1.2017. Artikkel.

Elbied Petterson, Gabriella, ”Bolagen som har sex timmars arbetsdag.” Svenska Dagbladet 20.3.2016. Artikkel.

Lyytinen, Jaakko, ”Ministeri sairastui työstä.” Helsingin Sanomat 30.4.2017. Artikkel.

Muhonen, Teemu, ”Työttömät joutuvat vapaaehtoisiin – hallituksen työryhmältä mullistava ehdotus.” Taloussanomat 18.11.2016. Artikkel.

Svensson, Pia, ”Så bra funkar 6-timmars arbetsdag.” Göteborgs Posten 19.4.2016. Artikkel.

Turkki, Kirsi, ” Li Andersson: vähimmäispalkat nousee ja työaika lyhyemmäksi.” Turun Sanomat 1.5.2017. Artikkel.

Virtanen, Jenni, ”35 tunnin työviikkoa vääntävä ranskalainen on Euroopan kummajainen – ”Ranskalaiset ovat hemmoteltuja”, sanoo pariisilainen kirjakauppias.” Helsingin Sanomat 18.4.2017. Artikkel.

Tilastot:

Average annual hours actually worked per worker. Organisation for Economic Co-Operation and Development (OECD), Pariisi.

EVA:n arvo- ja asennetutkimus 2010. Yliopistopaino.

Taloudellinen katsaus - Kevät 2015. Valtiovarainministeriön julkaisu – 17a/2015.

Tilastokeskus / Työvoimatutkimus.

Työolobarometri – syksy 2015. Työ- ja elinkeinoministeriö.

World Health Organization, Factsheet: Mental health: strengthening our response. 4/2016

Muut:

Hallituksen kärkihanke 2 –Työllisyys ja kilpailukyky. <http://valtioneuvosto.fi/hallitusohjelman-toteutus/tyollisyys/karkihanke2> luettu 20.12.2016.

Lakiehdotus perustulokokeilusta eduskunnan käsiteltäväksi, 20.10.2016

Pääministeri Juha Sipilä strategisen hallitusohjelman tiedonantokeskustelussa eduskunnassa 2.6.2015.
Valtioneuvoston viestintäosasto.

Laki kahdeksan tunnin työajasta. 27.12.1917. Suomen suuriruhtinaanmaan asetuskokoelma.

Miltton-analyysi: Sipilän ja Soinin näkemykset erottuvat selvästi Keskustan ja Perussuomalaisten eduskuntaryhmien valtavirrasta. 21.4.2015 <http://www.miltton.fi/fi/miltton-analyysi-sipilan-ja-soinin-nakemykset-erottuvat-selvasti-keskustan-ja-perussuomalaisten-eduskuntaryhmien-valtavirrasta/> luettu 7.4.2017