

VNS 5/2018 vp

# Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 2. osa

Ratkaisuja työn murroksessa

Valtioneuvoston kanslia

Helsinki 2018

## Kuvailulehti

<b>Julkaisija</b>	Valtioneuvoston kanslia	11.10.2018
<b>Tekijät</b>	Valtioneuvosto	
<b>Julkaisun nimi</b>	Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 2. osa Ratkaisuja työn murroksessa	
<b>Sivumäärä</b>	50	<b>Kieli</b> suomi
<b>Asiasanat</b>	ennakointi, tulevaisuus, tulevaisuusselonteko, työ, työelämä	
<b>Tiivistelmä</b>	<p>Tämä on pääministeri Juha Sipilän hallituksen tulevaisuusselonteon 2. osa. Kaksiosainen tulevaisuusselonteko on keskustelunavaus tuleville vuosille.</p> <p>Tulevaisuusselontekojen tehtävä on tunnistaa ja nostaa esiin päätöksenteon kannalta tärkeitä tulevaisuudessa huomiota vaativia asioita. Tämän tulevaisuusselonteon toisen osan tavoitteena on tunnistaa työhön liittyviä toivottavia tulevaisuuksia, päätöksentekotarpeita sekä yhteiskunnallisia kysymyksiä. Nämä kysymykset ja niiden ratkaisuvaihtoehdot ovat myös tulevien hallitusten pohdittavana ja ratkaistavana. Selonteko on osa pitkän aikavälin päätöksentekoa, jossa keskustelu työn tulevaisuudesta ja murroksesta jatkuu. Tavoitteena on, että koko yhteiskuntaan vaikuttavan ilmiön ratkaisuja voidaan toteuttaa pitkällä aikajänteellä yli vaalikausien.</p> <p>Julkaisun keskeiset havainnot kiteytyvät seuraavasti: työn tekemisen muodot ja työsuhteet moninaistuvat, mikä edellyttää muutoksia esimerkiksi lainsäädännössä ja sosiaaliturvassa. Työn aika- ja paikkasidonnaisuus heikkenee, mutta muutos ei ole yhtä voimakas tai samatahtinen kaikilla aloilla. Koulutuksessa korostuu jatkuva oppiminen ja tarvitsemme Suomeen kaikki väestöryhmät kattavan, laadukkaan elinikäisen oppimisen mallin. Työmarkkinoiden ja työelämän joustavuus lisääntyy ja toimeentuloon liittyvät kysymykset korostuvat. Yhteiskunnallista keskustelua tarvitaan työn erilaisista ja muuttuvista välinearvoista taloudellisten arvojen lisäksi. Tämän keskustelun virittämisestä vastuu on päätöksentekijöillä.</p>	
<b>Kustantaja</b>	Valtioneuvoston kanslia	
<b>Julkaisun myynti/jakaja</b>	Sähköinen versio: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Julkaisumyynti: <a href="http://julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi">julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi</a>	

## Presentationsblad

<b>Utgivare</b>	Statsrådets kansli	11.10.2018
<b>Författare</b>	Statsrådet	
<b>Publikationens titel</b>	Statsrådets framtidsredogörelse, del 2 Lösningar i förändringen av arbete	
<b>Sidantal</b>	50	<b>Språk</b> finska
<b>Nyckelord</b>	framsyn, framtid, framtidsredogörelse, arbete, arbetsliv	
<b>Referat</b>	<b>Sammanfattning</b> <p>Detta är andra delen av statsminister Juha Sipiläs regerings framtidsredogörelse. Framtidsredogörelsen i två delar inleder diskussionen inför kommande år.</p> <p>Framtidsredogörelsens syfte är att identifiera och lyfta fram frågor som är viktiga för beslutsfattande och som kräver uppmärksamhet i framtiden. Målet med denna andra del av framtidsredogörelsen är att identifiera önskade framtider, behov av att fatta beslut och samhällliga frågor med koppling till arbete. Dessa frågor och lösningsalternativen kommer kommande regeringar att fundera på och avgöra. Redogörelsen utgör en del av beslutsfattande på lång sikt, där diskussionen om arbetets framtid och förändring fortsätter. Målet är att lösningar för ett fenomen som påverkar hela samhället kan genomföras systematiskt och långsiktigt över valperioderna.</p> <p>De viktigaste observationerna i publikationerna kan sammanfattas på följande sätt: vi får fler sätt att arbeta och fler anställningsformer, vilket förutsätter förändringar i t.ex. lagstiftning och socialskydd. Arbetets bundenhet till tid och plats försvagas, men förändringen är inte lika kraftig och går inte i samma takt inom alla branscher. I utbildningen betonas ständigt lärande och vi behöver en modell för livslångt lärande som har hög kvalitet och omfattar hela Finlands befolkning. Flexibiliteten på arbetsmarknaden och i arbetslivet ökar och frågor gällande utkomst betonas. Det behövs samhällelig diskussion om arbetets olika och föränderliga instrumentella värden utöver de ekonomiska värdena.</p>	
<b>Förläggare</b>	Statsrådets kansli	
<b>Beställningar/ distribution</b>	Elektronisk version: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Beställningar: <a href="http://julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi">julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi</a>	

## Description sheet

<b>Published by</b>	Prime Minister's Office	11.10.2018	
<b>Authors</b>	Government		
<b>Title of publication</b>	Government Report on the Future, Part 2 Solutions to the Transformation of Work		
<b>Pages</b>	50	<b>Language</b>	Finnish
<b>Keywords</b>	foresight, future, Report on the Future, work, working life		
<b>Abstract</b>	<p>This is the second part of the Report on the Future by Prime Minister Juha Sipilä's Government. The two-part Report on the Future serves as an opener for discussions for the coming years.</p> <p>The rationale underlying reports on the future is to identify and highlight issues that are important for decision making and will require attention in the future. The aim of this second part of the Report on the Future is to identify desirable futures, decision-making needs and societal issues related to work. These issues and their alternative solutions will be considered and resolved also by future governments. The report is part of a long-term decision-making process, where the debate on the future and transformation of work continues. The goal is that solutions to this phenomenon affecting the whole of society can be implemented systematically over a long time span exceeding the electoral term.</p> <p>The main observations of this publication are as follows; the forms of working and employment relationships will become more varied, which will require changes, for instance, in legislation and social security. Work will be less anchored to certain times and locations, but the change is not equally strong or synchronous in all sectors. Education highlights continuous learning, and Finland needs a high-quality model for lifelong learning for the entire population. Flexibility is increasing on the labour market and in working life, and issues pertaining to income are emphasised. Social dialogue is needed on the different and changing instrumental values of work, in addition to economic values. Responsibility for launching this dialogue rests with decision-makers.</p>		
<b>Publisher</b>	Prime Minister's Office		
<b>Publication sales/ Distributed by</b>	Online version: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Publication sales: <a href="http://julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi">julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi</a>		

## Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto</b> .....	<b>9</b>
<b>2</b>	<b>Suuria muutoksia, lukuisia päätöksentekotarpeita</b> .....	<b>11</b>
	2.1 Työn murroksessa tarvitaan pitkän aikavälin politiikka.....	16
<b>3</b>	<b>Visioita työn tulevaisuudesta ja ehdotuksia päätöksiksi</b> .....	<b>17</b>
	3.1 Visio työn tulevaisuudelle .....	18
	3.2 Toimenpiteitä, jotka vievät kestäväään suuntaan .....	20
	3.2.1 Työn rakenteet .....	20
	3.2.2 Työn sisällöt .....	25
	3.2.3 Osaaminen .....	28
	3.2.4 Toimeentulo .....	37
	3.2.5 Työn merkitys .....	41
	3.3 Pitkän aikavälin päätöksenteolla ratkaisut maaliin .....	44
<b>4</b>	<b>Lopuksi</b> .....	<b>47</b>
	<b>Liitteet</b> .....	<b>49</b>

## Keskustelunavaus ratkaisujen löytämiseksi työn murroksen haasteisiin

Tulevaisuusselontekojen tehtävä on tunnistaa ja nostaa esiin päätöksenteon kannalta tärkeitä tulevaisuudessa huomiota vaativia asioita. Hallituksen tulevaisuusselonteon toisen osan tavoitteena on tunnistaa työhön liittyviä toivottavia tulevaisuuksia, päätöksentekotarpeita sekä yhteiskunnallisia kysymyksiä. Nämä kysymykset ja niiden ratkaisuvaihtoehdot ovat pääosin tulevien hallitusten pohdittavana ja ratkaistavana. Tämä selonteko on osa pitkän aikavälin päätöksentekoa ja valmistelua, jossa keskustelu työn tulevaisuudesta ja murroksesta jatkuu. *Tavoitteena on, että koko yhteiskuntaan vaikuttavan ilmiön ratkaisuja voidaan toteuttaa pitkällä aikajänteellä yli vaalikausien.*

Kaksiosaisen tulevaisuusselonteon keskeiset havainnot kiteytyvät seuraavasti: työn tekemisen muodot ja työsuhteet moninaistuvat, mikä edellyttää muutoksia esimerkiksi lainsäädännössä ja sosiaaliturvassa. Työn aika- ja paikkasidonnaisuus heikkenee, mutta muutos ei ole yhtä voimakas tai samatahtinen kaikilla aloilla. Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen on iso yhteiskunnallinen kysymys, joka koskettaa eri tavoin suurta osaa suomalaisista. Sen paremmalla haltuunotolla voidaan lisätä myös työn mielekkyyttä. Koulutuksessa korostuu jatkuva oppiminen ja tarvitsemme Suomeen koko väestön kattavan, laadukkaan elinikäisen oppimisen mallin. Työmarkkinoiden ja työelämän joustavuus lisääntyy ja toimeentuloon liittyvät kysymykset korostuvat. Työn murros on myös globaali kysymys, jonka ytimessä on muuttoliike ja työperusteinen maahanmuutto. Yhteiskunnallista keskustelua tarvitaan työn erilaisista ja muuttuvista välinearvoista taloudellisten arvojen lisäksi, jotta emme edistä keskenään ristiriitaisia tavoitteita. Tämän keskustelun virittämisestä vastuu on päätöksentekijöillä.

Työn muutos aiheuttaa jännitteitä työn organisoimisen, työn sisältöjen, vaaditun osaamisen, toimeentulon ja työn merkityksen suhteen. Nämä jännitteet on mahdollista ratkaista keskustelemalla yhdessä siitä, minkälaisia työn tulevaisuuksia haluamme tavoitella ja tekemällä pitkän aikajänteen politiikkatoimia niihin pääsemiseksi. Tulevaisuusselonteko on yksi keskustelunavauksista suomalaisille päätöksentekijöille.

Pääministeri Juha Sipilä

Helsinki, lokakuussa 2018





# 1 Johdanto

Juha Sipilän hallituksen tulevaisuusselonteon teemana on työn murros ja suomalaisen työn tulevaisuus. Selonteon valmistelu käynnistyi maaliskuussa 2016 ja työ valmistui kahdessa osassa vuosina 2017 ja 2018.

Tulevaisuusselonteon ensimmäinen osa julkaistiin kesäkuussa 2017<sup>1</sup>: siinä tarkasteltiin sitä, miten työ muuttuu. Kaksiosaisen selonteon taustaksi on tehty kaksi tutkijaselvitystä<sup>2</sup> ja niiden ohella aihetta on vuosina 2016–2018 käsitelty yli 50 erilaisessa työn tulevaisuutta luotaavassa työpajassa, seminaarissa ja keskustelutilaisuudessa sekä yli 30 asiantuntijatapaamisessa. Tämä selonteon toinen osa pohjautuu ennen kaikkea jälkimmäiseen tutkijaselvitykseen vuodelta 2018<sup>3</sup> ja laajempaa tausta-analyysia kampaavien kannattaa perehtyä siihen. Eduskunnan perusteellinen mietintö selonteon 1. osasta täydensi ja haastoi työtä eteenpäin<sup>4</sup>.

