

Roni Nousiainen

TYÖPAIKKA- DEMOKRATIA

Työpaikat tasavaltoina ja tyrannioina

Roni Nousiainen

TYÖPAIKKADEMOKRATIA

Työpaikat tasavaltoina ja tyrannioina



Ajatuspaja Vasemmistofoorumin Raportteja-sarjassa julkaistaan selvityksiä ja tutkimuksia yhteiskunnallisista aiheista. Sarjan tarkoituksena on tuottaa tietoa päätöksenteon pohjaksi, nostaa tärkeitä ilmiöitä julkiseen keskusteluun sekä esittää toimenpiteitä havaittujen ongelmien ratkaisemiseksi.

Roni Nousiainen: Työpaikkademokratia – Työpaikat tasavaltoina ja tyrannioina

Vasemmistofoorumi ry – Raportteja 2/2023

© Roni Nousiainen / Vasemmistofoorumi

Kannen kuva: Freepik

Taitto: Asmo Koste

978-952-7206-30-0 (nid.)

978-952-7206-31-7 (pdf)

ISSN 2670-188X (painettu)

ISSN 2670-1898 (verkkójulkaisu)

Paino: Lähettämö Oy

Julkaisija: Vasemmistofoorumi ry | Helsinki | www.vasemmistofoorumi.fi

Sisältö

1 Johdanto	5
2 Tasavaltalaisuudesta	7
2.1 Tasavaltojen historia	8
3 Uustasavaltalaisuus	10
3.1 Perustuslaillisuus	10
3.2 Lainvaltaisuus, oikeusvaltioperiaate.....	12
3.3 Vapaus non-dominaationa	12
3.4 Vaikutusvalta, kontestaatio ja kontrolli	16
3.5 Tasavaltalaiset hyveet.....	18
3.6 Maltilliset ja radikaalit tasavaltalaiset	19
4 Työpaikat tyrannioina	20
4.1 Työelämä ja dominaatio.....	21
4.2 Yksityisen ja julkisen erosta	22
4.3 Liberalismia vai tasavaltalaisuutta?	24
4.4 Radikaalien käsitys työelämän dominaatiosta.....	25
5 Työn perustuslaillisuus	28
5.1 Suomen työsopimuslaki ja perusoikeudet	29
5.2 Riittääkö laki työelämän tasa-arvon takaajaksi?	31
5.3 Lain muuttaminen	32
6 Perustulo	34
6.1 Vahva poistuminen.....	35
6.2 Radikaali poistuminen	37

6.3 Perustulo utopiana	38
6.4 Kritiikki perustuloa kohtaan	39
7 Työpaikat tasavaltoina: työpaikkademokratia	41
7.1 Yritykset valtioina	44
7.2 Työhyvinvointi ja heikko työpaikkademokratia	48
8 Non-dominaatio ja vahva työpaikkademokratia	55
8.1. Dominaation ja vapauden radikaali määritelmä	56
8.2 Ruohonjuuritaso	59
8.3 Yritystaso.....	61
8.4 Taloudellinen demokratia	67
8.5 Työpaikkademokratian lupaus	70
8.6 Työpaikkademokratian realismisuus.....	71
9 Demokratian itseisarvo.....	74
10 Tiivistelmä.....	77
11 Toimintasuositukset	79
11.1 Lyhyt aikaväli	79
11.2 Keskipitkä aikaväli	80
11.3 Pitkä aikaväli	81
Lähteet	83

Aloittaessani käsissäsi olevan työpaikkademokratiaa käsittelevän raportin taustoittamista etsin ensin, millaista politiikkaa ja tutkimusta Suomessa on asian tiimoilta tehty. Tätä prosessia kuvaa hyvin seuraava virke:

Työpaikkademokratia esiintyy Suomen demokrationpolitiikassa ainoastaan mainintana valtioneuvoston periaatepäätöksen taustamuistiossa, mutta sitä ei haluta edistää konkreettisin tavoittein tai toimenpitein (Perälä, 2015, 75–76).

Niin työpaikkademokratian konkreettinen edistäminen kuin sen tutkimuskin on Suomessa paria iloista poikkeusta (kts. Kärrylä, 2019; Hirvonen, 2021) lukuun ottamatta jähmettynyttä. Työpaikkademokratia mainitaan useissa kuntien asiakirjoissa, joissa siihen suhtaudutaan pääosin instrumentaalisesti työhyvinvoinnin ja jaksamisen edistämisenä (kts. Hirvensalmi; 2021, Lieksa, 1990). Poliittisella kentällä työpaikkademokratia on käsitteenä löytynyt esimerkiksi Vasemmistoliiton tavoitteista koko puolueen olemassaolon ajan, ja SDP ajoi sitä voimalla läpi 1960- ja 70-luvuilla.

Tutkimuksellisesti työpaikkademokratia on haastava aihe, sillä ilmiönä se ei taivu yhden tieteenalan kokonaisvaltaisesti tutkittavaksi. Olen hyödyntänyt tässä raportissa muun muassa filosofisia, sosiologisia, oikeustieteellisiä ja taloushistoriallisia tutkimuksia, joista jokainen paljastaa uusia näkökulmia työn ja demokratian yhteyksiin. Tutkimuksen haasteellisuutta lisää se, että demokraattisesti hallinnoitavat yritykset ovat jääneet hierarkkisten varjoon. Näin ollen työpaikkademokratiasta on tarjolla vain rajoitetusti empiriaa, ja sekin vain yksittäisistä yrityksistä. Tutkimuksen haastavuus ei kuitenkaan saa estää sen tekemistä, sillä talouden ja demokratian yhteydet ovat avain yhteiskuntien tasa-arvoisuutta ja kestävyyttä edistävien strategioiden löytämiseen.

Tutkimus demokraattisista työpaikoista on Suomessa perinteisesti keskittynyt osuuskuntiin, joita onkin tutkittu runsaasti (kts. Pellerovo, 2022). Jätän tässä raportissa osuuskuntien tutkimuksen tietoisesti paitsioon, sillä niiden potentiaali työn demokratisoinnissa törmää *skaalautuvuuden ongelmaan*: koska osuuskunnat pääsääntöisesti vaativat työntekijöiden omistavan itse yrityksensä, ovat ne jääneet Suomessa ja länsimaissa yleisesti, muutamia

poikkeuksia¹ lukuun ottamatta, pieniksi toimijoiksi. Työn demokratisoinnin strategioita hahmotellessa katse on hyvä kiinnittää sekä jo olemassa olevien yritysten toimintakulttuuriin ja organisaatorakenteisiin että uusien, demokraattisesti organisoitujen yritysten perustamiseen tulevaisuudessa.

Painotan raportissa mahdollisesti yllättävää tutkimussuuntausta, sillä hyödynnän talouden ja demokratian kehystämisen poliittisessa filosofiassa suhteellisen vaikutusvaltaista *uustasavaltalaista teoriaa* (engl. neo-republican theory). Sen käsitykset kansalaisuudesta, vapaudesta ja demokratian merkityksestä tarjoavat työpaikkademokratiakeskustelulle uusia näkökulmia, joita suomalainen keskustelu työpaikkademokratiasta tai demokratiasta yleisesti ei ole juuri käsitellyt. Raportti ei tarjoa niinkään konkreettisia lainmuutosehdotuksia, vaan sen pääpaino on uusien käsitteiden ja ajatusmallien esittelemisessä. Näiden avulla lukijat voivat reflektoida niin omaa työtään kuin laajemmin talouden ja demokratian suhdetta.

Raportti liikkuu alun teoriapainotteisesta osasta kohti työelämän käytäntöjä ja strategioita niiden muuttamiseksi: aloitan tutkimalla uustasavaltalaista teoriaa, siinä esiintyviä käsitteitä ja sen suhdetta demokratiateoriaan

ja liberalismiin perinteeseen. Jaottelen uustasavaltalaiset kahteen leiriin, maltillisiin ja radikaaleihin. Maltilliset tasavaltalaiset ammentavat näkemyksiään laajasti talouden omalakisuuutta korostavasta liberalismiin perinteestä siinä, missä radikaalit painottavat tasavaltalaisuuden ihanteiden soveltamista myös talouteen. Työpaikkademokratia onkin radikaalitasavaltalaisten paljon käsittelemä aihe.

Vaikka uustasavaltalainen teoria on moniääninen, pitävät kaikki sen omaksuneet tutkijat *vapautta non-dominaationa* tärkeimpänä tavoitteenaan. Dominaatio tarkoittaa mielivaltaa ja siitä kumpuavaa alistamista tai sortoa, ja non-dominaatio mielivallan ja sen seurauksien poissaoloa. Siinä, missä demokraattinen ja liberaali yhteiskunta pyrkii yleisesti tasarvoon ja mahdollisimman pieniin hierarkioihin, ovat työpaikat ja yritykset yleisesti hierarkkisia ja autoritaarisia. Tämä altistaa työntekijät sekä potentiaaliselle että usein aktuaaliselle dominaatiolle. Tämän raportin ohjaava kysymys, johon pureudun tasavaltalaisen teoriaverkon kautta, on seuraava: *miten työntekijöiden kokemus dominaatio minimoidaan?* Uustasavaltalaisessa keskustelussa tähän on ehdotettu kolmea eri strategiaa: lainsäädäntöä, perustuloa ja työpaikkademokratiaa, jotka käsittelem esittämässäni järjestyksessä.

¹ Esimerkki isosta osuuskuntayhtymästä voidaan löytää espanjalaisesta Mondragonista, ja Suomessa suhteellisen isona osuuskuntayhtymänä voidaan pitää Suomen Osuuskauppojen Keskuskuntaa (SOK) ja työeläkevakuutusyhtiö Ilmarista. Kaikkien kolmen osuuskunniksi poikkeuksellisen suurta kokoa selittää niiden ikä: Mondragon on osuuskuntien yhteenliittymänä kerännyt pääomaa ylisukupolvisesti vuodesta 1956 lähtien, Ilmarinen vuodesta 1961 ja SOK peräti vuodesta 1904 alkaen.

2

Tasavaltalaisuudesta

“Suomen tasavalta” on valtiomme virallinen nimi. Termi ”tasavalta” lienee näin ollen vähintään käväissyt monen huulilla, mutta mitä sen syvällisempi reflektio paljastaa? Mitä ”valan tasajako”, johon tasavalta terminä viittaa, lopulta tarkoittaa? Tyhjeneekö se kerran neljässä vuodessa käytäviin eduskunta- ja kunnallisvaaleihin tai kerran kuudessa vuodessa käytäviin presidentinvaaleihin? Koska käsissäsi oleva raportti käyttää tasavaltalaisuutta työpaikkojen kontekstissa, vastaus on ei. Valta ilmenee yhteiskunnassa loputtoman monissa muodoissa, ei vain eduskunnan saleissa ja käytävillä – törmäämme siihen jatkuvasti sekä perheissä, koulutusinstituutioissa että työpaikoilla.

Esittelen tässä luvussa tasavaltalaisuuden perusteita, joista raportille teoreettiset raamit tarjoava uustasavaltalainen teoria ottaa innoituksensa.

Tasavaltalaisuus ajattelutapana on kokenut poliittisessa filosofiassa viime vuosikymmeninä renessanssin erityisesti irlantilaisen Philip Pettitin (1945-) ansiosta. Uustasavaltalaisuuden käsitys *vapaudesta non-dominaationa, tasa-arvosta* yhteiskunnan korkeimpana tavoitteena, valtion legitimiteetistä *kansalais-*

ten² kontrollina ja vaikutusvaltana ja liberalismin ajatusperinteen kriittinen uudelleentarkastelu tekevät siitä poikkeuksellisen konkreettisen ja selkeitä kriteerejä politiikan *normatiiviselle* tutkimukselle tarjoavan ajattelutavan. Normatiivinen tutkimus tarkoittaa yhteiskuntaa ohjaavien arvottavien väitteiden puntarointia, ja niiden ongelmallisiksi osoittautuessa ratkaisuehdotuksien, eli parempien normien esittämistä. Uustasavaltalaisuutta on sovellettu käytäntöön esimerkiksi Espanjassa, jonka pääministerinä toiminut, sosialistista työväenpuoluetta edustanut José Luis Rodríguez Zapatero otti sen ohjenuorakseen ja henkilökohtaiseksi filosofiakseen. Hänen hallintonsa kehitti muun muassa Espanjan oikeus- ja koulutusinstituutioita uustasavaltalaisuuden normatiivisten periaatteiden mukaisesti ja paransi eri vähemmistöjen ja heikommas-

2 Noudatan raportissa Pettitin määritelmää kansalaisuudesta. Kansalainen on hän, joka on elänyt annetun valtion alueella niin pitkään, että hän on ”sopivalla tavalla osallinen sen instituutioissa” (Pettit, 2002, 108). Näin ollen myös paperittomat voidaan lukea kansalaisiksi integraatioprosessin jälkeen. Kansalaisuuden tarkka määritelmä on veteen piirretty viiva, mutta on selvää, että kansalaisuus ei ole tasavaltalaisille määriteltävissä kielen, etnisyyden tai virallisen dokumentaation kautta.

sa asemassa olleiden kansalaisten, kuten paperittomien, seksuaalivähemmistöjen ja vammaisten, asemaa tasa-arvoistavalla lainsäädännöllä sekä luomalla naisille kiintiöitä politiikkaan ja työelämään (Pettit & Marti, 2010; Griffin, ym. 2015).

Esitän, että Pettitin herättämän uustasavaltalaisuuden voidaan katsoa jakautuneen kahteen pääsuuntaan: ensimmäinen näistä on *maltillinen tasavaltalaisuus*, jota Pettitin lisäksi edustavat monet muut maltillisesti liberaalidemokratian kehityksessä pysyvät ja talousliberalismista elementtejä omaksuneet ajattelijat³. Toinen suunta on hänen työnsä perusajatukset jakavien, mutta niiden radikaalin potentiaalinal näkevien kirjoittajien joukko, joita kutsun *radikaalitasavaltalaisiksi*⁴. Suurin osa työn demokratisointia käsittelevistä teksteistä on peräisin tämän joukon kynistä.

Käyn seuraavaksi lyhyesti läpi tasavaltalaisuuden historiaa. Tuosta historiasta on löydettävissä uustasavaltalaisuuden keskeiset arvot, joiden merkityksistä ja soveltamisaloista maltilliset ja radikaalit kamppailevat.

2.1 TASAVALTOJEN HISTORIA

Maailman ensimmäinen tasavallaksi itseään kutsunut valtio oli antiikin Rooma. *Res Publica*, Ciceron väännös kreikkalaisesta politeiasta, sisältää ajatuksen osallistumisen tärkeydestä: *res publica* tarkoittaa kirjaimellisesti käännettynä *julkista asiaa*. Tasavaltalaisuus merkitsi roomalaisille hallinnon tapaa, jossa

3 Lasken maltillisiksi tasavaltalaisiksi tässä raportissa käsiteltävistä kirjoittajista mm. Philip Pettitin, Nienhë Hsiehin, Richard Daggerin ja Frank Lovettin.

4 Radikaalitasavaltalaisiksi katson tämän raportin kontekstissa mm. Elisabeth Andersonin, Keith Breenin, David Ciepleyn, James Muldoonin, Alex Gourevitchin, Hélène Landemoren ja Isabelle Ferrerasin.

kansalaisia koskevat päätökset tuli sekä keskustella läpi vapaissa keskustelutiloissa että päättää yhteisesti (Keinänen, 2022). Rooman *Res Publican* romahtaessa keisarien valtaan astumiseen, ja myöhemmin koko Rooman romahtaessa kristinuskon tuloon ja omaan mahdottomuuteensa, tasavaltalaisuus katosi Euroopasta hallintotapana yli vuosituhanneksi.

Rooman romahtamista seurasi pitkä keskiaika. Siinä, missä antiikin tasavaltalaisuus painotti kansalaisten julkista keskustelua ja osallistumista, feodalismi painotti tottela ja nöyryyttä. Feodaaliajan monarkkien ja heiltä aristokratialle valunut valta perustui katolisen kirkon mukaan *jumalalliseen oikeuteen*, jonka mukaan itse Jumala luovutti valtansa maanpäällisiin asioihin monarkille. Koska monarkki oli Jumalan valitsema, eivät hänen päätöksensä olleet keskusteltavissa, eikä niihin ollut alamaisilla osallistumisen sijaa. Keskiajan monarkit luovuttivat osan vallastaan edelleen lordeilleen, jotka hallitsivat sen nojalla heille annettuja maita ja maita. Tämän maaomistuksen ja monarkilta lainatun jumalallisen oikeutuksen vuoksi lordeilla katsottiin olevan myös käskyoikeus tuon maan asukkaisiin, ja he toimivat heille samaan aikaan sekä tuomareina, valamiehinä että pyöveleinä.

Sitä demokratiaa, johon olemme länsimaissa tottuneet, määrittelee pitkälti neljä keskiajan päättänyttä ”tasavaltalaisuuskoetta”. Ensimmäinen näistä kokeista nähtiin antiikista suuresti innoittuneessa renessanssiajan Italiassa (n. 1100–1300). Tuon ajan kaupunkivaltiot, etunenässä Venetsia ja Firenze, olivat pioneereja kansalaisten yhdessä harjoittamassa vallankäytössä. Niiden varhainen demokraattinen toimintamalli on tärkeä osa nykypäivän liberaalidemokratian ajatteluperinnettä, jota kutsutaan joskus *atlanttis-italialaiseksi malliksi* (Pettit, 2012, 5). Kaupunkivaltiot pyrki-

vät muodostamaan itsensä antiikin Roomaa muistuttaviksi Res Publicoiksi, joiden poliittinen toiminta perustui perustuslakiin, lainvaltaisuuteen ja poliittisiin hyveisiin. Näiden kolmen tekijän ajateltiin takaavan kaupunkien asukkaiden *vivero liberon* (vapaan elämän), jota pidettiin poliittisen yhteisön korkeimpana päämääränä (Tilmans, 2002, 107). Kaupunkivaltioiden voi kuitenkin sanoa onnistuneen tässä vain osittain, sillä tosiasiasa rikkaat kauppiassuvut pitivät poliittisen vallan tiukasti itsellään (Ricciardelli, 2015), ja lopulta ottivat sen itselleen käytännössä kokonaan 1300-luvulla.

Tasavaltalaisuus nosti tauon jälkeen päänsä esiin Englannissa. Kuninkaan mielivaltaan ja uskontonsa polkemiseen kyllästyneet puritaanit ajoivat Englannin sisällissotaan, josta syntynyt Englannin tasavalta (1649–1653 ja 1659–1660) kutsui itseään termillä *Commonwealth* – tarkoittaen *kansainyhteisöä* tai kirjaimellisemmin *yhteistä hyvää*. Termi vakiintui angloamerikkalaisessa maailmassa tasavaltalaisuutta tarkoittavaksi nimitykseksi. Englannin lyhyt koe tasavaltalaisuuden kanssa oli kestostaan huolimatta merkittävä: se näytti, että kuninkaiden ja kuningattarien valta oli mahdollista kumota ilman, että tilalle astuu välittömästi uusi monarkki.

Atlanttis-italialaisen mallin atlanttinen osa viittaa Amerikan Yhdysvaltoihin, jonka synnyttänyt vallankumous teki siitä maailman ensimmäisen modernin demokraattisen valtion 1776. Yhdysvaltojen vallankumouksen voidaan katsoa toimineen loogisena jatko-

na ja kulminaationa kolmannelle tasavaltalaisuuden merkkipaalulle, Englannin tasavaltalaiselle liikkeelle, jolta perimänsä ideat perustuslaillisuudesta ja parlamentaarisuudesta se pääsi lopulta toteuttamaan. USA:n perustuslain periaatteet demokraattisesta edustuksellisuudesta, kansalaisten suvereniteetista ja heidän *perusoikeuksistaan* ovat edelleen tasavaltalaisuuden peruspilareita. USA:n voidaan sanoa olevan ensimmäinen ja edelleen pystyssä seisova moderni tasavalta.

Yhdysvaltojen perustuslaki ja sen takaamat oikeudet puolestaan inspiroivat neljättä tasavaltalaisuuden tärkeää historiallista määrittäjämerkkiä, Ranskan vuoden 1789 Suurta Vallankumousta. Tuon vallankumouksen väreet tuntuvat voimakkaina meidänkin päivinä. Sen yhteydessä julistetut ihmisoikeudet ja sen motto vapaudesta, veljeydestä ja tasa-arvosta ovat – tai ainakin niiden pitäisi olla – jokaisen tasavallan sydämessä. Vallankumouksen kaaoksesta ponnistanut Napoleon ja hänen Euroopan läpi pyyhkäisseet valloitusretkensä toivat useisiin vielä merkittävässä määrin feodaalisiin valtioihin *Code Napoleon*-lain, jonka takaama kansalaisten tasaverisuus lain edessä, yksityisomaisuuden turva ja sopimusoikeus toimivat edelleen pohjana useiden Euroopan valtioiden laeille. Suuri Vallankumous aloitti kehityksen, jossa feodalismi hiljalleen korvautui edustuksellisella demokrationalla. Tämä yksilön ihmis- ja perusoikeuksia laajentanut kehitys on tehnyt länsimaisista valtioista sellaisia kuin ne tällä hetkellä ovat.

Kuten edellinen luku hyvin lyhyesti osoitti, Pettitin uustasavaltalainen teoria kantaa mukanaan pitkää historiaa. Uustasavaltalaisuudella voidaan katsoa olevan viisi keskeistä, toisiinsa kietoutunutta teesiä tai normatiivista lähtökohtaa. Ensimmäinen näistä on *perustuslaillisuus*. Perustuslaki pyrkii turvaamaan kansalaisille joukon *oikeuksia* ja *vapauksia*, joita toinen uustasavaltalaisuuden teesi, valtion takaama *lainvaltaisuus* turvaa. Jotta valtio ja sen lait refleктоisivat ja toteuttaisivat ihmisten vapautta, on niiden oltava sekä *kansalaisten vaikutusvallan* ja *kontrollin alaisia* että *kontestoituja*, eli haastettuja – periaatteet, jotka takaavat uustasavaltalaisesta perspektiivistä kaikkien hallinnollisten järjestelmien, mutta etusijassa valtioiden legitimitetin. Nämä kolme periaatetta, eli kansalaisten kontrolli, vaikutusvalta ja kontestaatio, muodostavat yhdessä uustasavaltalaisuuden kolmannen teesin. Jokainen kolmesta teesistä sekä vaatii toteutuakseen että kannustaa kansalaisia *hyveisiin*, jotka katson neljänneksi teesiksi. Viidentenä, ja kenties tärkeimpänä uustasavaltalaisuuden teesinä voidaan pitää sen *vapauskäsitystä*. Uustasavaltalaisille vapaus on non-dominaatiota, eli mielivallan ja alituksen poissaoloa. Kaikki tässä luvussa esitellyt normatiiviset lähtökohdat ovat sovel-

lettavissa joko suoraan tai epäsuoraan myös työpaikkoihin.

3.1 PERUSTUSLAILLISUUS

Pettitin mukaan (2012, 270) uustasavaltalaisuuden keskeinen tavoite on *longue dureén* (suom. pitkän aikavälin) tavoittaminen. Tämä kysymys johtaa uustasavaltalaisuuden ensimmäisen teesin, *perustuslaillisuuden* ääreen.

Perustuslaki on tasavaltaa ohjaava dokumentti, joka on tarkoituksella tehty hankalaksi muuttaa. Se takaa kansalaisille joukon oikeuksia, velvollisuuksia ja rajoituksia, joiden toteutumista yleis- ja erityislait määrittelevät tarkemmin. Perustuslaeissa määritellyt perusoikeudet, kuten esimerkiksi äänioikeus, ovat vuosisatojen saatossa tavanneet hiljalleen laajentua: vanhimmassa perustuslaillisessa valtiossa, Isossa-Britanniassa, miesten äänioikeus oli alkuun sidottu omistuksen määrään, mutta ajan kanssa vaaditun omaisuuden määrä pieneni ja lopulta poistui 1918, jolloin kaikki 18 vuotta täyttäneet miehet saivat äänestää. Samana vuonna myös 30 vuotta täyttäneet naiset saivat pitkän taistelun jälkeen äänioi-

keuden. Lopullinen universaali äänioikeus kaikille 18 vuotta täyttäneille saatiin kuitenkin Ison-Britannian perustuslakiin vasta 1938.

Edellisen kaltaiset kehityskulut muodostavat Pettitin (2012, 270) mukaan liberaalidemokratian *longue dureén*, joka ilmenee ennen kaikkea perustuslaeissa. Lakia säätevien parlamenttien voidaan katsoa toimivan eri ajallisella tasolla kuin perustuslain – siinä, missä parlamentarismi toimii lakeja säättäessään, kumotessaan ja uudelleen säättäessään ajallisesti tässä hetkessä ja lähitulevaisuudessa, on perustuslaki valtion ajallisen virran uoma, joka ohjaa sen päivänpoliittisen virran kulkua (Palonen, 2021). Jos politiikka ajateltaisiin jalkapallopeliksi, voitaisiin niiden poliitikkojen, jotka onnistuvat tavoitteissaan, kuten vaikkapa tietyn sosiaalipalvelun rahoituksen leikkaamisessa tai nostossa, vaalien voittamisessa tai haluamansa lain läpi ajamisessa, sanoa tekevän maaleja. Pelin sääntöjä rikkovat poliitikot puolestaan saisivat keltaisia tai punaisia kortteja, eli esimerkiksi käskyjä poistua eduskunnan istuntosalista tai potkuja puolueesta. Aika on merkittävä tekijä politiikassa kuten jalkapallossakin: onnistunut parlamentaarinen viivytyspuhe muistuttaa paljon jalkapallossa ajan pelaamista, ja taitava lainsäädäntö ärhäkän opposition räksyttäessä onnistunutta puolustusta. Tämän poliittisen pelin säännöt määrittelee perustuslaki.

Pettitin perustuslain korostamisella on tasa-vertaisessa perinteessä pitkät juuret, kuten Yhdysvaltojen vallankumouksessa vaikuttanut James Madison osoittaa. Hänen mukaansa perustuslaillisuuden motivoiva voima on pelko *“elektoraalista despotismia”* (2001, 258), tai kuten ilmiö myös tunnetaan, *enemmistön tyranniaa* kohtaan. Enemmistön tyranniaa kuvaa tilannetta, jossa enemmistö polkee vähemmistöt ja heidän oikeutensa jalkoihinsa sen yksinkertaisen faktan nojalla, että he voittavat äänestyksen. Pettit (2013) antaa tilanteesta

yksinkertaisen esimerkin:

Oletetaan viidestä hengestä koostuva porukka, joka kokoontuu viikoittain pelaamaan shakkia ja korttia ja syömään jommassa kummassa paikallisessa ravintolassa, joista toinen on erikoistunut kasvisruokaan ja toinen ei ... ja joissa käymisestä päätetään joka kerta enemmistöäänestyksellä. Tämä systeemi toimii niin kauan, kun enemmistö rotaatioi joka viikko – tai toisin sanoen enemmistö liikkuu viikoittain. Mutta se toimii todella huonosti, jos ryhmässä on kaksi aina samaa ravintolaa äänestävää kasvissyöjää, ja kolme aina toista ravintolaa äänestävää. (oma käännös, 211–212)

Pettit kutsuu edellisen kaltaista tilannetta *liimautuneeksi jakautumaksi* (sticky divide) (emt. 212). Vaikka esimerkin jokaviikkoinen lihaan erikoistuneessa ravintolassa syöminen loukkaaisi tietenkin kasvissyöjien maailmankatsomusta, voidaan sama ilmiö kuvitella myös laajemmalla ja vakavammalla tasolla, jossa esimerkiksi parlamentaarinen enemmistö saisi päähänsä kieltää vähemmistöuskonnon harjoittamisen valtiossaan tai julistaa vaikkapa homoseksuaalisuuden laittomaksi.

Liimautuneen jakauman perimmäinen ongelma on, että se saattaa sortaa eri vähemmistöryhmiä ja -identiteettejä. Koska osa ihmisistä, kuten eri etniset ryhmät tai seksuaalivähemmistöt, on perustavanlaatuisesti vähemmistössä, tulevat he aina törmäämään enemmistön tyrannian mahdollisuuteen. Pettitin ratkaisu ongelmaan on kaksivaiheinen. Hän argumentoi, että vähemmistöjä suojellakseen perustuslain on taattava joukko oikeuksia, joita ei yksinkertaisesti voi mielivaltaisesti polkea. Tämän valvomiseen tarvitaan *perustuslaillinen vallanjako*, eli tiivistettynä oikeuden, parlamentin ja toimivallan erottaminen toisistaan. Sen tulisi taata, ettei yksikään kolmesta hallinnon siivestä saa ylivaltaa toisistaan.

3.2 LAINVALTAISUUS, OIKEUSVALTIOPERIAATE

Perustuslaillisuuden ja vallanjaon tarkoitus on Pettitin (2013, 11) mukaan ylläpitää *oikeusvaltioperiaatetta* tai *lainvaltaisuutta* (engl. rule of law). Pettit katsoo demokraattisen valtion olevan suvereeni, jonka sääntöjä voi ja pitää haastaa, mutta jota ei sovi kumota. Uustasavaltalaisuus katsoo valtion olevan ainoa toimija, jolla on oikeus säätää lakeja sekä valvoa niiden toteuttamista, ja oikeuslaitoksen olevan ainoa taho, jolla on oikeus noiden lakien tulkintaan. Kansalaisten ei tule tämän vuoksi tule koskaan ottaa lakia omiin käsiinsä (emt. 137). Uustasavaltalaisuuden tähtäimessä on hidas ja kärsivällinen reformi, ja se pitää vallankumousromantiikan tietoisesti kaukana itsestään.

Lainvaltaisuus sisältää idean kansalaisten *tasa-arvoisuudesta lain edessä*. Tässä ajattelussa oletetaan, että kaikki kansalaiset hyväksyvät asemansa tasa-arvoisina ei vain lain edessä, vaan myös toistensa rinnalla. Pettit korostaa töissään oikeuden merkitystä yhteiskuntaa reguloivana eli säätelevänä voimana. Ja jotta laki kykenee olemaan aidosti tasa-arvoa edistävä voima, tulee sen olla *efektiivinen*, eli toimiva ja tehokas. Tämä tarkoittaa kansalaisten yhtäläistä pääsyä käymään oikeutta silloin, kun he kohtaavat dominaatiota.

Liberalismiin pitkälti pohjautuvana, mutta siitä pidemmälle erityisesti vapauskäsitteessään menevä uustasavaltalaisuus nostaa kaikkien lakien korkeimmaksi tavoitteeksi edistää vapautta, jonka se käsittää ennen kaikkea *non-dominaatioksi*. Uustasavaltalaisuus uskoo lainvaltaisuuden ja sen takana vallitsevan vaatimuksen tasa-arvosta työntävän kaikkia kansalaisia vapautta kohti.

3.3 VAPAAUS NON-DOMINAATIONA

Vapaus lienee eräs poliittisen filosofian hankalimmin määriteltävistä termeistä. Jokainen vakavasti otettava puolue ja poliittinen liike ilmoittaa sen korkeimmaksi tavoitteekseen, ja sen suloinen retorinen nektari saa poliitikot pörräämään sen ympärillä kuin joukon banaanikärpäsiä. Missä ikinä tehdään vallankumous tai pyritään pyörittämään oikeudenmukaista hallintoa, on vapaus taisteluhuudoista kovaäänisin. Uustasavaltalaisuus esittää vapaudesta oman näkemyksensä, jonka uskon selväjärkisyysvedään vetoavan suureen osaan ihmisiä. Tasavaltalaisuus on paljon velkaa poliittiselle liberalismille, ja etenkin sen parissa kehittyneelle versiolle yksilönvapaus- ja perusoikeusajattelusta. Käsitellenkin tämän luvun aluksi Pettitin uustasavaltalaisuudelle vaikutusvaltaisimpia teorioita vapaudesta, joiden kritiikille ja vertailulle uustasavaltalaisuuden vapauskäsitteeseen rakentuu. Käsittelemäni ajattelijat ovat kronologisesti esitettynä Thomas Hobbes, John Locke, Adam Smith ja Isaiah Berlin.

Thomas Hobbes (1588–1679) eli ja kirjoitti turbulენტtina aikana. Englannin ensimmäinen kokeilu tasavaltalaisuuden kanssa ei sujunut rauhanomaisesti. Historiallisesti hyvin kontroversiaalinen, mutta kenties mahtavimmalla tittelillä kautta aikain tunnettu “Lord Protector” Oliver Cromwell luotsasi Englannin tasavallan läpi sekä verisen sisällissodan että maailman ensimmäisen sellaisen oikeudenkäynnin, jossa kuningas asetettiin oikeuden eteen rikoksista valtiota vastaan. Tämän oikeudenkäynnin historiallista merkitystä on hankala korostaa tarpeeksi, sillä se haastoi suoraan feodalistisen ideologian, jonka mukaan valtio samastui monarkkiinsa. Kuningaan valta oli feodalistisen ideologian mukaisesti jumalallisesti oikeutettu, ja kuningasta vastaan käyminen katsottiin näin itse Jumalaa

vastaan käymiseksi. Hobbesin vapauskäsitteys heijastaa hänen elässään vallinnutta väkival-
lan ja epävarmuuden ilmapiiriä, ja tiivistyy
hyvin seuraavassa sitaatissa:

*Vapaa on hän, jota ei estetä siinä, minkä hän
voimallaan ja älyllään toteuttaa (oma käännös,
2008, 79).*

Hobbesin vapauskäsite on *puhtaan negatiivinen* – toisin sanoen Hobbesin mukaan vapaus on *esteiden poissaolo*. Yksilö voi lähtökohtaisesti tehdä “mitä huvittaa”, ja tätä asianla-
ittaa rajaa vain toisten vapaiden yksilöiden väkivalta tai vaihtoehtoisesti laki. Vapaus on Hobbesille pelottava asiantila, sillä hänen mukaansa *Luonnon lain* (engl. Natural Law), eli oman perusolemuksensa tai essentiansa ohjaama vapaa ihminen on yhtä todennäköisesti murhaaja kuin hyväntekijä, tavoitellen vain ja ainoastaan omaa etuaan (Lloyd & Sreedhar, 2020). Tämän vapauden rajoittamiseksi Hobbes esittää yhteiskuntien perustuvan *yhteiskuntasopimukselle*, jossa ihmiset implisiittisesti luovuttavat osan vapaudestaan yhteiskunnalle ja lupaavat olla käyttämättä väkivaltaa henkilökohtaisten tavoitteidensa saavuttamiseen.

John Locke (1632–1704) lienee vaikutusvaltaisimpia Hobbesin työstä vaikutteita otta-
neita ajattelijoina. Hobbesin yksinkertainen vapauskäsite on saanut historian saatossa runsaasti kritiikkiä, mutta myös inspiroinut useita klassikkoja, kuten Lockeä, joka rakentaa omaa vapauskäsitteensä suhteessa Hobbesiin. Locke ottaa pohjaksi Hobbesin käsityksen vapaasta luonnontilasta ja sitä rajoittavasta yhteiskuntasopimuksesta, mutta toisin kuin pessimistinen Hobbes, Locke uskoi Luonnon lain ohjaavan ihmisiä olemaan “vapaita, tasa-arvoisia ja itsenäisiä toimijoita” (Rickless 2020). Valtion lait eivät olleet Lockelle vain *negatiivisia* ihmisten vapauden rajoittajia: lakien takaamat oikeudet olivat hänelle myös

positiivinen, eli vapauden *johonkin* takaava voima, joka edisti kansalaisten hyveitä samaan aikaan kunnioittaen heidän vapaata tahtoaan (oma käännös, Locke, 2010, sec. 57):

*Missä ei ole lakeja, ei ole vapautta ... Sen lain
sallimissa rajoissa, jonka alla ihminen on,
ei hän ole alisteinen toisten mielivallalle,
vaan vapaa noudattamaan omaa tahtoaan.*

Locke näki siis Hobbesista poiketen valtion olevan ei vain rajaava ja totaalisen anarkian estävä tekijä vaan myös ihmisten hyveiden ja vapauden takaaja ja kultivoija. Ollakseen vapaa, tarvitsee ihminen Locken mukaan oikeuksia. Ja jotta oikeudet toteutuisivat, tulisi valtiolla olla selkeä laki, joka ne takaa. Vapaus näyttäytyi Lockelle ihmisen mahdollisuutena toimia tahtonsa mukaan sillä ehdolla, ettei loukkaa toista – eli riko lakia.

Isaiah Berlin (1909–1997) tiivisti työssään Hobbesilta ja Lockelta kumpuavat vapauskäsitteet pakettiin, jolla on ollut valtava merkitys nykypäivän liberalismille ja poliittiselle filosofialle. Pettit (2002, 17) kuvaa Berlinin näkemystä vapaudesta, instituutioista ja sosiaalisista organisaatioista nykypäivän poliittisen filosofian keskusteluja dominoivaksi voimaksi. Se näkyi myös aiemmassa luonnehdinnassani Hobbesin ja Locken vapauskäsitteistä: kertoessani Hobbesin vapauskäsitteen olevan *negatiivinen* ja korostaessani Locken oikeus-, sosiaali- ja poliittiseen filosofiaan mukaan tuomaa vapauden *positiivista* aspektia viittasin Berlinin käsitykseen vapauden kahdesta ulottuvuudesta.

Berlin (2002) rakentaa vapauskäsitteensä jakamalla vapauden kahteen ulottuvuuteen, positiiviseen ja negatiiviseen, tai vapautteen *johonkin* ja vapautteen *jostakin*. Negatiivisella vapaudella Berlin (emt. 169–178) viittaa tilaan, jossa ihmistä ei estetä toimimasta tahtonsa mukaisesti: hän ei ole esimerkiksi kidnapat-

tu tai jatkuvan väkivallan uhan alla. Toisin sanoen negatiivisesta vapaudesta nauttiva ihminen nauttii *esteiden ja pakottavien voimien* poissaolosta, ja on epävapaa siinä määrin, missä häntä estää jokin ulkoinen voima niin, ettei hän voi toimia haluamallaan tavalla, toki järjellisyysrajoissa:

Jos sanon, etten pysty hyppäämään enempää kuin kolmea metriä ilmaan, tai en pysty lukemaan koska olen sokea, tai en ymmärrä Hegelin sankimpia sivuja, olisi minulta eksentristä väittää olevani orjuutettu tai pakon alla (oma käänös, Berlin, 2002, 169).

Berlin määrittelee positiivisen vapauden *itseherruudeksi*. Itsensä herrana toimiva ihminen ilmentää Berlinille vapautta silloin, kun hän kykenee aktiivisuuteen ja itsensä kehittämiseen ja kasvattamiseen. Uusia taitoja esimerkiksi työelämässä oppiva, hyveitään kehittävä ja vaikkapa hyväntekeväisyyttä harjoittava ihminen toimii positiivisen vapauden kentällä, sillä hän voi toimia haluamallaan tavalla kehittyäkseen ihmisenä.

Positiivinen vapaus saattaa kuulostaa viattomalta ja miellyttävältä, mutta ei Berlinin (2002) mukaan sitä ole. Hän väittää sen toimineen useiden diktaattorien ja totalitaaristen valtioiden retorisenä keinona, jonka tarkoituksena oli irrottaa ihminen identiteetistään, ja saada itseherruuden illuusion kautta hänet samastumaan ilkeään ja pahantahtoiseen ideologiaan, kuten kommunismiin tai nationalismiin. Berlin myllertääkin läpi liberalismiin ja poliittisen filosofian kehitykseen vaikuttaneet klassikot, ja jaottelee heidät kahteen leiriin: järkeviin, negatiivista vapauskäsitystä korostaneihin kirjoittajiin, joita edustivat hänen mielestään esimerkiksi Hobbes, Bentham, Mill, Tocqueville ja Jefferson, ja romanttisiin (ei-niin-järkeviin), positiivista vapautta korostaneihin kirjoittajiin, joita taas olivat muun muassa Rousseau, Kant, Hegel ja Marx.

Pettit (2002, 17–18) väittää Berlinin työn myötä positiivisen vapauskäsityksen hiipuneen toissijaiseksi poliittisen filosofian keskusteluissa, ja vapauden negatiivisen aspektin saavuttaneen melkein hegemonisen aseman nykypäivän liberaalisti orientoituneessa tutkimuksessa ja yhteiskunnallisessa keskustelussa. Esimerkiksi oikeudenmukaisuusteoriastaan kuuluisa, poliittisen filosofian jättiläinen John Rawls (1999, 96) oletti lakien olevan luonteeltaan pääsääntöisesti kansalaisten intressejä rajoittavia. Kriitikoidensa mukaan (kts. Kuchel, 2016; Skinner, 2002) Rawls edustaakin tämän vuoksi benthamilaisesta näkemystä laeista ja vapaudesta, ja unohtaa auliisti esimerkiksi edellä käsitellyn Locken ja muiden positiivisesta vapaudesta kirjoittaneiden kontribuutiot.

Pettit haluaa palauttaa positiiviselle vapaudelle sen arvon. Tämä ei tarkoita askelta totalitarismiin, vaan vapauden käsitteen uudelleen pohtimista. Tavoitteeseen pääseminen vaati ankaraa uudelleenluentaa liberalismiin klassikoista, joista Pettit uskoo löytäneensä vakuuttavan, läpi historian jatkuneen linjan, joka väistää positiivisen ja negatiivisen vapauden karkean kahtiajaon⁵: uustasavaltalaisuudelle *vapaus on non-dominaatiota*, eli dominaation poissaoloa. Vapauden käsittäminen non-dominaationa väistää Berlinin kaksijakoisen vapauskäsityksen selvimmät ongelmat, ja tätä tasavaltalaista vapautta voidaan Pettitin (2002, 19) mukaan kutsua vapauden *kolmanneksi ulottuvuudeksi*. Siinä, missä Berlinin ajattelu johtaa helposti demokraattisen päätöksenteon välineellistämiseen ja väheksyntään, joko vain yhtenä positiivisen vapauden ja itseherruuden muotona tai vain oikeuksien takaajana, tasavaltalaisuudessa demokratia on toimivan ja jatkuvasti muut-

⁵ Pettit ei löytänyt tasavaltalaista vapauskäsitystä tyhjössä. Brittiläisen aatehistorioitsijan ja politiikan teoreetikon Quentin Skinnerin töillä on ollut merkittävä vaikutus Pettitin ajatteluun (kts. Pettit, 2002 esipuhe; Skinner, 1998; 2002).

tuvan yhteiskunnan elinehto. Siinä, missä Berlinille laki on lähtökohtaisesti vapauden rajoittaja ja negatiivisen vapauden mahdollistaja, on se tasavaltalaisuudelle enemmän lockelaiseen tapaan joko neutraali, *mielivaltaa* estävä ja tätä kautta vapauden mahdollistava tekijä tai usein jopa kansalaisten hyveitä voimistava ja tasa-arvoon kannustava tekijä.

Dominaatio on Pettitin mukaan *mielivaltaista puuttumista* – toisin sanoen reguloimatonta, laeilla määrittelemätöntä toimintaa, jossa joko yksityishenkilö tai kollektiivi rajoittaa tai puuttuu toimijan vapauteen toimia parhaaksi katsomallaan tavalla. Viitaten Max Weberin kuuluisaan vallan käsitteeseen, jonka mukaan valta on toisen tahdon ylittämistä, Pettit (2002) antaa dominaatiolle seuraavan määritelmän:

Toimija dominoi jos ja vain jos tällä on tietty voima toisen yli, partikulaari puuttumisen keino, jota voidaan hyödyntää sattumanvaraisesti (52).

