

# Itsekkyys ja yhteisöllisyyden puute esteenä toimialan kehittämiseksi

**K**irjoitin tämän lehden pääkirjoituksessa 3/2020 koronaepidemiaan liittyen, että ”kriisin syntymässä ihmisten kolme suurinta huolta ovat: 1. miten minulle käy, 2. miten minulle käy ja 3. miten minulle käy. Tuohon ”minulle” kuuluu luonnollisesti myös minun lähimmäiseni. Kun koronakriisi aikanaan hälvenee ja ihmiset huomaavat olevansa yhä hengissä, huolenaihe muuttuu kysymykseksi ”miten minulle käy taloudellisesti”.

Edellä mainittu on tullut usein mieleeni viimeisen puolentoista vuoden aikana. Koronaan liittyvät asenteet ovat hyvä esimerkki siitä, että ihmisiä kiinnostaa lopulta vain se, miten heille itselleen ja heidän läheisilleen käy. On ollut mielenkiintoista havaita, kuinka monien ihmisten asenne koronarajoituksiin muuttui sen jälkeen, kun he itse lähimmäistensä kanssa olivat saaneet kaksi rokotusta. Eli kun itse oli päässyt ”turvaan”, yhteiskuntaa sai sen jälkeen ryhtyä avaamaan. Nyt kahdesti rokotetut, ihan ymmärrettävistä syistä, eivät voi mitenkään käsittää, miksi rajoituksia tulisi edelleen olla niiden ihmisten suojelemiseksi, jotka eivät halua rokotetta ottaa. On tietenkin hienoa, että asenneilmapiirissä koronarajoituksiin liittyen tapahtui viimein valtava muutos, vaikka peruste muutokselle tuleekin pitkälti vain ihmisten omasta itsekkyydestä.

Elämme parhaillaan maailmassa, jossa yhteisöllisyys ja yhdessä tekeminen on jäänyt taka-alalle. Tämä tulee näkyviin myös yrityselämässä. Nyt keskitytään lyhytnäköisesti vain siihen, miten itsellä ja omalla yrityksellä juuri tällä hetkellä menee. Yrityksissä kyllä tiedostetaan, että yrityselämän yhteisellä tekemisellä ja päätöksillä voitaisiin vaikuttaa sekä meneillään oleviin että tuleviin haasteisiin, kuten elintarvikealalla esimerkiksi yritystoimintaa vaikeuttaviin byrokraattisiin säännöksiin, pulaan ammattitaitoisesta työvoimasta tai työelämän uudistamiseen liittyviin kysymyksiin yleisemminkin. Monia erilaisia syitä löytyy varmasti siihen, miksi yhteinen tekeminen ei ole tänä päivänä muodissa. Yksi syy on siinä, että toimialalla vahvimmissa asemassa olevat yritykset eivät halua vaarantaa lähitulevaisuuden menestystään tulevaisuudessa välkkyvien vaarojen takia\*. Ei vaikka yrityksissä tiedostetaankin, että ilman tarvittavia muutoksia myös oman yrityksen toiminta tulee hankaloitumaan. Muutostarpeen kiireellisyttä voi vähentää sekin, että yritykset tiedostavat samalla toimialalla kilpailevien yritysten kärsivän vallitsevasta tilanteesta vielä enemmän. Mutta aikaa yhteisten tavoitteiden edistämiseksi ei ole myöskään silloin, kun yrityksillä menee huonosti. Tuolloin intressit ovat oman yrityksen ongelmassa.

Yhteisöllisyyttä näyttää löytyvän vasta siinä tilanteessa, kun kaikilla alan toimijoilla on yhtä vaikeaa eli kaikki ovat samassa veneessä. Mutta niissä veneissä, joissa meno on parhaimmillaan kuin nousuhumalassa ravintolan yökerhossa, ei paljon huolta kanneta siitä, että jossakin toisessa veneessä on kurjempaa. Tästä hyvä esimerkki ovat ravintola- ja tapahtuma-alan toimijat, eli ko-



ronakriisin suurimmat kärsijät. Näiden toimialojen yritykset ja työntekijät samoin kuin heidän liittonsa, niin työnantaja- kuin työntekijäpuolelta, ovat olleet yhteen ääneen vaikuttamassa, että toimialoja koskevat kohtuuttomat rajoitukset tulee poistaa. Mutta tähänkin ”yhteisöllisyyteen” on tarvittu se, että näiden alojen toimijat ovat todellakin olleet samassa veneessä. Koko kriisin aikana ei muun elinkeinoelämän suunnasta ole juuri näkynyt kommentteja ravintola- ja/tai tapahtuma-alan puolesta. Siihen ei ole nähty mitään syytä, kun lähtökohta on, että jokaisen toimialan tulee pärjätä omillaan. Kun totesin tämän näkemyksen kerran erälle tulleeni, hän naurahtaen totesi, että ”olet ihan oikeassa, mutta Business is Business, ja Moses is Moses”.

Ehkä yritysten ”minä itse” -ajatteluun vaikuttaa osaltaan myös kilpailulaki ja siihen liittyvä kilpailuviranomaisen pelko, vaikka kilpailuoikeuden säännökset eivät mitenkään koske esimerkiksi työmarkkinalainsäädäntöön liittyviä asioita. Yritykset mieltävät, että kun kaikissa asioissa toimii yksinään, ei tarvitse pelätä mahdollista kilpailuviranomaisen valvontaa.

Kun yritykset eivät työmarkkinaelämässä löydä yhdessä yhteistä säveltä ja rohkeutta välttämättömäksi katsomiensa uudistusten aikaansaamiseksi, johtaa se siihen, että yritykset yrittävät ratkaista ongelmat toimimalla yksinään. Tästä hyvä esimerkki on metsäteollisuus, jossa yritysjohtajat päättivät, että alalle ei jatkossa enää solmita valtakunnallista työehtosopimusta, vaan ainoastaan yrityskohtaiset työehtosopimukset ovat mahdollisia\*\*. Aika näyttää miten noissa uudistuksissa käy, mutta sopimusten sisältö on joka tapauksessa tärkeintä, ei sopimuksen muoto. Yksittäisten yritysten lyhytnäköisyys voi johtaa myös siihen, että mikään ei todellisuudessa juurikaan muutu. Vaikka yrityksissä tiedostetaankin muutosten välttämättömyys, ne toteavat, että juuri meneillään oleva neuvottelukierros ei ole, kuten eivät olleet edelliseltäkään, sittenkään oikea aika muutosten aikaansaamiselle, kuten esimerkiksi paikallisen sopimisen edistämiseksi. Parempi on jälleen kerran ”tyytyä työrauhaan” ja miettiä uusia keinoja, joilla tarvittavat muutokset saataisiin toteutetuksi seuraavalla neuvottelukierroksella. Monien yritysjohtajien rohkeus karisee, kun lähestyvät lakot uhkaavat keskeyttää oman yrityksen toiminnan. Hetkeä aikaisemmin tärkeänä ja välttämättömänä pidettyjä uudistuksia ei koeta enää kovin tärkeinä, ja työrauhasta ollaan valmiita maksamaan, uudistukset siirtyvät tulevaisuuteen. Jos näin käy, ay-liikkeen johtajat vain tyytyväisinä hymähtelevät omalle ”taitavuudelleen”.

**Mika Väyrynen**

\*Poikkeuksiakin toki löytyy, kuten metsäteollisuudessa.

\*\* Teknologiateollisuudessa vaihtoehtona ovat yrityskohtaiset tai valtakunnalliset työehtosopimukset.