Selonteon valmistelu on toteutettu valtioneuvoston kansliassa ja siinä on hyödynnetty kansallista ennakkoinnin toimintatapaa, joka perustuu jatkuvan ja systemaattisen ennakkoinnin hyödyntämiselle päätöksenteossa. Valtioneuvoston ennakkointityön halutaan rakentuvan kohti mallia, jossa ennakkointi ja tulevaisuussuuntautunut ajattelu ovat

---

<sup>1</sup> Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa Jaettu ymmärrys työn murroksesta. 8.6.2017. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/80036>

<sup>2</sup> Dufva, M., Halonen, M., Kari, M., Koivisto, T., Koivisto, R. & Myllyoja, J. 2017. Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisu 33/2017. <http://tietokayttoon.fi/julkaisu?pubid=18301>  
Koponen, Johannes, Anttila, Johannes, Eranti, Veikko, Jousilahti, Julia, Koskinen, Minna, Leppänen, Juha, Neuvonen, Aleks, Dufva, Mikko, Halonen, Minna, Myllyoja, Jouko, Pulkka, Ville-Veikko, Annala, Mikko, Hiilamo, Heikki, Honkatukia, Juha, Järvensivu, Anu, Kari, Mika, Kuosmanen, Jaakko, Malho, Maria & Malkamäki, Maarit. 2018. Pitkän aikavälin politiikalla läpi murroksen – tahtotiloja työn tulevaisuudesta. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 34/2018.

<http://tietokayttoon.fi/julkaisu?pubid=25901>

<sup>3</sup> Ks. yllä.

<sup>4</sup> Tulevaisuusvaliokunta. 2018. Valiokunnan mietintö TuVM22017 vp - 6/2017 vp. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa Jaettu ymmärrys työn murroksesta. [https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Mietinto/Sivut/TuVM\\_2+2017.aspx](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Mietinto/Sivut/TuVM_2+2017.aspx)

osana virkamiesten ja päätöksentekijöiden jokapäiväistä työtä. Pitkälle tulevaisuuteen ulottuva, ylisukupolvinen ajattelu on myös keskeinen osa kestäväen kehityksen toimintaohjelmaa, Agenda2030:a<sup>5</sup>.

Tulevaisuusselontekojen tehtävä on tunnistaa tulevaisuudessa huomiota vaativia asioita yli hallituskausien. Tämä selonteko nostaa esiin tunnistettuja tekijöitä ja kehityspolkuja, joiden avulla työn muutoksiin voidaan vastata Suomessa.

Selonteossa esitetään viisi keskeistä työn tulevaisuuden visiota, jotka ovat syntyneet tutkimusten, asiantuntijanäkemyksien ja avointen keskustelujen kautta. Selonteon tärkeänä tehtävänä on kirkastaa visioihin liittyviä yhteiskuntapoliittisia kysymyksiä, jotka liittyvät työn sisältöihin ja käytäntöihin, työnantajan ja työntekijän väliseen suhteeseen, toimeentuloon, osaamiseen, sekä yhteiskuntaan kiinnittymiseen. Esitellyt visiot ja niihin liittyvät ratkaisut on rakennettu kestäväen kehityksen periaatteiden mukaisesti<sup>6</sup>; kestävä työelämä edellyttää muun muassa ettei tulevaisuuden työ vaaranna terveyttä tai luonnon kantokykyä. Inhimillisen ja sosiaalisen kestävyuden näkökulmasta keskeistä on osallistuminen työelämään ja toimeentulon turvaaminen (ks. liite 2). Visiot ja esitetyt toimenpiteet sisältävät myös vastauksia eduskunnan mietintöön<sup>7</sup> selonteon 1. osasta ja edelleen jatkavat valtioneuvoston ja eduskunnan tulevaisuusdialogia.

---

<sup>5</sup> Valtioneuvoston selonteko kestäväen kehityksen globaalista toimintaohjelmasta Agenda2030:sta. 2.2.2017.

<sup>6</sup> Kestäväen kehityksen työhön liittyvät indikaattorit.

<http://kestavakehitys.fi/seuranta/tyoelama-laatu-ja-muutos>, 11.4.2018.

<sup>7</sup> Tulevaisuusvaliokunta. 2018. Valiokunnan mietintö TuVM22017 vp - 6/2017 vp. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa Jaettu ymmärrys työn murroksesta. [https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Mietinto/Sivut/TuVM\\_2+2017.aspx](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Mietinto/Sivut/TuVM_2+2017.aspx)

## 2 Suuria muutoksia, lukuisia päätöksentekotarpeita

Tässä luvussa nostetaan viiteen työn muutokulkuun liittyviä aiheita ja kysymyksiä, joihin olisi tärkeää löytää vastauksia ja ratkaisuja lähitulevaisuudessa.



Kuva 1. Työn muutoksia

Työn murros on hallittava viisasti ja pitkällä aikavälillä, jotta pääsisimme parempaan työelämään ja hyvinvointiin. Jos muutos hallitaan huonosti, seurauksena on kasvavat osaamiserot, eriarvoisuuden lisääntyminen ja laajempi yhteiskunnallinen polarisaatio. Muutos ei ole automaattisesti positiivinen.

**Työn rakenteiden ja organisoinnin** muutoksia koskevissa näkemyksissä korostuvat alustatalous<sup>8</sup> ja keikkatyö sekä työnantaja-työntekijä -suhteen murros. Ne ovat ilmiöi-

---

<sup>8</sup> Alustataloudessa ihmiset, yhteisöt, yritykset ja muut organisaatiot myyvät, välittävät ja kuluttavat esimerkiksi palveluita ja osaamista digitaalisilla alustoilla. Luonteenomaista alustataloudelle ovat matalat kiinteät investoinnit, alhaiset yksikkö- ja transaktiokustannukset sekä dataan perustuvat algoritmipohjaiset liiketoimintamallit (Ailisto et al. 2016). Termeistä ja niiden kehityksestä on keskusteltu laajasti, ks. Ailisto, H. (toim.), Collin, J. (toim.), Juhanko, J. (toim.), Mäntylä, M. (toim.), Ruutu, S. (toim.), Seppälä, T. (toim.), Halén, M., Hiekkänen, K., Hyytinen, K., Kiuru, E., Korhonen, H., Kääriäinen, J., Parviainen, P. ja Talvitie, J. 2016. Onko Suomi jäämässä alustatalouden junasta? Valtio-

nä vielä pieniä, mutta koko ajan paremmin tunnettuja, ja niiden ennakoitaan yleistyvän tulevaisuudessa<sup>9</sup>. Keskeisenä jännitteenä on työn yksipuolistuminen palvelustandardoinnin myötä ja toisaalta ketterämpi työn välittäminen ja vastaanotto. Työelämän odotetaan muuttuvan yhä yksilöllisemmäksi ja vapaammaksi, mutta myös yksilölle vaativammaksi. Mahdollisia toimenpiteitä ovat itseohjautumisen tukeminen, sosiaaliturvan tarkistaminen ja päivittäminen uusiin työn muotoihin liittyen, sekä erilaisten alustatalouden töiden säänteleminen tai tukeminen. Kehittyvässä alustataloudessa kriittisenä haasteena on lisäksi vielä tietojen saanti; alustoilla tiedon ja rahan liikkeiden seuraaminen esimerkiksi verotuksen toimittamiseksi on hankalaa<sup>10</sup>. Työhön liittyvän vapauden lisääntyessä luottamuksen merkitys tulee korostumaan.

Työn rakenteiden muutokseen liittyviä kysymyksiä, joista yhteiskunnassamme pitää lähitulevaisuudessa tehdä päätöksiä:

- **Palkkatyön, yrittäjyyden ja alustatyön suhde ja muutokset**
- **Uusien teknologioiden ja alustojen sääntelyratkaisut ja hyödyntäminen julkisen vallan ja työmarkkinaosapuolten yhteistyönä**
- **Julkinen sektori alustana ja alustojen käyttäjänä**

**Työn sisällön ja käytäntöjen** osalta tiedetään, että teknologinen murros vähentää ihmistyön tarvetta erityisesti rutiiniluontoisissa töissä. Ihmisten arvostukset eivät kuitenkaan ole staattisia ja monien perinteiseksi koettujen ammattien (esim. käsityöammatit) kysyntä ja arvostus voivat nousta. Työn aika- ja paikkasidonnaisuus vähenee monilla aloilla, muttei kaikilla aloilla samatahtisesti, ja tämä monimuotoisuus päätöksentekijöiden tulee ottaa huomioon. Työntekijät saavat entistä enemmän vapautta ja vastuuta johtaa omaa työtään, mutta kaikilla ei ole tähän valmiuksia. Yksilön vastuu omasta työstä, oppimisesta ja urasta kasvaa, ja kaikkien pitäisi alasta riippumatta saada tukea itsensä johtamiseen ja taitojen kehittämiseen. Työn murros edellyttää lainsäädännön muutoksia, tukea liikkuvuudelle ja edelleen keskustelua esimerkiksi paikallisen sopimisen mahdollisuuksista. Eriarvoistumisen ehkäisyyn ja segregaaation (esim. sukupuolittuneet työmarkkinat) purkuun pitää kiinnittää erityistä huomiota työn tulevaisuuden suuntalinjoja määriteltäessä.

---

neuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 19/2016.  
<https://tietokayttoon.fi/julkaisu?pubid=11201>

<sup>9</sup> Esimerkiksi osa-aikatyötä tekevien määrä kasvaa tasaisesti, vuonna 2017 määrä oli 17% työllisistä, <https://tilastokeskus.fi/til/tyti/index.html>

<sup>10</sup> Verohallinnon tiedote, 9.8.2018, Alustatalous luo haasteita verokertymälle, <https://www.vero.fi/tietoa-verohallinnosta/media/lehdist%C3%B6tiedotteet/2018/Alustatalous-luo-haasteita-verokertymalle/>

Työn sisältöjen muutokseen liittyviä kysymyksiä, joista yhteiskunnassamme pitää lähitulevaisuudessa tehdä päätöksiä:

- **Työelämän kehittäminen niin, että teknologiaa korostavat hi-tech ja vuorovaikutusta korostavat hi-touch -ammatit otetaan huomioon**
- **Itseohjautuvuuden tuoma työn kuormittavuuden hallinta ja tuki sekä johtaminen**
- **Koneen ja ihmisen yhteistyön määrittely ja ammattirajojen hälvemisen vaikutukset**

**Osaaminen** nostetaan lähes aina keskiöön työn muutoksesta puhuttaessa. Ihmisten osaamisen muuntaminen on kuitenkin aina suhteellisen hidasta, ja muutokset esimerkiksi työn kysynnässä nopeita. Riittävän osaamisen varmistamiseksi myös tulevaisuudessa tarvitaan sekä metataitojen opettamista kaikilla koulutusasteilla, että elinikäisen oppimisen mahdollistamista mahdollisimman monelle. Osaamisen karttuminen ja oppiminen tulee tulevaisuudessa nähdä myös vahvasti yhteisöjen ja yritysten asiana: mahdollisesti lyhyemmät koulutusajat korostavat uran aikana oppimista. Taitojen oppimisessa tulee huomioida entistä vahvemmin myös oppilaitosten ulkopuoliset ympäristöt ja vapaa-aika.

Osaamiseen liittyviä kysymyksiä, joista yhteiskunnassamme pitää lähitulevaisuudessa tehdä päätöksiä:

- **Osaamiserojen kasvun ehkäiseminen**
- **Metataitojen<sup>11</sup> ja oppimisen innon vahvistaminen keskiöön perus- ja toisella asteella**
- **Laaja-alaiset toimet elinikäisen oppimisen edistämiseksi**
- **Työntekijöiden osaamisen jatkuva kehittäminen**
- **Uudet taidot, joiden oppimisen tukena tiiviitä täsmäkoulutuksia**

---

<sup>11</sup> Oppimista ja muuta työskentelyä edistävät taidot, esim. yhteistyö-, ajattelu-, ja elämäntaitotaidot.