Dominaatio voi ilmetä mitä moninaisimmissa muodoissa, jotka kaikki ovat surullisia. Perheen väkivaltainen mies pahoinpitelemässä puolisoaan tai lapsiaan, viranomaisen epäamässä liikuntavammaiselta tuen taksiin ja tärkeästä lääkkeestä asiakkaaltaan ylihintaa kiskova kauppias ovat kaikki dominaatiota harjoittavia, oman mielivaltansa toisiin kohdistavia tapauksia. Dominaatio (Pettit, 2002, 60; 2013, 114–115) näyttäytyy nykypäivänä esimerkiksi naisvihana, rasismina, lasten oikeuksien polkemisena perheissä, poliisin mielivallassa, velallinen/velkoja-suhteissa – ja kuten radikaalit tasavaltalaiset painottavat (Anderson, 2017), työpaikkojen komentoketjuissa. Uustasavaltalainen teoria ja jokainen sen arvot jakava kansalainen pitää edellisten kaltaisten mielivaltaisten toimintamallien tuhoamista ensisijaisena tehtävänä.

Pettit (2002, 67) huomauttaa, että dominaatio ei ole yksinkertaisen päällä/pois-kytkimen takana. Dominaation ei tarvitse olemassa ollakseen olla aktiivisesti harjoitettua, vaan pelkkä potentiaali mielivaltaisen puuttumisen toteuttamiselle riittää. Pettit (1999, 22) antaa esimerkin orjasta, jolla on ystävällinen, kiltti ja hyväntahtoinen mestari. Ehkä orja saa jopa palkkaa työstään, nauttii vapaa-ajasta eikä joudu koskaan mestarinsa pahoinpitelemäksi, vaikka tekisi palveluksessaan pieniä virheitä. Onko orja silti dominoitu? Vastaus on yksinkertainen ja painava: kyllä. Dominaatio ilmenee siellä, missä kenellä tahansa on partikulaari mahdollisuus hallita toista mielivaltaisesti. Koska mestari voi halutessaan koska vain puuttua omistamansa orjan elämään, ovat kaikki orjat määritellysti dominoituja.

Olipa dominaatio aktiivista tai vain potentiaalista, sillä on aina psykologisia vaikutuksia kohteeseensa ja usein harjoittajaansakin. Dominaatio herättää kokijassaan pelkoa, ja ollessaan julkista dominaatio tulee *yleiseksi tiedoksi* (Pettit, 2002, 60). Yleisenä tietona dominaatio on hiljaisesti hyväksytty asiantila, jota harjoittavat ihmiset vahvistavat sitä toimillaan ja sivustakatsojat toimimattomuudellaan. Mestarin ja orjan suhde pysyy ennallaan niin kauan kuin kaikki, sekä mestari, orja että sivustakatsojat, eivät aktiivisesti haasta tätä suhdetta. Kaikki tietävät tilanteen todellisen laidan, ja kaikki sopeutuvat siihen: orjan alisteisuus mestarin edessä pakottaa hänet kehittämään selviytymisstrategioita (2002, 61), ja mestari kasvaa ylimieliseksi ja ilkeäksi. Orjan on mielisteltävä, madeltava ja tehtävä itsensä pieneksi – pysyttävä hiljaa silloinkin, kun hänellä on tärkeää sanottavaa, ja suollettava kiitoksia silloinkin, kun ei ole kiitettävää – mestarin muuttuessa julmemmaksi ja omaan suuruuteensa uskovaksi. Pettit (emt.) huomauttaa orjuuden ja siitä vapautumisen retoriikan olevan keskeinen historiallinen tapa argumentoida tasavaltalaisen vapauden

puolesta. Tätä retoriikkaa ovat hyödyntäneet esimerkiksi Mary Wollstonecraft puhuessaan naisten asemasta, John Milton kritisoidessaan monarkiaa ja Karl Marx esittäessään työnteekijöiden olevan palkkaorjia (Pettit, 2002, 141).

Olen määritellyt tähän mennessä uustasavaltalaista vapauskäsitystä lähinnä negaation kautta, eli kertomalla, *miltä* vapaa kansalainen säästyy. Vapaus non-dominaationa sisältää kuitenkin myös vahvan positiivisen aspektin. Vapaus, kuten dominaatio, on itseään ruokkiva kehä, joka voidaan ymmärtää yhteiskunnallisten instituutioiden ylläpitämänä, muttei niihin tyhjentävänä tilana. Pettit (2002, 213) antaa vapaalle ja toisten kansalaisten parissa tasa-arvoiselle ihmiselle yhden tuntomerkin: hän voi katsoa toisia silmiin. Pettit (2012, 83) kutsuu tätä *silmiinkatsomistestiksi* (eye-ball-test). Toisin kuin orja, jonka on selviytyäkseen valittava alentuva mielistelyn strategia, vapaa kansalainen voi sanoa sanottavansa selkeästi toista kansalaista silmiin katsoen, pelkäämättä vastareaktiota. Hän voi luottaa tasavallan lakien ja niiden turvaamien oikeuksiansa toteutumiseen, ja minne hän kulkeekin, hän voi tehdä sen suurin selin. Vapaa, non-dominaatiota nauttiva kansalainen voi katsoa toista silmiin, ja sen enempiä tai vähempiä häneltä ei odotetakaan. Tämä on mahdollista vain yleisen luottamuksen vallitessa, eli ilmapiirissä, jossa kaikki ovat kunnioitettuja tasaveroisia toimijoita eikä kukaan *kykene* harjoittamaan mielivaltaa toisen yli ilman raskaita rahallisia tai sosiaalisia sanktioita: non-dominaatio asiantilana tulee yleiseksi tiedoksi samalla tapaa kuin dominaatiokin.

Non-dominaatio on paitsi yksilöiden *mielivallan* tai valtion harjoittaman *imperiumin* (hallinnollisen mielivallan) käyttämisen puutetta, myös oikeuksien ja positiivisen vapauden toteutumista. Tämä tarkoittaa välttämättä *hyväksyttävää elintasoa*. Kriteerit tähän vaadittavaan rahamäärään vaihtelevat voimakkaasti

sen mukaan, missä päin maapalloa liikutaan (Pettit, 2012, 106–107). Yleisesti voidaan kuitenkin todeta, että kaikilla kansalaisilla tulee tasavallassa olla oikeus esimerkiksi monipuoliseen ravintoon, lääketieteelliseen hoitoon, asianmukaiseen oikeusapuun, koulutukseen ja kohtuulliseen kulttuurista nauttimiseen (Pettit, 2012, 112). Tasavalta, joka mahdollistaa kansalaisten tasaveroisuuden kaikilla edellä mainituilla tavoilla, muistuttaa enemmän tai vähemmän hyvinvointivaltiota. Lisäksi Pettit (2007) kannattaa perustulota tasavaltalaisena ratkaisuna sekä taloudellisen dominaation vähentämiseen että kansalaisten positiivisen vapauden edistämiseen.

3.4 VAIKUTUSVALTA, KONTESTAATIO JA KONTROLLI

Pettit muodosti normatiivisen uustasavaltalaisen teoriansa pohjan vuonna 1997 ilmestyneessä *Republican Theory of Freedom and Government* -teoksessaan. Pettitin kirja törmäsi julkaisun jälkeen ankaraan kritiikkiin. Useat kriitikot katsoivat Pettitin teorian toimivan vain vallitsevan liberaalidemokratian *status quo*o ylläpitävänä voimana, eikä sen katsottu haastaneen tai edes nähneen yhteyttä lainvaltaisuuden ja eliitin aseman välillä (kts. Maddox, 2002; Southwood, 2002; Larmore, 2001). Perustuslaillisuuden ja lainvaltaisuuden korostaminen ei ota kantaa itse perustuslain tai lakien oikeudenmukaisuuteen, saati siihen, kuinka tasavalta kykenee kehittymään paremmaksi oikeuksien ja vapauden turvaamisessa. Kritiikistä vaarin ottanut Pettit kirjoittikin näitä teemoja käsittelevän *On the People's Terms* -teoksen (2012), joka korostaa aktiivisen, vallan vahtikoirona toimivan, valtiota vastaan hankaavan ja erimielisen väestön olevan elävän demokratian ydin⁶.

⁶ Pettitin *On the People's Terms* -kirjan näkemys de-

Pettitin mukaan (2012, 241) tärkein työkalu tasavaltalaisuuden toteuttamiseen on edustuksellinen parlamentarismi, sillä sen toteutuminen on olennaisesti yhteydessä perusoikeuksien toteutumiseen: jotta vapaita, kilpailullisia vaaleja voidaan käydä, tarvitaan vapaita tiedotusvälineitä, keskustelevia kansalaisia ja oikeus sekä äänestää että asettua ehdolle. Edellä mainitut tavat mahdollistavat Pettitin mukaan sekä kansalaisten efektiivisen *kontrollin* valtion lainsäädännöstä että *vaikutusvallan* valtion yleiseen tulevaisuuden suuntaan. Osa tätä vaikutusvaltaa on mahdollisuus *kontestoida* valtion tai sen instituutioiden tekemiä päätöksiä.

Kontrolli, vaikutusvalta ja kontestaatio ovat uustasavaltalaisuudessa toisiinsa olennaisesti yhteyksissä olevia käsitteitä (Pettit, 2012). Uustasavaltalaisuus pitää ihanteenaan valtiota, joka on mahdollisimman pitkälle kansalaisten kontrollissa, eli ohjauksessa – Pettit käyttää tässä yhteydessä vertauskuvaavaa hevosesta ja sitä ohjaavasta ratsastajasta (2012, 156):

Vetämällä ohjaksista voin ohjata hevosta siihen tai tähän suuntaan. Tai voin antaa hevosen seurata päätään, olettaen että se on suunta, johon haluan mennä. Tai voin antaa hevoselle täyden vapauden, jos vain olen tyytyväinen matkailainen sen mennessä haluamaansa suuntaan.

Kuten ratsastajalla hevoseen, myös kansalaisilla on kolme tapaa käyttää vaikutusvaltaansa valtioon: aktiivinen (active), virtuaalinen (virtual) ja varattu (reserved). Aktiivisessa vaikuttamisessa kansalaiset osoittavat miel-

mokratiaan olennaisesti kuuluvan erimielisyyden ja kansalaisten valmiudesta vastustaa epäoikeudenmukaisuutta on melko samanlainen Pierre Rosanvallonin antidemokratian kanssa (Rosanvallon, 2008). Toisin kuin Rosanvallon, jolle hallinnon läpinäkyvyys on korvannut perinteiset tasavaltalaiset hyveet (emt. 258), Pettit korostaa niiden merkitystä positiivisen vapauden varmistamisessa ja non-dominaation luomisessa.

tään, haastavat joko valmistelussa olevia tai säädettyjen lakien oikeudenmukaisuutta, osallistuvat puoluetoimintaan, vaihtavat äänestämäänsä puoluetta ja vaikuttavat julkisesti esimerkiksi nostamalla tiettyjä puheenaihteita keskiöön.

Virtuaalisessa vaikuttamisessa valtio on saatu kulkemaan haluttuun suuntaan, ja sen annetaan kulkea eteenpäin omalla painollaan niin kauan, kuin se pysyy halutulla kurssilla. Virtuaalista vaikuttamista harrastava kansalainen äänestää samaa puoluetta kuin ennenkin, eikä näe syytä marssia mielenosoituksissa, sillä hän on yleisesti tyytyväinen valtion suuntaan. Hän pysyy silti tarkkaavaisena valtion toimista. Varattu vaikuttaminen kuvaa taas kansalaisten toiveiden muutoksen mahdollisuutta: jos valtio on aktiivisesti ja virtuaalisesti saatu menemään haluttuun suuntaan, mutta kansalaisten mielipiteet muuttuvat, täytyy heidän uudelleen aktiivisesti vaikuttamalla asettaa sille uusi kurssi. Varattu vaikuttaminen kuvaa kansalaisten jatkuvaa valppautta ja valmiutta käyttää vaikutusvaltaansa.

Liberaalidemokratioissa kansalaisten vaikutusvallan takaa Pettitin mukaan (2012) ennen kaikkea kaksi tekijää, joista ensimmäinen on vaalit. Vaaleissa valtio on kansalaisten suoran, joko aktiivisen tai virtuaalisen, vaikutusvallan alainen, sillä kansalaiset voivat äänestää heille tärkeitä asioita ajavaa päättäjää tai jättää äänestämättä huonosti toiminutta päättäjää. Vaalit yksinään eivät kuitenkaan voi taata kansalaisten yhtäläistä vaikutusvaltaa: koska kaikilla kansalaisilla on yksi ääni käytettävänä, on enemmistön tyrannia aina mahdollisuus. Siksi kansalaiset tarvitsevat ryhmittymiä, jotka kykenevät käyttämään vaikutusvaltaansa yksilöitä tehokkaammin. Näitä ryhmittymiä ovat esimerkiksi työmarkkinajärjestöt, jaettuihin identiteetteihin perustuvat etujärjestöt ja erinäiset kansanliikkeet. Nämä ryhmittymät luovat kansalaisten

vaikutusvallan toisen ulottuvuuden, *kontestaation* mahdollisuuden. Kontestointi tarkoittaa vapautta asettaa valtion tai sen instituution päätös kyseenalaiseksi joko käymällä oikeutta, osallistumalla lainsäädäntöprosessissa lakien valmisteluun, äänestämällä toisin tai esimerkiksi osoittamalla mieltä. Kansalaisten yhtäläisesti harjoittama kontestaatio on tärkeä tapa vaikuttaa valtion päätöksentekoon sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä (Pettit, 2012, 252).

Jos sekä vaikutusvallan kolme tapaa että kontestaatio toteutuvat efektiivisesti, voidaan kansalaisten sanoa kontrolloivan valtiota. Kansalaisten yhteinen ja jaettu oikeus määrittää, mitä he haluavat valtiolta, tekee valtiosta legitiimin järjestelmän. Vastavuoroisesti valtion täytyy parhaan kykynsä mukaan mahdollistaa kansalaisten vaikutusvalta sen afääreihin. Asettamalla valtion legitimitetin riippuvaiseksi kansalaisten kontrollista ja vaikutusvallasta Pettit oikeuttaa valtion puuttumisen kansalaisten toimiin. Siinä missä negatiivinen vapauskäsitte, jota useat liberaalit ja erityisesti *libertaristit* ajavat, näkee kaikenlaisen valtion puuttumisen ihmisten toimintaan (kuten verotuksen ja lainsäädännön) välttämättömänä pahana, tasavaltalaisessa vapaudessa puuttuminen on hyväksyttävää ja jopa positiivista niin kauan, kuin valtio ei itse syöllisty mielivaltaan.

Vaikka Pettitin toinen uustasavaltalaisuuden perusteita rakentanut teos olikin huomattava edistysaskel uustasavaltalaisen teorian ja demokratian suhteelle, Pettitin kuvailemat tavat, joilla demokratia ja tasavaltalainen vapaus turvataan, jäävät lähestulkoon poikkeuksetta joko valtion vastuulle tai ovat siihen olennaisella tavalla kytköksissä. Pettit luettelee näiksi tavoiksi kilpailullisten vaalien lisäksi valtion pyörittämät *julkiset keskustelutilat* (2012, 197), joissa kansalaiset voisivat harjoittaa punnitsevaa keskustelua, ja väärinkäytöksiä ratkovat

oikeusasiamiehet. Kansalaisyhteiskunnan mahdollisuuksiksi saavuttaa ja käyttää vaikutusvaltaa Pettit mainitsee erilaiset julkiseen mielipiteeseen vaikuttavat ja lainsäädännön muuttamiseen pyrkivät yhdistykset ja kansalaisten yhteenliittymät (2012, 216). On kuitenkin syytä epäillä, riittävätkö Pettitin mainitsemat tavat todella takaamaan tasavaltalaisen vapauden, eli vapauden non-dominaationa kaikissa yhteyksissä.

3.5 TASAVALTALAISET HYVEET

Jotta kaikki tässä luvussa esitetyt uustasavaltalaisuuden normatiiviset perusteet, eli perustuslaillisuus, lainvaltaisuus, vapaus non-dominaationa ja kansalaisten kontrolli valtiosta, toteutuvat ja jatkavat toteutumistaan, vaaditaan niitä tukevia instituutioita. Nämä instituutiot perustuvat lopulta tasavaltalaisuuden kautta aikojen korostamille *hyveille* (kts. Gourevitch, 2020; Nabulsi, 2020). Tasavaltalaisiksi hyveiksi voidaan luetella esimerkiksi kohtuullisuus, oikeudenmukaisuus, tasa-arvo, solidaarisuus, velvollisuudentunto ja tehtävien tehokas hoito, jaettu kunnioitus sekä demokratiaan olennaisesti liittyvä jatkuva epäily ja demokratian mahdollistava tasa-arvoinen keskustelu.

Hyveistä puhuminen voi näinä kyynistyneinä aikoina tuntua erittäin naiivilta. On kuitenkin mahdotonta kuvitella yhtään instituutiota, joka kykenisi toimimaan ilman jaettua toimintaa ohjaavaa eli *normatiivista* arvopohjaa – tai toisin sanoen hyveitä. Kansaneläke- tai oikeuslaitos ilman oikeudenmukaisuuden hyvettä olisi mieleton. Vaikkei hyve aina toteudu, on se aina sekä instituution lopullinen päämäärä että sen toiminnan mahdollistaja. Jotta *pluralistinen* eli moniarvoinen liberaalidemokraattinen valtio toimii, tarvitsee se

jatkuvasti kiistelevän, erimielisen ja silti toisaan kunnioittavan väestön, joka on jatkuvasti valpas ja epäilevä, valmis nostamaan haloon aina dominaatioon törmätessään. Näitä hyveitä noudattava kansalainen on sekä hyvin toimivan tasavallan tuote että sen uudelleen tuottava ihminen.

3.6 MALTILLISET JA RADIKAALIT TASAVALTALAISET

Pettitin teoria ei ole radikaali, vaan oikeammin hyvin maltillinen. Kuvatussaan positioon Pettit tekee tietoisien pesäeron sekä perinteiseen, negatiivista vapautta korostavaan liberaaliin yhteiskuntateoriaan, että rousseaulaiseen, positiivista vapautta korostavaan teoriaperinteeseen (2002, 18–30). Kehittäjänsä Jean-Jacques Rousseau (1712–1778) nimellä kantava rousseaulaisuus näkee suoran demokratian ja enemmistön vallan ainoaksi oikeutetuksi tavaksi yhteiskuntien oikeudenmukaisen hallinnon toteuttamiseen, mitä Pettit pitää monessa mielessä ongelmallisena⁷.

7 Suora demokratia on uustasavaltalaisesta perspektiivistä epähaluttavaa muun muassa sen liiallisen, jatkuvan osallistumisen ideaalista johtuvan vaativuuden (2012, 227), enemmistön tyrannian potentiaalain, vallanjaon löyhyyden ja suoran demokratian mahdollistamien itse-kontradiktioivien päätösten vuoksi. Pettit antaa enemmistövallan itse-kontradiktioiviin päätöksiin johtavista mekanismeista seuraavan esimerkin (2012, 191-194): henkilöiden A, B ja C täytyy päättää, tuleeko yhteisön lisätä puolustusmenoja (X), muita menoja (Y), vai kumpaakin (X+Y). Henkilö A äänestää X:n ja X+Y:n puolesta, mutta ei Y:n. B äänestää kyllä X:n ja Y:n, mutta sanoo ei X+Y:n kohdalla. C taas äänestää ei sekä X:n että X+Y:n kohdalla, mutta kyllä Y:lle. Kun äänet on laskettu, lopputuloksena seisoo kyllä X ja Y, mutta ei X+Y. Toisin sanoen henkilöt ovat päättäneet samanaikaisesti sekä lisätä puolustusmenoja ja muita menoja että olla lisäämättä puolustusmenoja ja muita menoja. Vaikka Pettitin esimerkki voi tuntua ensi alkuun mielettömältä, osoittaa se enemmistöpäätöksissä aina vallitsevan vaaran epäloogisiin

Pettitin pesäeron yrityksestä huolimatta hän jakaa suuren määrän näkemyksiä sekä klassisten että modernien liberaalien teoreetikkojen kanssa, erityisesti siinä, mitä talouteen tulee.

Kriitikoiden mukaan Pettitilla on useita samoja sokeita pisteitä kuin klassisilla liberaaleilla (kts. Sagar, 2019). Vaikka Pettitin systemaattinen dominaation määritelmä, joka monista liberalismiin klassikoista poiketen ulottuu myös naiseen, vähemmistöihin ja jossain määrin myös köyhiin, saa varauksettoman hyväksynnän myös radikaalitasavaltalaisilta, vaikuttavat talous ja työ pakenevan Pettitin käsistä. Tästä hyvä esimerkki on Pettitin yhteistyö Zapateron hallituksen kanssa, jonka lopputuloksena tuotettu katsaus Espanjan yleiseen tilaan (Marti & Pettit, 2010, 75–76) tyytyy tarkastelemaan Espanjan taloutta vain bruttokansantuotteen, työttömyysasteen ja tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoimintaan sijoitetun rahan mittareilla. Miksi uustasavaltalaisuuden normatiiviset perusteet, eli perustuslaillisuus, lainvaltaisuus, vapaus nondominaationa ja demokratia jäävät työpaikan ovelle kansalaisten astuessa niistä sisään?

Kutsun Pettitin teorian peruslähtökohdat hyväksyneitä, mutta erityisesti hänen talousnäkemyksiinsä kriittisesti suhtautuvia kirjoittajia *radikaalitasavaltalaisiksi*. Radikaalit hyväksyvät kaikki tässä luvussa esitetyt tasavaltalaisuuden teesit, mutta uskovat, että niiden tulisi yltää myös talouteen ja erityisesti työpaikoille.

johtotuloksiin pääytymisestä silloin, jos sekä kysymyksen asettelu että päätökset ovat saman elimen päätettävissä. Näin ollen toimiva enemmistöpäätttäminen vaatii erillisen toimielimen, joka sekä pitää kirjaa jo tehdyistä päätöksistä että tarkistaa esityslistat epäloogisuuksien varalta – mitä Rousseau ei Pettitin mukaan olisi sallinut.

4

Työpaikat tyrannioina

Liberaalidemokratioissa on kaksi tahoja, jotka saavat käskyttää täysikäisiä, täysissä hengen voimissa olevia kansalaisia. Kuten edellisessä luvussa esitin, ensimmäinen näistä on valtio. Valtion pakkoa käyttävien instituutioiden, kuten verottajan, poliisin ja armeijan, vallan legitimizeetti perustuu lopulta kansan itsensä suvereniteettiin. Vaaleilla valittu, lakeja säätävä parlamentti on hyvin toimiessaan kansalaisten ohjauksessa, ja lainvaltaisuuden hengessä kansalaiset ovat tasaveroisia toistensa kanssa. Valtio varmistaa näin, että kansalaisten oikeudet ja vapaudet toteutuvat non-dominaationa, ja oikeuttaa näin olemassaolonsa ja legitimoii käskyvaltansa. Toinen taho, jolla on lain takaama valta kansalaisten yli, on liike-elämä – tai arkisemmin: pomot.

Talous on sokea piste sekä liberaalille poliittiselle filosofialle että Pettitin maltilliselle uustasavaltalaisuudelle. Motivoidessaan lukijakuntaansa Pettit puhuttelee suoraan työväenliikettä ja muistuttaa jo Karl Marxin samaistaneen palkkatyöläisen aseman orjuuteen (2002, 141), ja sosialismin tavoitteena olevan luokkapohjaisen dominaation lakkauttamisen. Tasavaltalaisuus ja sosialismi ovatkin historiallisesti vahvasti linkittyneitä toisiinsa. Tästä hyvä osoitus on Rosa Luxemburgin

(1903, 204) toteamus:

... (J)okainen sosialisti on luonnollisesti tasavaltalainen.

Huolimatta Pettitin yrityksestä myydä maltillinen tasavaltalaisuutensa vasemmistolle, ohittaa hän analyysissään kuitenkin vasemmistolle perinteisesti tärkeiden taloudellisten kysymysten lisäksi esimerkiksi yhteiskuntaluokkien merkityksen melko täydellisesti (kts. Muldoon & Booth, 2022). Vaikka Pettit näkeekin, että talous ja työelämä ovat vahvoja dominaation lähteitä, jää hänen näkemyksensä niistä hyvin vajaaksi. Syy tähän löytyy Pettitin edustaman maltillisen tasavaltalaisuuden tavasta tehdä jyrkkä ero *yksityisen ja julkisen piirin* välille. Käsittelen tätä eroa myöhemmin tässä luvussa.

Lisäksi Pettitin ratkaisuehdotukset työelämän dominaatioon jättävät toivomisen varaa. Pettit esittää työelämässä ilmenevään dominaatioon ratkaisuksi kolmea asiaa: ay-liikettä (2002, 71, 95; 2012, 115), ”at-will”, eli puhtaasti työnantajan tahdosta jatkuvien tai päättyvien työsopimusten kieltoa (2002, 242; 2012, 115) ja perustuloa (2007). Radikaalitasavaltalaisien mukaan jokainen kolmesta Pettitin rat-

kaisuista jättää pureutumatta työelämässä esiintyvän dominaation juurisyihin, ja useat heistä painottavat työpaikkademokratiaa ainoana tehokkaana ratkaisuna työelämässä esiintyvän dominaation poistamiseen.

Jos tasavaltalaisen tehtävä on tuhota dominaatio, missä sitä ikinä esiintyykään, vaatii tämä tehtävä perusteellista ymmärrystä dominaation takana vaikuttavista rakenteista ja ideoista. Näillä hierarkkisuus on saatu myytyä yleisesti hyväksytyksi työpaikkojen organisaatiomuodoksi ja niitä vasten dominaation purkamiseen ehdotettujen ratkaisujen efektiivisyyttä tulee pohtia. Jotta voin käsitellä sekä Pettitin maltillisia että radikaalitasavaltalaisten edistyksellisempiä ratkaisuehdotuksia, on työelämässä esiintyvän dominaation muotoja ja syitä tutkittava ensin tarkemmin. Esittelen seuraavaksi sekä Pettitin ja muiden maltillisten tasavaltalaisten että radikaalitasavaltalaisten näkemyksiä siitä, kuinka dominaatio näkyy työelämässä.

4.1 TYÖELÄMÄ JA DOMINAATIO

Melkein jokainen työntekijä on joko seurannut työssään sivusta dominaatiota tai tullut itse dominoiduksi. Dominaatio ilmenee työpaikoilla hierarkioihin perustuvana ja niillä oikeutettuna mielivaltana. Mielivaltaiset päätökset syövät työntekijöiden luottamusta omiin kykyihinsä, aiheuttavat työpahoinvointia ja polkevat usein perusteettomasti työntekijöiden perusoikeuksia. Mutta kuten edellisessä luvussa esitin, dominaatio ei ole yksinkertaisen on/off-kytkimen takana ja se ilmenee työelämässä monin tavoin. Aloitan dominaation ilmiselvistä esiintymistä liikkuen kohti sen hienovaraisempia ilmenemistapoja.

Käsitellessään työntekijöiden kohtaamaa dominaatiota Pettit jättää asian käsittelyn abstraktille tasolle. Pettit (2012, 116) kehottaa lukijaansa kuitenkin miettimään, kuinka:

...kansainvälinen yritys voi kohdella työvoimaansa – esimerkiksi työtunteja ja -oloja määrittellessään.

Monet uustasavaltalaiset ovat ottaneetkin kopin Pettitin heittäämästä pallosta. Kuten Pettit edellisessä sitaatissa esittää, monikansalliset yritykset ovat usein dominaation ja suoranaisten nöyryytyksen paikkoja. Esimerkiksi Amerikan Yhdysvalloissa Amazon on kieltänyt työntekijöitään pitämästä WC-taukoja työaikanaan (Nieswaldt, 2022) ja pyrkinyt estämään työntekijöiden väliset keskustelut työaikana kutsuen tätä ”aikavarkaudeksi” (Barry, 2022). Nämä räikeät, yleistä oikeustajua vastaan käyvät toimintamallit voi osoittaa helposti vääriksi myös maltillisen tasavaltalaisessa kehityksessä.

Yleisellä tasolla työpaikoilla mielivallaksi voidaan katsoa kaikki pomojen käskyt, jotka eivät varsinaisesti liity työtehtävän toteuttamiseen. Tasavaltalaisuuden *lainvaltaisuuden* hengessä katse on tässä yhteydessä syytä kohdistaa Suomen lakiin. Suomen laki takaa työnantajalle oikeuden käskä työntekijöitään työtehtäviin liittyvissä tehtävissä (KPL 55:3:1§), mutta jos työnantaja joko vaatii suoraan tai antaa ymmärtää, ettei työntekijän ole soveliasta esimerkiksi osallistua ammattiyhdistysliikkeen toimintaan tai politiikkaan, voidaan katsoa kyseessä olevan perusteeton kokoontumisvapauden tai sananvapauden rajoitus (Hölttä, 2018). Yleisesti kaiken työajan ulkopuolisen elämän rajoittamisen ilman hyvin painavia perusteita voi katsoa rikkovan mielivaltaisesti kansalaisen perusoikeuksia, jolloin kyseessä on mielivallan harjoittaminen.

Toinen selvä dominaation muoto työsuhteissa ovat mielivaltaiset irtisanomiset. Pettitin (2013, 116) vastustamat ”at-will” työsopimukset ovat useissa USA:n osavaltioissa käytössä oleva työsopimusmuoto, joka mahdollistaa irtisanomisen milloin tahansa ja mistä tahansa syystä. On selvää, että jatkuvasti työntekijän päällä roikkuva, mahdollisesti täysin epäoikeudenmukaisesta syystä tapahtuvan irtisanomisen uhka ei luo tasavaltalaisuuteen keskeisesti kuuluvaa luottamuksen ja silmiin katsomisen henkeä. Nien-hê Hsieh (2005) täydentää Pettitin huomiota osoittamalla, että jatkuva irtisanomisen uhka tekee ihmisistä, jotka ovat syystä tai toisesta kiinni työpaikassaan, erityisen alttiita dominaatiolle. Niin ikään ilmiselvää dominaatiota on työsuhteen irtisanominen työntekijän seksuaaliseen tai etniseen vähemmistöön kuulumisen, poliittisen mielipiteen tai ”pärstäkertoimen” perusteella.

Hienovaraisemmaksi, muttei suoran dominoivaksi toimintamalliksi voidaan katsoa myös erilaiset työntekijöihin kohdistuvat valvontamekanismit. Koska jaettu kunnioitus on tärkeä tasavaltalainen hyve, tulisi työnantajien lähtökohtaisesti luottaa työntekijöiden tekemään työnsä huolellisesti. Yksityiskohtainen valvonta antaa työntekijän olettaa häntä pidettävän *halpana helppoheikkinä*, laiskana työn vieroksujana, joka ei kykene tai halua suorittaa tehtäviään omatoimisesti tehokkaasti (kts. Pettit, 2002, 218).

Edellä lueteltujen, työntekijöihin kohdistuvien yritysten sisäisen vallankäytön muotojen lisäksi erityisesti suuryrityksillä on runsaasti niiden ulkopuolelle yltävää valtaa, ja uustasavaltalaiset näkevät tärkeäksi varmistaa, ettei taloudellinen valta käänny ongelmitta muiksi vallan muodoiksi. Pettit kannattaakin esimerkiksi yritysten harjoittaman poliittisen lobbauksen ja vaalirahoituksen rajoittamista (2002, 231). Tämä on sekä maltillisten että ra-

dikaalien intresseissä: kansalaisten yhtäläistä kontrollia ja vaikutusvaltaa painottavalle tasavaltalaisuudelle rahan valta on keskeinen uhka demokratian toimivuudelle.

Maltillisen tasavaltalaisuuden keinovalikoima työelämässä esiintyvän dominaation analysointiin pysähtyy kuitenkin tähän. Syy tähän on sen liberalistisen ajatusperinteen kanssa jakama periaate *yksityisen ja julkisen piirien* tarkasta jaosta (Anderson, 2017). Yksityinen on asia, joka koskee vain henkilöä itseään – esimerkiksi annettuun korkeampaan voimaan tai voimiin uskomisen tai tv-sarjan valinta ovat ihmisen henkilökohtaisia valintoja, joihin *julkisen piirissä* olevan valtion ei sovi koskea. Julkinen taas käsittää asiat, jotka ovat julkisia: esimerkiksi valtaosa valtion asioista on sellaisia, kuten tasavallan latinan kielinen nimitys *Res publica*, *yhteinen asia* selvästi ilmaisee.

4.2 YKSITYISEN JA JULKISEN EROSTA

Syyt liberaalien tekemään ja edelleen noudattamaan yksityisen ja julkisen piirin jakoon ovat syvän historialliset. Jaosta on pitkälti kiittäminen tässä raportissa jo käsiteltyä John Lockeä, mutta myös häntä seurannutta Adam Smithia (1723–1790). Locke ja Smith elivät ja vaikuttivat aikana, jolloin feodalistinen yhteiskuntajärjestelmä oli viimein antamassa tietä modernille valtiolle. Euroopan suurkaupunkien kasvanut pikkuporvarillinen⁸ luokka, joka koostui artesaaneista, kauppiaista ja manufaktuureja pyörittäneistä pienyrittäjistä, oli feodalismien alla eläneistä talonpojista poiketen *herraton* – toisin sanoen he elivät

⁸ Pikkuporvari on henkilö, jonka elanto ei ole riippuvainen hierarkkisesta työsuhteesta saadusta palkasta. Hänellä on usein omaisuutta, mutta hän joutuu eläkkeeseen tekemään myös työtä.

ilman feodalistista käskysuhdetta lordeihin (kts. Anderson, 2017, 10). Herrattomat pikkuporvarit saattoivatkin elää huomattavasti vapaammin kuin talonpojat: heidän ei tarvinnut elää toteuttaen lordien jokaista sanaa, vaan he toimivat omina pomoinaan.

Herrattomat korostivat mielellään omaehtoista työn tekoa, vaativat ihmis- ja perusoikeuksia sen mahdollistamiseksi ja vastustivat usein kiivaasti omaehtoista työtä rajoittamaan pyrkiviä tahoja, kuten kiltojen monopoleja, kirkkoa tai lordeja. Esimerkki tästä luokkataustasta nousseesta liikkeestä on Englannin sisällissodassa vaikuttanut, Lockeä inspiroinut *Levellers*-liike, joka ajoi nimensä mukaisesti massiivista maareformia: Leveller viittaa Englannin pellot tilkkutäkkimäisiksi jakaneisiin raja-aitoihin. Kaatamalla (to level) nämä aidat liike halusi toteuttaa massiivisen maareformin, jossa lordien maat olisi jaettu talonpojille. Lisäksi liike ajoi aikaansa katsoen edistyksellisesti rajoitettua äänioikeutta ja perustuslain takaamia perusoikeuksia, kuten *omistusoikeutta* (Aitchison, 2020; Anderson, 2017).

Toisin kuin nykypäivänä, *Levellers*-liikkeelle tai John Lockelle omistusoikeus ei tarkoittanut ihmisen oikeutta käskyttää työntekijöitä, kerätä massiivista omaisuutta tai hyödyntää surutta maata, vaan se toimi ennen kaikkea aseena feodalistista valtaa vastaan (kts. Aitchison, 2020, 107, oma käännös):

Yksityisomistus assosioitui ... kehollisen itsemääräämisoikeuden, itsepuolustuksen ja sortoa vastaan taistelemisen kanssa. Yksilön ajatuksen- ja omantunnonvapauden lisäksi omistusoikeuden oli tarkoitus haastaa perinteinen näkemys ihmisistä luonnollisesti toiselle alistaisina sosiaalisessa kontekstissa, jossa auktoriteetit saivat vangita, kiduttaa, orjuuttaa ja pakkovärvätä köyhiä.

Omistusoikeutta ja perusoikeuksia aseenaan hyödyntänyt pikkuporvaristo saikin lopulta ylliotteen feodalismista aiheuttaen samalla asteittaisen siirtymän vapaisiin markkinoihin. Vapaat markkinat takasivat erityisesti Adam Smithin mukaan jokaiselle oikeuden hyödyntää omaisuuttaan parhaaksi katsomallaan tavalla ilman, että lordit, killat tai kirkot puuttuivat kansalaisen toimiin, mikä Smithin mukaan johtaisi ”rauhaan, mataliin veroihin ja siedettävään, oikeudenmukaiseen hallintoon” (Smith, 1979, 22). Näin ollen liberaalin ajattelun perinne assosioikin talouden historiallisesti *yksityisen piiriin*: se, mitä henkilö omaisuudellaan, omalla ruumiillaan ja työpanoksellaan tekee, ei ole kenenkään muun kuin hänen oma asiansa. Näin ajeltuna erityisesti Smithin tarjoama malli vapaista markkinoista oli ”syvän humaani” idea (Anderson, 2017, 22).

Laissez-faire-markkinat eivät siis alun perin tarkoittaneet lainkaan sitä, mihin ne nykypäivänä usein assosioidaan erityisesti universaalina marketisaatiota ajavien uusliberaalien talousteorioiden vuoksi: yksilöiden välisen kilpailun pakko sekä luonnon ja työvoiman rajoittamaton riisto tulivatkin määrittelemään vapaita markkinoita vasta teollisen vallankumouksen ja hierarkkisten työpaikkojen nousun myötä. Tämä on nähtävissä esimerkiksi usein väärinymmärretyssä Smithin ihanteellisen nuppineulamanufaktuurin mallissa (1979, 15–16): Smithin ihanteellinen pikkutehdas koostui kymmenestä korkean taitotason työntekijästä, jotka hallinnoivat itseään tavalla, jota voidaan luonnehtia egalitaristiseksi. Kaikki kymmenen työntekijää työskentelivät tasavertaisissa suhteissa toisiinsa jaetun kunnioituksen ilmapiirissä ilman pomojen mikromanagerointia. Smith uskoi tämän ”markkinaegalitarismin” vain laajenevan vapaiden markkinoiden kasvaessa niin, että edellä kuvatun kaltaisista pienistä manufaktuureista ja niiden työllistämistä it-

senäisistä ja korkean taitotason työntekijöistä tulisi talouden normi (Anderson, 2017, 4).

Tekniikan kehitys löi kuitenkin Smithin ennustetta naamaan määrällä rätillä. Nurkan takana odottanut teollinen vallankumous suurensi tuotannon mittakaavoja tasolle, jolla pääoma nousi tärkeimmäksi yksittäiseksi tuotantoa kontrolloineeksi voimaksi. Esimerkiksi kuuluisan Kehruu-Jenny-kangaskoneen pyörittämiseen ei vaadittu artesaaniompeleijan taitotasoa, ja näin ollen työntekijöiden tärkeys tehtaan omistajan silmissä romahti heidän muututtuaan helpommin vaihdettaviksi (Anderson, 2017, 22). Tämä johti tilanteeseen, jossa Smithin historiaan sidottu käsitys vapaista markkinoista menetti nopeasti eettisen selitysvoimansa. Karl Marxille (1818–1883) vapaat markkinat olivat enää silmänlumetta, joka peitti tuotannon hierarkkisesta organisaatiosta syntyneen dominaation ja nöyrytykset.

4.3 LIBERALISMIA VAI TASAVALTALAISUUTTA?

Locken ja Smithin eettinen ja kokonaisvaltainen klassinen liberalismi jakautui teollisen vallankumouksen myötä useisiin alamuotoihin, kuten talous-, markkina-, uus-, sosiaali-, ja arvoliberaaliuteen, joista yhtä kannattava ihminen ei useinkaan jaa muiden liberalismien muotojen normatiivisia näkemyksiä yhteiskunnasta. Esimerkiksi valtaosa vasemistolaisiksi itsensä katsovista ihmisistä on arvoliberaaleja, eli he kannattavat ihmis- ja perusoikeuksia ja yksilöiden oikeutta määrätä elämästään, mutta eivät usko markkinaliberalismiin ainakaan sen äärimmäisissä muodoissa. Uustasavaltalaisen teorian suhde liberalismiin ja sen eri muotoihin on monimutkainen. Pettit väittää tasavaltalaisuuden olevan suora vaihtoehto liberalismille (2002), mutta samaan aikaan on selvää, että kaikki

tasavaltalaiset pitävät arvoliberalismin teesejä keskeisinä ajattelussaan. Kysymykset siitä, ovatko arvo- ja markkinaliberalismi enää elimellisesti linkittyneitä toisiinsa, ja missä määrin ihanteen vapaudesta non-dominaationa tulee päteä taloudessa, ovat keskeisimmät jakolinjat radikaalien ja maltillisten tasavaltalaisten välillä.

Richard Dagger (2005) tiivistää maltillisten tasavaltalaisten suhtautumisen talouden ja dominaation suhteeseen seuraavalla tavalla:

(H)e [maltilliset tasavaltalaiset] uskovat, että markkinat ovat hyvät niin kuin ovat, mutteivät silloin, kun ne vuotavat ja korruptoivat elämän muita osa-alueita (158).

Maltilliset tasavaltalaiset näkevät edellä käsitellyjä liberalismien klassikoita seuraten taloudelliset markkinat neutraaleina ja yhteiskunnalle elintärkeinä, eikä niillä vallitsevaa, tuotantovälineiden omistusoikeudesta kumpuavaa valtaa kyseenalaisteta. Maltillinen Hsieh (2005) painottaa, että toimiakseen tehokkaasti yrityksillä tulee olla oikeus käskää työntekijöitään, ja työntekijöiden osallistuminen päätöksentekoon voisi vaarantaa tuosta käskyvallasta kumpuavan tehokkuuden. Vanhaa sanontaa mukaillakseni maltilliset tasavaltalaiset ”antavat markkinoille sen, mikä niiden on”. Kutsun tätä asennetta *talouden omalakisuuteen* luottamiseksi.

Maltillisten tasavaltalaisten voidaan sanoa implisiittisesti väittävän markkina- ja arvoliberaaliuden olevan edelleen yhteneviä: toisin sanoen he väittävät, että vapaat markkinat tuottavat vapaan poliittisen yhteisön, ja toisinpäin. Jos heidän väitteensä niiden yhteydestä hyväksyttäisiin, uustasavaltalaisuuden kriittinen potentiaali laimenisi merkittävästi. Radikaalitasavaltalaiset kyseenalaistavatkin tämän yhteyden. Talouden omalakisuuteen kuuluvat väitteet yksityisen ja julkisen piirin

jaon pätevydestä, omistusoikeuden tuomasta käskyvallasta ja sen oikeuttamista hierarkioista ovatkin radikaalien jatkuvan tulen alla. Kuten Lucas Stanczyk toteaa, elleivät maltillisetkin tasavaltalaiset hyväksy perusoikeuksien, vapauden, autonomian ja demokratian toteutumisen tärkeyttä kaikissa yhteiskunnan sfääreissä, eli myös taloudessa ja työelämässä, voidaan sekä maltillisista uustasavaltalaisista että yleisesti liberaaleista sanoa:

...*(S)uurimman osan olleen, parhaimmillaankin, vain marginaalisesti liberaaleja. (Stanczyk, 2022, 121.)*

Stanczykin väite tiivistää paljon radikaalien tasavaltalaisten lopullisista tavoitteista. Radikaalien kritisoidessa maltillisten uskoa talouden omalakisuuuteen ja heidän näkemyksiään markkina- ja arvoliberalismin yhteydestä heidän voidaan katsoa pyrkivän uustasavaltalaisuuden viemiseen kohti sen loogista loppupistettä: vapauden non-dominantia ja autonomian kokonaisvaltaiseen toteutumiseen kaikkialla yhteiskunnassa. Ilman tätä kritiikkiä uustasavaltalaisuus ei merkittävästi poikkeaisi muista liberaaleista poliittisista filosofioista. Tämä kritiikki tekee uustasavaltalaisuudesta, tai ainakin sen radikaalista muodosta, ainutlaatuisen ja kokonaisvaltaiseen normatiiviseen kritiikkiin kykenevän työkalun.

Keskeinen seuraus klassisten liberaalien tavasta rajata talous yksityisen piiriin, johon valtio saa puuttua vain painavin perustein, on *sopimusajattelu*. Sen mukaan talous pyörii sopimuksien mukaan: työn teko pohjautuu aina työntekijöiden ja -antajien välisiin sopimuksiin, ja yritykset tekevät toistensa kanssa sitovia sopimuksia tuotteiden tai palvelujen myynnistä toisilleen tietyllä hinnalla. Vapailla tai minimaalisesti rajoitetuilla markkinoilla sopijat ajatellaan lähtökohtaisesti vapaina ja tasa-arvoisina osapuolina, jotka ryhtyvät

sopimukseen omasta tahdostaan. Sekä maltilliset että radikaalit ovat kuitenkin huomioineet, että työnantajien ja työntekijöiden *neuvotteluvoimissa* vallitsee perustavanlaatuisen epätasapaino (kts. Van Parijs & Vanderborght, 2017, 80). Siinä, missä työntekijä tarvitsee työnantajan antamaa palkkaa elääkseen, tarvitsee työnantaja työntekijän työtä liiketoimensa pyörittämiseen ja voittojen tuottamiseen. Neuvotteluvoiman epäsuhta syntyy pohjimmiltaan siitä, että työntekijän minimaalisten tarpeiden täyttäminen, kuten nälän tyydyttäminen, katon alla asuminen ja esimerkiksi ehjiin vaatteisiin pukeutuminen, on pakottavampi kuin työnantajan tarve pyörittää liiketointa ja tehdä voittoa.

Ajatus vapaista markkinoista, joilla ihmiset myyvät työtään vapaasti yksityisen piirissä, elää vahvasti meidän päivänämmekin yleisessä yhteiskunnallisessa ja poliittisessä keskustelussa, vaikka esimerkiksi työmarkkinat eivät olekaan enää täysin vapaita negatiivisessa mielessä – esimerkiksi Suomessa työsopimuksia määrittävät tarkat lait, joita käsittelen seuraavassa luvussa.

4.4 RADIKAALIEN KÄSITYS TYÖELÄMÄN DOMINAATIESTA

Tasavaltalaisuuden käsitystä työpaikoilla tapahtuvasta dominaatiosta klassista liberaalia sopimusajattelua pidemmälle on laajentanut merkittävästi Hsieh (2005). Hän osoittaa vallan ilmenevän työpaikoilla kahdessa eri päämuodossa: joko työehtosopimuksien ja lain määrittelemissä rajoissa, tai niiden sopimuksien ja pykälien ulkopuolisena *ylijäämävaltana* (engl. residual power). Kuten radikaalitasavaltalainen Keith Breen (2017) esittää, ylijäämävallan käyttö annetaan yrityksissä spesifille ryhmälle. Se, kuka ylijäämä-

valtaa käyttää, määrittelee keskeisesti, onko kyse perinteisestä *managerialistisesta korporaatiosta*, siis tutusta pomojen hallinnoimasta yrityksestä, vai työntekijöiden johtamasta osuuskunnasta tai muusta yleisesti totutusta poikkeavasta järjestelystä.

Helpoin tapa osoittaa ylijäämävallan merkitys työssä on niin sanottu *italialainen lakko*. Toisin kuin perinteisessä työnseisauksessa, jossa työn teko yksinkertaisesti lopetetaan annetuksi ajaksi, italialaisessa lakossa työn tekoa jatketaan, mutta *vain ja ainoastaan vain työehtosopimusta pilkuntarkasti noudattaen, tai vain suorista käskyistä*. Tämä johtaa väistämättä työn hidastumiseen, sillä työehtosopimus – edes kaupan alan 191-sivuinen sopimus (PAM, 2022) – ei koskaan voi kattaa kaikkia työn teon aspekteja. Varsinkin pidemmät työehtosopimukset, jotka pyrkivät työnkuvan mahdollisimman tarkkaan määrittelyyn, sisältävät paradoksaalisesti lähestulkoon väistämättä sisäisiä ristiriitaisuuksia ja byrokraattisia koukeroita, joista kaupunkilaisjärkeä käyttävä työntekijä selviää ongelmitta – jos niin haluaa. Kieltäytyminen omatoimisuudesta paljastaa kaikessa työssä läsnä olevan työntekijöiden *hallinnan työstään*, joka on yleinen argumentti heikon tai vahvan työpaikkademokratian puolesta (kts. Deranty & Renault, 2022, 159).

Työpaikoilla dominaatio esiintyy usein työehtosopimuksen ulkopuolelle jäävänä vallankäyttönä, jonka avulla manageriaalisia oikeuksia hyödyntävät johtajat voivat kohdistaa mielivaltaansa työntekijöihin. Ylijäämävaltaa voidaan käyttää määrittelemään sellaisia yksilöitä mikrotasolla ohjaavia asioita ja toimintamalleja kuten ylennyksiä, palkankorotuksia, ylityitä, lomapäiviä, työntekijöille annettavia koulutuksia tai työmatkoja, työympäristöä, työtehtävien luonnetta sekä työtöitä kuten autoa tai puhelinta (kts. Breen, 2017). Kaikkia lueteltuja seikkoja voidaan mielivaltaisesti hyödyntää joko työntekijöiden palkitsemiseen

tai rankaisemiseen, ja tämän kautta kuuliaisuuden luomiseen (kts. Hölttä, 2018).

Lisäksi yrityksen toimintaa koskevat makrotason päätökset kuuluvat ylijäämävallan piiriin. Näiksi voidaan luetella esimerkiksi sekä työntekijöihin epäsuorasti vaikuttavat toimet, kuten investoinneista ja voittojen käytöstä päättäminen, että usein merkittäväällä tavalla heihin suoraan vaikuttavat toimet, kuten yrityksen konkurssiin ajaminen tai sen toiminnan relokaatio (Breen, 2017). Erityisesti konkurssit tai toimipisteiden siirrot vaikuttavat työntekijöihin voimakkaasti, ja radikaalit painottavat työntekijöiden oikeutta olla mukana näitä koskevissa päätöksissä ei vain kuultavina vaan myös päättäjinä joko suoraan tai edustuksellisesti.

Edellä esitettyjen mikro- ja makrotasojen päätösten tekemisen oikeus lepää perinteisessä, kapitalistisessa yrityksessä – ja näinä päivinä myös muissa työorganisaatioissa, kuten yliopistoissa – yhden vähemmistöryhmän, managerien eli pomojen hallussa. Siinä, missä mikrotason ylijäämävalta on yleisesti keskijohdon käytettävissä, on makrotason valta taas hallituksien ja toimitusjohtajien käsissä. Ilman yhteisesti sovittuja, työpaikkakohtaisia tarkkoja sääntöjä tai työntekijöiden suoraan vaikutusvaltaa ylijäämävallan käyttöön, voidaan työntekijöiden sanoa olevan jatkuvan *potentiaalisen* dominaation alaisia. Tämä kääntyy valitettavan usein myös *aktuaaliseksi* dominaatioksi.

Mikro- ja makrotasolla esiintyvä ylijäämävalta on kuitenkin vain puolet yritysten ja korporaatioiden käyttämän vallan tarinasta. Keskityn tässä raportissa, seuraten institutionaalisen taloustieteen määritelmää yritysten vallan muodoista, lähinnä yritysten *sisäiseen*, eli työntekijöihin kohdistuvaan vallankäyttöön, *ulkoisen*, eli yleisesti yhteiskuntaan kohdistuvan vallankäytön sijaan (kts. Ylönen, 2021, 82).

On silti hyvä huomioida, että yritysten valta ja mahdollisuus dominaatioon ulottuu laajalle. Yritysten mahdollisuus puuttua velallistensa elämään, tuhota hyödyntämäänsä luontoa ja ympäristöä, lobata haluamiaan lakeja ja käyttää relokaatiota kiristyksen välineenä demokraattisesti valittuihin päättäjiin ovat kaikki laskettavissa dominaation muodoiksi, sillä nämä toimintatavat karsivat tasavaltojen toimintaedellytyksiä heikentämällä kansalaisten vaikutusmahdollisuuksia ja esimerkiksi kansalaisten mahdollisuuksia nauttia puhtaasta luonnosta.

Siirryn nyt käsittelemään ja vertailemaan tasavaltalaisten ehdottamia strategioita työpaikoilla esiintyvien dominaation muotojen minimoimiseksi. Käsittelem ensimmäiseksi *työn perustuslaillisuutta*. Maltilliset tasavaltalaiset uskovat, että lainsäädäntö ja sen

rikkomuksista käytävät oikeustaistelut vähentävät työnantajien ja pomojen harjoittamaa dominaatiota. Käyn ensin läpi Suomen työ sopimuslakia, johon vertaan maltillisten tasavaltalaisten näkemystä, minkä jälkeen käyn läpi radikaalitasavaltalaisten kritiikkiä lakiin keskittyvää lähestymistapaa kohtaan. Toiseksi käsittelem sekä maltillisten että osan radikaaleista kannattamaa *perustuloa*, jonka he katsovat vähentävän työelämän dominaatiota: toteutuessaan se tasapainottaisi työntekijöiden ja työnantajien välistä neuvotteluvoimaa. Jälleen kerran lukuiset radikaalitasavaltalaiset kuitenkin epäilevät, ettei tämäkään riittäisi. Viimeiseksi tartun *työpaikkademokratiaan*, jota maltilliset taas vastustavat, ja jonka useat radikaalit tasavaltalaiset näkevät ainoaksi kokonaisvaltaiseksi ratkaisuksi työelämässä koetun dominaation minimoimiseksi.

5

Työn perustuslaillisuus

Tässä luvussa tarkastelen työn perustuslaillisuuden, eli lainvaltaisuuden toteutumista ja mahdollisuutta muuttaa työelämää. Aloitan käymällä lyhyesti läpi maltillisten tasavaltalaisten näkemyksiä siitä, kuinka valtioiden tulisi reguloida laeilla työelämää, ja kuinka tämä regulointi toteutettaisiin käytännössä. Tämän jälkeen käsittelen Suomen työlainsäädäntöä, erityisesti työsopimuslakia. Maltillisia tasavaltalaisia yhdistää heidän yleisen oikeuskäytännön mukainen näkemyksensä työsuhteesta *kahden osapuolen välisenä sopimuksena*, jossa työntekijä luovuttaa aikaansa ja energiaansa työnantajalle palkkaa vastaan. Perinteinen liberaali sopimusajattelu näkee sopimukset kahden tasapuolisen osapuolen välisinä, vastavuoroisina asiantiloina, joiden toteutumista laki turvaa. Se, pitääkö tämä paikkansa työpaikkojen suhteen todellisuudessa, edes työlainsäädännöltään suhteellisen edistyneessä Suomessa, on toinen kysymys. Luvun lopuksi käsittelen radikaalien kritiikkiä, jossa epäillään valtion valvonnan riittävyttä työmaailman non-dominaation saavuttamiseen.

Maltilliset tasavaltalaiset uskovat vakaasti valtion mahdollisuuteen ja tehtävään edistää kansalaisten tasa-arvoa. Koska valtio on

liberaalidemokratiassa ainoa täysmääräistä, kansan suvereniteetista kumpuavaa legitimitettä nauttiva järjestelmä, antaisivat monet maltilliset tasavaltalaiset, kuten Pettit, Hsieh ja Richard Dagger (kts. Watkins, 2017), sille mieluusti vastuun myös työelämässä esiintyvän dominaation lakkauttamisesta lainsäädännön kautta. Useat maltilliset tasavaltalaiset pyrkivät siis työelämässä esiintyvän dominaation poistamiseen ”lokaalisti muokkaamattomissa olevilla keinoilla”, eli lainsäädännöllä (kts. Watkins, 2017, Dagger, 2005). Tätä strategiaa dominaation minimoimiseksi voi kutsua *työn perustuslaillisuudeksi*, sillä kuten perustuslain, joka rajaa valtion politiikkaa varmistuen perusoikeuksien toteutumisen, on työlainsäädännön tarkoitus varmistaa sama työpaikoilla (Watkins, 2015). Maltilliset painottavat kuitenkin managerien oikeuden käskyttää työntekijöitä olevan tärkeä osa työelämää, vaikka haluavat rajoittaa sen ilkeimpiä muotoja (kts. Hsieh, 2005 & Dagger, 2006).

Vaikka maltilliset hyväksyvätkin talouden omalakisuuuden, eivät he halua sen aiheuttaman epätasa-arvon vuotavan taloudellisten instituutioiden ulkopuolelle. Lainsäädäntö, joka yhdenmukaistaa valtion tasolla työntöön käytäntöjä, kuten työturvallisuutta, minimi-

palkkaa, harjoitteluja ja irtisanomiskäytänteitä, nauttiikin tästä syystä uustasavaltalaisten laajaa kannatusta, sillä ne takaavat työntekijöille turvallisemman työelämän ilman jatkuvaa pelkoa irtisanomisesta, ja estävät työnantajia toimimasta täysin mielivaltaisesti ilman seuraamuksia. Työlainsäädännön tarkoitus on taata työntekijöille non-dominaation ilmapiiri työpaikoillaan, jotta he kykenevät toimimaan vapaasti myös sen ulkopuolella: Esimerkiksi irtisanomislait takaavat työntekijöiden olevan vapaita äänestämään haluamaansa puoluetta tai osallistumaan kansalaistoimintaan ilman irtisanomisen pelkoa, ja minimipalkkalainsäädännön tulisi mahdollistaa työntekijöille kohtuullinen elintaso, jonka turvin he voivat nauttia elämästään parhaaksi näkemällään tavalla.

Jotta lait toimisivat, tulee niitä valvoa efektiivisesti – maltilliset näkevätkin oikeudenkäynnit keskeisinä väärinkäytösten estäjinä ja esimerkillään myös ehkäisijöinä (Pettit, 2002, 70–71). Toteutuakseen mielekkäällä tavalla tämä vaatii kansalaisten yhtäläistä mahdollisuutta edistää asioitaan oikeudessa ja väärinkäytöksistä annettavia riittäviä sanktioita, jotka ohjaavat laissa asetettuja normeja rikkoneita toimijoita toimimaan jatkossa toisin.

5.1 SUOMEN TYÖSOPIMUSLAKI JA PERUSOIKEUDET

Maltillisten tasavaltalaisten näkökulmasta Suomen työlainsäädäntöä voisi pitää jo valmiiksi melko hyvänä, ellei jopa erinomaisena. Se reguloi suhteellisen edistyksellisesti esimerkiksi työturvallisuutta, irtisanomisia ja työharjoitteluja. Myös ay-liikkeen yhdessä työnantajapuolen kanssa neuvottelemat yleis-sitovat palkka- ja työehtosopimukset ajavat

sekä palkkojen regulointia että työoloja paremmin kuin se, että minimipalkasta ja työoloista säädettäisiin pelkästään laissa. Tästä maltillisesta näkökulmasta ongelmaksi jäisi enää se, miten lait toteutuvat käytännössä. Radikaalista näkökulmasta taas olisi sopivaa esittää seuraava kysymys: Riittääkö Suomen edistyksellinenkin työlainsäädäntö tasavaltalaisuuden lopullisen tavoitteen, vapauden non-dominaationa ja kansalaisten tasa-arvon saavuttamiseen?

Kuten edellisessä luvussa esitin, työnantajan valta työntekijään on kirjattu lakiin – myös Suomessa. Lakiteknisesti ilmaistuna työnantajalla on lain turvaama *direktio-oikeus*, eli johto- ja valvontaoikeus työntekijöihinsä. Toisin sanoen työntekijä on velvollinen ottamaan vastaan käskyjä työnantajalta, ja työnantajalla on myös oikeus valvoa työtehtävien toteuttamista (Hölttä, 2018, 16). Näiden käskyjen tulisi lähtökohtaisesti liittyä vain työntekoon, eikä työnantajan käskyvalta saisi ulottua työn ulkopuolelle.

Työnantajan työn johto- ja valvontaoikeuden vastinpariksi Suomen työlainsäädäntö antaa työntekijöille hyvin monitulkintaisen *lojaliteettivelvoitteen*, joka koostuu viidestä lakipykälästä. Ensimmäinen näistä on *kuuliaisuusvelvoite*. Sen mukaisesti työntekijän on: "(T)ehtävä työnsä huolellisesti, noudattaen niitä määräyksiä, joita työntekijä antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa." (55:3:1§.) Lisäksi Suomen laki vaatii työntekijää huolehtimaan työturvallisuudesta (55:3:2§), kieltää työnantajan kilpailijalle tehtävän työn työsuhteen aikana (55:3:3§), sekä erityisen painavasta syystä mahdollisesti myös työsuhteen jälkeen (55:3:5§) ja kieltää työnantajan liikesalaisuuksien vuotamisen (55:3:4§).

Työntekijä antaa suostumuksensa työnantajan direktio-oikeudelle ja hyväksyy lojaliteettivelvoitteensa allekirjoittaessaan työsopimuksen. Seuraten tasavaltalaisen teorian periaatetta perusoikeuksien merkityksellisyydestä on hyvin mielenkiintoista tarkastella, miten *työn* ja perustuslain takaamien *perusoikeuksien* suhde muodostuu. Kansalaisten vapaus, tai *liber*, on uustasavaltalaisuuden mukaan korkein hyve, johon valtio voi pyrkiä ja josta muut oikeudet kumpuavat (kts. Pettit, 2002). Esimerkiksi Suomen perustuslaki pyrkii toteuttamaan kansalaisten vapautta takaamalla kaikille kansalaisille henkilökohtaisen vapauden ja koskemattomuuden, vapauden liikkua, yksityisyyden suojan, omaisuuden suojan, sanan- ja kokoontumisvapauden sekä yhdistyksiin kuulumisen vapauden (Oikeusasiamies 2020, Perustuslaki §20).

Työntekijöihin käytetystä kurista kirjoittanut, ay-liikkeessä pitkään vaikuttanut lakimies Kalevi Hölttä (2018, 18) esittää, että direktio-oikeutta ja sen vastinparia, lojaliteettivelvoitetta, tulisi ajatella työntekijän ja työnantajan välisinä sopimuksina, joiden keskeisin sisältö koostuu työntekijän perusoikeuksien rajaamisesta. Tämä on mahdollista siksi, että toisin kuin ihmisoikeuksia, perusoikeuksia on mahdollista rajoittaa erinäisten sopimuksien nojalla. Esimerkiksi liikkumisen oikeuden rajoitus on yleinen osa työsopimuksia: tehtaassa työskentelevän ihmisen täytyy olla linjaston ääressä hänelle määritellyt tunnit jokainen työpäivä, eikä hän voi lähteä yht’äkkiä esimerkiksi lenkille. Uustasavaltalaisesta perspektiivistä edellisen kaltainen perusoikeuksen rajoittaminen on *kohtuullisesti* toteutettuna oikeutettua, sillä tehtaassa paikalla oleminen on *välttämätöntä* työtehtävän suorittamiseksi.

Toinen perusoikeus, jonka alueelle työsopimukset usein tunkeilevat, on yksityisyyden suoja (Hölttä, 2018, 52). Koska työnantajalla on direktio-oikeutensa myötä oikeus myös valvoa

työntekijöidensä suoriutumista, voi työnantaja niin halutessaan valvoa toimistotyöntekijän netin käyttöä työajalla tai esimerkiksi kuunnella puhelinkeskuksessa työntekijän asiakkaan kanssa käymiä keskusteluja. Sekä yksityisyyden että liikkumisen vapautta rajaavaksi valvonnaksi voidaan myös laskea esimerkiksi yliopistoissa laajalti käytössä olevat työajan valvontamekanismit, joita pidetään laajalti epäkäytännöllisinä ja ärsyttävinä (kts. Nousiainen, 2021). Se, kuinka välttämättömiä työtehtävien suorittamiseen lukuisat valvontamekanismit ovat ja kuinka pitkälle menevää valvontaa työnantaja saa toteuttaa, on loputon ay-liikkeiden ja työnantajien välinen kiista työehtosopimuksia rukatessa.

Kuten Hölttä (2018) esittää, siinä, missä yleisessä sopimusoikeudessa, jossa kansalaisten tai oikeushenkilöiksi katsottavien korporatioiden katsotaan yleisesti olevan tasa-arvoisia, määrittelee työsopimuslaki työntekijän *alisteiseksi suhteessa työnantajaan*. Tämä ilmenee ennen kaikkea *työnantajan normitusoikeudessa*: se koskee sellaisia työpaikoilla ilmeneviä riitoja, jotka menevät työoikeusistuimeen asti käsiteltäväksi. Suomen laki katsoo työnantajan olevan etusijalla työntekijöihin nähden: toisin sanoen oikeus kuuntelee *ensin* työnantajan väitettä esimerkiksi irtisanomiseen johtaneesta tilanteesta, ja tämän jälkeen työntekijän tulee todistaa työnantajan väitteet vääriksi. Työnantajan sana on siis eräänlainen pseudolaki: työnantajalla on lain takaama oikeus käskyttää työntekijöitään, rangaista heitä palkan ja aseman alennuksilla, puhutteluilla, varoituksilla ja potkuilla ja kiistatilanteessa hänen sanansa on rinnastettavissa lakiin. Työnantajan ja hänen intressejään edistävien pomojen voidaankin sanoa toimivan sekä ”työpaikan tuomareina, lautamiehinä että poliiseina”, joiden vallan työntekijöiden yli laki takaa (Hölttä, 2018, 19).

Työnantajan direktio-oikeus ja työntekijän lojaliteettivelvoite ovat työntekijän perusoikeuksia rajoittavia, valtion hyväksymiä ja laillistamia asiantiloja, jotka perustellaan oikeustieteellisessä mielessä työnantajan *omistusoikeudella*. Koska työnantaja omistaa työntekijän käyttämät välineet, on hänellä oikeus määritellä niillä tuotettujen tavaroiden kohdalo, tavat, joilla välineitä käytetään ja tavaroita tai palveluita tuotetaan, oikeus päättää tuotantoon kohdistuvista investoinneista sekä huolehtia siitä, että hänen tahtoaan edellisten järjestämisessä kunnioitetaan. Jos työntekijä ei kunnioita työnantajan toiveita, tulee hän rikkoneeksi työnantajan omistusoikeutta, ja on näin joko rikosoikeudellisessa vastuussa teoistaan, tulee irtisanotuksi, tai molemmat.

5.2 RIITTÄÄKÖ LAKI TYÖELÄMÄN TASA-ARVON TAKAAJAKSI?

Lyhytkin Suomen työlainsäädännön tarkastelu osoittaa, ettei se suhtaudu työntekijöihin ja työnantajiin tasapuolisina sopijoina. Tasavaltalaisuuden tai vallan tasajaon ideaalin kannalta sekä Suomen että länsimaiden työlainsäädäntöä yleisesti voitaisiin pitää tässä suhteessa epäonnistuneena, sillä se takaa työnantajalle mahdollisuuden mielivaltaan työntekijän yli – seikka, johon lainvaltaisuutta ja sopijoiden tasa-arvoa painottavat maltilliset ottavat ihmeen vähän kantaa (kts. Breen, 2017; Andersson, 2015). Jos kuitenkin maltillisten tasavaltalaisten argumentteihin on uskominen, tämä on oikeutettua paitsi tehokkuuden nimissä, myös siksi, että markkinat kuuluvat yksityisen piiriin ja ovat siten omalakisia. Ehkä radikaalien kritisoiomia työpaikkojen hierarkioita ei ole tarvekaan poistaa tai miettiä uudelleen, jos työlainsäädäntö onnistuu ratkaisevasti minimoimaan dominaation oikeudenkäyntien kautta?

Useat radikaalit kyseenalaistavat oikeudenkäyntien tehokkuuden työelämän dominaation ratkaisemisessa. Syy tähän on kaksinaiminen. Ensinnäkin yritykset, kuten Pettit (2013, 115–116) väittää, ovat olennaisella tavalla *ontologisesti* erilaisia kuin yksityishenkilöt. Toisekseen Suomen lainsäädännön voidaan katsoa jäävän efektiivisyydeltään vajaaksi, koska sen mahdollisuudet sanktoida työnantajapuolta ovat vähäiset.

Ontologia on filosofian eri oppialoilla hieman eri merkityksissä käytetty termi, jonka pääsääntöisesti katsotaan tarkoittavan *olemisen tutkimista*. Sosiaalifilosofiassa, ihmisten sosiaalisuuden tutkimukseen keskittyneellä filosofian alalla, ontologialla viitataan yleisesti sen tutkimiseen, missä määrin kollektiivien eli erilaisten ryhmien ja instituutioiden voidaan sanoa todella olevan olemassa. Abstraktiudestaan huolimatta kysymys on hyvin merkityksellinen; jos yksilöiden muodostamilla ryhmillä, kuten yrityksillä, voi sanoa olevan yksittäiseen ihmiseen verrannollinen kyky toimia, tulee niiden ajatella olevan myös toimistaan samalla tavalla vastuussa. Suomen lainsäädännön voi sanoa antaneen tähän kysymykseen jo oman vastauksensa, sillä se katsoo yrityksiä ja useiden työorganisaatioiden olevan *oikeushenkilöitä*.

Oikeushenkilö on kollektiivi, jolla on oikeuksia ja mahdollisesti myös velvollisuuksia samalla tavalla kuin yksityishenkilöllä, joita taas kutsutaan oikeustieteen kontekstissa *luonnollisiksi henkilöiksi*. Oikeushenkilöt jakaantuvat edelleen kahteen ryhmään, *julkisoikeudellisiin* ja *yksityisoikeudellisiin* subjekteihin. Esimerkiksi Suomen yliopistot katsotaan tätä nykyä oikeuskelpoisiksi, julkisoikeudellisen piirissä oleviksi oikeushenkilöiksi, jotka voivat käydä oikeutta ja jotka voidaan sinne haastaa (Nousiainen, 2021). Osakeyhtiöt, yritykset ja muut liike-elämässä toimivat kollektiivit taas katsotaan yksityisoikeudelliseksi sub-

jekteiksi. Vaikka laki määritteleeekin tietyt kollektiivit *oikeushenkilöiksi*, se ei ota kantaa niiden perustavanlaatuisiin eroihin *luonnollisiin henkilöihin*. Näiden erot ovat tärkeitä yritysten ja yksityishenkilöiden välisissä oikeudenkäynneissä vallitsevan epäsuhtauden ymmärtämiseksi.

Pettit (2012, 115–116) esittää, että tärkein ero kollektiivien, kuten yritysten, ja yksityishenkilöiden välillä muodostuu niiden suhteesta aikaan, sillä tämä suhde määrittelee niiden psykologisia ulottuvuuksia. Siinä, missä yksittäinen henkilö ahdistuu, tuntee pelkoa toimeentulon menettämisestä ja ymmärtää maanpäällisen vaelluksensa olevan perustavalla tavalla rajallinen, ei yrityksillä ole näitä rajoitteita. Iso yritys ei pelkää oikeuskulua, sillä toisin kuin suurimmalla osalla yksityishenkilöistä, sen kukkaro harvoin tyhjenee oikeussaleissa käytävissä kamppailuissa. Iso yritys ei ahdistu, sillä sen pärjääminen ei yleensä ole kiinni tämän tai tuon oikeudenkäynnin tuloksesta. Eikä iso yritys myöskään pelkää kuolemaa, sillä kollektiivisesti olemassa olevana toimijana sillä ei ole annettua päivämäärää, jolloin sen päivät olisivat luetut.

Vaikka Pettit näkeekin nämä *luonnollisten henkilöiden* ja *oikeushenkilöiden* välillä vallitsevat epäsuhtaisuudet, ei tämä saa häntä epäilemään oikeudenkäyntien mahdollisuutta poistaa dominaatiota työelämästä. Kuten Keith Breen (2015) huomauttaa, pelkkien oikeudenkäyntien kykyä dominaation poistamiseen on kuitenkin syytä epäillä. Yritysten ja yksityishenkilöiden välisten, perustavien psykologisten erojen lisäksi vaakakuppi tuppaa painottumaan yrityksien puolelle myös, koska yrityksillä on paremmat mahdollisuudet selviytyä sanktioista.

Hölttä (2018, 61, 71) huomauttaa, että Suomen lainsäädäntö osoittaa yrityksille rangaistukseksi epäoikeudenmukaiseksi katsotusta ir-

tisanomisesta maksimissaan kahden vuoden palkkatulojen maksamisen asianomistajalle ja yleisen rangaistuksen olevan 10–12 kuukauden palkan maksattaminen. Työntekijän kahden vuoden palkka on useille isommille yrityksille häviävän pieni summa, joten tätä ei voi pitää maltillisten tasavaltalaisten peräänkuuluttamana, efektiivisenä sanktiona. Vaikka työntekijä voittaisikin oikeustaistelun, tuhrautuu oikeusprosessiin usein vuosia. Ja vaikka työntekijä voittaisikin, voi tästä koitua mainehaitta ”hankalana ihmisenä” musertaa haaveet jatkotyöllistymisestä.

5.3 LAIN MUUTTAMINEN

Puutteistaan huolimatta työlainsäädäntöä kannattavat kaikki uustasavaltalaiset, hyvin harvoja poikkeuksia lukuun ottamatta (kts. Lovett, 2010). Suomen työsopimuslaisissa, työnantajille annettavissa sanktioissa ja oikeusasteiden järjestelyissä on kuitenkin kehittämisen varaa. Kuten Hölttä (2018) ehdottaa, työsopimuslaista syntyvissä oikeustaisteluissa voitaisiin siirtyä Ruotsin malliin, jossa työntekijä on oikeudessa etusijalla kuulemisjärjestyksessä: toisin sanoen työnantajan tulisi osoittaa työntekijän sana vääräksi. Työnantajille annettavia sanktioita esimerkiksi epäoikeudenmukaisista irtisanomisista voitaisiin myös nostaa niin, että ne ehkäisivät mahdollisia väärinkäytöksiä. On myös huomioitava, että työhön liittyvien kiistojen ratkaisija, *työtuomioistuin*, on Suomessa ainut tuomioistuin, jonka päätöksistä ei voi valittaa (kts. Hölttä, 2018, 82), siinä missä käräjäoikeuden päätökset voi viedä ensin hovioikeuteen ja ennakkotapauksissa korkeimpaan oikeuteen. Tämä on Suomen perustuslain hengen vastaista, mutta asian jatkopuntarointi on syytä jättää viisaammille.

Vaikka kaikki edellä esitetyt muutosehdotukset toteutettaisiin, oikeushenkilöiden ja luonnollisten henkilöiden perustavanlaatuisia psykologisia eroavaisuuksia ei voida poistaa. Näin ollen pelkkä laki ei voi suojata työntekijää dominaatiolta, sillä sen käyttäminen on yksinkertaisesti *raskasta* (Breen, 2015) oikeudenkäyntien aiheuttaman epävarmuuden ja rahallisten kulujen vuoksi. Laki ei myöskään voi ikinä määritellä tarpeeksi tarkkaan hie-

rarkkisten työpaikkojen tapoja käyttää ylijäämävaltaa (O'Shea, 2021). Lisäksi työelämässä vaikuttaa aina tässäkin luvussa sivuttu seikka, joka asettaa työntekijät perustavalla tavalla alttiiksi dominaatiolle: heidän heikompi neuvotteluasemansa työnantajiin verrattuna. Useat maltilliset tasavaltalaiset ehdottavatkin lainsäädännön lisäksi toiseksi tavaksi työelämän dominaation poistamiseen *perustuloa*.

Syy, miksi moni työntekijä on riippuvainen työstään ja näin ollen altis työnantajapuolen harjoittamalle dominaatiolle, on palkka. Tämä on yksinkertainen totuus, josta ei ole poispääsyä niin pitkään, kun yhteiskuntien varallisuus on jakaantunut niin kuin se on. Vaikka esimerkiksi Rawlsin (2001) ideaalimuotoisen omistavan demokratian mallin mukaan varallisuuden tulisi olla jakautunut kansalaisille niin, ettei kukaan olisi riippuvainen palkkatyöstä, voi tämän vaatiman massiivisen varallisuudenjaon sanoa olevan fantasiaa. Perustulo onkin useille tasavaltalaisille realistinen tapa kuroa umpeen työntekijöiden ja työnantajien välistä neuvotteluvoiman kuilua ja potentiaalisesti myös uudelleen määritellä erilaisten työnmuotojen, kuten hoivatyön ja kotona tehtävän, perheen piiriin kuuluvan työn arvostusta. Perustulo on kaikille kansalaisille kuukausittain maksettava, *vastikkeeton tulo*. Toisin kuin työmarkkinatuki tai ansioidonantoinen työttömyysturva, perustulo ei olisi sidoksissa työn tekoon tai hakemiseen.

Argumentit perustulosta voidaan jakaa kolmeen pääsuuntaan, *heikkoon, vahvaan ja radikaaliin poistumiseen* (kts. Birnbaum & Wispe-laere, 2021; Lazar, 2021). *Heikon poistumisen* kannattajat katsovat, että perustulo olisi riit-

tävä sellaisella tasolla, että se mahdollistaisi tehtyjen työtuntien vähentämisen. Tämä lisäisi työelämän joustavuutta, sillä se mahdollistaisi esimerkiksi vanhempain vapaiden vapaamman toteuttamisen, työajan vähentämisen ja työn ohella opiskelun huomattavasti entistä helpommin. *Vahvan poistumisen* kannattajat ajavat perustuloa, joka mahdollistaisi dominaatiota sietämättömällä tavalla harjoittavasta työpaikasta poistumisen väliaikaisesti niin, että työntekijä löytää uuden, häntä paremmin kohtelevan yrityksen. *Radikaalin poistumisen* kannattajat taas näkevät, että perustulo tulisi asettaa sellaiselle tasolle, että se mahdollistaisi työmarkkinoilta poistumisen kokonaan. Jos ja kun työntekijä tulee aina kohtaamaan työelämässä dominaatiota, vaatisi vapaus non-dominaationa mahdollisuutta olla osallistumatta työelämään.

Vaikka heikko poistuminen on vaihtoehto vahvan ja radikaalin poistumisen rinnalla, on hankala nähdä, kuinka sen mahdollistamat työelämän joustot merkittävässä määrin muokkaisivat työmarkkinoita tai työnantajien ja -tekijöiden neuvotteluvoimaa. Näin ollen keskityn tässä luvussa tarkastelemaan kahta jälkimmäistä vaihtoehtoa. Lopuksi käyn läpi perustuloon työelämää korjaavana voimana

epäilevästi suhtautuvien kirjoittajien näemyksiä. Näille ajattelijoille perustulo on keino vaillinainen, ellei jopa harhaanjohtava tapa poistaa työelämän dominaatiota.

6.1 VAHVA POISTUMINEN

Kohdatessaan dominaatiota työpaikallaan työntekijälle jää usein vain kaksi vaihtoehtoa. Näistä ensimmäinen, lain tie, on oikeudenkäynteineen raskas kulkea, eikä se todennäköisesti hyvitä saati korjaa kohdattua mielivaltaa. Työntekijä, joka jää jatkamaan työtään samaan työpaikkaan odotellessaan siitä tai tästä syystä nostetun oikeusprosessin päätöstä, tulee suurella todennäköisyydellä kohtaamaan vähintään nuivaa käytöstä työnantajaltaan, jonka hän tapaa sekä arkena työssään että oikeussaleissa. Monesti ainut valinta päästä pois työnantajan mielivallan alta on työstä eroaminen, mutta koska se tarkoittaisi palkan loppua ja epävarmuutta, ovat monet työntekijät enemmän kuin vähemmän pakotettuja jäämään epämukavaan tilanteeseensa. Voisiko valtio helpottaa työstä eroamista, ja ohjaisiko tämä työnantajia kohtelemaan työntekijöitään paremmin? Näihin kahteen kysymykseen ”kyllä” vastaavat uustasavaltalaiset kannattavat perustuloa työelämän dominaation minimoimisen keinona. Toisin ilmaisten, he näkevät perustulon työntekijöiden *neuvotteluvoimaa* lisäävänä tekijänä, joka pujottaisi eroamisella uhkailun valttikortin työntekijän hihaan.

Perustulo lisäisi neuvotteluvoimaa, koska se takaisi työnhakijalle siedettävän elintason siksi aikaa, että työntekijä etsii uuden, häntä paremmin kohtelevan työpaikan. Jos tämä väite pitää paikkansa, voisi työntekijöiden neuvotteluaseman sanoa parantuneen. Tämä on vahvaa perustuloa kannattavien, maltillisten tasavaltalaisten, kuten Philip Pettitin (2007)

ja melko äärimmäistä markkinaliberaaliutta tasavaltalaisuuteen yhdistelevän Frank Lovettin (2010) argumenttien ydin.

Pettit (2007) kannattaa perustuloa kahdesta syystä. Ensimmäinen näistä perustuu tasavaltalaisuuden vapauskäsitteeseen. Tähän mennessä runsaasti käsitelty dominaatio ja vapaus dominaation poissaolona ovat ilmenneet pääsääntöisesti yksilöiden tai kollektiivien harastamana mielivaltana, mutta dominaatio voi esiintyä myös valintoja poissulkevana rakenteena. Tämän ymmärtämiseksi täytyy palata vapauden positiiviseen aspektiin.

Non-dominaation sisältämä positiivinen aspekti tulee ilmi Pettitin varovaisesti muotoilemassa väitteessä siitä, että vapaus olisi dominaation poissaolon lisäksi myös ”hyväksyttävän elintason”, eli *vapauden johonkin* saavuttamista. Vapauden puute ei johdu siis yksinomaan jonkin tietyn henkilön harjoittamasta mielivallasta, vaan se voi esiintyä myös rakenteissa, jotka estävät ihmistä valitsemasta haluamaansa tapaa toimia. Köyhyyttä voidaan pitää yhtenä näistä rakenteista, sillä sen ohjaava voima ihmisiin on huomattava. Pettit antaakin ymmärtää, että vaihtoehtojen vähyys tai puute voidaan ymmärtää dominaatioksi (2013, 67), jolloin loogisesti myös köyhyys rahan puutteena ja siitä johtuvana vaihtoehtottomuutena tulee ajatella dominaation muodoksi – vaikkei se johtuisikaan minkään tietyn toimijan mielivallasta. Pelkkä riski köyhyydestä kontrolloi ihmistä pelotteilla: hän hyväksyy mieluummin huononkin työpaikan kuin ottaa riskin romahduttaa elintasonsa tai joutua työvoimatoimistojen heittopussiksi. Aktuaalinen köyhyys sulkee kokijaltaan valtaavan määrän ovia, ja johtaa usein osallisuuden puutteeseen (Grekula 2022). Näin ollen tasavaltalaisten tulee taistella sitä vastaan, vaikka maltilliset ovatkin valmiita hyväksymään suurempia tuloeroja kuin monet radikaalit.

Pettitin mukaan intentionaalisen mielivallan ja tahdottomasti tai ei tarkoituksella toteutetun dominaation välille voidaan monessa mielessä vetää yhtäläisyysmerkit. Näin ollen Pettit (2007) esittää, että siinä, missä valtion tulee dominaatiota estääkseen säätää lakeja, tulisi sen tehdä sama poistaakseen henkilöiden kohtaamia, korjattavissa olevia sietämättömiä olosuhteita – eli köyhyyttä. Perustulo on tähän luonnollinen, tasavaltalaisen hengen mukainen ratkaisu. Poistaessaan köyhyyden epämukavuutta perustulo poistaa myös työttömyyden pelotevaikutetta. Se avaa yksilöille enemmän valittavia vaihtoehtoja, kuten ikävästä työpaikasta eroamisen ja uuden etsinnän.

Toinen, tasavaltalaiseksi tunnistautuva kirjoittaja, joka kannattaa vahvan poistumisen mahdollistavaa perustuloa, on Frank Lovett. Lovettin voi sanoa edustavan tasavaltalaisuuden markkinaliberaalia ääripäätä, ja hän jakaa useiden radikaalien epäilyksen siitä, voiko työtä koskeva lainsäädäntö poistaa dominaatiota. Hän tulee kuitenkin päätelmissään päinvastaisiin lopputulemiin kuin radikaalit. Siinä, missä radikaalit näkevät lainsäädännön itsessään riittämättömänä, mutta tärkeänä osakomponenttina työelämän dominaation minimoimisessa, uskoo Lovett (2010, 197) vapauden negatiivista aspektia painottaen valtion olevan *kykenemätön puuttumaan* työelämän mielivaltaisuuksiin *syyllystymättä itse dominointiin*. Koska Lovettin mukaan valtio ei voi puuttua työmarkkinoilla tapahtuvaan vaihdantaan alistamatta työnantajia ja täyttä sopimuksenvapautta kaipaavia työntekijöitä, jää sen ainoaksi mahdollisuudeksi vaikuttaa työntekijöiden ja -antajien väliseen, työmarkkinoita määrittävään epäsuhtaiseen sosiaaliseen suhteeseen, eli neuvotteluvoimaan. Tästä lähtökohdasta ponnistaen Lovett ehdottaa joko kaikkien tai valtaosan sosiaali-tuista korvaamista perustulolla, minkä myötä valtiot voisivat poistaa myös sekä suuren

osan työlainsäädännöstä että minimipalkkaa koskevat pykälät. Takaamalla työntekijöiden minimaalisen elintason ja tätä kautta neuvotteluvoiman, tekisi valtio Lovettin mukaan työntekijöistä ja työnantajista tasavahvat neuvottelukumppanit työmarkkinoilla. Tällöin myös tarve ay-liikkeelle katoaisi savuna ilmaan. Lovett näkee valtion tehtäväksi markkinoiden mahdollisimman vapaan toiminnan varmistamisen ilman valtiollisen tason demokraattisen lainsäädännön aiheuttamia kommervenkkejä. Kun kysyntä ja tarjonta maagisesti kohtaavat, tulevat resurssit mahdollisimman tehokkaasti hyödynnetyiksi niin, että ne tuottavat mahdollisimman paljon materiaalista hyvää sekä työnantajille että -tekijöille.

Tasavaltalaisten kirjoittajajoukon ulkopuolinen, merkittävästi perustulon ja neuvotteluvoiman yhteyttä koskevaan keskusteluun antanut Guy Standing (2011) esittää, että vahvan poistumisen mahdollistava perustulo olisi erityisen tärkeä *epätyypillisen työn* tekijöiden aseman parantamisessa. Epätyypillinen työ tarkoittaa perinteisestä, vakituisesta työsuhteesta poikkeavaa työtä, kuten useamman työn samanaikaista tekemistä, yksinyrittäjyyttä, pätkätyötä, osa-aikaisella tai nollatuntisopimuksella työskentelyä tai alustataloudessa toimimista. Suomessa epätyypillistä työtä tekevien osuus koko työväestöstä on n. 35 % (Eljala, 2016).