**Toimeentulo** muuttuu niin, että työmarkkinoiden ja koko työelämän joustavuus lisääntyy. Tämä tukee yksilöiden autonomiaa ja mahdollistaa toimeentulon kasaamisen monipuolisista lähteistä, mutta luo toisaalta epävarmuutta toimeentulosta. Mahdollisia toimenpiteitä toimeentulon murroksessa ovat byrokraloukkujen karsiminen käsitteitä yhdenmukaistamalla, palvelujen kehittäminen, reaaliaikaiseen tulokirjanpitoon perustuvat tukimallit, sekä koko hallintojärjestelmän kehittäminen sellaiseen suuntaan, joka mahdollistaa joustavamman siirtymisen eri kategorioiden (työtön, opiskelija, työllinen, eläkeläinen) välillä tai tekee tällaisista kategorioista tarpeettomia. Toimeentulon kysymyksiä tarkastellaan laajasti Perusturvan ja toimeliaisuuden uudistushanke Toimissa, joka valmistelelee sosiaaliturvan kokonaisuudistusta yhdessä parlamentaaristen toimijoiden kanssa<sup>12</sup>.

Toimeentulon muutokseen liittyviä kysymyksiä, joista yhteiskunnassamme pitää lähitulevaisuudessa tehdä päätöksiä:

- **Tulonjaon polarisaation ehkäiseminen**
- **Yksilöiden moninaisten tilanteiden parempi huomioiminen sosiaalipolitiikassa**
- **Sosiaaliturvan perusmalli, joka tukee yksilön autonomiaa ja suojaa riskeiltä muuttuvassa tulevaisuudessakin**
- **Työllisyysasteen nostaminen edelleen**

**Työn merkityksen** muutos on yhteiskunnan arvojärjestelmien kannalta keskeistä. Palkkatyö ja sen lisääminen on ollut teollisen yhteiskunnan keskiössä jo toistasataa vuotta. Samaan aikaan, muun muassa teknologian kehityksen ansiosta, meidän on mahdollista asettaa yhteiskunnalliseksi tavoitteeksi kaiken rutiinitehtäviin perustuvan työn automatisointi. Tämä tavoite haastaa meidät arvioimaan uusilla tavoin työn yhteiskunnallista merkitystä. Keskeisiä kysymyksiä on se, kuinka voimme toteuttaa hyvää ja arvokasta elämää tukevaa, johdonmukaista yhteiskuntapolitiikkaa näiden keskenään osin ristiriitaisten tavoitteiden välissä, ja se, millä tavalla mittaamme ja arvotamme vapaa-ajan määrää ja laatua näissä muuttuvissa olosuhteissa.

Työn yhteiskunnallisen merkityksen muutokseen liittyvä kysymys, josta yhteiskunnassamme pitää lähitulevaisuudessa tehdä päätöksiä:

- **Työn korostamisesta arvokkaan tekemisen korostamiseen**

---

<sup>12</sup> TOIMI-hanke, <https://vnk.fi/toimi>

Näiden viiden muutoksen lisäksi on monia muitakin työn murrokseen liittyviä asioita, eikä niitä kaikkia käsitellä tässä selonteossa.

Yksi huomattava teema sekä työn murroksen taustalla, että osana ratkaisuvaihtoehtoja on **väestönmuutos ja muuttoliike**. Tulevaisuudessa Suomen väestönlisäys tapahtuu yksinomaan maahanmuuton kautta. Lisäksi väestön keski-ikä nousee ja Suomessa työikäinen väestö vähenee 75 000 henkilöllä vuoteen 2030 mennessä. Maahanmuutolla voidaan ja halutaan turvata työvoiman saatavuutta eri toimialoilla<sup>13</sup>. Hallitus edistää osaavan työvoiman maahanmuuttoa<sup>14</sup>, ja maahanmuutto tulee tulevaisuudessa monipuolistumaan ja lisääntymään monin tavoin.

Kestävyysvajeen taittamiseksi Suomessa tavoitellaan merkittävää **työllisyysasteen nousua**. Jos tavoite asetettaisiin 78 prosenttiin, tulisi työllisten määrän kasvaa noin 200 000:lla nykyisestä. Tämä edellyttäisi paitsi työttömien määrän, etenkin rakenteellisen työttömyyden ja pitkäaikaistyöttömyyden erittäin voimakasta alenemista ja työvoiman ulkopuolisen väestön merkittävää siirtymää työvoimaan, myös osaavan ulkomaisen työvoiman riittävää maahanmuuttoa. Työvoiman maahanmuuton tarpeen suuruusluokka vaihtelee työ- ja elinkeinoministeriön tilastokeskuksen tietoihin perustuvissa laskelmissa muutaman kymmenen tuhannen molemmin puolin riippuen siitä, kuinka paljon skenaarioissa työttömyyden lasketaan alenevan ja työvoiman ulkopuolelta siirryttävän työvoimaan.

Maahanmuuttajien osuuden kasvulla Suomen työvoimasta on myös kerrannaisvaikutuksia työmarkkinoilla. Maahanmuuttajat monimuotoistavat suomalaista työelämää ja tarjoavat yrityksille sekä muille toimijoille mahdollisuuden hyödyntää maahanmuuttajien osaamista ja kansainvälisiä verkostoja voimavarana kilpailussa osaajista sekä innovaatioiden ja investointien houkuttelun taustavoimana. Suomi kilpailee tulevaisuudessa osaajista entistä vahvemmin globaaleilla markkinoilla ja samalla myös suomalaisten osaajien kynnyksellä muuttamaan ulkomaille madaltuu. Kansallisen pitkäjänteisen vision, strategisen näkemyksen ja tavoitetilan merkitys osaajien houkuttelemiseksi ja pitämiseksi nousee tulevaisuudessa keskeiseen asemaan. Selonteossa käsitellyt työn murroksen ilmiöt koskettavat kaikkia Suomessa asuvia ja oleskelevia ihmisiä; murroksessa esimerkiksi onnistuneiden kotoutumispalveluiden ja toimenpiteiden tärkeys korostuu entisestään. Tarvitaan vahvoja avauksia ja uusia keinoja koko yhteiskunnan kattavaan integraatioon.

---

<sup>13</sup> Sisäministeriö 2018. Suomesta maailman turvallisin maa. Sisäministeriön tulevaisuuskuva. Valtioneuvoston julkaisusarja 12/2018.

<sup>14</sup> TEM 2018. Työperusteinen maahanmuutto, <https://tem.fi/tyoperusteinen-maahanmuutto>

**Työ ja kasvun** vahvistaminen on muodostanut yhteiskuntapolitiikkamme rungon. Talouskasvu edellyttää työvoimaa ja usein myös kasvavaa määrää työtunteja, työpaikkojen syntyyn taas tarvitaan talouskasvua kiihdyttäviä investointeja. Suomen menestyminen globaalissa kilpailussa edellyttää jatkuvaa uudistumista ja kaikenlaisten innovaatioiden kehittämistä ja käyttöönottoa, mukaan lukien arvonluonnin uudet rakenteet ja niissä menestymisen edellytykset, eli uudenlaiset globaalit ekosysteemit. Uusien teknologioiden suhteen tulee korostaa ihmistyötä täydentävien eli komplementaaristen innovaatioiden tärkeyttä. Talouskasvulla ja työllä on ollut myös vahva yhteys hyvinvointiin muun muassa toimeentulon ja yhteiskunnan palveluiden kautta. Talouskasvun edellytyksiä ja työmarkkinoiden toimivuutta on edistetty esimerkiksi säättämällä työn verotusta, investoimalla koulutukseen ja yrityksiin ja kehittämällä työlainsäädäntöä. Moninaiseen työmarkkinapolitiikkaan osallistuvat tiiviisti puolueet, poliittiset ryhmät ja etujärjestöt. Tulevaisuus haastaa hakemaan entistä monimuotoisempia ja laaja-alaisempia ratkaisuvaihtoehtoja kaikilla työn ja talouden osa-alueilla ja käymään kriittistä keskustelua työn, kasvun ja hyvinvoinnin perinteisistä yhteyksistä.

## 2.1 Työn murroksessa tarvitaan pitkän aikavälin politiikkaa

Monimutkaiset pitkäaikaiset muutosilmiöt, kuten työn muutos, eivät helposti muunnu lyhyen aikavälin politiikkatoimiksi. Hitaasti etenevät tai monimutkaiset ilmiöt saattavat jäädä toimintaympäristön nopeisiin muutoksiin reagoimisen varjoon. Keskeinen syy tähän on se, että politiikan aikahorisontti on usein enintään yhden vaalikauden mittainen.

***On mahdollista, että nyt käynnissä oleva työn murros edellyttää sellaisten uusien instituutioiden rakentamista, jotka voivat olla yhtä merkittäviä kuin teollisen vallankumouksen synnyttämät instituutiot edustuksellisesta demokratiasta sosiaaliturvaan.***

Uudet instituutiot eivät kuitenkaan synny tyhjästä vaan vähitellen, ratkaisu kerrallaan uuteen kontekstiin leviten. Siksi myös vanhojen instituutioiden on tartuttava teknologisiin mahdollisuuksiin. Tulevaisuusselonteko pyrkii tukemaan tulevaisuuden kannalta tärkeiden ratkaisujen löytämistä nostamalla esiin niitä aiheita, joista on tehtävä päätöksiä työn murroksen ohjaamiseksi toivottuun suuntaan. On tärkeää yhdessä jäsentää sitä, mitä oikeastaan toivomme työltä ja laajemmin toimivalta ja reilulta yhteiskunnalta.



## 3 Visioita työn tulevaisuudesta ja ehdotuksia päätöksiksi

Tähän lukuun on koottu toimenpidesuosituksia. Tavoitteena on tuoda esille herätteleviä ehdotuksia havaittuihin pitkän aikavälin päätöksentekotarpeisiin.

Tulevaisuuteen katsovat toimenpidesuosituksukset eivät ole selkeitä ja kirkkaita. Selonteon valmistelussa on tunnistettu aihepiirejä, joista päätöksiä pitäisi saada aikaan mutta varsinkin laaja-alaisia ja konkreettisia ehdotuksia on vaikea nostaa esiin. Toimenpide-ehdotuksista nousevat esiin julkisen talouden rooli alustataloudessa, etuuskien ja palvelujen parempi yhteensovittaminen, byrokraloukkujen karsiminen, sekä edelleen erilaiset perustulon ja negatiivisen tuloveron mallit ja niiden elementit osana sosiaaliturvaa, mutta huomioiden näihin liittyvät mittavat muutostarpeet ja riskit<sup>15</sup>. Merkittäviksi ehdotuksiksi nousevat niin ikään työelämässä tapahtuva jatkuva oppiminen ja uudelleen kouluttautuminen sekä merkityksellisyyden ja itseohjautuvuuden teemat.

Vahvojen, uusien toimenpide-ehdotusten puuttuminen ei sinällään ole ihme. Murroksessa vanhat, hyvin toimineet politiikkatoimet ja instituutiot menettävät tehoaan. Osaa niistä on mahdollista suunnata uudelleen ja parantaa näin niiden vaikuttavuutta. Luultavasti vanhojen toimintamallien rinnalle tarvitaan kuitenkin uuden aikakauden tarpeista ja mahdollisuuksista ponnistavia täydentäviä ratkaisuja. Näistä ratkaisuista useimmat ovat vasta idean tai hyvin suppean toteutuksen asteella.

Hyvä historiallinen esimerkki uusien ratkaisujen skaalautumispotentialin tunnistamisen vaikeudesta on neuvolajärjestelmän kehitys. Siinä vaiheessa, kun neuvolapalveluita lähdettiin kokeilemaan 1920-luvun Suomessa, oli varmasti vaikea ennakoida, että neuvolat myöhemmin päätyisivät määrittämään lapsiperheille suunnattujen terveyspalvelujen kokonaisuutta. 1920-luvun Suomessa ei ollut myöskään laaja-alaisia näköaloja<sup>16</sup> siihen, miten neuvolapalvelut leviäisivät koko maahan: infrastruktuurin kehitystaso, koulutettujen terveydenhoitajien määrä, väestörakenne ja kuntien organisoitumisen taso palvelujen tarjoajana asettivat selviä esteitä, joiden purkamisessa oli päästy jo aivan toiselle tasolle siinä vaiheessa, kun neuvoloista tuli vuonna 1949 kaikkien kuntien lakisääteisesti hoitava palvelu.