Epätyypillisiä työn muotoja yhdistää usein Standingin (2011) mukaan *prekarisaatio* eli työn ja elämän yleinen *epävarmuus*. Useita epätyypillisen työn muotoja yhdistää se, että niissä perinteiset kollektiiviset, työmarkkinajärjestöjen väliset työsopimusneuvottelut on heitetty roskakoriin ja siirretty yksityisten henkilöiden ja yritysten väliseen sopimiseen (2011, 3). Epätyypilliseen työhön usein liittyvä prekaarius, epävarmuus ja joustavuuden kulttuuri heikentävät siis entisestään usein

heikossa kantimissa olevaa työntekijöiden neuvotteluvoimaa (Standing, 2011, 130). Tilanne on työntekijöiden kannalta erityisen huono maissa, joissa ay-liike on heikko ja työ-sopimusten säätely on väljää, kuten USA:ssa, jossa jo noin 36 % työntekijöistä toimii free-lancereina (Segal 2021).

Edellä kuvattua työnantajan ja yksittäisen työntekijän välistä tapaa neuvotella työso-pimuksista on viime vuosina yritetty saada läpi Suomessa myös vakituisiin ja toistaiseksi voi-massa oleviin työsuhteisiin *paikallisen sopimi-sen* nimellä. Tämä tapa korvaisi perinteisen, ay-liikkeen ja työnantajien välisen kollektiivisen neuvottelun, ja on oletettavaa, että se tulisi tekemään myös perinteisistä työsuhteis-ta epävarmempia ja niissä työskentelevistä alttiimpia dominaatiolle.

On selvää, että perustulo auttaisi merkittävis-sä määrin erityisesti epätyypillisen työn teki-jöitä löytämään uutta varmuutta elämäänsä. Työelämän poukkoilu, jossa seuraava työsuhde tai edes seuraavan kuukauden työtunnit eivät ole tiedossa, on oletettavasti yleistymässä. Se on myös keskeinen ongelma, jonka kanssa suomalaisen ay-liikkeen on painittava.

6.2 RADIKAALI POISTUMINEN

Vahvan ja radikaalin poistumisen kannatta-jia yhdistää heidän näkemyksensä köyhyyden poistamisen tärkeydestä tasavaltalaiselle agendalle. Ainoa konkreettinen ero näiden kahden koulukunnan välillä on taso, jolle perustulo tulisi määritellä. Käsittelen seuraavaksi Orlando Lazarin näkemystä radikaalin poistumisen mahdollistavasta perustulosta ja sen seurauksista.

Lazarin (2021) mukaan edellä käsitellyn vahvan poistumisen, eli väliaikaisesti työstä eroamisen ja uuden etsimisen, mahdollistavassa perustulossa on yksi perustava ongelma: entä jos käytännössä katsoen jokaisella työpaikal-la esiintyy dominaatiota? Vahva perustulo ei luonnollisesti ratkaise tätä, sillä työpaikan vaihtaminen, oli se sitten kuinka helppoa, ei korjaisi lainkaan työelämän dominaatiota. Vaikka esimerkiksi perustulon kannattaja ja perustulotutkimuksen klassikko Van Parijs (1986; 1992; 2017) katsoo, että perustulon tuomasta neuvotteluvoimasta suurimman hyödyn saisivat nimenomaan heikossa asemassa olevat, epämiellyttäviin matalan palkka- ja osaamistason töihin pakotetut, voi tilanne olla hyvinkin päinvastainen: Wispelaeren ja Birnbaumin (2021) mukaan vahvan poistumisen mahdollistava perustulo tuskin auttaisi heikommassa asemassa olevia työntekijöitä. He uskovat perustulon parantavan entisestään korkean taitotason työntekijöiden neuvotte-luvoimaa, koska heidän työnsä on hankalam-min korvattavissa, ja perustulo tekisi erolla uhkailun helpommaksi. Sen sijaan matalamman taitotason työntekijät voisivat olla *yhtä helposti, elleivät jopa helpommin vaihdettavissa* kuin ennenkin.

Koska vahvan poistumisen mahdollistava perustulo mahdollistaisi vain väliaikaisen työttömyyden, ei sillä olisi merkittävää tai pakottavaa vaikutusta työnantajiin. Huonostikin työntekijöitään kohteleva työllistäjä löytäisi aina uuden työntekijän dominoitavakseen, ja mahdolliset parannukset työoloihin ja palkkoihin olisivat kiinni työnantajan omasta ”kiltteydestä” (Lazar, 2021). Näin olen Lazar (emt.) esittää, että ainoa kaikkien työntekijöiden asemaa parantava perustulon taso on sellainen, joka mahdollistaa *radikaalin poistumisen*, kokonaan työmarkkinoiden ulkopuolelle jättäytymisen. Tällaisen perustulon ollessa voimassa työnantajat eivät tulisi löytämään ihmisiä töihin, joita he eivät yk-

sinkertaisesti halua tehdä, ilman suurehkoja palkankorotuksia tai radikaaleja, työntekijöiden haluamia muutoksia työoloihin. Lazarin mukaan mielekkään elintason mahdollistavan perustulon takaama ”uusi [taloudellinen] itsenäisyys tulee tuottamaan uutta itsenäisyyttä myös työssä” (2021, oma käännös, lisäys hakasuluissa oma). Koska työnantajien olisi pakko kuunnella työntekijöitä ja antaa heille päätösvaltaa, Lazar olettaa korkean tason perustulon tekevän epäsuorasti yritysten perinteiset, työntekijät dominaatiolle altistavat top-down-komentoketjut mahdottomiksi. Korkeaksi asetetun perustulon voisi katsoa johtavan näin epäsuorasti työpaikkademokratian radikaaliin yleistymiseen.

Radikaalin poistumisen mahdollistavalla perustulolla olisi dramaattisia niin suoria kuin epäsuoriaakin vaikutuksia. Sen vaikutusta yhteiskuntaan, jossa on totuttu työnantajien komentovaltaan sekä köyhyyden ja työttömyyden pelotevaikutukseen, on todella hankala arvioida. On oletettavaa, että korkean tason perustulo, jonka myötä työ ei olisi enää välttämätöntä mielekkään elintason ylläpitämiseksi, johtaisi tilanteeseen, jossa osa kansalaisista jättäytyisi kokonaan työmarkkinoiden ulkopuolelle keskittyen aktivismiin, taiteisiin, perhe-elämään ja muihin toimiin, joille täysmittaisen antautumisen työn teko estää. Utooppinen visio korkean tason perustulosta yhdistyy usein ajatukseen teknologisen kehityksen tuomasta tuotannon tehostumisesta, joka helpottaisi työnteon vähentämistä.

6.3 PERUSTULO UTOPIANA

Radikaalin poistumisen mahdollistavaa perustuloa ja sen avaamaa utooppista visiota on kuvailtu ja kuviteltu historian saatossa runsaasti. Keskeinen väite näissä utopioissa

on se, että teknologian kehittyessä tehokkuus kasvaa, mikä vähentää ihmisten tekemän työn tarvetta. Ensimmäinen näistä kuvitelmista lienee jo vuonna 1891 ilmestynyt Oscar Wilden *The Soul of a Man Under Socialism*. Sen aloittamaa linjaa jatkoi esimerkiksi John Maynard Keynes *Economic Possibilities for Our Grandchildren* (1930) -teoksellaan, jossa hän kaavailee ihmiskunnan tulevaisuuden suurimmaksi kysymykseksi sitä, mitä se tekee kaikella tulevaisuuden vapaa-ajallaan. Tämän saman utooppisen linjan jatkajaksi voi lukea myös Elias Krohnin *Robotit orjiksi, ihmiset vapaiksi* (2019) -raportin. Kuten Krohkin huomauttaa, utopioissa kaavailtu työn määrän väistämätön väheneminen tehokkuuden noustessa ei kuitenkaan ole automaattisesti totta. Syitä tähän avaa Katharina Newswaldt.

Newswaldt (2022) perustelee työn määrän ja tehokkuuden nousun välisen yhtälön paikkaansa pitämättömäksi kahdella argumentilla, historiallisella ja taloustieteellisellä. Historia osoittaa, että vaikka tehokkuus on erinäisten teknologisten innovaatioiden vuoksi kasvanut jatkuvasti ja dramaattisesti jo päälle vuosisadan, eivät kaavailut työajan vähenemisestä ole toteutuneet. Vaikka jo Keynes (1931) oletti keskimääräisen työpäivän lyhenevän noin neljäsosaan entisestä (eli kahteen tuntiin) jo omana elinaikanaan, ei työaika ole suinkaan vähentynyt, vaan jopa jossain määrin kasvanut (kts. Newswaldt, 2022, 108). Newswaldtin mukaan syy tähän on löydettävissä seuraavalla ajatuskokeella:

Oletetaan kenkätehdas, jolla on 100 työntekijää, jotka työskentelevät 8 tuntia päivässä, ja joiden tuottavuus on 20 kenkää per työntekijä per päivä. Yhteensä tehdas tuottaa siis 2000 kenkää päivässä, jolloin sen työntekijöiden tehokkuutta voidaan kuvata jakamalla tehtyjen kenkien määrä työtunneilla: $2000/800 = 2,5$. Oletetaan, että tehdas päättää ostaa robotteja, jotka tehostavat tuotantoa niin, että

tehdas tuottaisi samalla ihmisten tekemällä työmäärällä kaksi kertaa enemmän kenkiä, eli 4000 kpl. Sanotaan, että tehdas on demokraattisesti johdettu. Kun tehokkuuden noustessa kenkiä valmistuu hurjasti enemmän, työntekijät päättävät leikata työtuntinsa puoleen. Nyt tehokkuuden ollessa robottien avulla 5 ja tehtyjen työtuntien määrä päivässä 400, saadaan valmistettujen kenkien luvuksi sama 2000 kuin ilman robotteja. Mutta miten käy, kun sama tehokkuusloikka tehdään myös kilpailevissa yrityksissä? Olettaen, etteivät kaikki kenkätehtaat tee samaa päätöstä työajan puolittamisesta, tulee demokraattisesti johdettu kenkätehtämme väistämättä häviämään markkinoilla.

Robottiikan omaksuvan kenkätehtaan ajatuskokeen avulla voidaan luoda Newswaldtin (2022) mukaan kolme visiota tehokkuuden ja työmäärän suhteesta. Näistä ensimmäinen, utooppinen visio, on työmäärän puoliintuminen, jota Wilde, Keynes ja Krohn jahtaavat. Toinen, dystooppinen visio, näkee työntekijöiden määrän puolittuvan, sillä sama määrä kenkiä voidaan tuottaa puolella määrällä työntekijöitä. Newswaldtin mukaan todennäköisin skenaario on kuitenkin kolmas, jolle voidaan antaa nimi *enemmän kenkiä*. Säilyttämällä saman määrän työntekijöitä, mutta tuomalla robotiikka mukaan kuvioihin, tuloksena on vain kaksinkertainen määrä kenkiä.

Kuten ajatuskoe kenkätehtaasta osoittaa, taloudessa ei ole välttämättömiä kehityskulkuja, jotka johtaisivat perustuloon tai työtuntien vähenemiseen. Työmäärä ei vähene itsestään, sillä se tarkoittaisi menetettyjä voittoja omistajille. Vaikka länsimaisten yhteiskuntien tuotannollinen tehokkuus on epäilemättä sillä tasolla, että työajan vähentäminen heikon tai vahvan perustulon avulla olisi mahdollista, on tämä vahvassa mielessä poliittinen kysymys, johon ei päästä ilman demokraattisia keinoja. Suomessa siirryttiin 8-tuntiseen työpäivään

1917 yleislakon seurauksena. Siirtyminen vielä merkittävästi lyhyempään työpäivään tai korkeaksi asetettuun perustuloon tullee olemaan samanlaisen ponnistuksen takana.

6.4 KRITIIKKI PERUSTULOJA KOHTAAN

Radikaalitasavaltalaisten perustulon kriitikoiden kanta perustuloon tiivistyy seuraavasti: *jos jokin vaikuttaa olevan liian hyvää olakseen totta, se yleensä on*. Vaikka perustulo lupaa paljon työmarkkinoiden muuttamiseksi oikeudenmukaisemmiksi, eivät useat radikaalit tasavaltalaiset näe sen kykenevän lunastavan lupaustaan ihmisten vapauden toteuttamisesta (Smith, 2019; Gourevitch & Stancyk, 2018). He näkevät perustulon, niin heikon kuin vahvan, riittämättömänä ratkaisuna työelämässä vallitsevan dominaation minimoimiseen ja radikaalin poistumisen mahdollistavan perustulon sekä epärealistisenä (Lazar, 2021) että toteutuessaankin odottamattomia kehityskulkuja sisältävänä. On esimerkiksi oletettavaa, että ilman perustulon säätämistä perustuslaissa ja sitomista johonkin päivittyvään indeksiin, kuten kulusindeksiin, siitä tulee nopeasti poliittisten kiistojen kestokohde, jonka leikkauksista ja nostoista kilpaillaan samalla tavalla kuin nykyisistä sosiaalietuuksista. Tällöin perustulo ei palvelisi myöskään sille kaavailtua tarkoitusta prekaarissa asemassa olevien kansalaisten aseman helpottamisesta.

Nicholas Smithin (2019) kritiikki vahvan ja vaihdellen myös radikaalin poistumisen mahdollistavan perustulon kannattajaa Van Parijsia kohtaan on hedelmällinen lähtökohta tämän näkökulman tarkastelulle. Van Parijs näkee perustulon ihmisen *todellisen vapauden* mahdollistavana, orjuuden lopettamiseen tai yleiseen äänioikeuteen rinnastettavissa oleva-

na riemujuhlana, tai kuten hän sen ilmaisee: ”kapitalistisena tienä kommunismiin” (Van Parijs & Van der Veen, 1986). Koska iso osa työstä on Van Parijsin mukaan enemmän tai vähemmän inhottavaa, toisi perustulo mukanaan todellisen vapauden, joka olisi siis vapautta inhottavan työn tekemisestä ja rahan tavoittelusta.

Smithin (2019) mukaan Van Parijsin katsantokannan ongelma on sen tapa nähdä työ ihmisen vapautta estävänä ja hänen toimiensa esteenä. Toisin sanoen Van Parijs näkee työn vain negatiivisen vapauden linssien läpi. Van Parijsin tulkinta työstä vain negatiivisena asiantilana, josta tulisi päästä eroon, ei ota huomioon työn positiivisia Aspekteja, kuten yhteisöllisyyttä tai yksilön taitojen kehittymistä (Smith, 2019). Perustulo voisikin työn lopettamiseen kannustaessaan ennemminkin tuhota kuin lisätä työn yhteisöllisyyttä ja yhteishenkeä, joka syntyy yhteistä tavoitetta kohti ponnistelusta. Lisäksi Van Parijsin ajatus perustulosta ”kapitalistisena tienä kommunismiin”, eli perustulon toimimisesta emansipatorisena, prekaarien ja työväenluokan poliittisen potentiaalin avaavana tekijänä on mahdoton: korkean tason perustulon toteutuminen vaatisi itsessään äärimmäisen vahvaa ja yhtenäistä työväenluokkaa (Smith, 2019; Lazar, 2021; Gourevitch 2022).

Alex Gourevitch (2016; 2018; 2022) jatkaa radikaalien perustulokritiikkiä esittämällä, ettei perustulo kykene koskaan täysimääräisesti korvaamaan työstä eroamista. Tarve yhteisöön kuulumiseen ja omaan paikkaan maailmassa on yleisinhimillinen ja työ tarjoaa tämän mahdollisuuden monille. Ihminen tarvitsee luontaisesti tekemistä ja tapoja purkaa luovuuttaan, ja työ on valtaosalle ihmisiä tärkeimpiä tapoja suunnata oma energiansa maailmaan. Yhteisöä ja luovuutta ei voi hankkia rahalla, ja näin ollen perustulo, joka mahdollistaisi

helpomman eroamisen työstä, tai radikaalissa muodossa jopa siitä luopumisen kokonaan, ei näitä pysty myöskään tarjoamaan. Lisäksi Gourevitch (2016) epäilee, toimisiko perustulo koskaan vahvan poistumisen lupaamana neuvotteluvoiman lisääjänä *edes* korkean taitotason työntekijöille: erolla uhkailu on työntekijän työnantajaan kohdistama äärimmäinen keino, jota hän vertaa *ydinpelotteeseen*. Vaikka erolla uhkaaminen voi toimia ilmiselvästi epäreilujen päätösten edessä, kuten palkan puolittamisen yhteydessä, ei siitä ole toimivaksi ja vaikuttavaksi keinoksi muissa, mielivaltaisissa pienemmissä päätöksissä. Tämä johtaa Gourevitchin (2022) päättelemään, ettei perustulo ole järkevä *ensisijainen* strategia työelämän non-dominaation saavuttamiseen, vaan huomio on käännettävä alhaalta ylöspäin nousevan politiikan tekoon – kuten työelämän ongelmien korjaamiseen työpaikkojen demokratisoinnilla.

Kaiken kaikkiaan perustulo ei sen radikaalitasavaltalaisten kriitikoiden mukaan parantaisi merkittävästi työntekijöiden neuvotteluvoimaa. Perustulon avulla osalla työntekijöistä tehdyn työn määrä voisi joustaa entistä enemmän, mutta tällä ei ole vaikutusta työntekijöiden neuvotteluvoimaan. Niin vahvan perustulon mahdollistama työn vaihtaminen kuin edellisessä luvussa käsitelty mahdollinen tilanteen lakiteitse korjaaminenkin ovat raskaita teitä kuljettavaksi. Ne ovat yksilölle kuluttavia polkuja ja lisäävät epävarmuutta. Lisäksi ne mitä luultavimmin tekevät tyhjiksi töissä saavutetut myönteiset seikat, kuten työpaikkaan sidotun hiljaisen tiedon ja yhteisön jäsenyyden. Työmarkkinoilta radikaalin poistumisen mahdollistava perustulo taas on kaukainen ja utooppinen visio. Tämän korkean tason perustulon eräs toivottavimmista vaikutuksista, johon se epäsuorasti johtaisi, mutta joka on saavutettavissa myös suoraan, on työpaikkademokratia.

7

Työpaikat tasavaltoina: työpaikkademokratia

Radikaalin poistumisen mahdollistavan perustulon todellinen potentiaali työelämän dominaation korjaamiseksi on sen mahdollisuus demokratisoida työ epäsuoraan. Työpaikkademokratia onkin monille radikaalitasavaltaisille ainoa toimiva ja kestävä eli *efektiivinen* tapa tasata työelämän epätasa-arvoisuuksia. Yleisesti työpaikkademokratia voidaan määritellä työntekijöiden päätöstentekoon osallistumiseksi, mutta tässä raportissa sillä on tarkempi, kolmitahoinen määritelmä, joka kattaa *toimintatavat, tasot ja vahvuuden*.

Katson työpaikkademokratian rakentuvan uustasavaltaisuuksien perusteiden mukaisesti (kts. luku 3–3.5) kahdesta toimintatavasta. Ensiksi työpaikkademokratia on kaikkien yrityksen työntekijöiden⁹ yhtäläisesti jaettua *vaikutusvaltaa*, eli kykyä tehdä tai vaikuttaa päätöksiin, jotka määrittävät yrityksen toi-

⁹ Demokratia juontaa terminä juurensa kreikan kielien sanasta *dē*мократία, joka muodostuu kahdesta osasta: *dē*μος (kansaa) ja *kratía* (valta). Kysymys siitä, ketkä muodostavat yrityksen demoksen on olennainen osa kaikkia yritysdemokratiakeskusteluja. Tässä raportissa määrittelen tuoksi demokseksi kaikki työntekijät, mutta toinen mahdollinen tutkimuslinja olisi käsittää demokseksi kaikki yrityksen osakkaat; ihmiset, jotka ovat investoineet yritykseen joko inhimillisen tai rahallisen pääomansa ja jakavat näin yhteisen kohtalon yrityksen kanssa.

minnan suunnan. Toinen työpaikkademokratiaan kuuluva toimintatapa on työntekijöiden oikeus haastaa eli *kontestoida* ylemmältä taholta tulevia komentoja. Näiden kahden toimintatavan toteutuessa yrityksen työntekijöiden voidaan sanoa olevan *kontrollissa* yrityksestä. Vaikutusvalta ja kontestaatio voivat toimintatapoina toteutua monilla tasoilla, jotka ovat myös kytkeytyneet toisiinsa monin tavoin.

Hyödynnän näiden tasojen luotaamisessa saksalaisen autoteollisuuden työ- ja hallintokulttuuria tutkineen sosiologi Martin Kuhlmannin (2021) tasokategorisaatiota, jossa työpaikkademokratia jakautuu kolmeen tasoon. Esitän ne tässä niiden laajuuden mukaisessa järjestyksessä pienimmästä yksiköstä suurimpaan, kuvaillen samalla lyhyesti niiden tasojen toimintaa:

-Työpaikkademokratia. (sak. Mitbestimmung am Arbeitsplatz, engl. Workplace Democracy [vaihtoehtoinen suomennos: työpaikan yhteisjohto])

Tämä taso viittaa annetun työpaikan demokraattiseen pyörittämiseen. Ruohonjuuritason työpaikkademokratia on Saksan autoteollisuudessa yleinen käytäntö, jonka keskeinen piirre

ovat laajasti itseohjautuvat, noin kymmenestä työntekijästä koostuvat tiimit. Nämä tiimit päättävät Kuhlmannin mukaan työvuoroista, -tehtävistä ja -tavoista, uusien tiimijäsenten ottamisesta ja heidän kouluttamisestaan yhdessä *deliberatiivisesti* ja *suoran demokratian* keinoin. Tiimit käyvät edellisten päätöstensä tiimoilta usein yrityksen keskitason johdon kanssa neuvotteluja, joiden tulosten pohjalta valtaosa työpaikan arkipäivän pyörittämisestä lopulta järjestetään.

-Teollinen demokratia. (sak. Mitbestimmung, engl. Industrial Democracy [vaihtoehtoinen suomennos: yhteisjohtaminen tai yritysdemokratia])

Toinen taso viittaa yrityksiä demokraattiseen pyörittämiseen. Tämä taso on luonteeltaan usein *edustuksellinen*. Saksassa tämä toteutuu osakeyhtiöissä kahdella tavalla. Ensiksi se näkyy työntekijöiden edustajien muodostamisessa neuvostoissa, jotka käyvät jatkuvia yhteistoimintaneuvotteluja yrityksen hallituksen ja toimitusjohtajan kanssa toimialaansa, kuten työturvallisuuteen tai työympäristöön liittyvistä asioista. Toiseksi Saksassa yli 2000 hengen yrityksissä tulee valita puoliksi työntekijöistä koostuvat hallintoneuvostot, jotka valvovat hallituksen toimia. Suomessa yli 150 työntekijän yrityksissä käytössä oleva työntekijöiden hallintoedustus, eli työntekijöiden keskuudesta valittavat hallitusjäsenet, kuuluu käytäntönä tälle tasolle. Tasolle voidaan sijoittaa myös ehdotukset työntekijöiden osallistumisesta investoinneista päättämiseen, yrityksiä osallistuva budjetointi ja useiden muiden työsopimusten ulkopuolelle jäävien, eli ylijäämävallan mikro- ja makrotasoisien kysymysten ratkaisu. Tällä tasolla liikkuvat kysymykset koskettavat usein *omistusoikeuden ja demokratian* suhdetta – tulisiko työntekijöiden myös omistaa yritys, jotta he olisivat oikeutettuja päättämään edellä mainituista asioista?

-Taloudellinen demokratia. (sak. Wirtschafts-demokratie, engl. Economic Democracy)

Saksassa sekä Suomessa tämän tason keskeisin ja tällä hetkellä mahdollisesti ainoa konkreettinen ilmentymismuoto ovat ay-liikkeen ja työnantajien väliset kollektiiviset palkka- ja työehtosopimusneuvottelut. Vasemmistolaiset puolueet ovat perinteisesti vaatineet laajempaa taloudellista demokratiaa, joka voisi toteutua esimerkiksi kansalaisten *alueellisena osallistumisena yritysten hallintoon* asioissa, jotka koskevat heitä suoraan, kuten ympäristökysymyksissä. Eräs perinteinen, nykypäivänä vasemmistolaisten liikkeiden vaatimuslistoilta kadonnut vaatimus *neuvostoista*, jotka voisivat yhdessä määritellä tuotetuiden tavaroiden määrät ja sen, miten resurssit kohdennetaan, kuuluu myös tälle tasolle.

Edellä esitetyn toimintatapojen määritelmän ja tasojaottelun lisäksi typologisoimalla työpaikkademokratian muodot jakamalla ne *vahvoihin* ja *heikkoihin*. Lasken heikoiksi hallintotavat, joissa työntekijät saavat vaikutusvaltaa pienen määrään ylijäämävaltaa, mutta työntekijöiden äänen kuuluminen jää riippuvaiseksi työpaikan kulttuurista. Vahvoiksi hallintotavoiksi lasken taas ne, joissa ylijäämävalta on pääsääntöisesti työntekijöiden hallinnassa tavalla, joka on lainvaltainen. Vahvan työpaikkademokratian lainvaltaisuus tarkoittaa sitä, että työntekijöiden *kontrolli* yrityksestä varmennetaan joko efektiivisellä hallintorakenteella tai valtion asettamalla lailla niin, ettei yksi henkilöstöryhmä, managerit, kykene ohittamaan enemmistön näkemyksiä ja tekemiä päätöksiä mielivaltaisesti. Yrityksiä hallintokäytännöt voivat kuulua joko yksinomaan vahvan tai heikon työpaikkademokratian tyyppeihin, olla niiden sekoituksia tai olla puhtaasti hierarkkisia ja epädemokraattisia.

Tosielämän esimerkkejä heikoista työpaikkademokratian käytänteistä ovat Suomessa käy-

tössä olevat yhteistoimintaneuvottelut (YT), norjalainen ja saksalainen tapa muodostaa työntekijöiden edustajista elin hallituksen toimien valvomiseksi ja Saksan yhteisjohtamisen perinteeseen kuuluvat yritysneuvostot. Vahvoiksi tavoiksi voidaan katsoa taas osuuskunnista tutut, suoraa demokratiaa noudattavat tai deliberatiivisen päätöksenteon muodot, työntekijöiden hallintoedustus, entisen Jugoslavian tapa toimitusjohtajista ja hallituksesta äänestämiseen sekä Tšekkoslovakiassa käytössä ollut prikaatisysteemi, jossa työntekijät saattoivat omaehtoisesti järjestäytyä ruohonjuuritason eturyhmiksi, joilla oli valtaa päättää palkkioiden jaosta, työtehtävien suunnittelemisesta, järjestämisestä ja arvioinnista.¹⁰

Työpaikkademokratian puolesta esitetyt väitteet uustasavaltalaisessa kontekstissa ovat viime vuosikymmenenä jakaantuneet kolmeen pääsuuntaan (kts. Frega et al. 2017; Watkins 2015), joista jokainen tarjoaa oman strategiansa työn demokratisoinniksi. Ensimmäinen näistä rinnastaa valtion ja yritykset toisiinsa niiden samankaltaisuuksien vuoksi. Kuten Suomen työlainsäädäntöä käsitellyt luku osoitti, työnantajilla on lain takaama ja jossain määrin valtion kansalaisiin kohdistamaan käskyvaltaan verrannollinen oikeus käskää työntekijöitään. Valtion ja yritykset rinnastavassa päättelyketjussa yritysten tulisi näin ollen olla samalla tavalla työntekijöiden vaikutusvallan ja kontrollin alaisia kuin valtiot ovat kansalaisten.

Toinen perustelu ja strategia työpaikkademokratian ajamiseen on se, että työpaikkademo-

10 Tšekkoslovakiassa ja Jugoslavian työpaikkademokratiasta puhuessa on syytä muistaa, että byrokrania ja valtion suunnitelmatalous söivät paljon työpaikkojen sisäistä demokratiaa. Tästäkin huolimatta esim. Tšekkoslovakiassa prikaatijärjestelmää piti tehokkäänä ja hyvinvointia edistäneenä jopa 75 % yrityksistä. (Kts. Pekkola, 1989.)

kratia vahvistaa työhyvinvointia ja lisää työn merkityksellisyyttä. Työntekijöiden sananvaltan työtehtävien ja työolojen organisoimisessa on selvästi osoitettu lisäävän työntekijöiden hyvinvointia. Tämä strategia painottaa työpaikkademokratian instrumentaalista eli välineellistä arvoa hyvinvoinnin lisäämiseksi. Hyvinvoinnin lisäämiseen pyritään usein heikoilla työpaikkademokratian muodoilla, jotka tuottavat usein todistetusti runsaasti tuloksia. Tätä katsantokantaa edustavat YT- ja luottamusmiesperinne, joka vakiintui Suomessa 60- ja 70-luvuilla yleiseksi käytännöksi pitkän yritysdemokratiakeskustelun seurauksena.

Kolmas strategia keskittyy työpaikkademokratian kykyyn vähentää dominaatiota. Koska valtaosa työpaikoista perustuu hierarkkisille ylhäältä alaspäin -komentoketjuille, ovat ne erityisen alttiita mielivallalle. Tasaamalla tai tuhoamalla perusteettomat hierarkiat demokraattinen työpaikka toteuttaisi tämän perustelun mukaan tasavaltalaista ihannetta vapaudesta non-dominaationa.

Neljäs, uustasavaltalaisuuden ulkopuolinen ja käsittelemistäni strategioista korkealentoisin perustelee työpaikkojen demokratisointia sen mahdollisella, työn ulkopuolelle ulottuvalla ja koko yhteiskuntaa demokratisoivalla *ylivuotovaikutuksella* (kts. Pateman, 1970). Tämä katsantokanta näkee demokratian itseisarvona ja pelkkää päätöksentekomekanismia suurempana asiana. Demokraattisessa työpaikassa työntekijät joutuvat opettelemaan kuuntelemista ja yhdessä päättämistä, millä strategian mukaan olisi valtava positiivinen vaikutus yhteiskuntaan myös työpaikkojen ulkopuolella.

Käsittelen tässä luvussa ensin edellä mainittuja neljää strategiaa antaen painoarvon kolmannelle, tasavaltalaiselle argumentille työpaikkademokratian dominaatiota vähentävästä vaikutuksesta.

7.1 YRITYKSET VALTIOINA

Jos demokratia on oikeutettu valtion johtamisessa, täytyy sen olla oikeutettu myös yritysten johtamisessa; jos sanoo, ettei se ole oikeutettua yrityksen johtamiseksi, implikoi se, ettei se olisi oikeutettua myöskään valtion johtamiseksi. (Dahl, 1985, 111, oma käännös)

Maltilliset tasavaltalaiset katsovat yhteiskunnassa vallitsevan useita erilaisia normeja, jotka ohjaavat sen eri osa-alueita (Frega, 2019 vrt. Walzer, 1983). Markkinat pyörivät oman markkinalogiikkansa normatiivisen pohjan mukaan ja hallinto demokraattisia normeja seuraten. Näin ollen maltilliset sietävät markkinoiden aiheuttamaa epätasa-arvoa, jättäen valtion tehtäväksi markkinoiden aiheuttamien rärkeimpien epäoikeudenmukaisuuksien tasaamisen ja markkinoiden vapauden – myös työmarkkinoiden – takaamisen. Kuten edellä oleva sitaatti demokratiatutkimuksen klassikolta, Robert A. Dahlilta, osoittaa, tämä ei ole mitenkään välttämätön päättelyn tapa.

Robert A. Dahlin (1985) mukaan hallinto tulisi aina lähtökohtaisesti hoitaa demokraattisesti. Jos ja kun ihmisiä hallitaan, tulee ihmisellä olla aina osa tuossa hallinnossa, eivätkä työpaikat eivät ole tähän millään tavalla poikkeus. Työpaikat ovat Dahlille hallintoyksikköjä siinä missä mitkä tahansa muutkin, ja niissä käytetty valta tulee jakaa. Dahl pitää demokratiaa sekä kansalaisten *perusoikeutena* että tutkimuksellisenä perusoletuksena – toisin sanoen hän katsoo demokratian olevan lähtökohtaisesti oikeutettu ja toimivaksi todettu hallinnon tapa, ja näin ollen suoraan sovellettavissa myös työpaikkoihin.

Dahlin (1985, 111) mukaan todisteena työpaikkojen demokratisoinnin tarpeellisuudesta toimii ay-liikkeen olemassaolo. Työntekijät tarvitsevat selvästi ay-liikkeen tuomaa neu-

votteluvoimaa ja vaikutusvaltaa yrityksiin sisäisiin asioihin. Dahlin mukaan ay-liike ei kuitenkaan kykene koskaan täydellisesti täyttämään työpaikkojen demokraattisuuden vaatimusta siitä yksinkertaisesta syystä, ettei kaikkia työntekijöitä saada koskaan liittojen jäseniksi. Tärkeystään huolimatta ay-liikkeen ei myöskään voi sanoa täyttävän täydellisesti työpaikkademokratian määritelmää, sillä Dahlin ankarahkon määritelmän mukaan demokratia on täysimääräistä äänivaltaa asioista päättämiseen.

Dahl (1989, oma käännös, lisäykset suluissa omat) määrittelee demokraattisen päätöksen teon seuraavia seitsemää vaatimusta noudattavaksi käytännöksi:

1. Assosioitujen (eli annettuun yhteisöön tai organisaatioon kuuluvien) ihmisten tulee saavuttaa *sitovia* kollektiivisia päätöksiä
2. Päätöksentekotilanteiden tulee olla kaksivaiheisia: niiden tulee koostua agendan asettamisesta ja päätöksenteosta. Päättäjillä tulee olla pääsy kumpaankin vaiheeseen.
3. Päätösten tulee olla niiden tekemiä, joihin päätökset vaikuttavat
4. Jokaisen etu ansaitsee yhtäläisen harkinnan (heikko tasa-arvo)
5. Jokainen on oikeutettu oman etunsa määrittelyyn (vapaus)
6. Kaikki ovat yhtä kykeneviä tekemään päätöksiä (vahva tasa-arvo)
7. Rajalliset resurssit on jaettava reilusti (oikeudenmukaisuus)

Jotta työpaikat olisivat demokraattisia, tulisi niiden, kuten minkä tahansa muunkin demokraattisen yhteisön, noudattaa näitä seitsemää sääntöä. Dahlin muotoilemat säännöt ovat ankaria, eivätkä *heikot työpaikkademokratian muodot* kykene täyttämään niitä. Esimerkiksi YT-neuvotteluissa voidaan katsoa toteutuvan työntekijöiden kuulemisen, jossa työntekijöitä edustavilla luottamusmiehillä

on neuvoa-antava rooli täyden päätösvallan sijaan. Isot YT- ja muutosneuvotteluissa käsiteltävät asiat, kuten henkilöstön vähennykset, ovat ennalta määrättyjä agendoja, joiden asettamiseen työntekijöillä ei ole pääsyä. Jos Dahlin säännöstöä sovelletaan työpaikkoihin, saa erityisesti kohta kuusi, vahvan tasa-arvon vaatimus, raapimaan päätä.

Toisin kuin tasavalloissa, joissa yksityisomistuksen määrällä ei tulisi olla *prima facie* merkitystä poliittiseen yhteisöön osallistumisessa, ovat yritykset toinen tarina. Esimerkiksi osakeyhtiöt ovat osakkeenomistajien omaisuutta, ja näin ollen lopullinen päätösvalta niissä on ainakin teknisesti osakkeenomistajilla, jotka käyttävät valtaa äänestäessään yhtiön hallituksesta (Ciepley, 2021). Jotta Dahlin kaavailema työpaikkademokratia voisi toteutua, uskoo Dahl *omistusoikeuden* kyseenalaistamisen ja uudelleen järjestelyn olevan välttämätöntä. Kun normatiivinen oikeus demokraattiseen päätöksentekoon törmää omistusoikeuden takaamaan omistajien päätösvallan normiin, on valittava puolensa. Jos yrityksiä halutaan demokratisoida, tulee niiden omistussuhteiden analogiaa seuraten muuttua muistuttamaan valtioita (Dahl, 1985).

Dahl uskookin, että jotta yritykset olisivat demokraattisia, tulisi niiden olla työntekijöiden yhteisomistuksessa (1985). Vaikka Dahlin määritelmät demokraattisesta päätöksenteosta, sen tarpeellisuudesta yrityksissä ja valtion ja yritysten samankaltaisuuksista ovat saaneet laajaa huomiota ja kannatusta, herättää Dahlin vaade tuotantovälineiden yhteisomistuksesta työpaikkademokratian saavuttamiseksi runsaasti kiistaa nykypäivänä. Radikaali tasavaltalainen diskurssi korostaa usein enemmän työntekijöiden *kontrollia* kuin *omistusta* – seikka, johon palaan työpaikkademokratiaa ja non-dominaatiota käsittelevässä luvussa.

Dahlin tapaa argumentoida työpaikkojen ja valtioiden samankaltaisuuksista on kehitelty viime vuosikymmeninä eteenpäin, ja joukko tasavaltalaista käsitteistöä hyödyntäviä tutkijoita, kuten Hélène Landemore ja Isabelle Ferreras (2015) ovat asettuneet Dahlin työn demokratisoinnin puolesta esittämien argumenttien taakse. Heidän mielestään yhteiskunta- ja taloustieteen tulisi luoda *poliittisen yrityksen teoria* perinteisen *valtion poliittisen teorian* rinnalle, sillä yritykset ovat merkittäviä vallankäyttäjiä yhteiskunnissa (emt., 22). Landemoren ja Ferrerasin mukaan vuoden 2008 finanssikriisin olisi viimeistään pitänyt olla kuolinisku talousliberaalille, markkinat yksityisen piiriin ja hallinnon julkisen piiriin jakavalle ajattelutavalle: taloudelliset taantumat ja lamat paljastavat kerta toisensa jälkeen, etteivät markkinat ole koskaan omalakinen, muusta yhteiskunnasta irrallinen sfääri. Näin ollen *oikeudenmukaisuuden* normin tulisi päteä myös elinkeinoelämässä (Ferreras, 2017, 129).

Landemore ja Ferreras luonnehtivat keskimääräistä osakeyhtiötä ”perustavalla tavalla oligarkkiseksi, epätasa-arvoiseksi ja hierarkkiseksi” (2015, 2). Yritys-valtio-analogiaa seuraten keskimääräisen osakeyhtiön työntekijää voi verrata diktatuurin kansalaiseen, jolta on riistetty oikeudet. Landemore ja Ferreras huomauttavat, että osakeyhtiöiden johtajilla, kuten hallituksen jäsenillä ja toimitusjohtajilla, on oikeus ja vapaus maksaa itselleen jo valmiiksi kohtuuttoman palkkansa päälle ylimääräisiä palkkioita – oikeus, jota he harjoittavat mielellään, vaikka olisivat luotsaamassa firmaansa kohti tuhoa (2015, 2). Tässä mielessä osakeyhtiöiden managerien rinnastaminen oligarkkeihin on osuvaa, sillä osakeyhtiöiden käytäntö, jossa bonukset päättyvät managereille ja osingot osakkeenomistajille riippumatta yrityksen taloustilanteesta, ei merkittävässä määrin poikkea esimerkiksi Venäjällä maan tavaksi muodostuneesta korruptiosta, jossa valtion budjetti katoaa oligarkkien taskuun.

Merkittävä ero osakeyhtiöiden managerien ja oligarkkien välillä on kuitenkin heidän toiminsa laillinen status. Siinä missä oligarkkien toiminta on korruptiota, laitonta, vaikkakin yleisesti maan tavaksi otaksuttua, on managerien toiminta – kuten suomalaisista uutisvälineistä usein saa lukea – laillista ja yleisesti taloudellisen eliitin parissa kannatettua. Managerien massiiviset bonukset ja lisäpalkkiot ovat yleisiä osakeyhtiöiden, ja tätä nykyä myös valtion yhtiöiden ja kuntayhtymien, käyttämiä ”kannustinvälineitä”, joiden julkilausuttu tavoite on ”houkutella huippuosaaajia”, tai palkita esimerkiksi ”hankalassa taloustilanteessa” luovivia johtajia. Tästä hyvänä esimerkkinä toimii Helsingin Seudun Liikenteen (HSL) hallituksen puheenjohtajan Matias Pajalan selitys sille, miksi HSL:n hallitus ja toimitusjohtaja tarvitsivat keskimääräisen työntekijän vuosipalkan reippaasti ylittävät kannustinpalkkiot jo valmiiksi valtavan palkkansa päälle: ”Paineet ovat kovemmat kuin koskaan, ja johdon sitouttaminen on kriittistä” (Kuokkanen, 2022). Vaikka HSL:n taloustilanne pakottaakin sen heikentämään palveluita, nostamaan hintoja ja heikentämään työntekijöiden asemaa esimerkiksi leikkaamalla ylityökorvauksia (Salomaa, 2022), riittää johdon massiivisiin palkkioihin aina rahaa.

Landemoren ja Ferrerasin (2015) mukaan yritys-valtio-analogia toimii jossain määrin myös toiseen suuntaan. Yritykset, erityisesti osakeyhtiöt, pyrkivät jatkuvasti kasvuun ja voittojen maksimointiin, sillä tämä on yksinkertaisesti niiden jatkuvuuden elinehto: osakeyhtiöiden täytyy menestyäkseen maksaa omistajilleen osinkoja ja pyrkiä laajentamaan toimintaansa investoinneilla tai yritysvaltauksilla. Valtiot eivät tässä mielessä poikkea yrityksistä, sillä erityisesti hyvinvointivaltiot luottavat kasvaviin verotuloihin sekä väestön ja työllisyysasteen kasvuun rahoittaakseen sosiaalimenonsa (Walker et al, 2021). Talouskasvu on perinteisesti nähty välttämättömänä valtion

budjettien tasapainoisuudelle (Landemore & Ferreras, 2015, 7), ja tämä talouskasvu on kiinni yritysten menestyksestä.

Näin ollen yritykset ja valtiot ovat olennaisesti linkittyneet toisiinsa: yritykset tarvitsevat valtioiden takaamia vakaita oloja ja infrastruktuuria¹¹, ja valtiot yritysten tuomaa talouskasvua ja rahaa. Näin ollen yritysten tuottamia voittoja voisi kutsua ”hyvinvoinniksi” (Landemore & Ferreras, 2015, 7). Tämän voidaan osaltaan katsoa selittävän, miksi valtiot usein suhtautuvat myönteisesti elinkeinoelämän lainmuutosvaatimuksiin ja miksi yritys- ja työlainsäädäntö on säädetty vahvasti työnantajia suosivaksi. Mutta kuten Landemore ja Ferreras (2015) huomauttavat, yritysten tuottama hyvinvointi ei jakaannu tasaisesti yhteiskuntaan eikä edes yrityksen henkilöstölle; yritykset priorisoivat etusijassa osakkeenomistajien hyvinvoinnin. Laki varmistaa tämän myös Suomessa:

Yhtiön toiminnan tarkoituksena on tuottaa voittoa osakkeenomistajille, jollei yhtiöjärjestyksessä määrätä toisin (624:1:5§)

Vaikka yritys-valtio-analogialla on kiistämättömät ansionsa, on sillä myös puutteensa. Roberto Fregan (2020) mukaan yritys-valtio-

¹¹ Työvoimatoimistot ovat erinomainen esimerkki valtion ja elinkeinoelämän linkittyäytymisestä. Vaikka lähtökohtaisesti voisi kuvitella, että uusien työntekijöiden hankkiminen olisi yritysten itsensä vastuulla, valtion ja kuntien pyörittämiä työvoimatoimistot näyttelevät tärkeää roolia elinkeinoelämän ”värväystoimistoina”. Syy yritysten ja valtion jatkuvasti syventyvään linkittyäytymiseen voidaan mahdollisesti löytää kapitalismin itsensä toimintalogiikasta: koska kapitalismi syö jatkuvasti omaa sosiaalista pohjaansa (kuluttamalla työntekijät loppuun, tuhoamalla yhteisöjä kilpailukeskeisellä yksilöllisyydellä jne.) tarvitsee se tukijalakseen valtiota ja sen palveluja, joita se ei kykene enää itse toteuttamaan (kts. Yliaska, 2014, 55). Tämä linkittyäytyminen näyttää työvoiman värvämisen lisäksi muun muassa innovaatio toimintana, yritysten välisten verkostoiden luomisena ja valtaisana määränä erilaisia yritystykä.

analogia saattaa vaikuttaa lupaavalta: kuten valtioissa, myös yrityksissä ollaan yhteisön jäseniä, hierarkkisten valtasuhteiden ja käs-kyvällän alaisia ja jaetaan yhteinen kohtalo. Fregan (2020) mielestä Dahlin esittämän analogian ongelmaksi paljastuu ennen kaikkea sen strateginen anti. Koska omistusoikeuden ja osakeyhtiölakien takaama *osakkeenomistajien elektoralismi*, eli yksinomaan osakkeenomistajille suotu äänioikeus yrityksen hallinnosta ja siitä kumpuava managerien valta, on ristiriidassa Dahlin ankaran kuudennen vaatimuksen, vahvan tasa-arvon kanssa, näkee Dahl työpaikkademokratian toteuttamisen ainoaksi mahdollisuudeksi työntekijöiden täyden omistajuuden yrityksestä. Koska omistusoikeus on erityisesti yhdysvaltalaisista lähtökohdista kirjoittavalle Dahlille syvään juurtunut kulttuurinen tosiasia, ei hänen mukaansa yritysten demokratisoimiseksi voi tehdä muuta kuin *odottaa kulttuurin muuttuvan* niin, että suuri enemmistö hyväksyisi demokratian normina tärkeämmäksi kuin omistusoikeuden. Hylkäämällä kaikki muut työpaikkademokratian muodot Dahlin vaativa teoria ajaa itsensä nurkkaan, jolloin sitä kannattaville ei jää muuta tekemistä kuin istuskella käsiensä päällä ja odotella.