---

<sup>15</sup> OECD ei suositellut Suomelle perustuloa maaraportissaan keväällä 2018, <http://www.oecd.org/economy/economic-survey-finland.htm>

<sup>16</sup> Poikkeuksena Arvo Ylppö, ks. esim. Duodecim 1922; 38 (nro 5): 183 - 190.

Olemme mahdollisesti samassa tilanteessa nyt monien työn ja työelämän kannalta keskeisten ratkaisujen osalta: emme pysty täysin hahmottamaan miten uudet sosiaaliset innovaatiot saadaan leviämään tai miten laaja niiden vaikuttavuus lopulta on. Tiedämme, että muutosilmiöt muokkaavat politiikkaa, markkinoita, instituutioita ja organisoitumisen tapoja ja että monet uusista ratkaisuista nousevat tämän päivän marginaaleista ja kokeiluista. Voimme nyt tunnistaa näistä lupaavimpia ja ohjata työn muutosta nimeämällä toivottavia tulevaisuuksia, kokeilemalla systemaattisesti ja poistamalla esteitä uusien ratkaisujen leviämisen tieltä.

## 3.1 Visio työn tulevaisuudelle

Työn murroksen toimenpide-ehdotuksista monet ovat joko varsin kapeasti sovellettuja sosiaalisia innovaatioita tai ehdotuksia nykyisten instituutioiden suuntaamisesta uudelleen, osin uusia teknologisia mahdollisuuksia hyödyntäen. Edellisestä hyvä esimerkki on jo pidempään työelämässä oleville suunnattu, osaamisen päivittämiseen suunnattu uratili, jälkimmäisestä taas koulujen ja oppilaitosten suuntaaminen uudella tavalla palvelemaan työelämässä olevien ihmisten osaamisen muuntamista nopeasti muuttuvan toimintaympäristön tarpeisiin.

On hyvä muistaa, että monet työhön liittyvät politiikan välineet ovat vaikutuksiltaan verrattain hitaita: uusien koulutusohjelmien hedelmät näkyvät työmarkkinoilla tyypillisesti vasta 5–10 vuoden päästä, monien kannusteiden käyttäytymisvaikutukset tulevat esiin noin 4–5 vuoden kuluessa, suurten julkisten investointien toteutukseen menee usein vähintään viisi vuotta, taloudellisten hyötyjen ilmenemiseen luonnollisesti vielä pidempi aika.

Monien nyt käynnissä olevien toimintaympäristön muutosten kannalta viisi vuotta on pitkä aika, sillä moni asia on ehtinyt muuttua ennen kuin toivotut tulokset näkyvät kunnolla. Siksi tulevaisuusselonteon ehdotusten taustalle on määritetty visio: se kuvaa toivottua kehityskaarta, eikä vain yhtä päätöstä tai toimenpidettä.

Viiteen teemaan jaettu visio:

# VISIO TYÖN TULEVAISUUDESTA

## Työn rakenteet

Yrittäjänä työskentelevällä, vuokratyöntekijällä ja alusta-/keikkatyöntekijällä on kokemus vastaavasta reilusta ja kattavasta sosiaaliturvasta ja yhteiskunnallisesta suojelusta kuin palkkatyöntekijällä. Ihmisten työ- ja toimintakyvystä huolehditaan riippumatta työsuhteen muodosta.

## Työn sisällöt

Tekoäly ja robotiikka luovat uudenlaisia lähtökohtia ihmisten taitojen täydentämiseen. Samalla ihmisille avautuu mahdollisuuksia taitojensa aiempaan monimuotoisempaan hyödyntämiseen.

On yhteiskunnallinen tavoite, että uudet teknologiset mahdollisuudet toteutuvat mahdollisimman tasapuolisesti kaikille. Tässä korostuu myös kestävän kehityksen mukainen työelämän globaali vastuu; mahdollisuuksien toteutumista tulee tarkastella yli kansallisten rajojen.

## Osaaminen

Suomeen syntyy kaikki väestöryhmät kattava ja laadukas elinikäisen oppimisen järjestelmä tai alusta, joka tunnetaan kansainvälisesti samanlaisena menestystarinana kuin suomalainen peruskoulu.

## Toimeentulo

Jokaisella on mahdollisuus samaan aikaan hankkia riittävä toimeentulo, kehittyä ja kokea olevansa merkityksellinen osa yhteiskuntaa.

Kestävän kehityksen tavoitteiden mukaisesti eri ryhmien välisiä sosiaalisia eroja tasoitetaan.

## Työn merkitys

Työtä arvostetaan sen monipuolisen yhteiskunnallisen arvontuotannon kautta, ei ainoastaan sen taloudellista arvonnousua arvioimalla.

Seuraavassa aluvuossa ehdotetaan toimenpiteitä, joilla visiota kohti päästään ja joiden avulla työn murrosta voidaan ohjata kestävästi toivottuun suuntaan. Kestävän kehityksen työhön ja hyvinvointiin liittyvät indikaattorit<sup>17</sup> (mm. työelämän globaali vastuu, työllisyysaste, hyvä työelämä, työkyky, naisten keskiansiot miehiin verrattuna, tuloerot, työn tai koulutuksen ulkopuolella olevat nuoret, perusasteen jälkeisen tutkinnon suorittaneiden osuus jne.) tukevat vision toteuttamista. Tulevaisuuden työn ja osaamisen eriarvoistumisriski ja siihen vastaaminen ovat keskiössä.

Visio ei myöskään ole jännitteetön. Kun uudet toimintatavat kohtaavat vanhat institutiot, syntyy jännitteitä. Kuvassa 2. esitetään keskeisiä jännitteitä ja mahdollisuuksia ratkoa niitä. Pitkän aikavälin päätöksenteolla (luku 3.3.) pyritään osaltaan vähentämään jännitteitä.



**Kuva 2. Jännitteitä työn murroksessa**

## 3.2 Toimenpiteitä, jotka vievät kestävään suuntaan

### 3.2.1 Työn rakenteet

Perinteisellä palkkatyöllä on monin tavoin erilainen asema suhteessa muihin työn muotoihin. Esimerkiksi yrittäjyyden on ajateltu olevan enemmän ihmisten oma valinta, tarjoavan ihmiselle palkkatyötä enemmän vapautta sekä mahdollisuudet merkittäväm-  
pään taloudelliseen hyötyyn kuin palkkatyösuhde.

<sup>17</sup> Kestävän kehityksen seuranta, <http://kestavakehitys.fi/seuranta>, 7.6.2018.

Erilaiset globaalit alustatalouden ratkaisut, kuten sovellusten tai verkkoalustan kautta tarjottavat keikkatyöt (AirBnB, Uber jne.), tulevat hyvin todennäköisesti yleistymään tulevaisuudessa. Ne mahdollistavat uudenlaisen, tehokkaamman tavan organisoitua kuin perinteinen, työvoiman ja asiantuntemuksen jatkuvaan käyttöön (palkkatyösuhteeseen) perustuva organisoituminen. Menestyneimmät yritykset ja julkiset organisaatiot hankkivat yhä enemmän osaamista ja resursseja alustoilta.

Toistaiseksi valtaosa suomalaisista työskentelee perinteisissä työsuhteissa. Tulevaisuudessa yhä useampi voi vuorotella eri tavoin organisoituneen työn välillä. Yksinyrittäjäksi tai freelanceriksi ryhtyminen ei välttämättä ole yksilölle selkeä harkittu valinta. Siksi on tärkeää luoda puitteet, joiden avulla ihmisten on mahdollista siirtyä yrittäjäksi tai alustatyöntekijäksi ilman, että hän menettää kaikki työntekijän etuisuudet. Alustatyöhön liittyy myös riski siitä, että yritys siirtää perinteisesti työnantajalle kuuluvia kuluja ja vastuita työntekijälle<sup>18</sup>. Alustatyön kehitys vaikuttaa siis tuotantopanoksista aiheutuvien kustannusten jakautumiseen. Kun perinteisessä työsuhteessa työnantaja vastaa työskentelyyn tarvittavien tilojen, välineiden (esim. ajoneuvot, tietotekniikka) ja tarvikkeiden kustannuksista, niin alustataloudessa tai muussa yrittäjämäisessä työn tekemisessä vastuu näistä siirtyykin ainakin osin työpanoksen tarjoajalle. Jos käy niin, että alustataloudessa nykyisen ansiotason saavuttamiseen vaaditaan joko aiempaa enemmän työpanosta tai parempaa tuottavuutta (tai sekä että), tai vaihtoehtoisesti ansiotasot merkittävästi alenevat nykyisestä, niin tällä on vaikutuksia moniin sekä yksilötason että yhteiskunnan asioihin – sosiaaliturvasta ja tulonjaosta tuotantokustannusten ja pääomien uudelleen asemointiin.

Käytännössä on tarve turvata alustoilla työskenteleville oikeudellinen asema, sosiaali- ja työsuhde-edut kuten työttömyysturva ja eläke, työhyvinvointi, vakuutukset, verotuksen oikeudenmukaisuus samalla mahdollistaen aktiivinen liukuminen roolista toiseen.<sup>19</sup> Tämä on kuitenkin vaikeaa, koska alustatyössä ei ole perinteistä työnantajaa eikä siten työnantajan velvoitteita; alustatyön kysyntää lisää juurikin työnantajavelvoitteiden ym. kustannusten väheneminen.

Jos alustatyö on lähtökohtaisesti vasta toissijaisesti arvostettua työtä, voivat seuraukset olla hyvin ei-toivottavat. Seurauksena voi olla suuren osan tästä työstä häviäminen Suomesta kehittyviin, englantia koulukielenä käyttäviin maihin. Toinen mahdollinen seuraus on, että työmarkkinat polarisoituvat yhä enemmän, kun alustatyötä tekevät jäävät monien järjestelmien ulkopuolelle ja osin jopa marginalisoituvat.

---

<sup>18</sup> SAK. 2017. Mahdollisuuksien aika –hanke.

<https://www.sak.fi/yhteiskunta/mahdollisuuksien-aika>

<sup>19</sup> Ailisto, H. (toim.) et al. 2016. Onko Suomi jäämässä alustatalouden junasta? Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 19/2016.

<https://tietokayttoon.fi/julkaisu?pubid=11201>

Eri aikakausien hyvinvointivaltiomalleissa vastuut palveluista ja sosiaalisista turvaverkoista jakautuvat eri tavoin työnantajan, työntekijän ja valtion välillä. Mikäli tavoitteena on tuottaa (kevyt)yrityksille ja alustatyöntekijöille sama turvallisuudentunne ja palveluverkko kuin työsuhteisille, on pohdittava työnjakoa valtion ja muiden instituutioiden välillä. Toisin sanoen, yhteiskunnallisten instituutioiden työnjaon on pystyttävä sopeutumaan ympäröivän yhteiskunnan ja ihmisten tarpeiden muutokseen. Esimerkiksi yritysillä on Suomessa olemassa sosiaaliturvajärjestelmä, joka on osittain heikosti tunnettu ja mainettaan parempi – sitä tuleekin kehittää edelleen ja alustatalouden kehitys huomioiden.