Frega (emt.) painottaa, että Dahlin yritysvaltio-analogian merkittävin ongelma on sen praktinen toteutus. Demokratian, talouden ja omistusoikeuden suhteista tehty tutkimus osoittaa laajasti niiden välillä vallitsevan verkon monimutkaisuuden ja sen, kuinka yhden niistä liikkua myös muut tulevat liikuteuiksi (Dow, 2003; Bowles & Gintis, 1986). Kuten aiemmin esitin, valtioiden vakauden voidaan katsoa riippuvan talouskasvusta ja näin ollen ne ovat toimissaan alttiita miellyttämään erityisesti suuryrityksiä. Jos yksinäinen maa lähtisi ajamaan voimaperäisesti Dahlin tavoitetta työntekijöiden tuotantovälineiden omistuksesta, olisivat taloudelliset seuraamukset karmaisevia – ei sen vuoksi,

etteivätkö työntekijät kykenisi tehokkuuteen ja järkevien päätösten tekemiseen, vaan siksi, ettei heillä pian olisi tuotantoa hallinnoitavaksi. Suuryhtiöt käyttävät relokaatiolla uhkailua yleisesti painostuskeinona valtioihin, ja toteuttaessaan uhkauksensa kykenevät helposti ajamaan annetun maan taantumaan, kuten 1970- ja 1980-luvun esimerkki Ranskasta osoittaa. François Mitterandin luotsaama sosialistihallitus yritti tuolloin ajaa Ranskassa läpi demokraattiseen sosialismiin tähdänneitä laajoja uudistuksia, jotka sisälsivät muun muassa talouden demokratisointia sekä työpaikkojen demokratisointiin ja tulonjaon laajaan tasaamiseen pyrkineitä radikaaleja reformeja (Escalona, 2021). Uudistukset olivat kuitenkin riippuvaisia talouskasvusta, ja niistä pelästyneiden sijoittajien vetäytyminen Ranskasta johti kansainvälisten investointien määrän romahtamiseen, romahduttaen mukanaan myös sosialistien pyrkimykset (Bowles & Gintis, 1986, 189).

Työpaikkademokratian ajaminen on tasa-painoilua radikaaliuden ja realismin välillä. Vaikka Dahlin yritys-valtio-analogia on vakuuttava, ja siitä seuraava yritys malli täyttäisi tässä raportissa esitetyn kriteeristön työpaikkademokratiasta kiitettävästi, se ei silti ole realistinen strategia työpaikkojen demokratisointiin sen vaatiman, vallankumouksellisen omistusoikeuden siirron ja heikon strategisen annin vuoksi. Käsittelen myöhemmin Dahlin innoittaman Ferrerasin kaksikamarisen yrityksen mallia, joka väistää Dahlin tarjoaman strategian heikkoudet. Seuraavaksi tarkastelen työpaikkojen demokratisoinnin ja työnhyvinnin yhteyttä korostavaa strategiaa.

7.2 TYÖHYVINVOINTI JA HEIKKO TYÖPAIKKA- DEMOKRATIA

Jos Dahlin yritykset valtioon rinnastava analogia ei ole realistinen strategia työpaikkademokratian saavuttamiseksi sen äärimmäisen vaativan, omistusoikeuteen linkittyvän vahvan tasa-arvoperiaatteen vuoksi, ei työn demokratisointia työhyvinvointinäkökulmasta vaativilla ole samanlaista taakkaa harteillaan. Heikot työpaikkademokratian muodot kykenevät hyvin toimiessaan tyydyttämään työntekijöiden tarpeen tulla kuulluiksi ja vaikuttaa työoloihinsa ilman, että yritysten omistussuhteita tarvitsee muuttaa. Työpaikkademokratian ja työhyvinvoinnin yhteys on runsaasti tutkittu aihe niin työpsykologiassa kuin sosiologiassakin, ja näyttö niiden yhteydestä on vakuuttava (kts. Mormot, 2004; Coutinho, 2016; Han & Garg 2018; Kruse, 2020). Suomessa ay-liikkeen luottamusmiehet ja YT-neuvottelut ovat keskeisin työpaikkademokratian muoto.

Käsittelen tässä luvussa lyhyesti suomalaisen työpaikkademokratian historiaa, jotta myös sen tulevaisuuden mahdollisuudet ja kehityskohteet selkenevät. Ensin annan huomion kuitenkin syyllä, jonka vuoksi hierarkkisilla työpaikoilla voidaan pahoin. Tämä syy on *vieraantuminen*. Sen merkitystä korostavan ajatustavan juuret löytyvät sosialistisesta perinteestä, jossa merkityksellinen, demokratisoitu työ esiintyy vastakohtana ja vaihtoehtona vieraantuneelle, kapitalistisessa tuotantosuhteessa tehdylle työlle.

Karl Marx (2009; 2015) väitti tunnetusti kapitalistisen tuotantosuhteessa tehdyn työn johtavan tekijänsä vieraantumiseen. Esikapitalistisissa tai pikkuporvarillisissa ja jossain määrin pääoman käskyvallan ulkopuolisissa tuotannonmuodoissa, kuten yksityisyrityksissä

tai maataloudessa, työskentelevä ihminen on yleensä kosketuksissa siihen, mitä tekee. Tilaustyönä grafiikkaa tuottava työntekijä voi toimeentulonsa arvioiden määrittellä itse työaikansa ja sen, mitä toimeksiantoja toteuttaa – kliseisesti ilmaistuna hän on oma pomonsa. Viljelijä toimii hänelle tutussa ympäristössä, muokaten maata, jonka omistaa itse ja tuntee ylisukupolvisesti. Hän näkee tuottamansa viljan elinkaaren siemenistä puimakoneeseen, ja nauttii täysimääräisesti työnsä hedelmistä myydessään viljan eteenpäin.

Vaikka jokainen graafikkoja ja maanviljelijöitä tunteva lukija tietää edelliset kuvailut jossain määrin romantisoituiksi, on heidän työnkuvissaan selvä ero keskimääräiseen suuryrityksen ”toimistorottaan”. Toimistotyöntekijä ei excel-taulukkoa tai viestintäsuunnitelmaa täyttäessään näe selvästi, miten hänen työnsä palvelee yrityksen laajempia tarkoituksia. Hänen työnsä ei ole hänen omassa kontrollissaan: hän saapuu töihin annettuun aikaan suorittamaan työtehtäviä, joiden sisältö ja suorittamisen tavat on joku toinen määritellyt. Hän poistuu työstä vain palautuakseen, jotta kykenee toistamaan työsuorituksensa seuraava päivänä, viikkona ja vuonna. Vaikka hän tutisisi toimistossa kylmissään, hän tuskin kykenee vaikuttamaan edes toimiston ilmastointiin – ainakaan ilman yhteydenottoa esihenkilönsä, tekniseen tukeen ja HR-osastoon. Ja se rahallinen arvo, minkä hän yritykselle tuottaa, valuu osakkeenomistajien taskuihin. Turhautuessaan pomonsa lääppimiseen hän saa potkut, sillä hän on vaihdettavissa. Työporukan nostaessa yhdessä päänsä ja korottaessaan äänensä vastarinta puretaan määräämällä heidät eri toimipisteisiin ympäri Suomea. Tätä on vieraantuminen: vaikutusmahdollisuuksien poissaoloa, hierarkkisiin ja usein mielivaltaisiiin valtasuhteisiin alistumista, työntekijöiden vaihdettavuutta, ulkopuolisuutta tuotannon kokonaisuudesta ja oman työn hedelmien luovuttamista toisten

käsiin. Vieraantumisen vaikutukset ihmisten hyvinvointiin sekä työssä että sen ulkopuolella ovat arvattavan negatiivisia.

Työn demokratisointi vähentää vieraantumista useilla eri tavoilla riippuen siitä, ovatko käytössä heikot vai vahvat työpaikkademokratian muodot. Heikot, neuvoa-antavat työpaikkademokratian muodot kykenevät – hyvin toimiessaan – täyttämään työntekijöiden tarpeen vaikuttaa työoloihinsa ja työtehtäviensä toteuttamiseen. Ne poistavat vieraantumista ensisijaisesti antamalla työntekijöille mahdollisuuden tulla kuulluiksi sekä lisäämällä vaikutusmahdollisuuksia ja autonomiaa työtehtävien suorittamiseen (kts. Coutinho, 2016, 23). Hyvä esimerkki tästä on ay-liikkeen kyky sekä Suomessa että maailmalla vaikuttaa edustamiensa työntekijöiden työoloihin ja työ sopimukseen. Saksan ja Yhdysvaltain puhelinkeskuksia tutkinut Virginia Doellgast (2012) osoittaa selvästi, miten ay-liikkeen kanssa yhteistyöhön pyrkivien yritysten työntekijät ovat huomattavasti tyytyväisempiä työhönsä, ottavat harvemmin sairauspoissaoloja, kokevat suurempaa turvallisuutta ja pysyvät työsuhteissaan valtavan paljon pidempään¹² kuin niiden yritysten, jotka suhtautuvat ay-liikkeeseen antagonistisesti.

Doellgast (emt.) osoittaa kiistattomasti Saksan yhteisjohtamisen perinteen olevan ylivertainen työhyvinvoinnin tuottaja verrattuna yhdysvaltalaiseen, managerialistiseen top-down-perinteeseen. Yhteisjohtamisella on

12 Siinä, missä 90-luvun lopulla ay-liikkeen kanssa yhteistyötä tehneen Telecomin puhelinkeskusten työntekijöistä vain 10 % erosi työsuhteesta ensimmäisenä vuonna, Telecomin ”restrukturoitua”, eli siirrettyä toimintansa väljiin työ sopimuslakien osavaltioihin, ensimmäisenä vuonna lopettaneiden määrä nousi 50 %:iin. Korkea vaihtuvuus vaikutti negatiivisesti niin työntekijöiden hyvinvointiin kuin yrityksen työvoimakuluihin nousseiden koulutuskulujen vuoksi (Doellgast, 2012, 61).

kuitenkin työntekijöille hintansa. Työntekijöiden palkat sovitaan Saksassa paikallisesti työpaikkakomiteoiden ja työnantajien välisissä neuvotteluissa; näiden raamit taas on sovittu valtion tasolla kollektiivisissa palkkaneuvotteluissa. Tämän työntekijöiden lisääntyneen neuvotteluvoiman vuoksi heidän palkkansa ovat keskimäärin korkeampia kuin sellaisilla kilpailijoilla, jotka eivät hyväksy ammattiliittoja. Yhteisjohtaminen myös vaatii managereilta paljon enemmän yhteistyö- ja neuvottelutaitoja, sillä mielivaltainen johtaminen johtaa nopeasti pattitilanteisiin, joissa kaikki häviävät. Usein työntekijöille onkin helpompaa hajottaa annettu työpaikka kuin ryhtyä neuvotteluihin. Yhteistoiminta vaatii toteutuakseen paitsi sitä tukevia instituutioita, jotka estävät työnantajia poistumasta neuvotteluista ilman sanktioita, myös molempipuolisen ymmärryksen neuvotteluiden hyödyistä (Doellgast, 2012, 20).

Suomessa työntekijöitä edustavan ay-liikkeen ja työnantajien välisenä yrityskohtaisena neuvottelumuotona toimivat YT-neuvottelut kaikissa sellaisissa yrityksissä, joiden henkilöstö ylittää 20 henkeä. YT-neuvottelujen, luottamusmiesten ja ay-liikkeen instituutionaalinen asema työntekijä- ja työnantajapuolen intressien välittäjänä sai alkunsa Suomessa 1970-luvun lopulla. Tähän tilanteeseen johtanutta kehitystä, Suomen työpaikkademokratian (tai kuten sitä on tavattu nimittää, yritysdemokratian) pitkälti unohtunutta historiaa on tutkinut Ilkka Kärrylä (kts. 2012; 2019). Kärrylä dokumentoi sekä suomalaisen työntekijä- että työnantajapuolen käyttämää retoriikkaa ja argumentaatiota yritysten demokratisointikeskustelussa (2012) ja vertaa sitä pohjoismaiseen, erityisesti Ruotsissa käyttyyn keskusteluun (2019).

Kärrylä (2012, 31) esittää keskustelun työn ja demokratian suhteesta kulkeneen neljän vaiheen läpi, joista ensimmäinen sai alkunsa

viimeistään 1800-luvun loppupuolella. Tuolloin taloudellinen ja teollinen demokratia olivat kuumia puheenaiheita, mutta hyvin eri tavalla kuin ne tässä raportissa mielletään: kyse oli porvareiden ajamasta *paternalistisesta* eli ”isällisen holhoavasta” tavoitteesta edistää työntekijöiden hyvinvointia. Tämän keskustelun keskeisin päämäärä oli *perustuslaillinen tehdashallinto*, eli työehtosopimusjärjestelmän kehittäminen niin, että työsopimukset olisivat lain määrittelemiä. Toinen keskustelu demokratian ja työn suhteesta käytiin juuri itsenäistyneessä Suomessa, jossa sosiaalidemokraattisissa äänenpainoissa esitettiin työ ja teollisuus valtion suunnitelmataloudellisia tavoitteita palvelevina voimina, ay-liikkeen taas korostaessa edustuksellista luottamusmies- ja työehtojärjestelmää (emt.). Tämän keskustelun lopputuloksena jo 1800-luvulla nousseet vaatimukset työsopimuksista kirjattiin vihdoin laiksi 1924. Kolmas keskustelu käytiin toisen maailmansodan jälkeisenä aikana, jolloin kommunistit ottivat puolestaan asiakseen ajaa pankkien ja teollisuuden kansallistamisen kautta suunnitelmataloutta, jonka tärkeä osa työntekijöiden edustus olisi ollut (Kärriylä, 2012, 32). Tällöin päädyttiin sääntämään laki neuvoa-antavista, vaikutusvalltaan vähäisiksi jääneistä tuotantokomiteoista, joissa työntekijät saivat puolet paikoista, työnantajat kolmanneksen ja toimihenkilöt – joiden ajatellaan yleisesti edelleen olevan pääsääntöisesti työnantajien puolella – saivat kuudesosan paikoista.

Neljäs työn demokratisointia koskeva keskustelu käytiin 1960–1970-luvuilla. Sen lopputulokset määrittelevät tämän päivän suomalaisia työmarkkinoita, työehtosopimuslakeja, yritysten organisatorisia malleja sekä ay-liikkeen toimintaa ja suhdetta elinkeinoelämään (emt. 33). Keskustelun taustalla vaikuttivat yhteiskunnan universaalia demokratisointia vaatineet tahot, kuten marxilaiset tutkijat ja opiskelijaradikaalit, sekä työntekijöiden

etua ajanut ja lukuisissa lakoissa voimaansa Suomessa näyttänyt ay-liike. Kärriylän mukaan 1960-lukua voidaankin pitää demokratiapyrkimysten vuosikymmenenä (emt. 37), jossa yritysten demokratisoinnilla oli tärkeä osansa. Yritysdemokratiaa tuolloin ajaneiden perustelut ovat tiivistettävissä ja jaoteltavissa filosofisiin ja käytäntöä korostaneihin kantoihin. Filosofisena voi pitää esimerkiksi SDP-poliitikko ja ay-aktiivi Niilo Koljosen näkemystä demokratian itseisarvon korostamisesta ja sen näkemisestä lähes vääjäämättömänä kehityskulkuna, jonka lopputuloksena demokratia muuttuisi pelkämästä hallintotavasta elintavaksi, jossa demokratia olisi sekä keino että päämäärä (kts. Koljonen Kärriylän mukaan, emt. 41). Käytännön poliittisena taas voi pitää ay-liikkeen kantaa, jonka Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön (SAK) historioitsija Tapio Bergholm puolestaan asettelee seuraavasti:

Työstä saatava palkka ja työntekoon liittyvä sosiaaliturva eli sosiaalinen palkka olivat ne asiat, minkä vuoksi ammattiliittoihin järjestäydyttiin (Bergholm Kärriylän mukaan, emt. 47).

Käytännön seikkojen, kuten palkan, irtisanomissuojan ja järjestäytymisasteen, korostaminen olikin Kärriylän mukaan (emt. 48–50) ay-liikkeelle ratkaiseva motivaattori ajaa yritysdemokratiaa. Filosofisten ja käytännöllisten perusteiden pohjalta käyty keskustelu johti nopeasti asian edistymiseen myös valtiosallolla, ja vuonna 1968 perustettiin yritysdemokratiakomitea valmistelemaan mietintö, jonka tuloksia olisi ollut tarkoitus hyödyntää yritysdemokratian käyttöönottamisessa Suomessa. Yritysdemokratiakomitean mietinnön tehtävänanto kertoo paljon niin tuolloisesta kuin nykyäänkin vallalla olevasta tavasta ajatella demokratian ja työn suhdetta:

(L)aatia ehdotukset, joiden avulla voitiin tehokkuutta vähentämättä kehittää työpaikkajärjestystä (emt. 72).

Komitea päätyi rajoittavan tehtävänantonsa perusteella esittämään hyvin laimeahkoa, mutta konkreettista mallia, jonka perusteella yritysdemokratia olisi heikossa mielessä voitu Suomessa toteuttaa. Mietinnön mukaan yrityksiin olisi voitu luoda *henkilökuntaneuvostoja* ja *yhteistyökomiteoita*, joko toinen tai molemmat. Henkilökuntaneuvostot olisivat palvelleet henkilöstöä sekä väylänä tehdä aloitteita yrityksen johdolle että saada tietoa. Yhteistyökomiteoissa olisi taas käsitelty palkkaamisista, erottamisista, koulutusta ja yleisiä toimintasääntöjä koskevia kysymyksiä konsensushakuisesti. Yhteistyökomitean päätökset olisivat olleet yritysjohdon veto-oikeuden alaisia – kaiken kaikkiaan yritysdemokratia-komitean ehdotuksia voidaan tämän raportin kontekstissa kuvata heikon työpaikkademokratian määritelmän alaisiksi, sillä ne eivät olisi antaneet työntekijöille lain takaamaa kontrollia työpaikan asioista tai ylijäämävallan käytöstä merkityksellisellä tavalla.

Lopulta yritysdemokratiapyrkimykset murerivat, mille voi löytää niin psykologisia, taloudellisia kuin poliittisiakin syitä. Yhteiskunnallisilla keskusteluilla yleisesti on elinkaarensa, joiden päätteeksi keskustelijat voivat yksinkertaisesti kyllästyä. Yritysdemokratiakeskustelu ei ole tästä poikkeus. Koska yritysdemokratiakomitean mietintö oli työntekijäpuolen, erityisesti SAK:n, toivomaa demokraattista mallia heikompi, ja työnantajapuolen vastaan haraaminen hidasti prosessia entisestään, alkoi muutos vaikuttaa toivottomalta (kts. Kärrylä, 2012). Yleinen talouden hidastuminen länsimaissa ”pakotti” myös Suomessa esimerkiksi SDP:tä, joka oli puolueena avainasemassa yritysdemokratiakysymyksen suhteen, muuttamaan talouspolitiikkansa kurssia ja omaksumaan

uusliberaaleja periaatteita (kts. Kärrylä, 2019, 358–359; Yliaska, 2014, 132–184). Vasemmalle kallellaan ollut ay-liikkeen johto taas pelkäsi demokratisoinnin ja siihen liittyvän desentralisaation lisäävän keskustapuolueen valtaa työpaikoilla (kts. Kärrylä, 2012). Yritysten demokratisoinnin epäonnistuminen varmistui viimeistään Korpilammen konferenssissa, jota juhliitaan usein suomalaisen konsensushengen ja ”kansakunnan yhteisten etujen” löydön hetkenä (Saari, 2010) – tai vaihtoehtoisesti surraan vasemmistoradikalismien kuolemana ja tapahtumana, joka varmisti elinkeinoelämän dominoivan aseman suomalaisessa yhteiskunnassa (Kujala, 2006). Korpilammen konferenssin tuloksena Suomessa päädyttiin korporatiiviseen tulopoliittiseen (TUPO) systeemiin, jossa valtion, työntekijöiden ja -antajien edustajat kokoontuvat yhteiseen neuvottelupöytään keskustelemaan yleisistä palkkojen ja sosiaalietuuksien tasoista. Niin ikään konferenssissa luotiin pitkälti nykyistä muistuttava YT-neuvotteluiden perinne, jossa luottamusmiehet toimivat työntekijöiden edustajina työpaikoilla.

YT-neuvotteluilla on pelottava kaiku, ja sanan kuuleminen nostaa useimpien ay-liikkeen saloihin perehtymättömien otsille hikikarpaloita. Yhteistoimintaneuvottelut yhdistetään laajasti irtisanomisiin, sillä Suomen laki määrää yritykset käymään YT-neuvotteluita laajojen irtisanomisten yhteydessä. Tämä assosiaatio sävyttää laajasti väestön mielikuvaa YT-neuvotteluista, vaikka ne ovatkin vain osa ay-liikkeen käymiä neuvotteluita työpaikoilla. Osaksi tämän assosiaation vuoksi lainsäädäntöä muutettiin niin, ettei irtisanomisista käydä enää yhteistoimintaneuvotteluita, vaan *muutosneuvotteluita* (1333:3:16§). Suomen vast’ikään voimaan tulleen (31.12.2021) uuden YT-lain (1 §) mukaan YT-neuvottelujen tarkoituksena on

(E)distää työpaikoilla toimintakulttuuria, jossa työnantaja ja henkilöstö toimivat yhteistoiminnan hengessä toistensa oikeuksia ja velvollisuuksia kunnioittaen ja ottaen samalla huomioon toistensa edut. Lisäksi lain tarkoituksena on, että yrityksen toimintaa ja työyhteisöä kehitetään jatkuvaluonteisesti sekä toiminnan tuloksellisuutta ja työhyvinvointia parannetaan.

Lain muotoilu tiivistää YT-neuvottelujen perinteen olennaisimmat sisällöt napakasti. Se reflektoi YT-neuvottelujen institutionaalista ja normatiivista todellisuutta katsoessaan työntekijöiden ja -antajien edut yhteisiksi. Pohjoismaissa ay-liikkeen ja työnantajien yhteistyö tasapainottelee *tehokkuuden* ja *turvallisuuden* normien välillä (Alsos & Trygstad, 2018). Jos ay-liike miellettiin vuosikymmeniä sitten itsepintaiseksi, vastaan haraavaksi ja yksinomaan työntekijöiden etua ajavaksi toimijaksi, perustelee ay-liike tätä nykyä asemansa yleisesti väittämällä toimintansa tehostavan työtä ja tuotantoa (Ilmonen et al., 1998). Hyvinvoiva työntekijä on tehokas ja tuloksellinen, ja tämä on myös työnantajan etu. Tämän perustelun katsotaan oikeuttavan ay-liikkeen edustajien, eli luottamusmiesten¹³, osallistumisen sekä työpaikkojen sisäisiin neuvonpitoihin että ay-liikkeen neuvottelukumppanuuden valtakunnallisissa palkkaneuvotteluissa. Ay-liike pyrkii yleensä korostamaan jäsenistöilleen keskeisimpänä normina turvallisuutta, jonka ytimessä ovat työsuhteiden jatkuvuus ja työntekijöiden reilu kohtelu.

Lain mukaan YT-neuvotteluilla on myös muita tavoitteita. Näitä ovat

13 Puhun yleisesti ay-liikkeen edustajista, mutta lain mukaan myös järjestäytymättömissä yrityksissä on mahdollista valita henkilöstön keskuudesta yhteistointa edustaja, joka toteuttaa samaa funktiota ilman ay-liikkeen tukea.

...turvata riittävä ja oikea-aikainen tiedonkulkukku työnantajan ja henkilöstön välillä, sekä turvata henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia yrityksen päätöksenteossa silloin kun se koskee heidän työtään, työolojaan tai asemaansa yrityksessä. Tarkoituksena on myös tiivistää työnantajan, henkilöstön ja työvoimaviranomaisten yhteistoimintaa työntekijöiden aseman parantamiseksi ja heidän työllistymisensä tukemiseksi toimintamuutosten yhteydessä. (1333:1:1 §).

Uusi yhteistoimintalaki painottaa ”jatkuvaa vuoropuhelua”. Laki määrittää YT-neuvottelujen tarkoituksiksi lisätä vaikutusmahdollisuuksia, mihin pyritään mm. vähintään neljännesvuosittain järjestettävillä luottamusmiesten ja työnantajapuolen välisinä *vuoropuhelutilaisuuksilla*, joissa luodaan suunnitelma henkilöstön hyvinvoinnille (1333:2).

Lukuisista kiistattomista eduistaan huolimatta YT-neuvottelujen ongelma on niiden pseudo-vapaaehtoinen luonne. Työnantajapuoli ja managerit ovat voineet halutessaan melko täydellisesti ohittaa neuvottelun työntekijäpuolen kanssa luomalla kulttuurin, jossa yhteistyöneuvotteluiden henkeä ei arvosteta – YT-neuvotteluiden toimivuuden voikin sanoa olevan pitkälti kiinni annetun työpaikan kulttuurista. Vaikka uusi laki pyrkii esimerkiksi edistämään tiedonkulkua työpaikoilla, jää sen käytännössä toteutuminen nähtäväksi. Työantajapuoli voi käyttää ja käyttääkin tietoisesti tiedonkulun kuristamista vallan muotona työpaikoilla (kts. Nousiainen, 2021; Hölttä, 2018). Mitä et tiedä, siihen et voi vaikuttaa.

Muutosneuvottelujen koskiessa henkilöstön vähentämistä tai yritysten konkurssseja ei ole oikeudenmukaista puhua yhteistyöstä. Vaikka laki velvoittaaakin yritykset käymään irtisanomisten yhteydessä neuvotteluja luottamusmiesten kanssa, on työntekijäpuolella usein hyvin vähän neuvotteluvaraa. Muissa

organisatorisissa muutoksissa neuvotteluvarama saattaakin olla. Jotta yritys selviäisi menestyksellisesti isosta muutoksesta, kuten toimipaikan vaihdosta tai laaja-alaisesta tuotannon uudelleen organisoinnista, on sen hyvin hyödyllistä kuunnella työntekijöitään, jotta muutoksesta aiheutuva häiriö jää yritykselle mahdollisimman pieneksi. Tällaiset tilanteet paljastavat YT-neuvotteluista ja muista heikoista työpaikkademokratian muodoista oleellisen seikan: niitä käytetään usein *instrumentaalisenä* välineenä, jolla tähdätään työnantajapuolen hyötyyn.

Vanha yhteistoimintalaki ei sitonut työnantajia mihinkään työntekijäpuolen kanssa tehtyihin päätöksiin. Toisin sanoen annetun yrityksen työnantajapuolen ei ollut pakko totella yhteistoimintaneuvotteluissa saavutettuja tuloksia, sillä niillä ei ollut samanlaista lainvoimaisuutta kuin työehtosopimuksilla (kts. Nieminen, 2000, 82). Uusi laki korjaa tilannetta jossain määrin: se velvoittaa työnantajat noudattamaan vuoropuheluissa luotuja työyhteisön kehittämissuunnitelmia (1333:6:46§). Aika näyttää, kuinka tarkasti uutta lakia tullaan tulkitsemaan työpaikoilla ja mahdollisesti myös oikeussaleissa. Vaikka uusi laki vaikuttaakin varovaiselta edistysaskeleelta vahvemman demokratian suuntaan, ei sen voida edelleenkään katsoa takaavan työntekijöiden äänen täyttäväksi kuulamista yrityksissä, vaikka sillä on mahdollisuus voimistaa työntekijöiden vaikutusvaltaa.

Kuten luvun aluksi esitin, työpaikkademokratian muodot eivät usein ole muodoiltaan ainoastaan heikkoja tai vahvoja, vaan niiden sekoituksia. YT-neuvottelujen ja uuden lain voidaankin katsoa sisältävän yhden merkittävän vahvan työpaikkademokratian aspektin: hallintoedustajan. Lain mukaan kahden henkilöstöryhmän, jotka edustavat yhteenlasketuna yrityksen henkilöstön enemmistöä, on mahdollisuus valita keskuudestaan vähintään

yksi tai enintään neljä hallintoedustajaa, jotka edustavat työntekijöitä yrityksen hallinnossa (1333:5:30§–31§).

Yrityksien hallitukset käyttävät yhtiöissä korkeinta päätösvaltaa ja ovat näin vastuussa ylijäämävallan käytöstä makrotasolla. Tällöin yrityksiä hallitukset ovat avainasemassa työn demokratisointiin. Hallintoedustaja on nimensä mukaisesti työntekijöiden edustaja, jonka on tarkoitus toimia työntekijöiden äänitorvena hallinnossa. Jotta hallintoedustajat voivat todella tuoda työntekijöiden äänen kuuluviin hallinnossa, tulee heillä minimissään olla jatkuva keskusteluyhteys ja vapaus levittää yritystä koskevaa tietoa työntekijöille. Ilman näitä työntekijöiden edustajat ovat vaarassa olla vain “hallituksen jäseniä”, jotka joko unohtavat mandaattinsa työntekijöiden edustajana, tai ovat impotentteja ajamaan heidän intressejään (kts. Eskelinen, 2019, 79–81). Tätä ilmiötä voidaan kutsua kabinettimentaliteetiksi.

Kabinettimentaliteetti kuvaa tilannetta tai sosiaalipsykologista efektiä, jossa eri lähtökohdista tulleet ihmiset löytävät ryhmässä toimiessaan deliberation kautta “yhteisen sävelen” (kts. Landemore & Page, 2015). Tämä on usein deliberatiivisen päätöksenteon toivottava sivutuote, mutta voi johtaa eri intressejä sisältävissä, edustuksellisissa ryhmissä nopeasti edustuksellisuuden rapautumiseen. Hallintoedustajat voivatkin alkaa olla samaa mieltä kaikesta osakkeenomistajien valitsemien hallitusjäsenten kanssa vähätellen heidät valinnee henkilöstön huolia. Ratkaisuna tähän toimisi henkilöstölle annettava oikeus vetää edustajansa pois ja valita keskuudestaan uusi hallintoedustaja.

Ennen uutta yhteistoimintalakia hallintoedustajien toimintaa on merkittävästi heikentänyt työehtosopimuksissa annettu lojaliteettivelvoitteen ankara tulkinta, jonka mukaan

hallintoedustajat eivät yrityssalaisuuspykälien nojalla saa kertoa työntekijöille merkittäviä tietoja yrityksen taloudellisesta tilanteesta (kts. Hölttä, 2018). Jos hallintoedustajista halutaan toimiva tapa edistää vahvaa työpaikkademokratiaa, tulee lojaliteettivelvoitteen liikesalaisuuksien levittämistä koskevaa kohtaa (55:3:4§) sekä liikesalaisuuslain yrityksiä koskevan tiedon levittämistä määrittelevää kohtaa (595:2§) täsmentää niin, että henkilöstöedustajilla on täysi oikeus tiedottaa henkilöstöä esimerkiksi yrityksen taloudellisesta tilanteesta ja tulevaisuuden liiketaloudellisista suunnitelmista. On mahdollista, että lojaliteettivelvoitteessa ilmoitettu yrityksen taloudellista tilaa koskevan tiedon levittämisen kieltö ja uusi yhteistoimintalaki tulevatkin olemaan törmäyskurssilla keskipitkällä aikavälillä.

Kaikista puutteistaan huolimatta YT-neuvottelut ovat työpaikkademokratian muoto, vaikkakin heikko sellainen. Ne luovat yhteistyön edellytyksiä, ja hyvin toimiessaan mahdollistavat työntekijöiden äänen kuulemisen yrityksen johdossa. YT-neuvotteluja alikäytetään yrityksissä laajalti (kts. Lamponen, 2016), vaikka ehdoton enemmistö sekä luottamusmiehistä että työnantajapuolen edustajista näkee niiden edut (Uhmavaara, 2015, 12). Siinä, missä työpaikan huonot vaikutus- ja osallistumismahdollisuudet ovat ilmiselvä terveysriski (Vahtera ym. 2000), on myös päinvastainen totta. Parhaimmillaan YT-neuvottelut pystyvät takaamaan työntekijöiden ja työnantajien hyvähenkisen ja ihmisen arvon näkevän yhteistyön, jolloin työntekijät viihtyvät työssään, voivat hyvin ja uustasaval-

talaisuuden peräänkuuluttama jaettu kunnioitus ja non-dominaatio voivat toteutua. Yhteistoimintaneuvottelut toimivat usein parhaiten pyrkiessään konsensukseen niin, että sekä työnantajat että -tekijät kykenevät joustamaan omista vaatimuksistaan asettaen ”yhteisen edun” etusijalle (Lamponen, 2016, 45). Tämä on toivottava tilanne erityisesti maltillisesta tasavaltalaisesta perspektiivistä, jossa ei haluta myllertää taloutta.

Vaikka Suomessa käytössä olevat luottamusmiesten ja työnantajapuolen käymät yritysten sisäiset yhteistoimintaneuvottelut (YT) ovat hyvin toimiessaan tärkeä väline työntekijäpuolelle, eivät ne täytä tässä raportissa työpaikkademokratiaan kuuluvaksi määriteltyä vaatimusta yhtäläisestä vaikutusvallasta, kontestaatiosta saatikka kontrollista. YT:ta onkin kutsuttu monesti ”työpaikkademokratian” siemeneksi – jonka kukkaan puhkeaminen täysi työpaikkademokratia olisi (Kärriylä, 2012, 123; Hölttä, 2018). Tätä näkökulmaa YT:sta työpaikkademokratian esiasteena voidaan kaikkineen pitää tätä nykyä harvinaisuutena, sillä jo 1988 vain 14 % työnantajista piti tätä osuvana kuvauksena (Kauppinen, 1988, 2), eikä nykypäivänä kysymys ole ollut tutkimuksissa enää kysymisen arvoinen. YT-neuvottelujen kaltaiset, tehokkuuden normiin pohjaavat ja lopulta työntekijöille vain neuvoa-antavaa valtaa tarjoavat järjestelmät eivät kuitenkaan tyydytä tämän raportin kriteeristöä eivätkä useimpien radikaalitasavaltalaisten vaateita työpaikkademokratiasta, jonka lopullisena tavoitteena voidaan pitää tasa-arvon normin korkeimmalle korokkeelle nostamista.

Non-dominaatio ja vahva työpaikkademokratia

Radikaalitasavaltalaiset ovat ammentaneet näkemyksiään työpaikkademokratian muodoista syvältä sekä sosialistisesta että radikaalidemokraattisesta perinteestä (Popp-Madsen, 2022). Vahvoiksi työpaikkademokratian muodoiksi on ehdotettu esimerkiksi työntekijöiden hallitusedustusta (Ciepley, 2021), yritysten kaksikamarista hallintoa, jossa työntekijöiden ja sijoittajien valitsemat edustajat muodostaisivat hallituksen (Ferreras, 2017), osuuskuntamallia, jossa työntekijät omistavat kaikki tuotantovälineet ja kontrolloivat niitä (Sandel, 1996) tai työntekijöiden kontrollia ilman omistusta (Bowles & Gintis, 1986), oppien ottamista neuvostoista tai niiden instituutointia (Muldoon, 2022), kontestaation ja osallistumisen mahdollistavia elimiä (Breen, 2017), tarkkaa, yhdessä sovittua säännöstöä tai tarkkaa lakia työpaikan käytänteistä (Griffin et al, 2015), äärimmillään jopa suunnitelmataloutta (Gomberg, 2022) ja maltillisimmillaan demokraattisissa työpaikoissa työskentelyn mahdollisuutta (Jacob & Neuhäuser, 2008).

Radikaalien tasavaltalaisten moninaisia ehdotuksia yhdistää pyrkimys tehdä tasa-arvosta ohittamaton osa työelämää. Vaikka radikaalit eivät ole yhtä mieltä siitä, *mitä muutoksia tulisi tehdä*, löytävät he yksimielisyyden siitä,

miksi muutoksia tarvitaan. Talous ja työ, kuten me sen tunnemme, eivät ole tasavaltalaisessa mielessä vapaita, ennen kuin kansalaiset kykenevät elämään ja työskentelemään tasa-arvoisissa suhteissa toistensa kanssa ilman pelkoa mielivallan kohteeksi joutumisesta. Kuten Anderson (1999) tiivistää, radikaaleja ohjaavan *sosiaalisen tasa-arvon* periaatteen mukaisesti heidän tavoitteensa on:

...(M)uodostaa yhteisöjä, joissa ihmiset ovat tasa-arvoisissa suhteissa toisiinsa (288).

Tasavaltalaisella non-dominaatioon, autonomiaan ja perusoikeuksiin pohjaavalla strategialla työn demokratisoinniksi on pitkä historia. Tästä hyvä esimerkki on modernia ay- ja työväenliikettä edeltänyt Knights of Labor, pääsääntöisesti Yhdysvalloissa mutta myös Isossa-Britanniassa ja Australiassa vaikuttanut liike (kts. Gourevitch, 2013; O'Shea, 2020). Tämän erityisesti 1880-luvulla vaikutusvaltaisen liikkeen vaatimuksiin kuuluivat kahdeksantuntinen työpäivä, lapsi- ja rangaistustyön lakkauttaminen, progressiivinen tulovero ja koulutusreformit, joihin liike pyrki perinteisten työtaistelukeinojen, kuten lakkojen, lisäksi ruohonjuuritason organisoinnin, kuten kirja- ja ompelukerhojen kautta. Knights of Labor

korosti toiminnassaan demokraattisen valtion tärkeyttä työn ohjaamisessa kohti tasavaltalaisia ihanteita: heidän mukaansa valtion lakien ja rahoituksen avulla voitaisiin perustaa demokraattisesti hallinnoituja osuuskuntia, joissa ”jokainen pystyy tuntemaan itsensä työnantajaksi työskennellessään itselleen eikä herralle; tietäessään että hänen lihaksensa ja aivonsa merkitsevät puntarissa yhtä paljon” (Gourevitch, 2013).

Knights of Labor oli ajalleen poikkeuksellinen liike sen tasavaltalaisen ideaalin mukaisen inklusiivisen luonteen vuoksi. Se hyväksyi jäsenikseen toistensa kurkuissa olleita kansalaisia, kuten niin Irlannista muuttaneita katolilaisia kuin protestanttejakin, jotka se yhdisti yhden jaetun tavoitteen taakse – työväen vapautukseen. Nykypäivän tasavaltalaisesta perspektiivistä Knights of Laborin huomattavin piirre oli sen tapa käyttää tasavaltalaisia perusteluita tavoitteidensa ajamiseen. Tästä hyvänä esimerkkinä toimii heidän tapansa kontrastoida vapaus ja orjuus toisiinsa seuraavasti:

Kahleiden paino, ruoskan iskujen jäljet, työn kovuus ja muut mestarin julmuuden seuraukset voivat tehdä toisen palvelijuudesta surkeamman kuin toisen: mutta hänkin on orja, joka palvelee herroista kilteintä samoin kuin hän, joka palvelee pahinta; ja hän palvelee häntä jos hän joutuu tottelemaan hänen komentojaan ja on pakotettu luottamaan hänen tahtoonsa (O’Shea, 2020, oma käännös).

Vaikka työ oli 1800-luvulla usein kovempaa ja ankarampaa kuin nykypäivänä, eivät tottelun pakko ja hierarkiat, jotka mahdollistavat mielivallan, ole kadonneet työstä. Useat sosialismiin kallellaan olevat tasavaltalaiset hyödyntävät edelleen Marxin palkkaorjuuden käsitettä: työn teon ja tottelemisen pakko ja tästä seuraava dominaatiolle alistuminen ovat edelleen läsnä monilla työpaikoilla (Popp-

Madsen, 2022). Tasavaltalainen argumentaatio työn demokratisoinniksi ei ole kuitenkaan vain 1800-luvun ilmiö. Edellisessä kappaleessa käsitellyssä suomalaisessa keskustelussa työpaikkademokratiasta kuultiin tasavaltalaisuuden perinteisistä, kuten autonomisten kansalaisten ihanteista, ammentavia puheenvuoroja, kuten yritysdemokratiakomiteaan osallistuneen sosiaalipsykologian professorin Antti Eskolan toteamus osoittaa:

Ihmisenarvoiseen elämään ei kuulu orjuus, vaan kansalaisten oikeus määrätä itse elämästään. (Eskola, 1970, 46.)

Tasavaltalaiset pohjaavat analyysinsa yhteiskunnasta ja siitä, miten sitä tulisi muuttaa, näkemykseen ihmisestä syntyjään vapaana ja kyvykkäänä hallitsemaan itseään. Mikä ikinä tätä vastaan rikkoo, rikkoo myös vapautta. Jos mahdollisuus työskennellä vaatii alistumista toisen mielivaltaan, on tämä perustavalla tavalla ristiriidassa vapauden ja vapaan yksilön ihanteen kanssa (O’Shea 2020). Vaikka tämän kantilaisen, yksilön vapautta korostavan näkökulman maltilliset ja radikaalit tasavaltalaiset jakavat, monet radikaalit katsovat maltillisten jättävän tasavaltalaisen vapauskäsitteen koko potentiaalin hyödyntämättä: vapauden non-dominaationa, mielivallan poissaolona voidaan katsoa perustuvan Pettitin väitteen vastaisesti edelleen negatiiviselle vapauskäsitteelle (Breen & Hirvonen, 2022).

8.1. DOMINAATION JA VAPAUDEN RADIKAALI MÄÄRITELMÄ

Maltillisen Pettitin käsitys dominaatiosta on hyvin yksilökeskeinen, ja se nojaa roomalaisen lain käsitykseen väärinkäytöksistä vain yksilöiden välisinä (Gourevitch, 2013) – mikä on johtanut useat radikaaleista nimittämään

Pettitin maltillista tasavaltalaisuutta pilkallisesti uusroomalaiseksi. Tämä yksilökeskeisyys laimentaa Pettitin analyysia dominaatiosta merkittävässä määrin. Kuten raportissa aiemmin esitin, Pettitin käsitys tasavaltalaisuuden positiivisesta tehtävästä käsittää lähinnä köyhyyden poistamisen. Tämä herättää joukon kysymyksiä: jos köyhyys on dominaation muoto, koska se rajoittaa kokijansa mahdollisia vaihtoehtoja ja altistaa hänet pahoinvoinnille, millaiset rakenteet pitävät sitä yllä? Onko köyhyyden poistamisella varmistettava minimaalinen positiivinen vapaus todella parasta, johon uustasavaltalaisuus kykenee? Jotta tasavaltalaisuuden lupaus vapaudesta voidaan todella lunastaa, on autonomialle annettava sen ansaitsema arvo. Autonomia ja itseohjautuvuus eivät pysähdy vain yksilöihin. Jotta demokratiasta voidaan puhua mielekkäästi vapauden ilmentymänä, täytyy sen ajatella olevan yksilön ylittävää *kollektiivista autonomiaa* (Muldoon, 2020; Breen & Hirvonen 2022), jonka ilmentymä työpaikkademokratia luonnollisesti on. Kollektiivisen autonomian voidaan sanoa luovan vastavoiman *rakenteellisen dominaation* aiheuttamille vääryyksille.

Radikaalin tulkinnan mukaan dominaatio voi esiintyä myös *rakenteellisesti* (Hasan, 2021). Rakenteellinen dominaatio luo rooleja *passiivisen vaikutusvallan* kautta ohjaten yksilöä tiettyihin valintoihin ja sulkien toisia pois (Hasan, 2001). *Yleinen tieto* on samalla tavalla keskeinen komponentti niin dominaation rakenteellisissa kuin sen suoremmissa, henkilökohtaisemmissa muodoissa. Siinä, missä non-dominaatio yleisenä tietona luo non-dominaation ilmapiiriä edelleen vahvistavia positiivisia kehä, pätee sama myös rakenteellisessa dominaatiossa mitä ilkeimmällä tavalla. Dominaation kehät ovat eri instituutioiden ylläpitämiä, ylisukupolvaisia vaikutuksia tuottavia rakenteita, jotka osoittavat niihin joutuneille rooleja, jotka heidän oletetaan omaksuvan: Naisen heikompaan asemaa

ruokkiva kulttuuri luo sekä väkivallalle alttiin vaimon roolin että väkivaltaisen miehen mallin, ja työntekijän asemaa määrittelevä laki ja työmarkkinat luovat sekä tottelevan työntekijän että käskyvaltaansa mielivaltaisesti hyödyntävän pomon roolit.

Tämä selvenee tarkastellessa käytännöllistä esimerkkiä: Rasismi on monimutkainen, mutta jo arkijärjelläkin dominaatioksi luokiteltava ilmiö. Valtaväestön syrjivä asenne annettua vähemmistöä kohtaan johtaa tuon etnisen vähemmistön heikompaan asemaan työmarkkinoilla esimerkiksi sen kautta, että ”epäsuomalaiselta” tai vieraalta kuulostava sukunimi työhakemuksessa hankaloittaa työllistymistä. Tämä puolestaan johtaa suoraan vähemmistöön kuuluvien ihmisten heikompaan tulotasoon. Vanhempien heikko tulotaso taas voi saada heidän lapsensa välttämään korkeakoulutukseen liittyviä riskejä, ja matkan koulutustason periytyminen uusintaa myös heikomman tulotason – mitä rasismi voi entisestään vahvistaa. Näin rasismi tuottaa ylisukupolvisesti uudestaan ja uudestaan kohteilleensa heikomman yhteiskunnallisen aseman.

Kuten Pettit esittää, dominaatio sisältää aina psykologisen aspektin, ja tämä pätee myös rakenteellisessa dominaatiossa. Se herättää kokijassaan pelkoa, joka estää häntä valitsemasta haluamiaan toimintamalleja. Se estää ihmistä kokemasta itseään tasa-arvoiseksi, ja syö luottamusta omaan toimijuuteen, altistaen kokijansa usein jatkuvalla dominaatiolle, jolloin negatiivinen kehä on valmis. Ellei etniseen vähemmistöön kuululta suljeta ovia hänen tahdostaan riippumatta, voi hän tarpeeksi usein tappion koettuaan alkaa sulkea niitä itse. Kuten raportissa aiemmin esitettiin, orja, jonka herra on hyväntahtoinen, valitsee strategiakseen *mielistelyn*. Lipevät sanat, toistuva imartelu ja nöyryyden esittäminen pitävät herran ruoskan toivottavasti jatkossakin

kaapissa. Dominoitu ei ole koskaan vapaa, ja hän joutuu jatkuvasti kehittämään strategioita, joilla jatkaa ja selvittää tilanteesta ehjin nahoin. Rasismia kohdannut vähemmistön edustaja voi koettaa käyttäytyä korostetun ”suomalaisesti” kritisoiden toisia vähemmistöön kuuluvia, sulkeutua yhteisönsä hyväksyen passiivisesti kohtalonsa – tai nousta vastarintaan, pyrkien kouluttamaan sekä valtaväestön edustajia että kohtalotovereitaan.

Edellisten esimerkkien logiikkaa seuraten voidaan kysyä, esiintyykö hierarkioihin pohjaavassa työelämässä ja kapitalistisessa talousjärjestelmässä rakenteellista dominaatiota, ja tuottaako se oman dominaation kehänsä? Vastaus tähän on myöntävä. Työsopimukset ovat työnantajien ja -tekijöiden epätasapainoisen neuvotteluvoiman tulosta, ja ne perustuvat työntekijöiden perusoikeuksien rajaamiselle. Nämä rajaukset lipsahtavat aivan liian usein dominaatioon: nöyryyttävät käytännöt ja jatkuva valvonta opettavat työntekijän alistumaan, sillä vaihtoehdot, työttömyys ja köyhyys, ovat vielä huonompia. Työväenluokkaiset vanhemmat kasvattavat jälkikasvunsa korostaen tottelua ja kiltteyttä, ja koulutusjärjestelmä vahvistaa luokkaroolleja edelleen (Willis, 2000). Nöyristelyyn oppineen kansalaisen asema tulee yleiseksi tiedoksi sekä hänelle että muille, jolloin hänen käskyttämisenä helpottuu. Valtiot mahdollistavat tämän kaiken lainsäädännöllä, sillä ne ovat riippuvaisia yritysten menestyksen mahdollistamasta talouskasvusta. Näin ollen työnantajien ja -tekijöiden neuvotteluvoiman epätasapaino säilyy, ja työelämässä esiintyvän rakenteellisen dominaation antamat työntekijän ja pomon epäsuhteiset roolit tulevat yleiseksi tiedoksi – ja dominaation kehän voidaan katsoa olevan valmis.

Radikaalien lopullisena tavoitteena voi katsoa olevan näiden kehien katkaiseminen. Heidän tavoitteensa ei ole lakkauttaa ”kapitalistista

luokkaa” tai katkaista taloudellisia riippuvuussuhteita, vaan yksinkertaisesti kyseenalaistaa, kuinka työpaikat tulee organisoida. Tämä tarkoittaa työntekijöiden ja pomojen roolien kyseenalaistamista. Kun työpaikan hierarkioita puretaan ja työntekijöiden äänen efektiivinen kuuluminen mahdollistetaan rakentamalla sellaisia elimiä, joissa kontestaatio, kontrolli ja vaikutusvalta ovat mahdollisia, työntekijät saavuttavat autonomian, jonka seuraukset ovat isot sekä yksilöille että mahdollisesti koko taloudelle. Tämän saavuttaminen tarkoittaa kollektiivisen autonomian saavuttamista.

Koska ihmiset kasvavat, oppivat ja elävät sosiaalisissa suhteissa toistensa kanssa, maltillisten tasavaltalaisten liberalismilta omaksuma yksilökeskeinen vapauskäsitelmä ei yksinkertaisesti riitä vapauden varmistamiseksi; vapaiksi kansalaisiksi kasvetaan yhdessä, ei erikseen. Pettit korostaa kansalaisen *ään*en merkitystä. Kansalaisen tulee, ollakseen vapaa, kyetä käyttämään ääntään niin, että toiset kuuntelevat. Vapaa kansalainen puhuu tietyllä auktoriteetilla – hänen sanomisillaan on merkitys, jota ei niin vain ohiteta (Pettit, 2012), ja hänen perusteluillaan tulee olla suuri paino valtion päätöksenteossa. Radikaalien mukaan tämän tulisi olla totta myös työpaikoilla. Työntekijä tietää itse parhaiten, mitä hänen työnsä onnistunut toteuttaminen vaatii.

Käyn seuraavaksi läpi radikaalitasavaltalaisten esittämiä huomioita työpaikoilla ilmenevästä vallasta, hierarkioista ja dominaatiosta Kuhlmannin tasokategorisaatiota seuraten. Aloitan työpaikkojen ruohonjuuritasolta siirtyen kohti taloutta.

8.2 RUOHONJUURITASO

Vahvimmat kollektiivisen autonomian perustelut ja luonnehdinnat liittyvät työn *merkityksellisyyteen*. Sitä voi lähestyä kahdesta näkökulmasta: joko psykodynaamisesta lähtökohdasta, joka korostaa ruohonjuuritasoa, työn arkipäiväisten käytäntöjen yhteisöllisyyttä, autonomiaa ja managerialismin vastaisten strategioiden syntyä, tai sosiaalifilosofisesta *tunnustuksen* lähtökohdasta.

Psykodynaamisuus on psykoanalyysiin olennaisesti liittyvä näkemys, jonka mukaan ihmisen tullessa tietoisemmaksi häneen vaikuttavista voimista ja omista mielen prosesseistaan niiden yhdessä aiheuttamat negatiiviset vaikutukset, kuten ahdistus tai masennus, vähenevät. Psykodynaaminen työntutkimus korostaa kollektiivista autonomiaa tärkeänä työntekijöiden jaksamista ja hyvinvointia tuottavana tekijänä. Psykodynaamiselle työntutkimukselle keskeinen osa kollektiivista autonomiaa on spontaanisuus: tämä tarkoittaa itseohjautuvien käytäntöjen nousemista ruohonjuuritasolta eli työntekijöistä itsestään. Vaikka monet managerialismin suuntaukset, kuten klassinen tieteellinen johtaminen¹⁴,

14 Tieteellinen johtaminen, myös taylorismina tunnettu managerialismin muoto on Frederick Taylorin (1856–1915) kehittämä työnjohdon metodi, jonka keskeisin elementti on ”tieteellisellä tarkkuudella” suoritettu työtehtävien mittaaminen. Näihin mittauksiin perustuen taylorismissa pyritään yksinkertaistamaan työprosessi lyhytsykliin ja monotonisiin tehtäviin, jotka nopeuttavat ja tehostavat teollista tuotantoa. Tieteellinen johtaminen vauhdittikin työnteon tahdita, mutta Taylorin tähdentämien taukojen tärkeyden unohtaneiden pomojen tehostusinto johti myös työntekijöiden sietämättömään uupumiseen monotonisen ja nopeatahtisen työn äärellä. Äärimmäisen yksityiskohtaista, mikromaneriaalista työnjohtoa kannattaneen Taylorin voidaankin sanoa suhtautuneen työntekijöihin enemmän robotteina kuin ihmisinä (Watanabe, 1991; Uddin & Hossain, 2015). Valtaosa managerialismin muodoista on paljon velkaa Taylorin sekä tarkkoja hierarkioita että suunnittelun ja toteutuksen eroa korostaneelle mallille, vaikka nykypäi-

pyrkivät usein pitämään kaikki mahdolliset langat käsissään, ne kykenevät harvoin todella kontrolloimaan ruohonjuuritasolta nousevaa spontaanisuutta. Kollektiivisen autonomian tätä puolta ovat tutkineet Christophe Dejours ja Philippe Deranty (2010 & 2020). Heidän mukaansa työllä on niin kutsuttu *reaalitaso*¹⁵, joka ilmenee todella vain sen tekijälle itselleen, ja jota tieteellinen työn johtaminen ei kykene tavoittamaan. Reaalitaso, eli työn toteuttaminen käytännössä, tekee työstä palkitsevaa, vaikka se pakenee tarkkaa määritelmää. Yksinkertaistaen työn reaali on yleisöltä piilotettua, hiljaista tietoa ja kokemusta työstä, mutta se marssii näytille silloin, kun työnteon todellisuus ei vastaa työnjohdon näkemyksiä.

Kaikki yksinkertaisinkin työ sisältää paljon tietoa ja taitoa: mansikan poimijan täytyy, ollakseen tehokas, optimoida liikeratansa. Esimerkiksi tieto parhaasta keräysastian sijainnista suhteessa marjoihin, jalkojen asennosta, riittävästä tauoista ja astian palautta-

vän johtaminen korostaa mielellään palautteen ja inhimillisen elementin tärkeyttä. Managerialismin eri muodot ansaitsisivat helposti oman raporttinsa, enkä sukella tässä enää syvemmälle aiheeseen.

15 Dejours ja Deranty lainaavat reaalin termin Jacques Lacanin psykoanalyttisesta teoriasta. Lacanille reaali tarkoittaa tilaa, joka jää sanojen tavoittamattomiin, ja johon kielen piirissä operoiva subjekti ei voi saada lopulta täyttä kosketusta. Yksi esimerkki reaalista on eläinten kiima – vaikka ihmisetkin tuntevat seksuaalista halua, ei se ilmene lainkaan samalla tavalla kuin eläimillä, sillä ihmiset elävät kielen määrittämässä maailmassa. Jos ja kun ihminen kohtaa paljaan reaalin, on tämä kohtaaminen määritelmällisesti traumaattinen – ydinvoimalan työntekijälle reaali voi ilmetä säteilyvuotona ja rakennusmaan työntekijälle maahan putoamisena periaatteessa milloin tahansa, ja suojautuakseen tältä todellisuudelta sekä työntekijä että pomot kehittävät joukon psyykkisiä defensejä. Pomojen defenssit ilmenevät kommentoina silloinkin, kun kyse ei ole vaarallisista tilanteista: komennot muodostavat näin suojakerroksen, jonka tarkoitus on hallita työn teon kokonaisuutta, vaikka se on lopulta mahdotonta (Deranty & Dejours, 2010).

misen oikeasta ajankohdasta ovat sellaisia työtehtävän ominaisuuksia, jotka työntekijän täytyy itse löytää luomalla oma tapansa lähestyä tehtävää. Tämä teorian ja käytännön yhdistelmä voi vapaasti toteutettuna tehdä melkein mistä tahansa työstä yksilölleen itsessään palkitsevaa, niin pitkään kun hän saa joko itse tai ryhmän kanssa autonomisesti päättää, miten työtehtävän suorittaa. Näin ollen kaikki työnkuvat sisältävät tason, jota vain työntekijä itse kykenee kontrolloimaan. Tämä on totta niin toimihenkilöille kuin manuaalisen työn tekijöille. Toimihenkilöille annetaan perinteisesti suuri autonomia verrattuna yksinkertaisempien töiden tekijöihin, mutta hierarkkisesti organisoiduilla työpaikoilla toimihenkilöilläkään ei usein ole mahdollista suorittaa työtehtäviä autonomisesti tässä raportissa jo runsaasti käsitellyistä syistä. Dejours ja Deranty (2010, 171) esittävätkin, että älykäs työnteko on aina ”huijaamista, juonittelua ja temppuja”. Sääntöjen pilkuntarkka seuraaminen johtaa italialaiseen lakkoon, työn väistämättömään hidastumiseen, joten työnteon arkipäivä vaatii noiden sääntöjen kiertämistä ja taivuttamista. Tämä kiertäminen ja taivuttaminen taas vaatii yksilöiden lisäksi sosiaalisen ryhmän, työporukan, jonka jäsenet jakavat keskenään ymmärryksen työn kuvan reaalista. Työn täytyy toimiakseen olla yhteistyötä (Deranty & Dejours, 2010, 176).

Työn reaali tulee näkyväksi yleensä vastasilloin, kun työntekijä tai -porukka ei saa tehdä työtään niin kuin haluaisi. Esimerkiksi Ranskan postilaitosta ja sen hallinnon ”uusmanagerialistista käännettä” koskeva tutkimus (kts. Hanique 2004) osoittaa työntekijöiden kärsivän uudistuksista, jotka painottavat kontakteja asiakkaisiin työntekijöiden välisen keskustelun ja työn suunnittelun kustannuksella. Sama ilmiö näkyy myös ranskalaisessa ilmailuteollisuudessa, jossa tekoäly, algoritmit, yli-innokas työnjohto, laaja itseraportointi ja laadunvalvonnan kontrolli ovat

estäneet työntekijöiden välisen keskustelun ja kollektiivisen deliberaation työn toteuttamisesta (kts. Dejours, 2015). Tämä on johtanut absurdiin tilanteeseen, jossa autonomiaa arvostetaan nimellisesti, mutta todellisuudessa autonomisten päätösten teko on kielletty (Cukier, 2022). Ilman työpaikkademokratiaa ja sen mahdollistamaa autonomiaa työn reaali muuttuu työntekijöille hallitsemattomaksi sopaksi, jonka tuloksena kontakti muihin työntekijöihin katoaa, työntekijöiden taitotaso tippuu ja pahoinvointi ja vieraantuminen työstä lisääntyy (kts. Dejours et al, 2018).

Työ on autonomisessa työporukassa mahdollista jakaa sen jäseniä miellyttävällä tavalla. Omien vahvuuksien käyttö tukee taitojen ja keskinäisen arvostuksen kehittymistä. Kun toimiva työporukka kohtaa työssään reaalin ja ylittää sen, he saavat onnistumisen ja merkityksellisyyden kokemuksia ja keskinäistä tunnustusta taidoistaan. Tämä tukee työntekijöiden mielenterveyttä ja hyvinvointia myös työn ulkopuolella. (Dejours et al. 2018, 93–111). Psykodynaaminen näkökulma korostaa jaettua hallinnan tunnetta.

Toinen tapa ajatella työporukkoja on sanoa niiden perustuvan jaetulle *tunnustukselle* (engl. recognition). Tunnustus on sosiaalifilosofiassa laajasti käytetty käsite, joka kuvaa vähintään kahden ihmisen sosiaalisen statuksen syntyä ja olemassaoloa. Tunnustus toimii kaksivaiheisesti: ensin ihmisen kyvyt *tunnistetaan*, ja sitten *tunnustetaan* vastavuoroisessa prosessissa, jossa kumpikin osapuoli hyväksyy saamansa tunnustuksen (Hirvonen & Breen, 2020). Ruohonjuuritasolla tunnustus on olennainen osa minkä tahansa työporukan tai tiimin toimintaa: *Jari on erinomainen paperinpyörittäjä ja hoitaa dokumentit kuntoon siinä missä Jaana on erinomainen hitsaaja*. Tunnustukseen liittyy olennaisesti myös kunnioitus. Kun työntekijän arvo ja taidot tunnustetaan terveellä ja kestäväällä tavalla, on hänen osaamistaan ja

kykyä päättää häntä koskevista asioista myös kunnioitettava. Kun työporukka tietää, mitä on tekemässä, kuka mitäkin parhaiten hoitaa ja miten työ tehdään yhteistyössä, on työ mielekästä sen tekijöille.

Seuraavaksi käsittelyyn tulevalla tasolla, eli yrityksissä, tunnustuksen muotoina voidaan nähdä mitä moninaisimpia asioita: palkan suuruus, työntekijälle annettu autonomian taso, työtilojen käyttöoikeudet, ylennykset, myönnetyt joustot ja vaikutusvalta yrityksen asioihin voidaan kaikki mieltää työnjohdon tavoiksi tunnustaa työntekijän arvo. Jos ihmisten kykyjä tai ominaisuuksia ei tunnusteta joko työntekijöiden tai heidän ja työnjohdon kesken vastavuoroisesti ja kehittävästi, voidaan puhua misrecognitiosta, epäonnistuneesta tunnustuksesta tai väärin tunnustamisesta. Pieleen mennyt tunnustussuhde ei näe työntekijöiden kykyjä tai arvosta niitä oikein. Tämä aiheuttaa ihmisille harmia, sillä tunne nähdäksi ja hyväksytyksi tulemisesta on kaikkien perustarve. Ja jos ihmisen perustarpeet jäävät täyttämättä, on tuloksena psykologista kärsimystä ja vahinkoa. (Hirvonen & Breen, 2020.) Tunnustuksen saaminen vahvistaa ihmisten hyvinvointia ja jaksamista myös työn ulkopuolella, ja epäonnistunut tunnustus vastaavasti heikentää sitä. (Nousiainen, 2021.)

Tasavaltalaisuuden ihanne yksilöstä vapaana, järkeään käyttävänä yksilönä vaatii työelämän järjestämistä kollektiivista autonomiaa kunnioittaen. Työn ruohonjuuritasolla tai työpaikan tasolla tämä tarkoittaa työporukoita tai -tiimejä, joilla on aikaa ja mahdollisuus puntaroida työtehtäviensä toteuttamista ja etun arvostuksen ja keskinäisen tunnustuksen ilmapiirissä. Vaikka ymmärrys työtiimien itseohjautuvuuden sekä työhyvinvointia parantavasta että päätöksentekoa tehostavasta vaikutuksesta onkin tajuttu jo laajasti niin erinäisissä konsultaatiota tarjoavissa yrityksissä kuin hallintotieteissäkin, nähdään se

usein samaan tapaan instrumentaalisenä, tehostamiseen tähtäävänä työkaluna kuin YT-neuvottelutkin. Haaga-Helia-ammattikorkeakoulun Minimalist Organizational Design (MODE)–hanke on tästä hyvä esimerkki, sillä ilmoittamansa mukaan sen visio:

...on, että ...yhä useampi suomalainen yritys tunnistettaisiin edistyksellisinä Minimalist Organizational Design -organisaatioina, joissa jaettu johtaminen, läpinäkyvä tieto ja työntekijöiden omaehtoinen sitoutuminen, aloitteellisuus sekä luovuus vahvistavat yrityksen ketteryyttä, innovatiivisuutta ja kilpailukykyä. (MODE, 2022).

Jotta työporukoiden autonomisuudella olisi laajemmin demokratisoiva, ei ainoastaan tehostava vaikutus, tulee työntekijöiden kyetä myös vaikuttamaan siihen, minkä eteen he työskentelevät. Tämä toteutuu silloin, jos heillä on edustajia myös yrityksen päätöksenteon korkeammilla asteilla, joissa päätetään ylijäämävallan makrotason sovelluksista.

8.3 YRITYSTASO

Vaikka radikaalit ovat yhtä mieltä työpaikademokratian tarpeellisuudesta, sen konkreettisen toteuttamisen tavat yrityksen tasolla herättävät paljon kiistaa. Käsittelen tässä luvussa ensin lyhyesti David Ciepleyn ja Elisabeth Andersonin työn demokratisoinnille tilaa raivaavia kritiikkejä hierarkkisten yritysten ”perustavia myyttejä” kohtaan, ja sitten kolmea ehdokasta työn demokratisoinnin toteuttamiseen: yritys-valtio-analogian kannattajan Isabella Ferrerasin (2017) ehdotusta yritysten hallitusten muuttamisesta kaksikamariseksi ja näin valtioita muistuttaviksi, Martyn Griffinin, Mark Learmonthin ja Carole Elliotin (2015) ehdotusta edistyksellisestä työlainsäädännöstä ja sosialismin perinteistä pon-

nistavan James Muldoonin (2022) ehdotusta neuvostojen muodostamisesta.

Työpaikkojen voi sanoa olevan luonteeltaan syvässä mielessä poliittisia – yleisesti voideta, että sillä siellä missä on valtaa, on myös politiikkaa. Tästä osoituksena yritysten sisällä toimii yleisesti halveksittu ”toimistopolitiikka”, joka lienee tavalla tai toisella tuttu suurelle osalle työntekijöitä. Pomojen miellyttäminen, toisten työntekijöiden selkien takana vehkeily sekä heidän kanssaan luodut liittolais- ja vihollisuhteet ovat melkein kaikkien isompien työpaikkojen arkipäivää. Näissä peleissä luotu sosiaalinen pääoma muuttuu ylennyksiksi, irtisanomisista selviämiseksi, uusiksi kahvikoneiksi ja miellyttävämpiin toimistotiloihin pääsyksi. Tämä sosiaalinen pääoma ohittaa usein reilummiksi mielletyt meritokraattiset eli osaamiseen ja ansioihin keskittyvät seikat (meritokratiasta vrt. Hirvonen, 2021; Elmgren, 2020).

Yhteiskunta- ja taloustieteissä on kuitenkin suhteellisen harvinaista ymmärtää yritykset hallintoina, mikä on hankaloittanut suurissa määrin niin yritysten sisäisen kuin ulkoisenkin vallankäytön tutkimusta (Ylönen, 2021). Jos Pettitin mukaan kansalaisten vaikutusmahdollisuudet, kontestaatio ja kontrolli valtiosta toteuttivat vapautta sen piirissä, on yritys-valtio-analogiaa täysin hyväksymättäkin selvää, että samat toimintatavat toteuttavat vapautta missä tahansa yhteisössä tai hallinnollisessa kokonaisuudessa, myös työpaikoilla.

Kuten aiemmin raportissa esitettiin, maltilliset tasavaltalaiset mieltävät demokratian yleisesti taloudesta irralliseksi sfääriksi, joiden molempien he katsovat lopulta pohjaavan yksilölliseen vapauteen - demokratia toteuttaa vapautta valtion tasolla olemalla vapaiden, keskustelevien ja äänestävien kansalaisten aluetta, ja talous olemalla vapaiden, kilpailevien ja sopimuksia tekevien kansalaisten

aluetta. Tämä palautuu luvussa 4.2 käsiteltyihin julkisen ja yksityisen piireihin. Maltilliset näkevät työpaikkojen demokratisoinnin uhkaavan yksityisen ja julkisen asianlaitaa sekoittaessaan julkisen ja yksityisen sfäärin toisiinsa (kts. Taylor, 2019). Anderson (2017) kyseenalaistaa maltillisten tekemän naiivin jaon yksityiseen ja julkiseen kutsumalla yrityksiä ”yksityiseksi hallinnoksi”.

Valtioiden ja yritysten välillä on kuitenkin eroavaisuuksia. Siinä, missä demokraattinen valtio on työpaikkojen hallintoa vaarallisempi kyvyssään tuottaa dominaatiota isommillä sanktioilla, ovat työpaikkojen hallinnot vaarallisempia kyvyssään määrätä laajasti ja tarkasti työntekijöiden elämästä työpaikalla (ja joskus sen ulkopuolella). Anderson (2017) pyytää lukijaansa ajattelemaan itsensä maailmassa, jossa:

(H)allinto asettaisi jokaiselle esihenkilön, jota hänen täytyy totella. Vaikka esihenkilöt antavatkin alaisilleen rutiinin toteltavaksi, ei se olisi lainvaltainen. Käskyt voivat mielivaltaisesti muuttua milloin tahansa, ilman etukäteisilmoitusta tai valitusoikeutta. Esihenkilöt eivät ole vastuullisia heille, joita käskevät. Heitä ei valita vaaleilla, eivätkä alaiset kykene heitä myöskään vallan kahvasta poistamaan. Alaisilla ei ole oikeutta valittaa oikeudessa kohtaamastaan kohtelusta, paitsi tietyissä, harvinaisissa ja tarkkaan rajatuissa tapauksissa. Heillä ei ole myöskään oikeutta tulla kuulluiksi käskyissä, joita heille annetaan (37).

Lisäksi tämän maailman kansalaiset olisi jaettu luokkiin, joista osalla olisi parempi elintaso ja suuremmat vapaudet, ja osalla oikeus mitata alempiensa elämää ja liikkumista yksityiskohtaisesti, kuten käskemällä heitä lääketieteellisiin kokeisiin tai huumausainetesteihin ilman eri varoituksia. Käskynhaltijat eivät kuitenkaan voisi käyttää väkivaltaa alaisiinsa tai

vangita heitä, vaan he tyytyisivät ennemmin porkkanan kuin kepin käyttöön. Tästä maailmasta ei myöskään ole uskottavaa, kaikille soveltuvaa keinoa paeta, sillä valittavana on joko vain lisää samankaltaisia hallintoja tai anarkistisille erämaille pakeneminen (Anderson, 2017, 37–48).

Andersonin (emt.) mukaan edellisen kaltaisia hallintoja tulisi kutsua ”kommunistisiksi diktatuureiksi”, vaikka me tunnemmekin ne arjessamme yrityksinä. Kuten diktatuureissa, myös yrityksissä vallankäyttö on hyvin harvojen päättäjien käsissä. Kuten autoritaarisessa kommunismissa, myös yrityksissä käskyt tuotannon järjestämiseen tulevat ylhäältä. Lisäksi yritykset voivat erityisesti väljemmän työlaainsäädännön maissa, kuten monissa USA:n osavaltioissa, antaa potkuja työntekijöidensä hiustyylien, tatuointien, seksuaalisten kumppaneiden ja poliittisen toiminnan perusteella – suorastaan pohjoiskoreamaiseen tapaan. Yrityksien ajattelu vain ja ainoastaan vain yksityisen piiriin kuuluvina entiteetteinä on ensimmäinen myytti, joka on hylättävä ennen kuin työn demokratisointi voidaan ottaa tavoitteena vakavasti.

Radikaaleja työpaikkademokratian kannattajia yhdistääkin ajatus siitä, että valtaa käyttävien tahojen kohteiden tulisi lähtökohtaisesti olla julkisia demokraattisten valtioiden tapaan. Anderson esittää, että vaikka yritykset olisivat yksityisiä suhteessa valtioon, ovat ne julkisia työntekijöilleen (emt. 47). Toisin sanoen Anderson määrittelee julkisen asiaksi, johon ihmisellä tulee olla sanansa sanottavana: työpaikan ylennys-, palkkaus-, irtisanomis- tai varoituspolitiikka ovat vallankäytön muotoja, joiden alaisilla työntekijöillä tulee olla vaikutusvaltaa ja kontrollia niiden käytöstä, sekä oikeus kontestoida tehtyjä päätöksiä yrityksen sisällä. Ainoastaan diktatuureissa julkiset asiat ovat päättäjien yksityisasiota: diktaattori voi mielivaltaisesti jakaa ran-

gaistuksia ja palkkioita ikään kuin ne olisivat hänen päätettävissään olevia yksityisasiota, mutta demokratioissa päätösten täytyy olla yhteisesti muodostettuja ja kenen tahansa haastettavissa olevia.

Ennen kuin siirryn käsittelemään radikaalien ehdotuksia vaihtoehtoisista tavoista järjestää yrityksiä organisaatioita, on käsiteltävä vielä toista yrityksiin liitetystä myyteistä: omistusoikeudesta kumpuavaa käskyvaltaa. Yritysvaltio analogiaa käsitelleessä luvussa 7.2 esitin, että omistusoikeus on usein päät vastakkain demokratian kanssa. Liberaaleissa demokratioissa omistusoikeus oikeuttaa omistetun asian käytöstä päättämisen. Osakeyhtiöiden omistajina toimivat osakkeenomistajat. Klassisesti organisoiduissa osakeyhtiöissä korkein valta onkin lakiteknisesti osakkeenomistajilla, sillä he saavat äänestää yrityksen hallituksesta. Tämä on kuitenkin käytännössä myytti. Valta firman jokapäiväisestä pyörittämisestä, mutta myös sen suurista linjoista lepää David Ciepleyn (2021) mukaan tiukasti yrityksen managerien käsissä¹⁶.

16 Vallan tulisi periaatteessa johtaa myös vastuuseen. Näin onkin asiallista kysyä, ovatko yrityksissä valtaa käyttävät managerit julkisessa vastuussa tekemistään päätöksistä? Ciepleyn (2017) mukaan eivät. Osa yrityksiä vastuuttamisen ongelmista johtuu siitä, että yritysten väärinkäytökset on hankala todistaa: sen tai tämän karsinogeenin vuotaminen tai lahjusten käyttö ovat rikoksia, jotka jäävät usein huomiotta. Valtaosa suuryrityksistä on organisoitu niin, että tiettyyn päätökseen vastuullisten etsiminen on usein mahdotonta. Kuten aiemmin esitin, yritykset käsitetään oikeushenkilöiksi, jolloin ongelmaksi muodostuu, ketä syytetään? Jos koko yritykselle suunnataan sakko, tulee sen, ollakseen efektiivinen, olla iso. Tarpeeksi iso sakko kuitenkin usein kaataa firman, jolloin karsijöitä ovat ennen kaikkea työntekijät. Luonnollisten henkilöiden vastuuttamisessa taas törmätään usein yritysten komentostruktuurien monimutkaisuuksiin: kuinka todistaa päätöksen olevan peräisin juuri tältä tai toiselta henkilöltä? Demokraattiset yritysmallit voivat osaltaan korjata tätä vallan ja vastuun ongelmaa läpinäkyvällä hallinnolla, vaikkeivät ratkaisikaan ongelmaa tyystin.

Ciepleyn mukaan (2021) keskimääräisen osakeyhtiön hallitus käytännöllisesti katsoen valitsee itsensä, ja ainoastaan äärimmäisen epätyytyväinen ja poikkeuksellisen yhtenäinen osakkeenomistajien joukko vaivautuu, tai edes voi käyttää valtaansa yrityksen hallituksen valintaan. Tähän syy on osakkeenomistajien yleinen epäkiinnostus niitä firmoja kohtaan, joiden osakkeita heillä on. Siinä missä Marxin aikaan tehtaanomistaja vielä usein aidosti johti omistamiensa tuotantovälineiden käyttöä, on tilanne finanssikapitalismin nousun jälkeisessä maailmassa hyvin erilainen. Keskimääräinen osakkeenomistaja voi aivan yhtä hyvin olla eläkeläinen, jonka eläke on sijoitettu johonkin rahastoon, kuin stereotyyppinen, vallalle ja rahalle perso monokkelisilmäinen kapitalisti – tai nykypäivän finanssimaailmaa hallitseva maratonin valmistautuva ajokoiria.

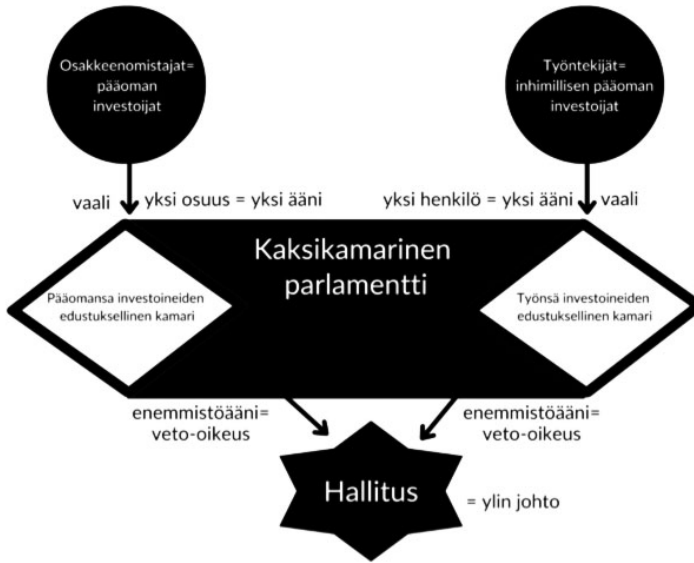
Tosiasiallisesti osakkeenomistajat eivät siis päätä osakeyhtiöiden hallituksista ja he valvovat niiden toimia ani harvoin. Hallituksesta poistuvien jäsenten tilalle valitaan usein poistuvien jäsenten tuttuja ja suosikkeja talouseliitin pienestä piiristä, jossa oikeiden ihmisten tunteminen (kts. Boxberg & Vilkkuna, 2022) ja etiketin mukainen toiminta shampanjakutsuilla näyttää usein olevan yhtä tärkeää kuin kova osaaminen tai yritykseen sitoutuminen. Tämä johtaa nykypäivänä tavalliseen tilanteeseen, jossa omistus on käytännössä katsoen irrotettu käskyvallasta (Ciepley, 2021). Managerit pyörittävät yrityksiä osakkeenomistajilta lainatun omistusoikeuden nojalla, mutta heillä itsellään on harvoin sen enempää kiinni firmassa kuin sen työntekijöilläkään.

Edellä esitetyt huomiot osakeyhtiöiden olemuksesta ovat tärkeitä mietittäessä työntekijöiden kollektiivista autonomiaa toteuttavia, vaihtoehtoisia osakeyhtiömalleja. Kuten Anderson esittää, vaikka yhtiöt ovat yksityisiä suhteessa valtioon, ovat ne julkisia suhteessa työntekijöihin. Ja kuten Ciepley

huomioi, managerien käyttämä valta on lainattu osakkeenomistajilta, eivätkä managerit ole yleensä vastuussa käyttämästään vallasta. Entä jos yritysten hallinto joko annettaisiin tai jaettaisiin heidän kanssaan, joille se on julkista? Jos omistusoikeus ei enää tosiasiallisesti toimi yritysten hallinnan oikeutuksena muuten kuin lainatussa mielessä, mikseivät osakkeenomistajat voisi lainata valtaansa myös muille yrityksestä osallisille kuin managereille? Esittelen seuraavaksi kolme vaihtoehtoista, tasavaltalaisuuden teesejä kunnioittavaa yrityshallinnon mallia, joista jokainen täyttää tämän luvun alussa asetetut määritelmät työntekijöiden vaikutusvallasta, kontestaation mahdollisuudesta ja kontrollista lainvoimaisesti, tehden niistä kaikista mahdollisia vaihtoehtoja vahvan työpaikkademokratian toteuttamiseen.

Isabelle Ferreras (2017) esittää, että osakeyhtiöille tulisi muodostaa kaksikamarisia parlamentteja, joissa työntekijät ja managerit johtaisivat firmoja yhdessä. Ferrerasin (2017, 140–143) visio kaksikamarisesta yrityksen hallituksesta perustuu oletukseen työntekijöistä yrityksien merkittävänä osakkaina. Siinä, missä osakkeenomistajat investoivat voittojen toivossa yrityksiin rahaa, työntekijät investoivat firmoihin osaamisensa ja aikansa – eli inhimillisen pääomansa. Lisäksi he sitovat usein taloutensa yritykseen, jakaen yhteisen kohtalon sen kanssa. Näin ollen Ferreras esittää oikeudenmukaisuuden normin nimissä, että työntekijöillä tulee olla tasavahva edustus osakkeenomistajien valitsemien managerien kanssa yritysten hallinnossa. Ferrerasin mallissa työntekijät ja osakkeenomistajat muodostaisivat omat yleiskokouksensa (engl. General Assembly), jotka valitsisivat edustajansa tasavahvoihin *alempiin kamareihin*: työntekijät valitsisivat joukostaan mies ja ääni -periaatteella edustajat ”Työnsä investoivien edustukselliseen kamariin” (Chamber of Representatives of the

Kaksikamarinen yrityksen malli



Kuva 1. Kaksikamarinen yrityksen malli Ferrerasin (2017) mukaan.

Labor Investors) ja osakkeenomistajat osake ja ääni -periaatteella edustajansa ”Pääomansa investoineiden edustukselliseen kamariin” (Chamber of Representatives of Capital Investors). Tämän jälkeen edustukselliset kamarit valitsisivat yhdessä hallituksen¹⁷ (Executive committee), jonka toimiin niillä kummallakin olisi enemmistöäänellä veto-oikeus. Toisin sanoen yrityksen hallitus ei voisi tehdä asetuksia, jotka eivät saisi kummaltakin kamarilta yli puolen edustajista hyväksyntää.

¹⁷ Ferrerasin (2017, 146–148) mallin ylin johto, *executive committee*, ei muistuttaisi suoraan perinteistä osakeyhtiön hallitusta. Toisin kuin perinteiset hallitukset, jotka huolehtivat pääasiassa isoista strategisista päätöksistä, *executive committee* olisi suorittava, eli kahden kamarin tekemiä päätöksiä toteuttava, yritysten arkipäiväisessä pyörittämisessä läsnäoleva elin. Sillä olisi myös oikeus ehdottaa ”lakeja”, eli yrityksen toimintaa koskevia ehdotuksia, joista kahdella kamarilla on lopullinen päätösvalta. Hallituksen tulisi myös nauttia kahden kamarin luottamusta, ja sen menettäessään kamarit valitsisivat keskuudestaan uuden hallituksen.

Toinen realistinen, reformistinen mahdollisuus uudelleenjärjestää yritysten organisaatioita lainsäädännön avulla on peräisin Martyn Griffinin, Mark Learmonthin ja Carole Elliotin (2015) kynistä. Heidän mallinsa luottaa tarkkaan lainsäädäntöön ja on pitkälti toteutettavissa sen kautta. Heidän mukaansa yritykset tulisi velvoittaa seuraaviin toimintatapoihin:

- Kaikkien työsopimusten tulee olla vakituisia. Koska määräaikaiset sopimukset aiheuttavat epävarmuutta, altistavat työntekijät dominaatiolle ja hankaloittavat päätösten kontestoinnista, tulee ne määrätä laittoimiksi.
- Hierarkioiden näkyminen erilaisissa symbolisissa ja materiaalisissa eduissa on vähennettävä minimiin. Esimerkiksi korkeimpien ja pienimpien palkkojen eroja voidaan rajoittaa, ja kaikkien etujen (kuten työsuhdeautojen) on oltava tasapuolisesti kaikkien käytössä.

- Ylennykset – erityisesti manageriaalisiin asemiin – tulee toteuttaa lippuäänestyksenä kaikkien sellaisten kesken, joihin päätös vaikuttaa. Managerialistisissa asemissa jatkamiseen tulee olla henkilöstön tuki, joka on myös testattava uudelleen säännöllisin välein.
- Koulutusbudjetti tulee jakaa kaikille tasaisesti. Koulutusbudjettia on tärkeä käyttää erityisesti henkilöstön demokraattiseen osallistumiseen liittyviin koulutuksiin.
- Kaikkien yrityksen työntekijöiden palkkojen sekä kokousten pöytäkirjojen on oltava julkisia kaikille organisaation sisällä. Läpinäkyvyys varmistaa, että koko henkilöstö on tietoinen yrityksen tapahtumista, minkä perusteella he voivat tehdä, ymmärtää ja kontestoida päätöksiä.
- Henkilöstölle maksetaan demokraattisiin käytäntöihin osallistumisesta. Näiden käytäntöjen tulee tapahtua työajalla: työntekijöiltä ei voi odottaa osallistumista viikonloppuisin tai esimerkiksi informaation lukemista vapaa-ajalla.

Kolmas radikaalitasavaltalainen esitys demokratisoida työpaikkoja on juuriltaan vahvan sosialistinen. James Muldoon (2022) esittää Karl Kautskyn (1919) ajatuksista ammentaan mallia, jossa:

- Yrityksen työntekijät kontrolloisivat työpaikkansa työoloja ja työehtosopimuksia, ja yritystä myös jossain määrin hallitsisivat sen työntekijöistä valitut komiteat.
- Täyttä kontrollia yrityksestä ei työntekijöille kuitenkaan voi antaa. Tämä synnyttäisi toimialalle epätasapainoa, mikä taas saattaisi saada työntekijät tähtäämään vain omaan hyötyynsä julkisen [tai yleisen] hyödyn sijaan.
- Näin ollen annetun yrityksen edut tasapainotettaisiin muiden työpaikkojen kanssa laajemmassa yhteisjohtamisessa, jossa myös kuluttajien edut tulisivat huomioituiksi.