### **Toimenpide-ehdotus 1: Julkisen hallinnon ja alustayritysten sekä laajemmin alustoilla tapahtuvan toiminnan sääntelyn selkeyttäminen**

Julkisen hallinnon päämääränä on oltava asema alustojen sääntelijänä, eräänlaisena alustojen alustana. Suorasta ihmisten säätelystä voidaan usein siirtyä niiden alustojen sääntelyyn, jossa kaupankäynti, työnteko sekä monet muut elämän osa-alueet tapahtuvat. Vaikka alustatalouden keskeiset toimijaryitykset ovat kansainvälisiä, voi niitä ohjata sekä maakohtaisilla yhteistoimilla että EU:n kanssa linjassa olevalla säädös-vaikuttamisella. Esimerkiksi Viro on rakentanut yhdessä Uberin kanssa toimivan verotusintegraation palveluun.

***Julkisen hallinnon päämääränä on oltava asema alustojen sääntelijänä. Pelisääntöjen asettamisessa valtioiden on pystyttävä tekemään yhteistyötä sekä keskenään että globaalien alustayhtiöiden kanssa ja määriteltävä nykyistä enemmän valtioiden rajat ylittäviä pelisääntöjä.***

Uudet pelisäännöt eivät välttämättä ole kaikilta osin samanlaisia kuin suomalainen työlainsäädäntö ja työmarkkinasopiminen tähän asti. Silti tulos sopimisesta on väistämättä parempi kuin tilanteessa, jossa yhteisiä sääntöjä ei ole. Toisaalta myös alustayritysten kanssa yhteiskehittämällä sekä avoimia rajapintoja hyödyntämällä on mahdollista edesauttaa paikallisen säännöskulttuurin periytymistä myös alustatyön käytäntöihin ja rakentaa pohjaa globaaleille standardeille<sup>20</sup>. Jakamistalouden säädösympäristöstä on jo tehty selvityksiä<sup>21</sup>, joista on hyvä jatkaa sääntelyn kehittämistä.

---

<sup>20</sup> Ailisto, H. (toim.) et al. 2016. Onko Suomi jäämässä alustatalouden junasta? Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 19/2016. <https://tietokayttoon.fi/julkaisu?pubid=11201>

<sup>21</sup> TEM 2017a. Itsensätyöllistäminen ja jakamistalous työelämän murroksessa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 13/2017.

## **Toimenpide-ehdotus 2: Valtio ja kunnat mukaan hyödyntämään alustoja omissa työvoimatarpeissaan**

Suuri osa julkisen sektorin toiminnasta voitaisiin hoitaa alustoilla. Valtiolla ja kunnilla on jatkuvia työvoimatarpeita, joita voi olla vaikea tyydyttää. Samaan aikaan yritysmaailmassa on tapahtumassa alustaratkaisuihin perustuvaa uudelleenorganisointia, joka voi tuoda merkittäviä tehokkuusetuja. Ei ole suotavaa, että julkinen sektori jäisi näiden hyötyjen katveeseen. ETLA:n valtioneuvostolle tekemän selvityksen mukaan potentiaalisimmat kasvualat alustaratkaisuille Suomessa ovat nimenomaan sote-sektorilla ja liikenteessä, joissa molemmissa julkisella palvelutuotannolla on vahva rooli<sup>22</sup>.

Joko julkisen sektorin itse luomat tai sen ulkopuoliset alustat voivat mahdollistaa joustavan tavan vastata julkisen sektorin työvoimatarpeeseen ja uusien digitaalisten ratkaisujen leviämistä yhteiskunnan keskeisiin toimintoihin. Askel tähän suuntaan on työ- ja elinkeinohallinnon kehitteillä oleva Työmarkkinatori, joka kokoaa yhteen auki olevat yksityisen ja julkisen sektorin työpaikat ja auttaa yhdistämään työntekijöitä työpaikkoihin. Vielä laajempaan kokonaisuuteen tähtää niin ikään valmisteilla oleva jatkuvan oppimisen digitaalinen palvelukokonaisuus, joka yhdistää työmarkkinatorin ja opintopolku-ekosysteemin. Hyödyntämällä alustoja julkinen sektori voi myös näyttää esimerkkiä, luoden omalla toiminnallaan käytäntöjä sellaiselle alustatyöhön perustuvalla mallille, joka tarjoaa säällistä ja mielekästä työtä työn tekijöille.

Samaan aikaan alustatyön hyödyntäminen julkisella sektorilla tarkoittaisi muutoksia julkisen sektorin työehtoihin. Siksi olisi syytä avata keskustelu siitä, miten alustaratkaisujen leviäminen vaikuttaa siihen, millaista ja millä ehdoilla työtä tehdään julkisella sektorilla tulevaisuudessa.

Valtion budjettilainsäädännön mahdollisia muutostarpeita on vielä tässä vaiheessa vaikea hahmottaa. Siirtyminen valtiolla alustatyön käyttöön voisi vaikuttaa henkilöstökulujen vähentymiseen ja palvelujen ostojen lisääntymiseen. Vastuut, kuten eläkevastuut, vähenisivät, samalla kun sopimusvastuut lisääntyisivät ja monimutkaistuisivat. Kustannusrakenteet muuttuisivat ja uudenlaiset pysyvät menot voisivat lisääntyä.

## **Toimenpide-ehdotus 3: Muodostetaan pitkäjänteinen, kasvua, liikkuvuutta ja työperusteista maahanmuuttoa tukeva strateginen näkemys ja tavoitetila**

---

TEM 2017b. Jakamistalouden säädösympäristö - Haasteet ja kehittämistarpeet. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 44/2017.

<sup>22</sup> Ailisto et al. 2017. Ibid.

Ilman riittävää maahanmuuttoa työvoiman tarjonta ja pitemmällä aikavälillä työllisyys laskevat olennaisesti, millä on vaikutus huoltosuhteeseen ja kestävyysvajeeseen. Suomi tarvitsee systemaattista lyhyen ja pitkän aikavälin ennakkointitietoa ulkomaisen työvoiman tarpeista sekä ulkomaille suuntautuvan rekrytointitoimenpiteiden toteuttamisesta etenkin työvoimakapeikkoaloilla. Samalla Suomessa jo olevien parhaassa työiässä olevan maahanmuuttajien työllisyyden parantaminen on oleellista, erityisesti pakolaistaustaisten ja maahanmuuttajanuorten ja -naisten osalta.

Kun työ ja työtehtävät muuttuvat, työntekijät joutuvat etsimään uusia työpaikkoja, hankkimaan uusia taitoja ja liikkumaan. Työn ja tekijän kohtaaminen sekä sopivan osaamisen jatkuva karttuminen voidaan varmistaa sillä, että ihmisillä on sekä hyvä turva kaikissa murroksissa että motivaatiota liikkua ja vaihtaa työ- ja asuinpaikkaa. Laajamittaisemman osaavan työvoiman tarpeen ohella yrityksillä on tarve myös erityisosaamiselle, jota ei ole saatavissa Suomesta. Parhaista yritysten kasvua vahvistavista osaajista käydään globaalia kilpailua. Kasvua tukeva osaajien maahanmuutto laajentaa myös Suomen innovaatio- ja osaamis pohjaa sekä tukee kansainvälisten investointien ja osaajien saamista Suomeen ja sitä kautta uusien työpaikkojen syntymistä ja suomalaisten yritysten ja oppilaitosten kansainvälistymistä.

Ulkomaisen työvoiman ja erityisosaajien saatavuuteen vaikuttavat paitsi lupamenetelyt, mutta sitäkin vahvemmin monet muut tekijät: työn sisältö, palkkaus, verotus, asuinympäristö, yleinen asenneilmapiiri, kansainvälisten koulujen määrä, puolison mahdollisuudet työllistyä sekä suomalaisten työmarkkinoiden avoimuus, monimuotoisuus ja kansainvälisyys. Vaikuttaminen EU:ssa ja EU:n tuki yhteisillä työmarkkinoilla on kriittistä – työperusteisen maahanmuuton lisääminen edellyttää EU:n yhteisiä ratkaisuja ja toimia kuten aktiivista markkinointia ja sujuvaa lupapolitiikkaa.

Kansainvälisten osaajien houkuttelu, asettautuminen, täällä pitäminen ja osaamisen hyödyntäminen vaativat valtion, kaupunkien, oppilaitosten, yritysten ja muiden toimijoiden saumatonta ja pitkäjänteistä yhteistyötä. Jos eri palvelut eivät toimi saumattomasti yhteen, osaajat eivät joko tule tai jää maahan.

Tällä hetkellä suomalaiset työmarkkinat, korkeakoulut ja innovaatiotoiminta ovat liian kotimaiset menestyäkseen riittävän hyvin kansainvälisessä kilpailussa korkeasta osaamisesta. Samalla Suomi menettää tänne jo tulleita osaajia, esimerkiksi ulkomalaisia opiskelijoita tai puolisoina Suomeen saapuneita osaajia. Tehdyt ohjelmat työperusteisen maahanmuuton lisäämiseksi<sup>23</sup> ovat oikeansuuntaisia mutta riittämättömiä pitkällä aikavälillä, niitä tulee vahvistaa ja laajentaa huomattavasti. Myös olemassa

---

<sup>23</sup> Esimerkiksi Talent Boost –ohjelma, <https://tem.fi/talent-boost>



olevat kansainvälisen osaamisen palvelut ovat yritysten näkökulmasta liian sirpaleisia ja hajallaan.

### 3.2.2 Työn sisällöt

Tähän asti ihmisten on pitänyt paljolti sovittautua ulkoa käsin asetettuihin työnkuviin ja kehittää taitojaan niin, että ne vastaavat kokonaisvaltaisesti etukäteen asetettuja vaatimuksia. Tiettyjen taitojen puuttuminen on saattanut sulkea ovia, vaikka olisi kuinka hyvä ja taitava tietyn ammatin monilla muilla osa-alueilla. Tietojen ja taitojen yhteensopimattomuus uusien vaatimusten kanssa johtaa myös siihen, että tarve työvoiman liikkuvuudelle kasvaa<sup>24</sup>.

Tekoälyn ja koneoppimisen yksi suurista lupauksista on, että ihmiset pystyvät yhdistelemään osaamistaan entistä saumattomammin sekä koneiden että toisten ihmisten kanssa, usein ajasta ja paikasta riippumatta. Työtehtäviä voidaan pilkkoa entistä joustavammin, jolloin ne mukailevat ihmisen taitoja, eikä enää toisin päin. Lisäksi ihmiset voivat saada entistä useammin merkittävää apua koneilta tehtävissä, jotka ovat heille poikkeuksellisen vaikeita oppia. Tämä tarkoittaa, että yhä useampi ihminen voi keskittyä kehittämään niitä taitoja, joiden oppimiseen heillä on parhaat lähtökohdat ja suurin motivaatio. Vastaavasti monet voivat vapautua kamppailemasta heille vaikeiden ja siksi psyykkistä kuormaa aiheuttavien tehtävien kanssa. Seurauksena voi olla merkittävä loikka tuottavuudessa ja hyvinvoinnissa, mutta se edellyttää kokonaisuuden hallintaa ja johtamista. Työn johtamiselta edellytetään etenkin inhimillisten tekijöiden huomioimista pilkkoutuvien tehtävien hallinnassa (työterveys, -turvallisuus, ja – hyvinvointi ymmärrettävä entistä paremmin osana koko työuraa).

***Tekoälyn suuri lupaus on, että ihmiset pystyvät yhdistelemään osaamistaan saumattomasti sekä koneiden että toisten ihmisten kanssa.***

Pohjoismainen hyvinvointivaltio on nojannut tasa-arvolle ja meriittihyödykkeiden (asuminen, terveydenhuolto, koulutus) saatavuuden varmistamiseen kaikille kansalaisille. Meriittihyödykkeiden erityispiirteenä on, että niiden saatavuuden parantamisesta ja laajasta käytöstä syntyy merkittäviä hyötyjä koko yhteiskunnalle. Nyt digitaaliset työkalut ovat luomassa uudenlaisten meriittihyödykkeiden luokan. Niiden saatavuuden

---

<sup>24</sup> Koski, O. & Husso, K. (toim.). 2018. Tekoälyajan työ: neljä näkökulmaa talouteen, työllisyyteen, osaamiseen ja etiikkaan. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 19/2018.

varmistaminen tasapuolisesti kaikille on jatkossa kriittinen tasa-arvon toteutumisen edellytys ja myös koko yhteiskunnan etu. Siksi on rakennettava politiikkatoimia, joilla pääsystä työnteon tuottavuutta parantavien kehittyneiden tekoälyratkaisujen piiriin tulee universaali peruspalvelu, johon kaikilla kansalaisilla on oikeus. Tällaisista uusista universaaleista palveluista ja niitä perustelevista oikeuksista on viime vuosina käyty jonkin verran kansainvälistä keskustelua, jossa näitä ratkaisuja kutsutaan termillä 'universal basic assets'.

Tämä tarkoittaa myös ennakkoluulotonta suhtautumista tekoälyratkaisujen ja alustaratkaisujen hyödyntämiseen suomalaisilla työpaikoilla. Julkinen sektori voi olla tässä merkittävä uusien toimintamallien edistäjä. Ne edellyttävät uudenlaisia johtamisen ja organisoitumisen malleja ja niihin liittyvää koulutusta. Lähtökohtana pitää tällöin olla ihmisten itsenäisyyden ja itseohjautuvuuden lisääminen teknologian avulla, ei tekoäly tai joku muu teknologia itsessään. Samalla tavalla johtamisen kehittämistä tarvitaan yrityksissä. Johtamisella vaikutetaan työn rakenteisiin, sisältöihin ja merkityksiin sekä osaamiseen työpaikoilla.

#### **Toimenpide-ehdotus 4: Jokainen työsuhde tarjoaa mahdollisuuden työntekijän jatkuvaan ja monipuoliseen kehittymiseen**

Jokaisella tulisi olla mahdollisuus kehittyä jatkuvasti ja monipuolisesti työssään. Niin metataitojen kuin uusien erityisosaamisten oppiminen on tärkeää niin yksilön kuin organisaation kehityksen kannalta. Kehitykselle ja uuden oppimiselle on kuitenkin hankala löytää aikaa työpaikkojen tuottavuuspaineessa – tilanteessa, jossa moni työpaikka yksityisyrittäjästä suureen organisaatioon ajaa itsensä ahtaaseen rakoon ja tuottavuuskilpailuun. Suomessa suurin yksittäinen syy aikuiskoulutukseen osallistumattomuuteen onkin yleensä ajan puute<sup>25</sup>. Samaan aikaan lyhytkestoisissa, määräaikaisissa työsuhteissa olevat saavat vähemmän koulutusta työnantajilta ja pienempien organisaatioiden työntekijät sekä matalammin koulutetut osallistuvat aikuiskoulutukseen harvemmin<sup>26</sup>. Alustataloudessa, jossa ei ole perinteistä työnantajaa, eikä alustan ylläpitäjä ole välttämättä Suomen kansallisten säädösten ulottuvissa, on vaikea nähdä, että alustan ylläpitäjä ottaisi vastuuta yksilöiden osaamisen kehittämisestä, varsinkin kun yksilöt joutuvat yhä kovemmin kilpailemaan voidakseen myydä työpanos-

---

<sup>25</sup> OECD 2017. Highlights from the OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2017 - The Digital Transformation: Finland. <https://www.oecd.org/finland/sti-scoreboard-2017-finland.pdf>.

<sup>26</sup> Autor, D.H. 2014. Polanyi's Paradox and the Shape of Employment Growth. NBER Working Paper No. 20485. <http://economics.mit.edu/files/9835>  
Ojala, S., Nätti, J. & Kauhanen, M. 2015. Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräaikaisessa työssä. Työsuojelurahaston tutkimushanke 2013-2014. Loppuraportti. Tampereen yliopisto, Palkansaajien tutkimuslaitos, Työsuojelurahasto.

taan alustojen puitteissa. On olemassa riski, että osaamisen kehittämisen kustannukset jäävät valtaosin yhteiskunnan ja/tai yksilöiden kontolle jopa nykyistä enemmän.

***Jotta kaikille voidaan tarjota mahdollisuus jatkuvaan kehittymiseen, tarvitaan kannustimia työnantajille ja alustatoimijoille.***

Nykyisen työnantajan koulutusvähennyksen<sup>27</sup> kannustavuus ei ole riittävää. Työnantajien kannusteita investoida osaamisen on parannettu laajentamalla työnantajan kustantaman koulutuksen verovapautta. Toivottavaa on, että uudistus edistää erityisesti työn ja koulutuksen yhdistämiseen perustuvaa osaamisen kehittämistä. Alustatyön tekijöiden ja itsensä työllistäjien kannustimena voisi toimia osaamisen kehittämisen kustannusten nykyistä laajempi vähennysoikeus verotuksessa.

#### **Toimenpide-ehdotus 5: Työn merkityksellisyys ja mielekkyys keskeiseksi mittariksi**

Tutkimusten mukaan työntekijöiden tuottavuus nousee, kun he ovat onnellisia, riippumatta taloudellisista suhdanteista<sup>28</sup>. Keskeinen tekijä tähän on kokemus työn mielekkyydestä, jota työ- ja elinkeinoministeriö on seurannut pitkään työolobarometrissaan<sup>29</sup>. Barometrista voidaan havaita, että Suomessa 1990-luvun lopusta vuoteen 2017 työn merkityksellisyyden kokemus on vastaajien enemmistön mukaan heikentynyt ja voidaankin kysyä, onko tämä osaltaan vaikuttanut työn tuottavuuden heikkoon kehitykseen Suomessa. Vuoden 2017 lopulla arviot työn ja työnteon mielekkyyden muutoksista ovat kuitenkin myönteisempiä kuin pitkään aikaan ja tätä positiivista kehitystä tulee tukea. Työn mielekkyyttä tulisi edelleen jalostaa nykyistä keskeisemmäksi ja mitattavammaksi työelämäindikaattoriksi. Samalla työn mielekkyyden nostamiseen pitäisi kanavoida vielä nykyistä enemmän resursseja – siitä hyötyisivät sekä yksilöt että kansantalous. TEM:ssä on perusteltu uuden työelämän kehittämisohjelman tarvetta<sup>30</sup>.

---

<sup>27</sup> Työnantaja voi vähentää verotuksessa elinkeinotoiminnan tai maatalouden tulosta koulutusvähennyksen, joka on laskennallisesti noin puolet koulutusajan palkkakuluista. Koulutusvähennyksen saa enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohden.

<sup>28</sup> Oswald, A., Proto, E. and Sgroi, D. 2015. Happiness and Productivity. Journal of Labor Economics 33, no. 4, 789-822.

<sup>29</sup> Lisätietoja työolobarometrista osoitteessa: <http://tem.fi/tyoolobarometri>

<sup>30</sup> Työelämä 2020 -verkoston lausuma 20.6.2018, [http://www.tyoelama2020.fi/ajankohtaista/uutiset/yleiset/tyon\\_kehittamisohjelma\\_vastuksena\\_tyon\\_murroksen\\_tuomiin\\_haasteisiin.5753.news](http://www.tyoelama2020.fi/ajankohtaista/uutiset/yleiset/tyon_kehittamisohjelma_vastuksena_tyon_murroksen_tuomiin_haasteisiin.5753.news)

Tulevaisuusselonteossa tuetaan tavoitetta saada kestävä kehityksen periaatteet ohjaamaan vahvemmin poliittista päätöksentekoa ja laajentaa keskustelua BKT:ta täydentävistä hyvinvointimittareista, joihin eduskunta on viitannut jo aiemminkin kannotossaan kestävä kehityksen globaalista toimintaohjelmasta Agenda2030:sta. Valtioneuvosto huomioi, että vaihtoehtoisia tai rinnakkaisia hyvinvoinnin indikaattoreita on kehitetty ja niiden käyttöä tulee edelleen vahvistaa<sup>31</sup>. Valtioneuvostossa BKT+hankkeessa<sup>32</sup> ja osana hallitusten strategisten johtamisvälineiden kehittämistä<sup>33</sup> työkennellään hyvinvointitalouden mittarien parissa. Tavoitteena on hyvinvointitiedon laajempi käyttö päätöksenteossa.

### 3.2.3 Osaaminen

Suomalainen koulutusjärjestelmä on globaalisti tunnettu menestystarina. Sen ansiosta koko väestön perusvalmiudet ja edellytykset kehittää osaamistaan läpi elämän on nostettu ennennäkemättömälle tasolle. Samaan aikaan peruskoulujärjestelmä on hyvä esimerkki teollisen ajan instituutiosta, josta on kehittynyt kansakunnan menestyksen perusta.

Työn murroksen yksi konkreettisimmista toteutumista on eri ammattikuntien ja työtehtävien muutos. Tämä tarkoittaa joidenkin ammattikuntien katoamista, eri työtehtävien sisältöjen muutosta ja uusien työnkuvien syntymistä. Muutos saattaa tarkoittaa sitä, että opiskelu-uransa alkuvaiheessa oleva opiskelija ei koskaan pääse työllistymään oman alansa töihin. Tämä haastaa nykyisen koulutusjärjestelmän peruseriaatteen. On yhä vaikeampi ennakoita sitä, mille osaamiselle on kysyntää ja kuinka paljon osaajia eri ammatteihin tulee kouluttaa. Yhä harvempi tutkinto antaa edellytykset sille, että on relevanttia työtä läpi elämän. Monella aiemmin vakaalla toimialalla (esim. pankki- tai kuljetusala) iso osa työvoimasta on jatkuvien uudelleenkoulutuspaineiden ja muutosten kohteena. Tekoälyohjelmassa on ennakoitu, että 10 vuoden aikana miljoona suomalaista tarvitsee uudelleenkoulutusta<sup>34</sup>. Erityinen huolenaihe on maahanmuuttajien osaaminen, sillä osaamiserot kantaväestön ja maahanmuuttajien välillä ovat Suomessa suuria<sup>35</sup>. Samoin on aivan oleellista purkaa sukupuolittuneita rakentei-

---

<sup>31</sup> k.s. esim. THL. 2016. Hyvinvoinnin mittaaminen. <https://thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/hyvinvoinnin-mittaaminen>

<sup>32</sup> BKT+ hanke, 2018, <https://vnk.fi/hanke/-/hankesivu/hanke?tunnus=VNK010%3A00%2F2018>

<sup>33</sup> PAKURI-hanke, 2018, <https://vnk.fi/hanke/-/hankesivu/hanke?tunnus=VNK009%3A00%2F2018>

<sup>34</sup> Koski, O. & Husso, K. (toim.). 2018. Tekoälyajan työ: neljä näkökulmaa talouteen, työllisyyteen, osaamiseen ja etiikkaan. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 19/2018.

<sup>35</sup> OKM. 2018. Työn murros ja elinikäinen oppiminen. Elinikäisen oppimisen kehittämistarpeita selvittävän työryhmän raportti. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:8.

ta ja asenteita, jotta jo varhaislapsuudesta lähtien ihmiset voivat tehdä valintoja oman osaamisen ja kiinnostuksensa pohjalta.

Viime vuosikymmeninä on alettu puhua siitä, että elinikäinen oppiminen on vastaus muutoksiin osaamisvaatimuksissa. Nykyinen ajatus elinikäisestä oppimisesta nojautuu vahvasti yksilöiden itsenäisyyteen ja itseohjautuvuuteen. Osaamisen päivittäminen tai uuden ammatin hankkiminen vaatii työuran myöhemmissä vaiheissa vahvaa motivaatiota.