Työpaikkademokratiaa seuraisikin Muldoonin mallissa laajempi taloudellinen demokratia:

- Kansallisella tasolla vaadittaisiin suunnitelmataloutta, jossa erikseen määritelty kansallisen tason organisaatio koordinoisi yritysten tuotantoa. Tämä organisaatio olisi vastuussa myös julkisiin kohteisiin investoinneista, infrastruktuurista ja laajemmista taloudellisen ohjauksen kysymyksistä.
- Organisaatiossa kolmannes olisi 1/3 työntekijöiden edustajia, kolmannes järjestäytyneitä kuluttajia ja kolmannes valtiovallan edustajia.

Kaikki edellä esitetyt kolme työpaikkademokratian mallia täyttävät tasavaltalaiselta poliitikalta vaaditut ehdot legitiimille hallinnolle: ne ovat demokraattisia, perustuslaillisuuden hengessä enemmistön diktatuurin välttäviä, efektiivisen kontestaation, vaikutusvallan ja kontrollin kaikille asianosaisille varmistavia järjestelmiä. Kaksi ensimmäistä, eli Ferrerasin sekä Griffinin, Learmonthin ja Elliotin mallit vaikuttavat kuitenkin huomattavasti realistisemmilta tavoilta ajaa työpaikkademokratiaa kuin Muldoonin ehdotus, sillä ne eivät vaadi yritysten omistuksen siirtämistä valtiolle tai työntekijöiden nimiin ja pitkälle menevää suunnitelmataloutta.

Vaikka radikaalit eivät ole omaksuneet yhtä mallia työn demokratisoimiseksi, on heidän moniäänisyytensä myös vahvuus – demokratiaan kuuluu keskeisesti puntarointi, ja ilman eriäviä näkemyksiä sitä ei synny. Valittiinpa tasavaltalaisten ehdottamista demokratisoinnin tavoista konkreettisesti ajettavaksi jokin edellisestä kolmesta tai niiden yhdistelmä, tai keksittiinpä kokonaan uusi työpaikkademokratian muoto esimerkiksi suomalaista YT-neuvottelujen ja hallintoedustajien perinnettä radikalisoimalla, mahdollisen mallin

tulee ennen kaikkea läpäistä silmätasotesti.

Kuten tässä raportissa aiemmin esiteltiin, Pettitin silmätasotestin mukaan ihmisten täytyy lähtökohtaisesti kyetä katsomaan toisiaan silmiin ilman pelkoa tai tarvetta alistua. Jos henkilö voi puuttua toisen asioihin mielivaltaisesti, on tämän toisen kehitettävä itselleen selviytymisstrategia. Valittavan työpaikkojen demokratisoinnin mallin tuleekin johtaa tilanteeseen, jossa nöyristelylle on mahdollisimman vähän tarvetta. Tämän täytyy tarkoittaa ylijäämävallan käytön tasaista jakoa niin, että se on joko jaettu työnantajien ja -tekijöiden edustajien välillä tai että se on kokonaan työntekijöiden hallussa, kuten kaikki esitellyt kolme mallia tekevät. Tällöin valta työntekijöiden ”kohtalosta” ei jää yksisuuntaisesti yksinomaan pomojen käsiin. Griffinin, Learmonthin ja Elliotin esittämä lippuäänestys voisi olla tehokas tapa varmistaa, että valtaansa mielivaltaisesti väärinkäyttävät managerit olisivat vastavuoroisemmissa valtasuhteissa työntekijöiden kanssa, jolloin pomojenkin ”kohtalo” olisi toisinaan työntekijöiden käsissä – mikä lienisi omiaan ennaltaehkäisemään pomojen mielivaltaa.

Toinen silmätasotestin läpäisyyden vaadittava elementti on kontestaation mahdollisuus. Erityisesti Ferrerasin ja Muldoonin malli ovat oivallisia tämän toteuttamiseen: Ferrerasin mallin kamareiden veto-oikeus turvaisi hallituksen päätösten efektiivisen kontestaation koko henkilöstölle, kuten myös Muldoonin komiteamalli, jossa henkilöstöstä itsestään muodostuva hallinto olisi vastuussa yrityksen sisäisen vallan käytöstä. Yhdistettynä Griffinin, Learmonthin ja Elliotin esittämiin turvattuihin työsuhteisiin kontestaation mahdollistavat elimet kannustaisivat työntekijöitä seisomaan selkään suorana pomojen käskyjenkin edessä ja käyttämään ääntään ilman pelkoa retalitaatiosta eli vastaiskusta tehden non-dominaatiosta yleistä tietoa.

Valittavan työn demokratisoinnin mallin tulee perustua lainvaltaisuuteen. Sen toteutuminen työpaikoilla ei saa jäädä kiinni annetun työpaikan kulttuurista, ja jos malli törmää työnantajapuolen nostamiin esteisiin, on demokraattisen mallin mukaan toimimisen oltava vaakakupissa parempi vaihtoehto kuin toisen. Toisin sanoen valittavan demokratian muodon ohittamisen täytyy tulla merkittävällä tavalla kalliiksi työnantajalle. Tämä tarkoittaa välttämättä valtaisaan lainsäädännöllistä työtä, johon tämä raportti ei valitettavasti tarjoa valmiita vastauksia. On kuitenkin selvää, että yritystason demokraattinen organisointi sekä johtaisi, että mahdollisesti myös vaatisi laajoja, koko nykyisen talousjärjestelmän perusteita järjestyttäviä muutoksia.

8.4 TALOUDELLINEN DEMOKRATIA

Maltilliset tasavaltalaiset, kuten Hsieh (2015), Dagger (2006), Taylor (2019) ja Pettit (2005) ovat vakaita vapaiden markkinoiden ja markkinoiden omalakisuuksien puolustajia. Tämän vuoksi he uskovat työpaikoilla vallitsevien komentostruktuurien oikeutukseen, vaikka haluavatkin välttää niiden pahimmat ylilyönnit. Se, että he puolustavat komentoihin perustuvia, hierarkkisia yrityksiä tasavaltalaisista lähtökohdista, ei ole hämmäntävää vain siksi, että se näyttäisi rikkovan suoraan non-dominaation periaatteita, vaan myös siksi, että se näyttäisi paradoksaalisesti käyvän itse vapaiden markkinoiden ideaa vastaan.

Syvimmälle yritysten komentostruktuurien teemaan pureutunut Hsieh (2005) perustelee työnantajien komentovallan työntekijöiden yli tehokkuudella¹⁸, puolustaen samaan aikaan

18 Määrittelen tehokkuuden yksinkertaisesti tehdyn työn määrän ja tuotannon määrän suhteena: aika/ tuotanto.

vapaiden markkinoiden tärkeyttä oikeudenmukaiselle yhteiskunnalle. Hsiehin väitteessä vallitsee kuitenkin ristiriita: miten hän voi puolustaa vapaita markkinoita samaan aikaan, kun hän puolustaa yrityksiensä sisäistä, ilmiselvää komentotaloutta? Herääkin kysymys – ehkä komentotalous onkin lopulta tehokkaampi tapa järjestää tuotanto kuin vapaat markkinat?

Hierarkkisesti organisoitu komentotalous näyttäisi – vaikkakin hyvin rajatuin empiirisiin näytöihin – mahdollistavan resurssien hyödyntämisen paljon vapaita markkinoita tehokkaammin, kunhan kyse ei ole liian isosta yksiköstä, kuten valtiosta. Vapaita markkinoita on testattu yrityksen sisäisen toiminnan logiikkana esimerkiksi Uudessa-Englannissa Yhdysvalloissa 1900-luvun alun ja ensimmäisen maailmansodan välisenä aikana (Anderson, 2017, 51) niin, että tehtaantomistajat toimivat lähinnä vuokraisäntinä työntekijöille, jotka työskentelivät tehtaissa ja kauppasivat tuotteensa eteenpäin tuotantolaitosten sisäisillä markkinoilla. Koska jalostettavien materiaalien saatavuus vaihteli, syntyi tehtaisiin runsaasti epävakautta. Kokeilusta luovuttiinkin suhteellisen nopeasti komentotalouden, eli hierarkkisesti organisoitun työpaikan mallin eduksi.

Koska elämme yhteiskunnassa ja talousjärjestelmässä, jossa saamme jatkuvasti kuulla ”tehostamisen” tärkeydestä, olisi helppoa olettaa, että hierarkkisesti organisoitujen yritysten hegemonian syynä on yksinkertaisesti niiden ylivertainen tehokkuus demokraattisesti pyöritettyihin yrityksiin verrattuna. Vaikka kysymys on äärimmäisen hankala empiirisesti ratkaistavaksi, noin hyllymetrillinen tutkimusta osoittaa työntekijöidensä kontrolloimien firmojen olevan tehokkaampia kuin hierarkkisesti komennetut (Derek, et al. 1982; Doucouliagos, 1995; Tower, 1997; Katzell et al., 1977; Espinoza & Zimbalist, 1978;

Cable & FitzRoy, 1980) tai niiden tehokkuuden olevan vähintään samalla tasolla (Yates & Logue, 2006). Jos demokraattisesti pyöritetyt yritykset ovat vähintään yhtä tehokkaita tai tehokkaampia ja selvästi työntekijöiden hyvinvoinnille parempia kuin hierarkkisesti organisoitujen yritykset, miksei demokratia ole jo nyt kaikkien työpaikkojen pääasiallinen johtamisen tapa? Syy tähän on kolmitahoinen: investoinnit, laki ja omistajille voiton tuottamisen maksimoinnin normi.

Yksikään yritys ei laajene ilman investointeja. Tuotantovälineet ovat kalliita, ja niiden huolto ja päivittäminen vaativat pääomaa. Ilman pankkien lainoja, osakkeenomistajilta saatavia sijoituksia tai muita investointeja yksikään tehdas tai palveluita tuottava yritys ei kykene laajentamaan toimintaansa, ja heikossa taloustilanteessa niiden olemassaolo tulee helposti uhatuksi. Koska rahoitusmarkkinat ovat tottuneet hierarkkisesti organisoituihin työpaikkoihin, on vaihtoehtoisille organisaatioille, kuten työntekijöiden hallinnoimalle tai omistamalle yritykselle, hyvin hankala ja usein mahdoton löytää rahoitusta ilman, että pankit joko nostavat riskienhallinnan nimessä korot taivaaseen tai vaativat valtaa yrityksen ohjaukseen (Bowles & Gintis, 1986, 86). Työntekijöiden omistama yritys voi näyttää potentiaalisille osakkaille, sekä sijoittajille mutta erityisesti työntekijöille, suurelta riskiltä, sillä yrityksen potentiaalinen konkurssi tietää heille henkilökohtaista katastrofia.

Lainsäädäntö muodostaa omat haasteensa demokraattisesti pyöritetyille yrityksille. Suomen laki on tässä raportissa käsitellyllä tavalla tehnyt työpaikkojen järjestämisestä hierarkkisesti lähes pakon. Koska omistusoikeus määrittää lain silmissä myös oikeuden tuotantovälineiden kontrolliin, on työntekijöiden kontrolli yrityksistä ilman niiden omistamista tai pitkälle meneviä lakimuutoksia hyvin haastavaa. Lisäksi laki vaatii direktio-

oikeuden käyttöä kaikilla työpaikoilla, myös osuuskunnissa, mikä luo omat haasteensa osuuskuntien toiminnalle (Peltokoski & Pirkkalainen 2017).

Jotta yritykset löytävät sijoittajia, täytyy niiden tuottaa voittoa niihin sijoittaneille ihmisille, eli omistajilleen. Vahvaan työpaikkademokratiaan kuuluu olennaisesti työntekijöiden kontrolli yrityksen investoinneista, työtehtävien suorittamisen tavoista, palkoista ja voittojen ohjauksesta. Vahvalla työpaikkademokratialla voidaankin spekuloida olevan seuraavat kaksi seurausta. Ensiksikin demokraattisesti johdetun yrityksen voitoista ohjattaisiin luultavasti aiempaa isompi osa yrityksen pitkän aikavälin kehitykseen ja sen jälkeen palkankorotuksiin osakkeenomistajien lompakoiden sijaan. Tämä johtaisi siihen, etteivät voittojensa maksimointiin tähtäävät, finanssimarkkinoita pelaavat sijoittajat näkisi työntekijöiden kontrolloimia firmoja yhtä houkuttelevina sijoituskohteina kuin perinteisiä osakeyhtiöitä. Toisekseen työtehtävistään autonomisesti päättävät työntekijät haluaisivat luultavasti työn demokratisoinnista seuraavan tehokkuuden nousun myötä kohtuullisessa määrin vähentää tekemänsä työn määrää. Kuten luvussa 6.3 viittaamani kenkätehdas-ajatuskoe osoitti, tämä voi johtaa demokraattisten yritysten heikompaan kilpailukykyyn. Näin ollen pelkkä yritysten demokratisointi ilman talouden laajempaa demokratisointia on epäilyttänyt osaa radikaaleista (Gouquier, 2022, 199, oma käännös):

Osuuskunnissa työläiset ovat omistajia; managerit edustavat omistajia kollektiivina. Mikä ikinä hyödyttää firmaa, hyödyttää myös sen omistajia, työläisiä. Työläiset ajetaan ajattelemaan kuin kapitalistit: kuinka voisit riistää ja sortaa itseäni tehdäkseeni voittoa firmalle, jonka omistan? Mikä tässä on muka niin vapauttavaa?

Vaikka radikaalien tasavaltalaisten argumentaatio työpaikkademokratian puolesta on vahvaa, valtaosa radikaalien analyyseistä ei ota huomioon laajempaa taloudellista kontekstia (Vrousalis, 2019). Realistisuutta painottava tasavaltalaisuus kohtaakin taloudellisessa demokratiassa todellisen haasteen, josta se ei ole uskottavasti vielä päässyt yli. Kuten edellisessä luvussa esittelemäni James Muldoonin malli taloudelliseen demokratiaan johtavasta työpaikkademokratiasta, myös Nicholas Vrousalisin (2019) ehdotus työpaikkademokratian mallista ammentaa socialistisesta ajattelusta. Hänen mukaansa uskottava, työpaikkademokratian mahdollistava taloudellisen demokratian malli on löydettävissä vasta sitten, kun valtio kykenee merkittävässä määrin rajaamaan sijoittajien valtaa. Tämä johtaa yksityisomistuksen laajaan kyseenalaistamiseen – kehitys, jonka klassisena socialistisena tai kommunistisena lopputuloksena valtio voidaan lopulta alasajaa turhana. Tämä olisi mahdollista mallilla (2019, 17, oma käännös)

(K)aksoisvoimasta [engl. dual power], jossa demokraattiset parlamentit ja itsenäisesti muodostetut neuvostot jakavat kontrollin tuotantovälineistä taloudellisessa kokonaisuudessa. Oletetaan, että tämän tuloksena kapitalistit, managerit tai byrokraatit eivät istu vallan kahvassa; kaikilla on yhtäläinen sananvalta. Tällöin vallan siirto valtion instituutioilta työläisten neuvostoille ei ole riskitön demokraattisten arvojen kanssa. Itseasiassa nämä arvot vaativat sitä.

Vrousalis huomioi kuitenkin, että neuvostojen historialliset kokeilut ovat usein olleet katastrofeja, joissa valta ja raha on lipsunut työntekijöiltä nopeasti joko teknokraateille, byrokraateille tai kommunistisen puolueen eliitille. Kysymys siitä, miten neuvostot voitaisiin toteuttaa ilman niiden nopeahkoa luisumista samaan kohtaloon, on näinäkin päivinä vailla ratkaisua.

8.5 TYÖPAIKKA-DEMOKRATIAN LUPAUS

Radikaalien ajama vahva työpaikkademokratia lupaa paljon. Ruohonjuuritasolla vahva työpaikkademokratia purkaisi henkisen ja fyysisen työn arvostuksen eroja. Antamalla suorittavan työn tekijöille laajemmat valtuudet suunnitella omia työtehtäviään – toisin sanoen tulla omaksi pomokseen – sekä suorittavan tason johtamisen että keskijohdon tarve joko vähenisi radikaalisti tai poistuisi kokonaan. Tällöin henkisen ja fyysisen työn erot hälvenevät merkittävästi, mikä johtaisi ”matalamman taitotason työn” käsitteen käymiseen joko turhaksi, tai ainakin muuttavan muotoaan. Tämän hälveneminen antaisi työntekijöille mahdollisuuden nähdä työnsä suurempi kokonaisuus, jolloin myös vieraantumisen vähintään lievenisi. Ruohonjuuritason kollektiivisen autonomian yhdistyessä yritystason edustuksellisuuteen yritysten sisäinen mielivalta olisi minimoitu, ellei eliminoitu.

Toteutuessaan vahva työpaikkademokratia kyseenalaistaisi välttämättä useita työmaailmassa ja taloudessa vallitsevia ”itsestäänselvyyksiä”, kuten isot, työtehtävän statukseen perustuvat palkkaerot tai omistajille voiton tuottamisen ensisijaisuuden. Se myös laajentaisi yritysvastuun nykyistä, melko laimeaa määritelmää. Yritysvastuuajattelussa yritykset nähdään yksityisinä, epäpoliittisina toimijoina, jotka ovat vastuussa lähinnä aiheuttamistaan ympäristötuhoista, verovälteleistä ja törkeimmistä työvoiman dominaation ylilyönneistä, kuten lapsityövoiman käytöstä. Vahva työpaikkademokratia tekisi yrityksistä aidossa mielessä vastuullisia: jotta työpaikkademokratia ylipäättänsä on mahdollista, on yritykset ensin nähtävä sellaisina toimijoina, mitä ne todellisuudessa ovat. Yritykset ovat merkittäviä taloudellista valtaa käyttäviä, sisäiseen komentotalouteen perustuvia ja

erityisesti työntekijöilleen julkisia instituutioita, toisin sanoen poliittisia toimijoita. Ja siellä missä on politiikkaa, täytyy tasavaltalaisesta perspektiivistä olla myös demokratiaa, eli kontrollin, vaikutusvallan ja kontestaation mahdollistavia mekanismeja. Vasta kun instituutiota hallitaan demokraattisesti, voidaan se katsoa aidosti vastuulliseksi, oman valtansa ymmärtäväksi ja valtansa kautta non-dominaatiota luovaksi toimijaksi.

Tässä raportissa on käytetty runsaasti sanaa kritiikki. Se voi sanana herättää lukijassa epä-mukavan tunteen, sillä se liitetään usein rikkipimiseen, tyrmäämiseen ja kumoamiseen – ja tämä assosiaatio on oikea. Kritiikillä on ollut ja on keskeinen asema kaikessa yhteiskuntaa eteenpäin vievissä toimissa, kuten feodalismien kaatamisessa. Feodalismien voitannut liberaalien ja valistusajattelun ideologia, joka korosti vapaiden markkinoiden yhteyttä vapaaseen valtioon sekä autonomista ja dominaatiosta vapaata kansalaista, tuli määrittämään erityisesti länsimaisia yhteiskuntia vuosisadoiksi. Tämä raportti on esitelty tasavaltalaisista lähtökohdista ponnistavaa, nykyiseen työmaailmaan ja kapitalistiseen, pääoman tuoman käskyvaltaan kohdistuvaa kritiikkiä. Jos vuoden 2008 finanssikriisi ei herättänyt kansalaisia hahmottamaan työn, tuotannon ja demokratian yhteyttä, nyt toteutuva ilmastonmuutos tulee sen tekemään – ja tällöin tasavaltalaisella kritiikillä voi olla korkea arvo.

Niin kauan kuin talous palvelee vain voiton tuottamista osakkeenomistajille ja bonus-ten maksamista pomoille, ei aikamme suurimmalle kriisille kyetä tekemään mitään. Avaamalla työpaikkojen ovet demokratialle avataan ne myös hyveille, normeille ja arvoille, jotka ylittävät voitontavoittelun maksimoinnin normin. Tällaisia ovat jo käsitellyt työhyvinvointi ja tasa-arvo. Kun työntekijät motivoituvat muustakin kuin voitontavoit-

telusta, avautuu heille mahdollisuus muuttaa tuotantoa ja taloutta niin, että se palvelee lopulta kansalaisia, ei vain talouseliitin oligarkiaa. Tästä hyviä esimerkkejä ovat jo olemassa olevat, demokraattisesti johdetut yritykset, kuten espanjalainen osuuskuntien yhteenkeräytymä Mondragon, jonka voittoja ohjataan investointien ja palkkojen lisäksi myös yhteiskuntaan positiivisesti vaikuttaviin projekteihin tai kreikkalainen, työntekijöiden konkurssissa haltuun ottama tehdas Vio.Me, jonka hallintoon on toivotettu tervetulleeksi kaikki osakkaat (Barry, 2022). Työntekijöiden lisäksi sekä paikalliset asukkaat, tehtaan ympäristö- ja työllisyysvaikutuksista kiinnostuneet että jälleenmyyjät ja kuluttajat osallistuvat kaikki eri painotuksilla Vio.Me:n yhdessä johtamiseen. Kyseenalaistamalla jatkuvan kasvun välttämättömyyden ja kulutukseen pohjautuvan kulttuurin, työpaikkademokratia mahdollistaa varallisuuden tasaisemman jaon ja oikeudenmukaisen vihreän siirtymän rakentamalla uutta yhteisöllisempää taloutta (Barry, 2022).

Olipa kyse sitten ruohonjuuri-, yritys- tai talouden tasosta, kollektiivisen autonomian tavoitteena on täyttää annetun ryhmän tarpeet. Talouden demokratisointi tarkoittaa sen muuttamista kansalaisten ehdoilla toimivaksi – jos ja kun talouden funktioksi ei ajatella enää jatkuvaa pääoman keräämistä, voidaan radikaalitasavaltalaisten tavoitteen sanoa olevan saavutettu.

8.6 TYÖPAIKKA-DEMOKRATIAN REALISTISUUS

Isoista lupauksista ja valtavasta potentiaalistaan huolimatta radikaalitasavaltalainen pyrkimys työpaikkojen demokratisointiin törmää useisiin ongelmiin, jotka voidaan jakaa

taloudellisiin ja poliittisiin esteisiin. Käsittelem seuraavaksi näitä esteitä suomalaisessa kontekstissa.

Taloudellisessa mielessä vahva työpaikkademokratia näyttäisi törmäävän, kuten luku 8.4 osoitti, kilpailukyvyn ongelmaan. Suomalainen talouskeskustelu on perinteisesti (yli)korostanut kilpailukyvyn merkitystä. 1960–1970-lukujen suomalaisessa yritysdemokratiakeskustelussa ay-liike ja työnantajapuoli olivat nykytilanteeseen verrattuna melko polarisoituneita; kuten heikkoa työpaikkademokratiaa käsitellessä 7.2 luvussa esitettiin, nykyään ay-liike perustelee usein olemassaoloaan sekä tehokkuuden että työntekijöiden hyvinvoinnin lisäämisellä, jotka lopulta tuottavat yrityksille parempaa kilpailukykyä. Vahva työpaikkademokratia törmää kilpailukyvyn ongelmaan siksi, että se mahdollistaa kaikille työntekijöille työn teon määrästä päättämisen. On hyvin oletettavaa, että demokraattisesti pyöritettyjen yritysten työntekijät haluaisivat leikata hallitusti tekemänsä tuntien määrää. Tämä ongelma on kuitenkin mahdollista ratkaista ”helposti” joko lainsäädännön tai työehtosopimusten avulla: asettamalla esimerkiksi kuusituntiset työpäivät annetun toimialan vakiokäytännöksi, eivät demokraattisesti hallinnoitujen yritykset häviäisi kilpailukyvyssä hierarkkisille yrityksille – olettaen, etteivät demokraattisesti pyöritettyjen firmojen työntekijät hamuasi vielä lyhyempää työpäivää, kuten Keynesin povaamaa kaksituntista.

Toinen merkittävä ja jatkopohdintaa vaativa sekä taloudellinen että poliittinen este työn demokratisoinnille on taloutta hallitseva voiton tuottamisen maksimoinnin normi. Sen voidaan nähdä olevan tärkein yksittäinen taloutta ohjaava periaate, ja sitä tukee valtava määrä instituutioita. Näistä muutamia mainitakseni lait, verotuksen aukot ja painopisteet, pankit, pörssit, investoijat ja use-

at kansainväliset, pääoman vapautta ajavat järjestöt muodostavat kaikki omat esteensä työn demokratisoinnille, sillä yleistyvä vahva työpaikkademokratia oletettavasti johtaisi niille elintärkeiden normien kyseenalaistumiseen. Onkin oletettavaa, että työn demokratisoinnin konkreettinen edistäminen tulee nopeasti törmäämään omistavan luokan intressejä ajavien poliittisten ryhmien veriseen vastustukseen, jossa tullaan toistelemaan vanhoja argumentteja työntekijöiden kykenemättömyydestä tehdä isoja yrityksiä tulevaisuutta koskevia päätöksiä.

Työpaikkademokratia ei voi toimia tyhjiössä: jotta se olisi realistisesti mahdollista, on sitä ympäröivien taloudellisten instituutioiden myös muututtava. Toisin kuin kilpailukyvyyn ongelmaan, voiton tavoittelun normia ylläpitävien taloudellisten instituutioiden ongelmaan ei ole ”helppoa” ratkaisua. Suuntaa voidaan kuitenkin hakea vertailemalla luvuissa 8.3 ja 8.4 esitettyjä Vrousalisin ja Muldoonin malleja David Casassas’n ja Jürgen De Wispelaeren (2016) ehdotukseen tasavaltalaisen taloudellisen demokratian mallista.

Sekä Vrousalisin (2019) että Muldoonin (2022) syvältä sosialismin perinnöstä ammentavat ehdotukset ehdottavat käytännössä neuvostojen perustamista tuotannon hallinnointiin. Molemmat näkevät vapaat markkinat ongelmallisina työn demokratisoinnille: koska vapaat markkinat perustuvat kilpailuun, pakottavat ne työpaikkademokratian toteutuessakin työntekijät riistämään itseään. He näkevätkin vain suunnitelmatalouden yhdistettynä työntekijöiden täyteen tuotantovälineiden omistamiseen ainoana todellisenä mahdollisuutena työn demokratisoinnille. Kuten jo aiemmin esitin, Vrousalisin (2019) mukaan tähänastiset kokeilut neuvostojen kanssa ovat olleet järjestelmällisesti katastrofeja, eikä käytännössä testattuja tapoja neuvostojen demokraattisena ja desentralisoituina säi-

lyttämiseen olla löydetty¹⁹.

Uskallankin väittää, ettei tämän kaltainen neuvostoihin perustuva sosialismi ole enää aikoihin ollut realistinen poliittinen tavoite. Jos talouden halutaan olevan voimakkaassa demokraattisessa kontrollissa, on ensin löydettävä oikea tasapaino keskitetyn, eli sentralisoidun, valtiotason vallan ja hajautetun, eli desentralisoidun, yritys- ja työpaikkakohtaisen hallinnon välillä (Bowles & Gintis, 1986). Tähän teemaan ei ole löytynyt tähän mennessä yksiselitteisiä vastauksia niin uustasavaltalaisesta, sosialistisesta kuin muistakaan ajatussuuntauksista, ja kysymys jää tässäkin raportissa arvoituksen tasolle.

Jos perinteiset, toisen aallon sosialismin tavoitteet ja näkemykset taloudellisen demokratian toteuttamisesta ovat vanhentuneet, mihin sosialistin tai radikaalin tasavaltalaisen tulee pyrkiä talouden demokratisoinnissa? Eräs ehdotus tähän tulee David Casassas’n ja Jürgen De Wispelaeren (2016, oma käännös, lisäykset suluissa omat) kynistä. Heidän mukaansa talouden demokratisointi tulee toteuttaa seuraavan kolmen keinon kautta:

-Valtioiden on alettava asettaa kansalaisten toimeentulon ”lattiaita”. Tämä tarkoittaa paitsi taloudellisen, myös hyvinvoinnin minimitason määrittelyä. Jotta kukaan ei vajoaisi tämän lattian läpi, sosiaalipolitiikan tulee varmistaa tämä *ex post* (jälkeen) ja *ex ante* (ennaltaehkäisevästi). Käytännössä tämä tarkoittaa hyvin voimakasta hyvinvointivaltiota, joka varmistaa ilmaisen ja

19 Lupaavia teoreettisia malleja löytyy silti runsaasti: Oscar Langen ja Fred M. Taylorin (1936) suunnittelujohtoinen ”yritys-erehdys-metodiin” luottava malli, erilaiset kyberneettiseen palautteeseen pohjautuvat teoriat ja esimerkiksi Jaroslav Vanžekin (1973) ja Branko Horvatin (2016) kehittämä illyrialainen malli ovat kaikki jatkotutkimuksen arvoisia yrityksiä desentralisoidun sosialistisen talouden kuvailuun.

korkeatasoisen koulutuksen, sairaanhoidon ja perustulon kautta kansalaisten mahdollisuuden tulla riippumattomiksi dominoivasta työstä.

-Valtioiden tulee alkaa asettaa varallisuudelle ”kattoja”. Nämä asetettaisiin niin ylisuurille palkoille kuin ”tuottamattomasta työstä”, eli pääomasijoituksista ja vuokrasta saaduille voitoille. Jotta tasavaltalainen visio dominaation laajasta ratkaisusta voi toteutua, on perusteettomat varallisuuserot yksinkertaisesti poistettava. Keinoja tähän Casassas ja Wispelaere lainaavat James Meadelta (1989), jonka mukaan varallisuuskaton osia voivat olla (1) työntekijärahasot, eli yritysten voitoista annetun prosentin tilittäminen suoraan työntekijöille, (2) aggressiivinen perintöverotus, (3) tuotantovälineiden laajempi (mutta ei totaalinen) sosiaalinen omistaminen, (4) kohdan kolme muodostamien yhteisörahastojen voitoista kustannettava perustulo.

-Valtioiden on mahdollistettava entistä laajempi talouden demokraattinen kontrolli. Tämä muodostuu sekä työpaikkademokratiasta että kansalaisten osallistumisesta sekä taloudellisten regulaatioiden että budjettien muodostamiseen.

Casassas’n ja Wispelaeren malli poikkeaa runsaasti Muldoonin ja Vrousalisin malleista.

Merkittävin ero lienee niiden suhtautumisessa valtioon ja markkinoiden vapauteen. Siinä, missä Muldoonin ja Vrousalisin mallit painottavat talouden täydellistä alistamista demokraattiselle kontrollille, valtion asteittaista tuhoamista ja tuotantovälineiden ehdotonta yhteisomistusta, Casassas’n ja Wispelaeren malli on huomattavasti maltillisempi ja realistisempi. He jättävät valtiolle merkittävän roolin taloudellisten epätasa-arvoisuuksien tasapainottamisessa ja mahdollisuuden toimia väylänä talouden demokraattisempaan kontrolliin. Lisäksi he painottavat vain markkinoiden tiukempaa regulaatiota, eivät suinkaan suunnitelmataloutta. Näin ollen Casassas’n ja Wispelaeren malli ja sen elementit voivat toimia, jos eivät tavoitteina, niin vähintään kelpo keskustelukumppaneina nykypäivän vasemmistolaiselle liikkeelle.

Tämä raportti ei tarjoa yhtä oikeaa työpaikkademokratian tai taloudellisen demokratian mallia. Mutta jos työpaikkademokratia nähdään konkreettisen edistämisen arvoiseksi asiaksi, on sitä koskevassa keskustelussa ja tavoitteenasettelussa puhuttava myös laajemmista talouden demokraattisen ohjaamisen tavoista. Ilman voitontavoittelun ja pääoman vallan rajoittamista taloudellinen demokratia ja vahva työpaikkademokratia tulevat jäämään kaukaisiksi, joskin kauniiksi haavekuviksi.

Edellä käsitellyt kolme strategiaa työpaikkojen demokratisointiin huojuvat demokratian välinearvon ja itseisarvoisuuden välillä. Dahlin yritys-valtio-analogia olettaa demokratian sekä itseisarvoiseksi että ainoaksi toimivaksi ja legitimiiksi hallintotavaksi, sillä vain se kykenee toteuttamaan hänen itseisarvoksi määrittelemän vaatimuksensa ihmisten tasa-arvosta (Coglianece, 2014). Ne, jotka argumentoivat työn demokratisoinnin ja sen hyvinvointia ja kilpailukykyä lisäävien vaikutusten puolesta, taas näkevät demokratian instrumentaalisesti: se on väline jonkin saavuttamiseksi, muttei ainoa mahdollinen tapa siihen pääsemiseksi. Tasavaltalaiset horjuvat kysymyksessä: demokratia on heille joko väline, jolla non-dominaatio minimoidaan, tai toimintatapa, joka luo itseisarvoista positiivista vapautta, yksilöiden ja kollektiivien autonomiaa ja yhteisöllisyyttä. Tässä luvussa käsitellävät Caroline Pateman (1940-) ja John Dewey (1859–1952) eivät kysymyksen suhteen horju – heille demokratia on enemmän kuin pelkkä päätöksentekomekanismi. Heille se on elämäntapa, joka varmistaa ihmiskunnan potentiaalain käytön parhaimmalla mahdollisella tavalla.

Pateman on demokratian, erityisesti työpaikkademokratian, intohimoinen puolustaja. Hänen keskeisin väitteensä on, että osallistuvan demokratian toimiminen valtion tasolla vaatii osallistuvan yhteiskunnan (Pateman, 1970 & Pausch, 2014). Jotta ihmiset voivat uskottavasti ja efektiivisesti osallistua demokraattiseen prosessiin valtiotasolla, tulee heidän oppia demokraattista osallistumista myös sen ulkopuolella. Patemanin (1970) mukaan demokratian ja osallistumisen tulisi olla lähtökohtainen tapa toimia mahdollisimman monella elämän osa-alueella. Ja koska ihminen viettää ison osan valvellaoloajastaan työpaikalla, on luonnollista, että työpaikkojen tulisi olla primäärinen demokratisoinnin kohde (emt. 45). Sieltä saadut osallistumisen taidot eivät jää työpaikalle, vaan niillä on niin kutsuttu ylivuotoefekti (engl. spillover effect).

Tässä raportissa käsitellyt instituutiot, kuten talous, politiikka ja laki, ovat vain pintaraapaisu yhteiskuntien perusrakenteena toimivaan instituutioiden verkkoon. Perhe, harrastukset, kulttuuri ja muut instituutiot tuovat elämälle syvemmän merkityksen, jota edellä mainitut eivät koskaan kykene tarjoamaan. Pateman katsookin, että työpaikkojen demokratisoinnin tärkein vaikutus olisi siitä

seuraava kulttuurinen muutos, johon kuuluva osallistumisen arvon nousu ja sen avulla opitut taidot parantaisivat ihmisten kaikkia elämän osa-alueita. Demokraattisesti organisoidut harrastukset (emt. 55), keskustele-va perhe (emt. 48), demokraattinen valtio ja kansalaisten kontrollissa oleva talous kulkevat näin kaikki käsi kädessä. Yhden instituution demokratisoinnin positiiviset vaikutukset voivatkin olla laajoja: demokratisoimalla työ osallistumisen eetos tulee laajenemaan ja vaikuttamaan muihinkin instituutioihin.

Pateman pohjaa osan päätelmistään demokra-tiateorian ikiklassikon, John Deweyn työhön. Dewey torjui aikalaistensa käsityksen demokra-tiasta pelkkänä hallintotapana ja korosti sen olemusta *elämäntapana* (Festenstein, 2019). Parhaaseen mahdolliseen tietoon pohjautuva, yhteisesti puntaroitu päätöksenteko oli Deweylle ihmiskunnan menestyksen tae. Samoin kuin Pateman, myös Dewey korosti demokra-tian merkitystä elämän eri osa-alueilla. Esimerkiksi koulutus tuli Deweyn mukaan järjestää demokratian henkeä kunnioitta-en niin, että oppilailta on sananvaltaa heitä koskeviin asioihin. Demokratiaan kasvattaminen oli Deweylle tärkeää, sillä hänelle ihmiset eivät olleet atomisoituja yksilöitä, vaan lähtökohtaisesti sosiaalisia olentoja. Elämällä tasa-arvon hengessä toistensa kanssa ihmiset kykenevät löytämään yhteisiä merkityksiä ja tavoitteita, jotka rikastavat heidän elämäänsä aivan toisella tapaa kuin eläminen jatkuvan kilpailun määrittelemässä maailmassa, jossa toiset ovat vain kilpailijoita, jotka kannattaa pitää kyynärpäällä etäällä itsestä. Ymmärtämällä demokratia itseisarvoisena suhteena ihmisten välillä se nousee hallinnon muodosta etiikan ja sosiaalisuuden muodoksi.

Dewey korosti töissään demokratian epistee-misiä eli tiedollisia elementtejä (Festenstein, 2019). Työpaikkojen ruohonjuuritasolla tämän voi nähdä tarkoittavan yksilöiden ja työporu-

koiden sellaisia tietoja ja taitoja, joita vaadi-taan työtehtävien toteuttamiseen; yrityksen tasolla kyseessä olisi tieto investoinneista, hinnanmäärittelyistä ja esimerkiksi henki-löstöön kohdistuvista päätöksistä; ja talou-den tasolla nämä olisivat laajoja kysymyksiä ja keskusteluja siitä, mitä taloudelta lopulta halutaan. Koska yksilön näkökulma maail-maan on aina rajoittunut, ei valtaa toisten ihmisten yli tulisi koskaan antaa vain har-vojen käsiin. Deweyn mukaan parhaaseen mahdolliseen tietoon, ts. tieteeseen, päätök-sentekonsa perustavat kollektiivit kykenevät luotettavasti löytämään parhaan mahdollisen ratkaisun annettuun ongelmaan. Näin ollen demokratia on hänelle (1910) myös paras mah-dollinen *ongelmanratkaisun* metodi. Ottaen huomioon, kuinka managerialismia ja top-down-komentoketjuja perustellaan yleisesti pomojen ylivertaisilla kyvyillä ja tiedoilla työn järjestämisestä ja ohjaamisesta, ansaitsee Deweyn väite lisätutkiskelun:

Ajatellaan tehdasta, joka tuottaa korroosi-on estävällä maalilla peitettyjä metalliosia. Kaikki tehtaan tuottamat osat päätyvät maalaamoon, joka vaatii pyöriäkseen kolme ihmistä: mestarimaalarin, joka organisoii linjaston ihmisten työtä sekä ripustaa osat linjaston hihnalle; tarkistajan, joka linjas-ton keskivälissä tarkistaa maalausjäljen ja tarvittaessa suihkii lisämaalia kohtiin, joihin ensimmäinen maalari ei osunut; kolmannen, hihnalta valmiit metalliosat nostavan ja viimeisen tarkistuksen tekevän työntekijän. Tehtaan hallitus päättää kuitenkin säästää työntekijäkustannuksista, ja erottaa keskim-mäisen työntekijän, sillä hänen toimintansa tarkastajana näyttää maalauksesta tietämät-tömän tuotantoinseinöörin silmiin turhalta: miksei kolmas henkilö hihnalta nostamisen lisäksi tarkistaisi työpöytä? Henkilöstöpoli-tiikka johtaa maalaamon toiminnan hidastumiseen, sen koko tehtaan pullonkaulak-si muuttumiseen, tuotannon vähenemiseen

sekä työntekijöiden ärsyyntymiseen. Olisiko tehtaan hallituksen pitänyt kuunnella maalaamon työntekijöitä vai tuotantoinsinööriä?

Deweyn väitteet demokratian episteemistä hyödyistä on todettu paikkansapitäviksi myös jatkotutkimuksissa (Goodin, 2017), ja ne selittänevät osaksi sen, miksi työpaikka-

demokratia näyttää tehostavan työtä. Vaikka Deweyn työ selittää demokratian ja tehokkuuden suhdetta, on se myös muistutus siitä, ettei demokratia koskaan tyhjenny tehokkuuteen:

Ihmiset ovat ihmisiä vain siinä määrin, missä he ovat itsearvoisissa suhteissa toisiinsa (1888).

Tämän raportin päämääränä oli tarkastella, kuinka työntekijöiden kohtaama dominaatio eli mielivallasta johtuva alistus voidaan minimoida. Aloitin käsittelemällä raportille teoreettisen kehysten muodostavan uustasavaltalaisen poliittisen filosofian teorian perusteita. Katsoin näiksi perusteiksi viisi niin sanottua teesiä: perustuslaillisuuden, lainvaltaisuuden, vapauden non-dominaationa, kansalaisten vaikutusvallan, kontestaation ja kontrollin sekä demokratian ja tasavaltalaiset hyveet. Käsitteelin luvussa 3 myös uustasavaltalaisuuden jakaantumista radikaaliin ja maltilliseen siipeen, jotka kummatkin tarjoavat omat näkökulmansa työelämässä kohdatun dominaation minimoimiseen. Uustasavaltalaisen teorian kontekstissa käydyssä keskustelussa esiintyy kolme strategiaa, joiden ansioiden, mahdollisuuksien ja potentiaalisten sudenkuoppien käsittelyyn raportti keskittyi. Nämä strategiat olivat käsittelyjärjestyksessä lainsäädäntö, perustulo ja työpaikkademokratia.

4. luvussa käsitteelin sitä, miten dominaation mahdollistavat valtasuhteet työelämässä muodostuvat. Keskeiseksi työpaikkojen valtasuhteita määritteleväksi tekijäksi paljastui ylijäämävalta, joka on työehtosopimusten ja lainsäädännön ulkopuolelle jäävä vallanmuo-

to. Huomioin myös, että nykymuotoiset työehtoja, -sopimuksia ja yritysten valtasuhteita reguloivat lait pyrkivät pitkälti työnantaja- ja työntekijäpuolten välisen status quon ylläpitoon. Ne takaavat samanaikaisesti sekä työnantajien yliotteen ja mahdollisuuden dominointiin että työntekijöiden perusoikeudet.

Luvussa 5 käsitteelin lainsäädäntöä strategia- na työelämän dominaation minimoimiseksi. Se paljastui yksinään huonoksi tavaksi korjata työntekijöiden kohtaamaa dominaatiota, sillä lain takaama väylä vääryyksien korjaamiseen, oikeudenkäynnit, on tapana raskas. Näin ollen ensimmäinen työelämässä kohdatun dominaation minimoimiseen tähtäävä strategia, työntekijöiden oikeudet takaava laki ja valvonta, ei vaikuta riittävältä dominaation tuhoamiseksi.

Toinen tasavaltalaisessa keskustelussa ehdotettu strategia työelämän dominaation minimointiin on perustulo, jonka tarkasteluun luku 6 keskittyi. Perustulon dominaatiota vähentävä vaikutus syntyisi siitä, että se korjaisi tai lieventäisi työntekijän ja -antajan välisen neuvotteluvoiman epätasapainoa. Riippuen perustulon rahallisesta tasosta se mahdollistaisi työntekijöille joko työtuntien

vähentämisen, erolla uhkailun tai radikaalin työmarkkinoilta poistumisen. Korkea, radikaalin työmarkkinoilta poistumisen mahdollistava perustulo johtaisi työvoiman tarjonnan kaventumiseen, mikä pakottaisi työnantajat sekä korottamaan palkkoja että antamaan työntekijöille enemmän sananvaltaa työn järjestelyyn. Näin ollen perustulon todellinen potentiaali dominoinnin minimoimiseen olisi vaikutuksiltaan epäsuora, sillä se johtaisi työpaikkademokratiaan.