Eduskunnan mietinnön<sup>36</sup> mukaisesti on tärkeää kehittää matalan kynnyksen osaamisjärjestelmää kokonaisuutena varhaiskasvatuksesta modulaariseen täydennys- ja muuntokoulutukseen asti niin, että oppiminen on elinikäistä ja osaaminen kumuloituu. Eri koulutusasteiden välisen yhteistyön tulee olla saumatonta ja joustavaa, ja opintopolkujen sujuvia yli koulutusasteiden ja oppilaitosrajojen. Tulevaisuusvaliokunta kannustaa niin ikään lausunnossaan hallituksen vuosikertomuksesta<sup>37</sup> mahdollisimman rohkeaan ja innovatiiviseen elinikäisen oppimisen edistämiseen. Esimerkiksi maahanmuuttajien kotoutumiseen liittyvä osaamisen päivitys tulee huomioida osana elinikäistä oppimista. Jatkuvasta oppimisesta on tehtävä Suomelle peruskoulun kaltainen kansallinen vahvuus. Haasteena on esimerkiksi se, että julkisesta jatkuvan oppimisen rahoituksesta ei ole kokonaiskuvaa<sup>38</sup> – sellainen tulisikin saada.

Nykyinen koulutusjärjestelmä ei riitä jatkuvan oppimisen järjestämiseen tehokkaasti. Sen perusajatuksena on yhä kouluttaa lapsia ja nuoria läpi kouluputken työelämään. Suomi tarvitsee jatkuvan oppimisen reformin<sup>39</sup>, jolla koulutusta voidaan suunnata nykyistä huomattavasti systemaattisemmin koko väestöön ja tueksi työn muutoksissa. Hallituksen kehysriihessä 2018 tehty linjaus lisätä tutkintoon johtamattoman koulutuksen painoarvoa korkeakoulujen rahoitusperusteissa vie oikeaan suuntaan. Nykyisten oppilaitosten tarjonnan uudelleen suuntaamisen ohella on tärkeää saada yritykset ja

---

<sup>36</sup> Tulevaisuusvaliokunta. 2018. Valiokunnan mietintö TuVM22017 vp - 6/2017 vp. Valiokunnan tulevaisuusselonteon 1. osa Jaettu ymmärrys työn murroksesta.

[https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Mietinto/Sivut/TuVM\\_2+2017.aspx](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Mietinto/Sivut/TuVM_2+2017.aspx)

<sup>37</sup> Tulevaisuusvaliokunta. 2018. Valiokunnan lausunto TuVL 2 /2018 vp — K 11/2018 vp. Hallituksen vuosikertomus 2017.

[https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Lausunto/Sivut/TuVL\\_2+2018.aspx](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Lausunto/Sivut/TuVL_2+2018.aspx)

<sup>38</sup> UNIFI, Arene ja Sivistystyönantajat, tiedote 24.8.2018, <http://www.unifi.fi/tiedotteet/unifi-arene-ja-sivistystyonantajat-esittavat-kolmen-keinon-tyokalupakkia-jatkuvan-oppimisen-edistamiseksi/>

<sup>39</sup> OKM. 2018. Jatkuvan oppimisen Suomi. Osaamisen tulevaisuuspaneelin kannanotto.

<http://minedu.fi/documents/1410845/7127789/Jatkuvan+oppimisen+Suomi.+Osaamisen+tulevaisuuspaneelin+kannanotto/>

OKM. 2018. Suomi tarvitsee jatkuvan oppimisen reformin. [http://minedu.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/suomi-tarvitsee-jatkuvan-oppimisen-reformin](http://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/suomi-tarvitsee-jatkuvan-oppimisen-reformin), 26.3.2018.

muut työpaikat tekemään investointeja työntekijöidensä koulutukseen ja uusien taitojen oppimiseen.

Työuran aikaisen osaamisen uudistamista on kehitettävä kokonaisuutena erilaisissa elämäntilanteissa, erilaisissa työsuhteissa ja erilaisissa koulutustarpeissa olevien ihmisten näkökulmasta. Nykyisin keskeistä lainsäädäntöä on hajallaan eri ministeriöissä. Jotta ihmiset hahmottaisivat paremmin mahdollisuutensa olisi selvitettävä lainsäädännön kokoamista yhteen esimerkiksi osaamiskaareen.

Eduskunta haastoi valtioneuvostoa ottamaan nuoret huomioon tulevaisuusselonteon toisessa osassa<sup>40</sup>. Nuorisotyöttömyyttä, sen syitä, ja ratkaisuita siihen on selvitetty lähivuosina mm. VATT:n<sup>41</sup> ja tilastokeskuksen<sup>42</sup> toimesta sekä OECD:n yhteiskuntakatsauksissa. Tutkimusten mukaan keskeisimmät haasteet nuorten työllistymissä liittyvät koulutukseen ja kuten muunkin työllisyyden osalta, talouskasvuun. Nuorten jääminen koulutuksen ja työn ulkopuolelle on syrjäytymistä ennakoiva indikaattori. Koulutus on todennäköisin ratkaisu työmarkkinoiden muutokseen ja nuorten syrjäytymisen ehkäisyyn, mutta se edellyttää ymmärrystä syrjäytymisen mekanismeista aina lapsuudesta varhaisaikaisuuteen ja mm. lyhytkestoisenkin työttömyyden kauaskantoisista vaikutuksista nuoren työuralle.

Nykyinen hallitus on keskittynyt hallitusohjelmassa nuorten osalta etenkin työn- ja koulutuksen ulkopuolella oleviin (NEET) nuoriin. Tavoitteena on vähentää koulutuksen ja työn ulkopuolella olevien nuorten määrää ja koulutuksen keskeyttämistä sekä edistää nuorten työllistymistä. Syrjäytymisen ehkäisemiseksi ja osallisuuden vahvistamiseksi tarvitaan toimia, jotka alkavat jo perusopetuksessa ja aiemminkin. Valtioneuvosto katsoo, että nämä tavoitteet tulevat säilymään keskeisinä myös tulevaisuudessa. Nuoret työttömät ovat niin ikään aina olleet työvoimapolitiikan keskeinen kohderyhmä. Tarkkaan rajatut kohderyhmät eivät kuitenkaan ole välttämättä tulevaisuudessa paras tai edes mahdollinen perusta päätöksille; työn murros hämärtää selkeitä rajanvetoja esimerkiksi työllisen, työttömän, itsensä työllistäjän ja opiskelijan välillä iästä riippumatta.

Jotta nykyisissä oppilaitoksissa jokainen yksilö voisi perhe- tai kielitaustasta tai sukupuolesta riippumatta löytää motivaation ja innostuksen johonkin tekemiseen tai ilmi-

---

<sup>40</sup> Tulevaisuusvaliokunta. 2018. Valiokunnan mietintö TuVM22017 vp - 6/2017 vp. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa Jaettu ymmärrys työn murroksesta. [https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Mietinto/Sivut/TuVM\\_2+2017.aspx](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Mietinto/Sivut/TuVM_2+2017.aspx)

<sup>41</sup> Hämäläinen, U. & Tuomala, J. 2013. Faktaa nuorisotyöttömyydestä. VATT Policy Brief 2/2013, <https://vatt.fi/faktaa-nuorisotyottomyydesta>

<sup>42</sup> Karhunen, H. 2017. Nuoret eivät pärjää ilman oikeanlaista koulutusta. Tieto&Trendit, 7.3.2017, <http://www.stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2017/nuoret-eivat-parjaa-ilman-oikeanlaista-koulutusta/>

öön, tarvitaan aiempaa voimakkaampaa painotusta metakognitiivisiin kykyihin ja oppimisen osaamiseen. Myöhemmillä koulutusasteilla puolestaan voidaan painottaa tarkempia taitoja, tietoja ja kyvykkyksiä. Koulutusjärjestelmän tulee ulottua tulevaisuudessa myös niihin ikä- ja ihmisryhmiin, jotka nykyisiin jäävät pitkälti sen ulkopuolelle. Tämä tarkoittaa nykyisen ammatti- ja korkeakoulutuksen suuntaamista jo työssä oleville, oppilaitosten uudenlaisia opintopolkuja ja tutkintoja, uudenlaisia täydennyskoulutuksen muotoja ammattikouluissa, korkeakouluissa ja nykyisissä aikuisoppilaitoksissa, sekä digitaalisia oppimisympäristöjä ja uudenlaisia tapoja sertifioida oppilaitoksissa opittua ja käytännön kautta hankittuja taitoja. Tulevaisuuden koulutusjärjestelmä on aiempaa laajempi sekä ikärakenteen että toimijakunnan ja tavoitteiden näkökulmasta.

Maahanmuuttajien osaamisen kehittämiseen ja pääsyyn työmarkkinoille tulee kiinnittää nykyistä vahvempaa huomiota. Etenkin pakolaistaustaisten maahanmuuttajien ja maahanmuuttajanaisten- ja nuorten työllisyys on kantaväestöä huomattavasti heikompi. Tällä hallituskaudella on sekä kotoutumiskoulutuksessa että yleisessä koulutusjärjestelmässä tehty merkittäviä uudistuksia maahanmuuttajien koulutus- ja työllistymispolkujen nopeuttamiseksi. Kotouttamisen työelämälähtöisyyttä tulee jatkossa vahvistaa sekä varmistaa, että niin erityisissä kotoutumispalveluissa kuin yleisissä työllistymistä edistävissä ja koulutus- ja muissa rakenteissa huomioidaan niiden soveltuvuus maahanmuuttajaväestön osaamisen kehittämiseksi.

Opetus- ja kulttuuriministeriö on käynnistänyt varhaiskasvatuksesta korkeakoulutukseen ulottuvia uudistuksia, joiden yhdistäviä periaatteita on tehdä elinikäisestä oppimisesta erilaisten oppijoiden tarpeisiin ja elämän-tilanteisiin sopivaa todellisuutta. Tällaisia ovat mm. vuonna 2016 käynnistetty Uusi peruskoulu -ohjelma, vuonna 2018 voimaan tulleet uusi lukiolaki ja ammatillisen koulutuksen reformi. Uudistuvan koulutuksen on tarkoitus vastata paremmin erilaisten yksilöiden, yritysten ja työelämän nopeasti muuttuviin osaamistarpeisiin ja laaja-alaisen ymmärryksen muodostumista mm. oppiainerajat ylittävällä opiskelulla ja tiivistävällä korkeakouluyhteistyöllä. Korkeakoulukentällä on tehty korkeakoulutuksen ja tutkimuksen visio 2030, jonka toimeenpano käynnistyi vuoden 2018 alussa. Visiossa on asetettu tavoitteeksi muun muassa, että yli puolet 25-34 –vuotiaista nuorista suorittaa korkeakoulututkinnon. Korkeakoulujen jatkuvan oppimisen mahdollistavaa opetustarjontaa niin ikään lisätään ja saatavuutta parannetaan.

### **Toimenpide-ehdotus 6: Tekoäly apuun osaamisen tunnistamisessa ja muuntamisessa relevantiksi**

Osaamisen muuntumisen hitaus on merkittävä este kasvun ja työllisyyden kehitykselle. Uuteen ammattiin kouluttautuminen on tyypillisesti vuosia vievä prosessi, varsinkin, jos uuden opintopolun aloittaa aivan alusta. Siksi olisi tärkeää tunnistaa ihmisten pe-

rusosaamista, joka mahdollisimman helposti olisi muunnettavissa ammattitaidoksi, johon juuri nyt on syntymässä kysyntää.

Tekoälyratkaisut voivat tuoda apua osaamiseen muuntamiseen. Sitran Ratkaisu 100 - haastekilpailun voittanut HeadAI<sup>43</sup>-yritys auttaa sekä ihmisiä, yrityksiä että koulutuksen tarjoajia tunnistamaan jo olemassa olevaa perusosaamista, jonka voisi suhteellisen pienellä lisäkoulutuksella muuntaa erityisosaamiseksi, jolle on esimerkiksi tietyllä alueella kasvava kysyntä. Näin edistetään esimerkiksi yritysten sijoittumispäätöksiä ja ohjataan ihmisiä koulutuksiin, joissa heidän aiempi osaamisensa on mahdollisimman hyvin hyödynnettävissä. OKM:n ja TEM:n yhteistyönä kehitettävä Jatkuvan oppimisen digitaalinen palvelukokonaisuus<sup>44</sup> on avaus oikeaan suuntaan, yhdistäen kokonaisvaltaisesti urasuunnittelun, osaamisen kartoittamisen ja tunnustamisen sekä yksilön ja työpaikan osaamistarpeiden ja osaamispalveluiden yhteensovittamisen ja lisäksi varsinaisen oppimisprosessin toteuttamisen. Vastaavanlaisten ratkaisujen käyttöönotto valtiolla ja kunnissa olisi selkeä merkki osaamisen muuntamisen ottamisesta työllisyyspolitiikan keskiöön, esimerkiksi työn alla oleva tekoälyassistentti Aurora voi auttaa julkista sektoria kehittämään palveluita uudella tavalla<sup>45</sup>.