Ratkaisevaksi strategiaksi dominaation minimoimiseksi työelämästä osoittautui näin työpaikkademokratia. Määrittelin työpaikkademokratian vaikutusvallan, kontestaation ja kontrollin kaikille työntekijöille mahdollistavaksi hallinnonmuodoksi, joka voi toteutua monilla eri tavoilla. Jaoin tavat toteuttaa työpaikkademokratia edelleen kahteen, heikkoon ja vahvaan. Lisäksi huomioin, että demokratia voi toteutua työelämässä ja taloudessa vähintään kolmella eri tasolla, joiksi katsoin ruohonjuuri-, yritys- ja talousdemokratian tasot.

Työpaikkademokratiasta käydystä teoreettisesta keskustelusta on löydettävissä neljä alastrategiaa, joilla työn demokratisointia on ajettu. Ensimmäinen näistä oli luvussa 7 käsitelty yritys-valtio-analogia, jossa yritys rinnastetaan valtioon ja työntekijät kansalaisiin. Tässä ongelmalliseksi paljastui strategian toteuttamiseen vaadittu omistusoikeuden siirto työntekijöille. Toinen strategia oli työhyvinvointia ja kilpailukykyä korostava, ja näihin heikoilla työpaikkademokratian muodoilla

pyrkinyt strategia, minkä ongelmaksi paljastui demokratian kohtelu instrumentaalisenä ja näin tarvittaessa ohitettavana käytäntönä.

Kolmas, luvussa 8 käsitelty ja mielestäni realistisin strategia työn demokratisointiin oli sen tarpeellisuutta dominaation minimoimiseen korostava strategia. Tämä strategia otti lähtökohdakseen mahdollisimman laajan tassa-arvon, jonka tulisi ylittää myös talouteen. Tässä strategiassa demokratian toteuttaminen työelämässä vaatii kollektiivista autonomiaa, joka toteutuisi taloudessa kolmella toisiaan tukevalla tasolla: ensin työpaikoilla työtiimeissä ja toiseksi yrityksissä hallinnon työntekijöiden edustajien kautta. Kolmatta ja laajinta tasoa, taloudellista demokratiaa, ei uustasavaltalaisuudessa ole pohdittu kattavasti, mikä jätti tutkimuksellisen aukon myös tähän raporttiin.

Dominoinnin minimointiin tähdänneen strategian etu on myös sen joustavuus suhteessa omistukseen ja kontrolliin. Kontrolli omasta työstä ja yrityksen laajemmista tavoitteista on mahdollista toteuttaa ilman, että työntekijät omistavat yrityksen. Tämä vaikutti omistusoikeuden laajaa siirtoa todennäköisemmältä tavalta saavuttaa työpaikkademokratia. Neljäs, luvussa 9 käsitelty demokratian itseisarvon korostaminen, on argumenteiltaan kaunis, mutta vain vähän konkretiaa tarjoava strategia työn demokratisointiin. Se toimi silti muistutuksena demokratian merkityksestä ja mahdollisuuksista oikeudenmukaisemman yhteiskunnan saavuttamiseen.

11.1 LYHYT AIKAVÄLI

Työpaikkademokratia on 1970-luvun jälkeen lähestulkoon kadonnut suomalaisesta julkisesta keskustelusta. Raportin keskeisin toimintasuositus on sen uudelleen pinnalle tuominen. Raportin teoreettiset raamit muodostanut uustasavaltalainen poliittinen filosofia on liian raskas kehys laajemmalle yhteiskunnalliselle keskustelulle aiheesta, mutta hyödyllinen työkalu etsittäessä suureen yleisöön vetoavia argumentteja ja kritisoidessa työelämän normeja. Uustasavaltalaisuuden korostama tasa-arvo, vapaus mielivallasta ja näkemys ne takaavasta demokratiasta ovat koherentteja ja päteviä lähtökohtia vaatimuksille työpaikkademokratian edistämisestä. Niitä voi hyödyntää myös irrallaan uustasavaltalaisuuden hienostuneesta mutta raskaahkosta teoriapohjasta.

Työpaikkademokratian konkreettinen edistyminen lähitulevaisuudessa on epätodennäköistä. Laajoista institutionaalisista muutoksista puhuttaessa on syytä pitää mielessä seuraava nyrkkisääntö: jos instituutio nauttii laajaa legitimitettä, sillä ei ole painetta muuttua. Suomalaisen sopimustyhteiskunnan tapa järjestää työmarkkinat seisoo kolmella

kivijalalla, jotka ovat työmarkkinajärjestöjen, eli ay-liikkeen ja työnantajien liittojen väliset kollektiiviset palkkaneuvottelut, ay-liikkeen luottamusmiesjärjestelmä ja vastuu lakkojen järjestämisestä ja kohtuudessa pitämisestä sekä työnantajien perustava käskyvalta. Järjestely nauttii instituutiona laajaa kansalaisyhteiskunnan suosiota, eikä sen radikaali muutos ole näköpiirissä.

Lisäksi politiikan puuttuminen työmarkkinoihin on muuttunut haastavaksi. Tästä paras osoitus on 19.9.2022 eduskunnan asettama sairaan- ja kotihoidon lakko-oikeuden rajoitus. Sen sijaan, että vasemmistohallitus olisi luottanut työntekijöiden ammattitaitoon tai -etiikkaan, se mieluummin rajasi työntekijäpuolen perusoikeuksia ja vastuutti ay-liikettä huolehtimaan suojatyön toteuttamisesta sakon uhalla. Vaikka tilanne oli poliittisesti haastava, on huomattavaa, ettei hallituksella nähty olevan muita vaihtoehtoja kuin kohdentaa pakkotoimet työntekijäpuoleen. Vaihtoehtottomuus työ- ja työmarkkinapolitiikassa ei lupaa hyvää vasemmistolaisen liikkeen tulevaisuudelle.

On liioiteltua väittää, että vasemmistolainen liike olisi hukannut yhteytensä perinteiseen

työväenliikkeeseen, mutta se on heikentynyt. Jotteri hoitajien pakkotyölain kaltaisiin pättitilanteisiin päädytä jatkossa, tulisi vasemmistolaisten aloittaa yhdessä ay-liikkeen kanssa lyhyellä aikavälillä visiotyö suomalaisen työelämän tulevaisuudesta, jossa uskallettaisiin kyseenalaistaa korporatiivisen sopimussyhteiskunnan perusteet siinä määrin, missä ne ovat johtaneet nykyisen kaltaiseen vaihtoehtottoman työpolitiikan tilaan. Tässä visiotyössä työpaikkademokratia ja taloudellinen demokratia voivat näytellä tärkeää roolia. Jos yhteistoimintaneuvotteluihin todella on kylvetty työpaikkademokratian siemen, on se mahdollista kultivoida ja kasvattaa täyteen kukkaansa. Uusi yhteistoimintalaki vaikuttaa tämän suhteen pieneltä ja varovaiselta, mutta silti oikeaan suuntaan otetulta askeleelta.

Työpaikkademokratia ja työn demokratisointi tulee ehdottomasti ymmärtää osuuskuntia laajemmaksi ilmiöksi. Vaikka osuuskunnat ovat hyvin kannatettava ja edistämisen arvoinen tapa työelämän järjestämiseen, ne jäänevät tulevaisuudessakin pieniksi toimijoiksi talouden marginaaliin. Osuuskuntamalli ei myöskään itsessään takaa niissä tehdyn työn demokraattisuutta, ja varsinkin isot osuuskunnat ovat jatkuvasti vaarassa lipsahtaa teknokratiaan ja byrokraatiaan. Näin ollen työn demokratisoinnissa huomio on kiinnitettävä myös osakeyhtiöihin, joissa suuri osa työstä nykypäivänä tehdään. Onkin toivottavaa, että lyhyen aikavälin tavoitteeksi asetetussa ay-liikkeen kanssa tehtävässä visiotyössä löydettäisiin vaihtoehtoinen demokraattinen osakeyhtiöiden malli ajettavaksi.

Näin ollen lyhyen aikavälin tavoitteeksi voitaisiin asettaa:

-keskustelun aloittaminen ay-liikkeen kanssa työpaikkademokratian mahdollisuuksista ja mahdollisesti edistettävistä malleista -uuden yhteistoimintalain jatkuva tarkkailu

11.2 KESKIPITKÄ AIKAVÄLI

Vaikka työpaikkademokratia ei ole toteutuksessa tai tuskin edes edistymässä lyhyellä aikavälillä, tilanne voi kuitenkin muuttua keskipitkällä aikavälillä. Kuten kaikki instituutiot, myös suomalainen työelämä pysyy vakaana sitä tukevien ja ympäröivien instituutioiden ansiosta. Jos edellä mainituista suomalaisen työelämän kolmesta peruspilareista yksikin, kuten kollektiiviset palkkaneuvottelut, romahtaa, myös muut osat liikkuvat. Esimerkiksi paikallisen sopimisen yleistyessä vahva, yritysکوhtainen työpaikkademokratia tulee olemaan realistinen vaihtoehto työnantajien ja -tekijöiden välisen neuvotteluvoiman tasapainon takaajaksi.

Yksi keskipitkällä aikavälillä mahdollisesti esiin nostettavista puheenaiheista on lakko-oikeus, joka on Suomessa rajattu ahtaasti. Ilman ay-liikkeen ohjausta toteutettuja lakkoja kutsutaan perinteisesti korpilakoiksi, jotka lain hämärämailla liikkuvina tapahtumina ovat keskeinen mutta politiikassa unohdettu mahdollisuus luoda työntekijöiden valtaa. Jos vasemmistolainen liike haluaa vahvistaa asemaansa työläisten edunvalvojana, on esimerkiksi korpilakkojen desentralisoidusti toteuttamisen mahdollistava lainsäädäntö hyvä paikka aloittaa keskustelu. Työpolitiikan suhteen poliittisen linjan pitäminen konsistenttina ja samanaikaisesti radikaalin ja realistisen välillä tasapainottelevana on keskeinen haaste koko vasemmistolaiselle liikkeelle tulevaisuudessa, jos se mieli kutsua itseään edelleen työläisten edun ajajaksi.

Toinen keskeinen toimintasuositus keskipitkälle aikavälille on perustulon tarkempi ja kriittinen tarkastelu, joka voidaan jakaa kahteen kysymykseen: Mihin perustulolla lopulta pyritään ja miten sille löydetään riittävä kannatus? Kuten kuudennessa luvussa

käsitelty kritiikki osoitti, tasoltaan heikko tai keskiverto perustulo ei juuri vaikuta työelämän valtarakenteisiin. Perustulolla on valtava potentiaali helpottaa prekaarissa asemassa olevien työntekijöiden elämää, mutta se ei mainittavasti muuta työntekijöiden asemaa niin työpaikoilla kuin yhteiskunnassakaan. Lisäksi perustulon toteuttaminen on monumentaalinen tehtävä: jokaiselle suomalaiselle esimerkiksi tuhat euroa kuukaudessa maksava perustulo edustaisi 25 % Suomen koko bruttokansantuotteesta²⁰. Sen toteuttaminen vaatii itsessään perustuloa voimakkaasti ajavaa, yhtenäistä työväenliikettä. Poistumisen työmarkkinoilta mahdollistava, esimerkiksi 1500 euron suuruinen perustulo taas on utopiaa, jonka toteuttaminen vaatii jo valmiiksi sosialistista yhteiskuntaa – se ei ole keino sen saavuttamiseen, vaan sen tuote.

Luvussa 7.2 esitin, että suomalaisena työpaikkademokratian muotona toimivia yhteistointaneuvotteluja voidaan kutsua heikoksi työpaikkademokratian muodoksi, koska ne eivät anna ylijäämävaltaa työntekijöiden käyttöön niin, että työntekijöillä olisi kontrollia tai kontestaation mahdollisuuksia managerien päätöksiin. Hallintoedustaja on kuitenkin aspekti vahvasta työpaikkademokratiasta, sillä yrityksen hallitus on tärkein ylijäämävaltaa makrotasolla käyttävä toimielin. Hallintoedustajilla, jotka osallistuvat yrityksen hallitukseen, on mahdollisuus toimia edustuksellisinä työntekijöiden äänen kantajina hallituksen suuntaan ja työpaikkademokratialle elintärkeän tiedon välittäjinä työntekijöiden suuntaan. Näin ollen heidän toimintansa mahdollistaviin tekijöihin, kuten koulutukseen ja tiedonantoa määritteleviin lakeihin, on syytä kiinnittää erityistä huomiota.

20 Perustulon konkreettisista toteuttamisen mahdollisuuksista kts. Perkiö 2020.

Keskipitkän ajan tavoitteiksi voidaan asettaa:

- korpilakkojen laillistaminen
- osakeyhtiöissä työntekijöiden hallitusedustajien nostaminen 25 %:iin
- uusien demokraattisesti hallinnoitujen yritysten perustamista tukevat rahastot
- työtuomioistuimen reformointi niin, että sen päätöksistä voidaan valittaa
- työnantajapuolen tekemien irtisanomisrikkomusten rangaistusasteikon koventaminen
- yrityksien tiedonsaantia koskevan lainsäädännön uudistaminen niin, että hallituksissa työntekijöitä edustavat henkilöt kykenevät efektiivisesti sekä tiedottamaan työntekijöitä että ajamaan heidän asioitaan
- imperatiivisen mandaatin määrittely henkilöstön hallintoedustajille: henkilöstöllä tulee olla oikeus vetää edustajansa pois ja valita uusi vanhan menetettyä luottamuksen.

11.3 PITKÄ AIKAVÄLI

Vaikka työpaikkademokratian konkreettinen edistymisen on lähitulevaisuudessa epätodennäköistä, raportti viittaa vahvasti sen tärkeyteen vasemmistolaisen liikkeen agendalla. Kuten raportin saatossa useaan otteeseen esitin, työväenliike on perinteisesti ymmärtänyt olevansa dominaation alainen ja hyödyntänyt tasavaltalaista retoriikkaa poliittisten tavoitteidensa ajamiseen. Vaikka tasavaltalaisuudella ja perinteisellä vasemmistolaisella, luokkapohjaisella analyysillä on paljon yhteistä, tarjoaa tasavaltalaisuus vasemmistolaiseen ajatteluun uusia tulokulmia. Siinä, missä 1960- ja 1970-lukujen suomalainen keskustelu työpaikkademokratiasta oli vahvasti kiinni työläisten partikulaareissa eduissa, kuten työsuhteiden turvallisuudessa ja palkkojen suurentumisessa, uustasavaltalaisuus kehottaa tarkastelemaan demokratiaa universaalimmasta näkökulmasta. Taistelu

perusoikeuksien laajentamiseksi ja mielival-
lan vastainen kamppailu yhdistää esimerkiksi
feministit, työttömät, työväen, rodullistet-
tut sekä vihreän liikkeen yhteisen tavoitteen
taakse – mikä on dominaation tuhoaminen
sen kaikissa muodoissa.

Pitkällä aikavälillä ilmastonmuutos tulee haas-
tamaan työelämän ja talouden nykyisen poh-
jan, jossa normina on omistajille tuotetun
voiton maksimointi. Se tulee joko avaamaan
mahdollisuuden tai vaihtoehtoisesti pakot-
tamaan talouden uudelleenorganisointiin.
Yksittäinen iso, maailmankauppaa tai -talo-
utta horjuttava tapahtuma, kuten sadot kolme
kesää putkeen tuhoava kuumuus Euraasiassa,
voi nälänhädän ohella luoda momentumin
laajalle liikkeelle, joka vastustaisi osakkeen-
omistajille voiton tuottamisen maksimointia
korkeimpana tavoitteenaan pitävää finans-
sikapitalismia. Tällöin taloudellinen demo-
kratia muuttuisi nopeasti realistiseksi vaih-
toehdoksi talouden järjestämiseen, jota osa
vahva työpaikkademokratia tulee olemaan.
Tämän ennustaminen on kuitenkin luonnol-
lisesti mahdotonta – ekologisesti orientoitu-
nut korporatiivinen fasismi on mahdollinen
kehityssuunta siinä missä demokratian sy-
veneminenkin.

Pitkän aikavälin tavoitteiksi voidaan asettaa:

-osakeyhtiöissä työntekijöiden hallitusedus-
tuksen nostaminen 50 % tai hieman yli

-kansalaisten varallisuuden ja hyvinvoinnin
lattiatasojen määrittely
-varallisuuskattojen määrittely
-taloudellisen demokratian edistäminen osal-
listuvana budjetointina ja kansalaisten osal-
listumisena taloudellisten regulaatioiden
pohdintaan ja määrittelyyn
-demokraattisesti hallinnoidut ja työnteki-
jöidensä omistamat yritykset realistisena
vaihtoehtona hierakkisille yrityksille

Demokraattisissa työpaikoissa työntekijöi-
den päätösvalta hallinnossa on usein johta-
nut työntekijöiden hyvinvoinnin ja yrityksen
sosiaalisen vastuun merkityksen kasvuun
yritysten strategioissa. Tämä tulee olemaan
olennainen osa ilmastonmuutoksen vastaista
taistelua, jos tavoitteena on oikeudenmukai-
nen vihreä siirtymä. Raportin löydöt osoittavat
lisäksi sen, että jos vahvaan työpaikkademo-
kratiaan yhdistyy sitä tukeva taloudellinen
demokratia, on työpäivien lyhentyminen
ilman tehokkuuden laskua todennäköinen
lopputulos. Työpaikkademokratia yhdistet-
tynä taloudelliseen demokratiaan näyttäisi
takaavan vapaa-ajan lisääntymisen samalla
tavalla kuin perustulon on utooppisesti aja-
teltu tekevän. Jos tavoitteena on maailma,
jossa kuluttamisen merkitys on vähentynyt ja
tuotanto muuttunut kestäväksi, työpaikkojen
ja talouden demokratisointi on ohittamaton
toimi. Vaikka tähän ei koskaan täydellisesti
päästäisikään, jokainen askel työn demokra-
tisoinniksi on askel oikeaan suuntaan.

Lähteet

Aitchison, G. (2020). Popular Resistance and the Idea of Rights. Teoksessa Leipold, B. & Nabulsi, K. & White, S. (toim.) *Radical republicanism: Recovering the Tradition's Popular Heritage* (s. 118–146). Oxford University Press.

Anderson, E. S. (1999). What Is the Point of Equality? *Ethics*, 109(2), 287–337. <https://doi.org/10.1086/233897>

Anderson, E. (2017). *Private Government: How Employers Rule Our Lives (and Why We Don't Talk About It)*. Princeton University Press.

Andersson, E. (2015). Equality and freedom in the workplace: Recovering the Republican Insights. *Social Philosophy & Policy Foundation*, 3(2), 48–69. [doi:10.1017/S0265052514000259](https://doi.org/10.1017/S0265052514000259)

Barry, J. (2022). A just transition to a sustainable economy: green political economy, labour republicanism, and the liberation from economic growth. Teoksessa Breen, K. & Deranty, J.-P. (toim.) *Wither Work? The Politics and Ethics of Contemporary Work*. (s.166–182). Routledge.

Berlin, I., ed. Hardy, H. (2002). *Incorporating Four Essays on Liberty*. Oxford University Press.

Birnbaum, S. & De Wispelaere, J. (2021) Exit strategy or exit trap? Basic income and the 'power to say no' in the age of precarious employment, *Socio-Economic Review*, 19(3), 909–927. <https://doi.org/10.1093/ser/mwaa002>

Bowles, S. & Herbert, G. (1986). *Democracy and Capitalism*. Basic Book Inc.

Breen, K. (2015). Freedom, republicanism, and workplace democracy. *Critical Review of International Social and Political Philosophy*, 18(4), 470–485. <https://doi.org/10.1080/13698230.2015.1033857>

Breen, K. (2017). Non-Domination, Workplace Republicanism, and the Justification of Worker Voice and Control. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 33(3), 419–440.

Boxberg, K. & Vilkkuna, S. (2022). *Päätös: Näin syntyvät liike-elämän kovimmat päätökset*. Teos.

- Cable, J. R. & F. R. FitzRoy (1980). Productive efficiency, incentives and employee participation: Some preliminary results for West Germany, *Kyklos*, 33(1), 100-121.
- Casassas, D. & De Wispelaere, J. (2015). Republicanism and the political economy of democracy. *European Journal of Social Theory*, 19(2), 1-18. DOI: 10.1177/1368431015600026
- Ciepley, D. (2021). *The Myth of Stockholder Ownership. A seminar with David Ciepley*. [luento]. <https://www.youtube.com/watch?v=de7mFdYM7ds&t=4106s>
- Coutinho, J. (2016). *Workplace Democracy, Well-Being and Political Participation*. [väitöskirja, University of Manchester].
- Dagger, R. (2006). Neo-republicanism and the civic economy. *Politics, Philosophy & Economics*, 5(2), 151-173. doi:10.1177/1470594X06064219
- Dahl, R. (1985). *A Preface to Economic Democracy*. University of California Press.
- Dahl, R. (1989). *Democracy and its critics*. Yale University Press.
- Dejours, C. & Deranty, J-P. & Renault, E. & Smith, N. (2018). *The Return of Work in Critical Theory: Self Society and Politics*. Columbia University Press.
- Deranty, J-P. & Dejours, C. (2010). *The Centrality of Work*. Critical Horizons.
- Deranty, J-P. & Renault, E. (2022) Democratizing workplaces from below: beyond workplace republicanism. Teoksessa Breen, K. & Deranty, J.-P. (toim.) *Wither Work? The Politics and Ethics of Contemporary Work*. (s.150-166). Routledge.
- Dewey, J. (1888). *The Ethics of Democracy. Philosophical Papers, Second Series, Number 1*. University of Michigan.
- Dewey, J. (1910). *The Influence of Darwin on Philosophy and Other Essays*. Henry Holt and Company.
- Doellgast, V. L. (2012). *Disintegrating democracy at work: Labor unions and the future of good jobs in the service economy*. ILR Press.
- Doucouliaagos, C. (1995). Worker Participation and Productivity in Labor-Managed and Participatory Capitalist Firms: A Meta Analysis. *Industrial and Labor Relations Review*. 49(1).
- Dow, G. (2003). *Governing the Firm: Workers Control in Theory and Practice*. Cambridge University Press.
- Elmgren, H. (2020). *On the problematic of Meritocracy* (Väitöskirja, Jyväskylän yliopisto). Haettu osoiteesta <http://urn.f/URN:ISBN:978-951-39-8030-6>
- Eljas, J. (2016). Epätyypillinen on työelämän uusi tyyppillinen. [blogikirjoitus] <https://suomalainentyo.fi/2016/02/03/epatyyppillinen-on-tyoelaman-uusi-tyypillinen/> Luettu 28.7.2022
- Engelstad, F. (2018). Social Institutions and the Quality of Democracy. Teoksessa: Engelstad, F. & Holst, C. & Aakvaag, G. (toim.) *Democratic State and Democratic Society*. (s.22-44). De Gruyter.
- Escalona, F. (2021). François Mitterrand Gave French Socialists Power at the Price of Their Soul. *Jacobin*, 21.5.2021. <https://jacobin.com/2021/05/francois-mitterrand-french-socialism-parti-socialiste-40th-anniversary>

- Eskelinen, T. (2019). *Demokratia utopiana & sen vastavoimat*. Vastapaino.
- Eskola, A. Yritysdemokratian kauko- ja lähitavoitteista. Teoksessa Parjanen, M. (toim.) (1970). *Yritysdemokratia – demokratian yritys*. Kirjayhtymä.
- Espinoza, J., & Zimbalist, A. (1978). *Economic Democracy: Workers' Participation in Chilean Industry, 1970-1973*. Academic Press.
- Festenstein, M. (2019). "Dewey's Political Philosophy", *The Stanford Encyclopedia of Philosophy* (Winter 2019 Edition), Edward N. Zalta (ed.), <https://plato.stanford.edu/archives/win2019/entries/dewey-political>
- Ferreras, I. (ed.) Richmond Mouillot, M. (2017) *Firms as Political Entities*. Cambridge University Press.
- Frega, R. (2020). Against Analogy: Why Analogy Arguments in Support of Workplace Democracy Must Always Fail. *Democratic Theory* Volume 7(1), 1–26. doi: 10.3167/dt.2020.070102
- Frega, R. & Herzog, L. & Neuhäuser, C. (2019). Workplace Democracy – The Recent Debate. *Philosophy Compass*. 14(4). <https://doi.org/10.1111/phc3.12574>
- Goodin, R. (2017), The epistemic Benefits of deliberative democracy. *Policy Sciences*, 50. 351– 366. <https://doi.org/10.1007/s11077-017-9286-0>
- Gourevitch, A. (2020). Solidarity and Civic Virtue: Labour Republicanism and the Politics of Emancipation in Nineteenth-Century America. Teoksessa Leipold, B. & Nabulsi, K. & White, S. (toim.) *Radical republicanism: Recovering the Tradition's Popular Heritage* (s. 147–171). Oxford University Press.
- Gourevitch, A. (2022). Ethics of UBI - session 7 - Alex Gourevitch: "The Basic Income Illusion" [luento]. https://www.youtube.com/watch?v=m_pUB9wuueQ
- Gourevitch, A. (2022). The Limits of a Basic Income: Means and Ends of Workplace Democracy. *Basic Income Studies*, 11(1). <https://doi.org/10.1515/bis-2016-0008>
- Gourevitch, A. & Stanczyk, L. (2018). The Basic Income Illusion, *Catalyst*. 1(4). <https://catalyst-journal.com/2018/03/the-basic-income-illusion>
- Grekula, E-M. (2022). *Köhyyslokerossa – osallisuutta muiden ehdoilla*. Vasemmistofoorumi.
- Griffin, M. & Learmonth, M. & Elliott, C. (2015). Non-domination, contestation and freedom: the contribution of Philip Pettit to learning and democracy in organisations. *Management Learning*, 46(3), 317–336. <https://doi.org/10.1177/1350507614532753>
- Han, K-S. & Garg, P. (2018). Workplace Democracy, Well-Being and Political Participation. *Management Research Review*, 41(9). Haettu osoitteesta: https://www.research.manchester.ac.uk/portal/files/54586161/FULL_TEXT.PDF
- Hanique, F. (2004) *Le sens du travail. Chronique de la modernisation au guichet*. Erès.
- Hasan, R. (2021). Republicanism and Structural Domination. *Pacific Philosophical Quarterly*, 102, 292–319. <https://doi.org/10.1111/papq.12337>
- Hirvensalmen kunta. (2021). Henkilöstötilinpäätös. Haettu osoitteesta: <https://www.hirvensalmi.fi/wp-content/uploads/2017/08/liite-5-henkil%C3%B6st%C3%B6tilinp%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s-2021-1.pdf>

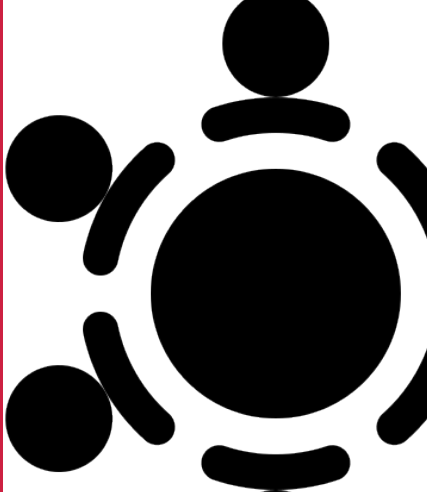
- Hirvonen, O. (2021). Työ ja sen järjestys – mihin meidän tulisi vedota työelämää ja työorganisaatiota uudistettaessa? Teoksessa: Jakonen, M., & Houni, P., & Mutanen, A., & Halonen, A. (toim.), *Työ ja järki*. SoPhi.
- Hirvonen, O. & Breen, K. (2020). Recognitive arguments for workplace democracy. *Constellations: An International Journal of Critical and Democratic Theory*, 27(4), 716-731. <https://doi.org/10.1111/1467-8675.12487>
- Hobbes, T. & Gaskin, J. C. A. (2008). *The elements of law, natural and politic: Part I, Human nature, part II, De corpore politico; with Three lives*. Oxford University Press.
- Horvat, B. (2016). *The Political Economy of Socialism: a Marxist Social Theory*. Routledge.
- Hölttä, K. (2018). *Kuri: Millainen kurinpitovalta työnantajilla on?* Into.
- Hsieh, N. (2005). Rawlsian Justice and Workplace Republicanism. *Social Theory and Practice*, 31(1), 115–142. <http://www.jstor.org/stable/23558690>
- Jones, D. C., & Svejnar, J. (1982). *Participatory and Self-Managed Firms: a Performative Evaluation*. Lexington Books.
- Ilmonen, K., Jokivuori, P., Liikanen, H., Kevätsalo, K., & Juuti, P. (1998). *Luottamuksesta kiinni: Ammattiyhdistysliike ja työorganisaation suorituskyky*. Jyväskylän yliopisto: Kampus kirja [jakaja].
- Kärnylä, I. (2012). *Yritysdemokratia vai yhteistoiminta? Kamppailu työelämän demokratisoinnin käsitteistä 1960- ja 1970-lukujen Suomessa*. [pro-gradu, Helsingin Yliopisto].
- Kärnylä, I. (2019). *The Contested Relationship of Democracy and the Economy: Debates On Economic and Industrial Democracy in Finland and Sweden, 1960S–1990S*. [väitöskirja, Helsingin Yliopisto].
- Katzell, R., & Faerstein, P., & Bienstock, P. (1977). *Guide to Worker Productivity Experiments in the United States 1971-75*. New York University Press.
- Kauppinen, T. (1988). *Yhteistoiminta yrityksissä: Tutkimustuloksia ja kokemuksia*. Työelämän suhteiden neuvottelukunta.
- Kautsky, K. (1919). *Guidelines for a socialist action programme*. Haettu osoitteesta: <https://www.marxists.org/archive/kautsky/1919/01/guidelines.html>
- Keinänen, T. (2022). *Republikanismi*. Haettu osoitteesta: <http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/republikanismi>
- Krohn, E. (2019). *Robotit orjiksi, ihmiset vapaiksi*. Vasemmistofoorumi.
- Kruse, E. (2021). Workplace Democracy and Emotional Well-being. Teoksessa Marque, J. (toim.), *Routledge Companion to Happiness at work*. Routledge. (s. 261–273).
- Kuhlmann, M. (2021). *Workplace democracy—the perspective of sociology of work. A seminar with Martin Kuhlmann*. [luento]. <https://www.youtube.com/watch?v=yoU2-zTXChc>
- Kuokkanen, K. (2022). *HSL alkaa maksaa tuntuvia bonuksia ylimmälle johdolle keskellä historiallista talouskriisiä*. Helsingin Sanomat. Luettu osoitteesta: <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000008846332.html>

- Kuschel, G. B. (2016). Skinner's Methodology: A Weapon against Liberalism. *Res Publica*, 21(1), 109–122. <http://dx.doi.org/10.5209/RPUB.59700>
- Lamponen, H. (2016). *Yhteistoimintalaki: Kommentaari*. Alma Talent.
- Landemore, H. & Ferreras, I. (2015). In Defense of Workplace Democracy: Towards a Justification of the Firm–State Analogy. *Political Theory*, Sage Publications. 1–29 DOI: 10.1177/0090591715600035
- Landemore, Hélène, and Scott E. Page. 2015. "Deliberation and Disagreement: Problem Solving, Prediction, and Positive Dissensus." *Philosophy, Politics, and Economics* 14(3), 229–254.
- Lange, O. (1936). On the Economic Theory of Socialism: Part One. *The Review of Economic Studies*, 4(1), 53–71. <https://doi.org/10.2307/2967660>
- Larmore, C. (2001). A Critique of Philip Pettit's Republicanism. *Philosophical Issues*, 11, 229–243. <http://www.jstor.org/stable/3050602>
- Lazar, O. (2021). Work, Domination and False Hope of Universal Basic Income. *Res Publica*, 27, 427–446. <https://doi.org/10.1007/s11158-020-09487-9>
- Liekksa. (1990). Kunnallista työpaikkademokratiaa koskeva sopimussuositus. Haettu osoitteesta: <https://www.liekksa.fi/documents/89419/0/Ty%C3%B6paikkademokratia.pdf/7c6130b3-67cd-6f19-b34b-e4eb77f6e8ef>
- Locke, J. (2010). *Second Treatise on Government*. The Project Gutenberg Ebook.
- Logue, J., & Yates, J. S. (2006). Cooperatives, Worker-Owned Enterprises, Productivity and the International Labor Organization. *Economic and Industrial Democracy*, 27(4), 686–690. <https://doi.org/10.1177/0143831X06069019>
- Lovett, F. (2010). *A General Theory of Domination and Justice*. Oxford University Press.
- Luxemburg, R. (k a n.) Buick, A. & Baggins, B. (2004). *An anti-clerical policy of Socialism*. *Luxemburg Internet Archive*.
- Maddox, G. (2002). The Limits of Neo-Roman Liberty. *History of Political Thought*, 23(3), 418–431. <http://www.jstor.org/stable/26219876>
- Madison, J. (2001) The same subject continued, with a view to the means of giving efficacy in practice to that maxim. [#48]. Teoksesssa Carey, G. W., & McClellan, J. (toim.) *The Federalist* (s. 256–260). Liberty Fund, Inc.
- Marmot, M. (2004). *Status syndrome: how your social standing directly affects your health*. Bloomsbury.
- Martin, José L. & Pettit, P. (2010). *A Political Philosophy in Public Life: Civic Republicanism in Zapatero's Spain*. Princeton University Press.
- Marx, K. & Carmody, M. (toim.). (2009). *Economic and Philosophical Manuscripts*. <https://www.marxists.org/archive/marx/works/download/pdf/Economic-Philosophic-Manuscripts-1844.pdf>
- Marx, K. & Martin, N. (k a nt.) (2015). *Grundrisse Foundations of the Critique of Political Economy (Rough Draft)*. <https://www.marxists.org/archive/marx/works/download/pdf/grundrisse.pdf>

- marxists.org/archive/kautsky/1919/01/guidelines.html (luettu 31.7.2022).
- Meade, J. (1989). *Agathatopia: The Economics of Partnership*. Aberdeen: Aberdeen University Press.
- MODe. (2022). Haettu osoitteesta: <http://www.moderesearch.fi/>
- Muldoon, J., & Booth, D. (2022). *Socialist democracy: Rosa Luxemburg's challenge to democratic theory*. *Philosophy & Social Criticism*. <https://doi.org/10.1177/01914537221107403>
- Nabulsi, K. (2020). Two Traditions of Radical Democracy from 1830-Revolution. Teoksessa Leibold, B. & Nabulsi, K. & White, S. (toim.) *Radical republicanism: Recovering the Tradition's Popular Heritage* (s. 118–146). Oxford University Press.
- Newswaldt, K. (2022). Automation, basic income, and merit. Teoksessa Breen, K. & Deranty, J.-P. (toim.) *Wither Work? The Politics and Ethics of Contemporary Work*. (s.166-182). Routledge.
- Nieminen, K. (2000). *Työsuhteen ehtojen sopiminen yhteistoimintamenettelyssä*. Werner Söderström lakitieto.
- Nousiainen, R. (2021). *Demokratian kustannuksella: Yliopistohallinnon ja -työn muutokset*. Vasemmistofoorumi.
- O'Shea, T. (2021). Radical Republicanism and the Future of Work. *Theory and Event*. 24 (4) (s.1050-1067).
- Osakeyhtiölaki, 624/2006.
- Ozimek, A. (2021). *Freelance Forward Economic Report*. <https://www.upwork.com/research/freelance-forward-2021>
- Palonen, K. (2021). Parlamentaarinen valta ja vapaus. *Politiikasta: Ajankohtainen ja ajaton tiedeverkkolehti*. <https://politiikasta.fi/parlamentaarinen-valta-ja-vapaus/>
- PAM (2022) Kaupan työehtosopimus 1.2.2022-31.1.2024. ja palkkaliite alkaen 1.5.2022. haettu osoitteesta: https://www.pam.fi/media/tes_kauppa_web_pam.pdf
- Pateman, C. (1970). *Participation and Democratic Theory*. Cambridge University Press.
- Pekkola, J. (1989). *Yritysdemokratia ja yritysten itsehallinto Itä-Euroopassa*. Työelämän suhteiden neuvottelukunta. Pellervo. (2022). haettu 22.7.2022 osoitteesta <https://pellervo.fi/aineistot/tutkimukset/vaitoskirjat/>
- Peltokoski, J., & Pirkkalainen J. (2017). Osuuskunnat työn ja tuotannon tiloissa. Teoksessa Nuutinen, V. (toim.) *Uusi työväki*. Into.
- Pettit, P. (2002). *Republicanism: A Theory of Freedom and Government*. Oxford University Press Inc.
- Pettit, P. (2006). Freedom in the market. *Sage Journals: Politics, Philosophy and Economics*, 5(2), 131-149.
- Pettit, P. (2007) A republican right to basic income? *Basic Income Studies*, 2(2).
- Pettit, P. (2012). *On the People's Terms: a Republican theory and Model of Democracy*. Seeley Lectures, Cambridge.
- Perkiö, J. (2020). *Perustulo sosiaalisena osinkona*. Vasemmistofoorumi.

- Perälä, E. (2015). *Kansalaiset demokratiaa vai demokratia kansalaisia varten? : Suomen demokraatiapolitiikka poliittisen osallistumisen edistäjänä 2000-luvulla*. [pro-gradu, Helsingin yliopisto].
- Pocock, J. G. A. (2010). The Atlantic Republican Tradition: The Republic of the Seven Provinces. *Republics of Letters. A Journal for the Study of Knowledge, Politics, and the Arts*, 2(1). <http://rofl.stanford.edu/node/72>.
- Rawls, J. (2001). *Justice as Fairness: A Restatement*. The Belknap Press of Harvard University Press.
- Rawls, J. (1999). *A Theory of Justice*. The Belknap Press of Harvard University Press.
- Ricciardelli, F. (2015). *The Myth of Republicanism in Renaissance Italy*. Brepols Publishers.
- Rickless, S., ed. Zalta, E. N. (2020). Locke On Freedom. *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*. <https://plato.stanford.edu/archives/spr2020/entries/locke-freedom/>
- Rosanvallon, P. (2008). *Counter Democracy: Politics in an age of Distrust*. Cambridge University Press.
- Sagar, P. (2019). Liberty, Nondomination, Markets. *The Review of Politics* 81, 409–434. doi:10.1017/S0034670519000226
- Salomaa, M. (2022) *HSL vaipui talousahdinkoon*. Helsingin Sanomat. Luettu osoitteesta: <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000009009113.html>
- Sandel, M. (1996). *Democracy's Discontent: America In Search of Public Philosophy*. The Belknap University Press.
- Sharon, L. & Sreedhar, ed. Zalta, E. N. (2020). Hobbes's Moral and Political Philosophy, *The Stanford Encyclopedia of Philosophy*. <https://plato.stanford.edu/archives/fall2020/entries/hobbes-moral>
- Smith, A. (1979). *Wealth of Nations*. Liberty Press.
- Skinner, Q. (1998). 1998. *Liberty Before Liberalism*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Skinner, Q. (2002) 2002. A Third Concept of Liberty, *Proceedings of the British Academy*, 117. (s.237–68.)
- Skinner, Q. (2002). *Visions of Politics, Vol. 1*. Cambridge University Press.
- Southwood, N. (2002) Beyond Pettit's neo-Roman republicanism: towards the deliberative republic. *Critical Review of International Social and Political Philosophy*, 5:1, 16–42. DOI: 10.1080/13698230212331294534
- Standing, G. (2011). *The Precariat: The New Dangerous Class*. Bloomsbury Academic.
- Taylor, R. (2019). Delaboring Republicanism. *Public Affairs Quarterly*, 33(4).
- Tillmans, K. (ed.) Van Gelderen, M., Gelderen, M. v., & Skinner, Q. (2002). *Republicanism: A Shared European Heritage*. Cambridge University Press. (s.107-125).
- Tower, B. (1997). Democracy and Efficiency in the Workplace. Teoksessa: Tower, B. (toim.) *The Representation Gap: Change and Reform in the British and American Workplace*. Oxford University Press.
- Työsopimuslaki 55/2001.

- Uddin, N., Hossain, F. (2015). Evolution of modern management through Taylorism: An adjustment of Scientific Management comprising behavioral science. *Procedia Computer Science*, 62, 578–584.
- Uhmavaara, H. (2015). *Ylemmät toimihenkilöt YT-neuvotteluissa*. Ylemmät Toimihenkilöt YTN.
- Valentini, L. (2012). Ideal VS. Non-ideal Theory: A Conceptual Map. *Philosophy Compass*, 7, 654–664. <https://doi.org/10.1111/j.1747-9991.2012.00500.x>
- Vanek, J. (1973). The Yugoslav economy viewed through the theory of labor management. *World Development*, 1(9), 39–56.
- Van Parijs, P & Vanderborght, Y. (2017). *Basic Income: A Radical Proposal for a Free Society and Sane Economy*. Harvard University Press.
- Van Parijs, P. (1992). Competing justifications of Basic Income. Teoksessa: Van Parijs, J. (toim.) *Introduction to Arguing for Basic Income*. Verso.
- Van Parijs, P. & Van der Veen. (1986). A Capitalist Road to Communism. *Theory and Society*, 15(5), 635–655.
- Walker, C. & Druckman, A. & Jackson, T. (2021). Welfare systems without economic growth: A review of the challenges and next steps for the field. *Ecological Economics*, 186. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2021.107066>.
- Walzer, M. (1983). *Spheres of justice*. Oxford: Blackwell.
- Walters, J.D.T. (2021). On the Efficiency Objection to Workplace Democracy. *Ethic Theory Moral Practice* 24, 803–815. <https://doi.org/10.1007/s10677-021-10192-6>
- Watanabe, M. (1991). Taylorism: A Critical Reassessment. *Hitotsubashi Journal of Social Studies*, 23(2), 69–84. <http://www.jstor.org/stable/43294322>
- Watkins, D. (2015). Republicanism at Work: Strategies for Supporting Resistance to Domination in the Workplace. *Spectra*, 4(2).
- Wilde, O. *The Soul of Man under Socialism*. <https://www.marxists.org/reference/archive/wilde-oscar/soul-man/>
- Yhteistoimintalaki 1333/2021.
- Willis, P. (2000). *Learning to Labour. How Working Class Kids get Working Class Jobs*. Routledge.
- Yliaska, V. (2014). *Tehokkuuden toiveuni*. Into.
- Ylönen, M. (2021). *Yhtiövalta alustatalouden aikakaudella*. Vastapaino.



Vasemmistofoorumin raportti Työpaikkademokratia: Työpaikat tasavaltoina ja tyrannioina käsittelee työn demokratisointia.

Raportille kehyksen muodostaa uustasavaltalainen poliittinen filosofia, jonka sisäisissä keskusteluissa on etsitty ankarasti tapoja tehdä työelämästä oikeudenmukaisempaa ja vapaampaa.

Sen näkemys vapaudesta non-dominaationa, eli mielivallan ja alistuksen poissaolona, tarjoaa voimakkaan työkalun hierarkkisten työpaikkojen komentoketjujen kritisointiin:

Miksi pomoilla on oikeus käskyttää työntekijöitä, jos kansalaiset ajatellaan yleisesti vapaiksi ja kykeneviksi päättämään asioistaan joko itsenäisesti tai yhdessä kollegoiden kanssa?

Roni Nousiainen on Jyväskylän yliopistossa työpaikkademokratiaa tutkiva väitöskirjatutkija.

978-952-7206-30-0 (nid.)

978-952-7206-31-7 (pdf)

ISSN 2670-188X (painettu)

ISSN 2670-1898 (verkkojulkaisu)



Vasemmistofoorumi