Eduskunnan tulevaisuusvaliokunta edellytti mietinnössään<sup>46</sup> selonteon 1. osasta, että tulee tarkastella myös niitä ilmiöitä ja trendejä, joissa teknologia luo uutta työtä. Valtioneuvoston uudet jo aloitetut avaukset uuden teknologian saralla liittyvät etenkin tekoälyyn (kansallinen tekoälyohjelma) ja alusta- ja jakamistalouteen (esim. ohjeistus jakamistalouteen liittyvästä lainsäädännöstä ja eri lakisäätteisistä velvoitteista).

**Toimenpide-ehdotus 7: Vähennetään pyrkimyksiä ohjata koulutustarjontaa osaamistarvetta ennakoimalla. Sen sijaan koulutuksen painopistettä siirretään yhä enemmän perusvalmiuksiin ja metataitoihin.**

Viimeiset vuosikymmenet koulutustarjontaa on ohjattu laajoilla osaamistarpeen ennakkoinneilla. Tehtävä on osoittautunut vaikeaksi. Vielä suurempi ongelma on se, että ihmisten kouluttaminen tutkintoihin on lähtökohtaisesti hidasta. Käytännössä päätöksestä avata uusi koulutusala tai laajentaa vanhaa on ajallisesti vähintään viisi vuotta

---

<sup>43</sup> HeadAI. <https://ratkaisu100.fi/tiimit/artikkeli/headai-osaamisen-tunnistaminen-keinoalyn-avulla/6388358>

<sup>44</sup> OKM, 11.4.2018, Opetusministeri Sanni Grahn-Laasonen: Hallitus lisää resursseja koulutukseen, [https://minedu.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/hallitus-lisaa-resursseja-koulutukseen-kielten-oppiminen-alkamaan-jo-ekaluokalta](https://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/hallitus-lisaa-resursseja-koulutukseen-kielten-oppiminen-alkamaan-jo-ekaluokalta)

<sup>45</sup> Tekoälyverkko Aurora helpottamaan jokaisen arkea, 19.6.2018, <https://www.tekoalyaika.fi/2018/06/tekoalyverkko-aurora-helpottamaan-jokaisen-arkea/>

<sup>46</sup> Tulevaisuusvaliokunta. 2018. Valiokunnan mietintö TuVM22017 vp - 6/2017 vp. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa Jaettu ymmärrys työn murroksesta. [https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Mietinto/Sivut/TuVM\\_2+2017.aspx](https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Mietinto/Sivut/TuVM_2+2017.aspx)



siihen, että ensimmäiset valmistuneet ovat työmarkkinoilla. Nopeasti muuttuvassa maailmassa tämä on yksinkertaisesti liian hidaskäyttö. Pahimmillaan tulos on se, että kovalla kiireellä koulutetaan ihmisiä kapeaan osaamiseen, jonka kysyntä on jo tyrehymässä.

Korkeakoulujen tutkintorakenteen rinnalle on saatava uudenlaisia täydennyskoulutuksen muotoja, joilla jo työelämässä olevat ihmiset voivat suunnata osaamistaan uusiin tehtäviin.

***Maailmassa, jossa teknologia kehittyy nopeasti ja useimmat työskentelevät elämänsä aikana useassa eri ammatissa, on tärkeää tukea ihmisen valmiutta oppia uutta.***

On selvää, että tämä ei päde kaikille aloille. Myös jatkossa on tarpeen kouluttaa esimerkiksi hyvin erikoistuneita terveydenhuollon ammattilaisia, joilla samalla on vahva teoreettinen osaaminen.

Digitaitojen saattaminen ajan tasalle on niin ikään kriittistä kaikissa väestöryhmissä. Melkein puolelta Euroopan väestöstä puuttuu digiajan perustaidot<sup>47</sup>. Kaikessa koulutuksessa olisi lisättävä painotusta tekoälyajan osaamiseen, kuten viestintätaitoihin ja sosiaalisiin taitoihin ja luovuutta edellyttäviin kognitiivisiin taitoihin<sup>48</sup>. Lisäksi koulutuksessa on tarjottava kattavasti matemaattisia perustaitoja kehittäviä opintoja, nämä ovat erittäin tärkeitä nuorten digitaitojen vahvistamisessa. Koko EU:n tasolla digitaitoista haetaan ratkaisuja nuorisotyöttömyyteen ja nuorten syrjäytymiseen.

#### **Toimenpide-ehdotus 8: Luodaan yli 35-vuotiaille uratili tai koulutusseteli**

Koulutuksen kustannuksia isompi kysymys aikuisille on usein opintojen aikainen toimeentulo. Ideaalitalanne on, että henkilö pystyy opiskelemaan työn ohessa. Suomessa aikuiskoulutustuella on havaittu olevan positiivisia vaikutuksia koulutuksen edistämiseen ja ammatinvaihtoon: 2011 aikuiskoulutustuella opiskelun aloittaneista 42 prosenttia suoritti aiempaa korkeamman tutkinnon seuraavan neljän vuoden aikana (vrt. 4 prosenttia verrokkiryhmästä) ja samalla ajanjaksolla he myös vaihtoivat ammattia

---

<sup>47</sup> Euroopan komissio. 2017. The Digital Skills Gap in Europe.

<https://ec.europa.eu/epale/en/resource-centre/content/digital-skills-gap-europe>

<sup>48</sup> Koski, O. & Husso, K. (toim.). 2018. Tekoälyajan työ: neljä näkökulmaa talouteen, työllisyyteen, osaamiseen ja etiikkaan. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 19/2018.

selvästi verrokeitaan useammin<sup>49</sup>. Samalla aikuiskoulutustuen käyttö on kuitenkin matalassa käytössä esimerkiksi teollisuuden työntekijöiden keskuudessa, ja sitä myönnetään vain päätoimisen opiskelun jaksoille<sup>50</sup>.

Täysipäiväisen opiskelun tuen lisäksi aikuiskoulutustukea tulisi laajentaa koskemaan myös muuta osaamisen päivittämistä koskevaa opiskelua ja sen rinnalle tulisi kehittää uraneuvontaa ja tekoälyä hyödyntäviä sähköisiä palveluita, jotka auttavat löytämään uudenlaisia oppimisen polkuja uusiin taitoihin. Singaporen SkillsFuture-ohjelman koulutusseteli ja Ranskan uratili-malli (compte personnel d'activité) ovat esimerkkejä tuis- ta jatkuvaan osaamisen päivittämiseen. Esimerkiksi vuosittain työtuntien perusteella laskettu henkilökohtainen koulutusbudjetti yhdistettynä laajaan uraneuvontaan ja modulaariseen, joustavasti saatavilla olevaan koulutustarjontaan takaisi työnantajasta riippumattoman mahdollisuuden jatkuvaan oppimiseen. Tekoälytyöryhmän raportissa<sup>51</sup> esitettiin niin ikään osaamistiliä, jolla työntekijä voisi hankkia tarvitsemaansa koulutusta koulutuspalvelujen tarjoajilta ja näin kehittää osaamistaan. Myös työttömät, työelämän ulkopuolella olevat työkäiset ja yrittäjät olisivat kouluttautumisoikeuden piirissä.

Mukaan tulee kannustaa perusasteen koulutuksen suorittaneita, ja niitä ryhmiä, jotka tällä hetkellä osallistuvat muita harvemmin aikuiskoulutukseen.

***Aikuiskoulutustuen rinnalle tulisi kehittää uraneuvontaa, joka auttaa löytämään uudenlaisia oppimisen polkuja uusiin taitoihin.***

#### **Toimenpide-ehdotus 9: Korkeakoulutusta ja osaamisen kehittämistä elämän eri tilanteisiin**

Suomessa on varsin laaja korkeakouluverkko. Sen ansiosta työelämän on ollut mahdollista hyödyntää korkeakoulujen TKI-osaamista ja nuorten on ollut mahdollista haakeutua korkeakoulutukseen lähellä kotiseutuaan. Tämä on vahvistanut sekä korkeakoulutuksen saavutettavuutta ja tasa-arvoa, että osaavan työvoiman tarjontaa ja yritysten toimintaedellytyksiä eri puolella maata.

Siirryttäessä yhteiskuntaan, jossa ammattien evoluutio on nopeaa ja osaamistarpeet työmarkkinoilla muuttuvat tiheään, on korkeakoulujen pystyttävä tarjoamaan nykyistä

---

<sup>49</sup> Kauhanen, A. 2018. The Effects of an Education-Leave Program on Educational Attainment and Labor-Market Outcomes. ETLA Working Papers No. 56. <https://www.etla.fi/julkaisut/the-effects-of-an-education-leave-program-on-educational-attainment-and-labor-market-outcomes/>

<sup>50</sup> Ibid.

<sup>51</sup> Koski, O. & Husso, K. (toim.). 2018. Tekoälyajan työ: neljä näkökulmaa talouteen, työllisyyteen, osaamiseen ja etiikkaan. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 19/2018.

enemmän ja systemaattisemmin opetusta, asiantuntijuuden kehittämistä ja TKI-osaamista myös niille, joilla jo ennestään on ammatti ja mahdollisesti myös tutkinto<sup>52</sup>. Tämä tapahtuisi pitkälti koulutustarjontaa avaamalla ja tarjoamalla uudenlaisia joustavasti suoritettavia opintokokonaisuuksia ja kokonaisia tutkintoja. Koulutustarjonnan kehittämisen ohella keskeistä on tarjonnan helppo löydettävyys: opiskelun ja opetuksen tietojen yhteen toimivuus, yhteisten toimintamallien kehittäminen ja mm. yhteiset näkymät opetustarjontaan (alustaratkaisu).

Korkeakoulutuksen kehittämisessä tutkimus uuden tiedon tuottajana on keskiössä. Suomen kilpailuetu – osaaminen ja vahva tietopohja – rakennetaan tutkimukseen perustuvan opetuksen kautta. Näin korkeakoulujen vahva TKI-toiminta ja monimuotoinen koulutus voivat nykyistä vahvemmin toimia yhteiskunnan ja elinkeinorakenteen muutosvoimina.

***Korkeakoulujen on tarjottava nykyistä enemmän opetusta myös niille, joilla jo on ammatti tai tutkinto. Tarvitaan joustavia opintokokonaisuuksia, joihin kuuluu vain vähän läsnäoloa ja lähiopetusta.***

Tässä tilanteessa korkeakouluverkon laajuus voi olla tärkeä etu: lähes kaikille on tarjolla korkeakouluopetusta omalla kotiseudullaan, mikä laskee erityisesti työelämässä jo olevien perheellisten ihmisten kynnystä lähteä täydentämään osaamistaan. Tämä voi olla tärkeää, vaikka kasvava osa opinnoista hoidettaisiin jatkossa verkkoluen-  
toina ja digitaalisissa oppimisympäristöissä.

Jatkossa OKM voisi painottaa ohjauksessaan kasvavassa määrin korkeakoulujen opetusta, joka on suunnattu jo työelämässä oleville. Vastaavasti korkeakouluilla voisi olla oikeus kerätä tästä opetuksesta maksuja.

#### **Toimenpide-ehdotus 10: Valmistuneiden suhde korkeakouluihin elinikäiseksi**

Suhteen korkeakouluihin, sekä yliopistoon että ammattikorkeakouluun, on jatkossa säilyttävä läpi työelämän. Jo nykyisellään korkeakoulujen opetus on periaatteessa avointa kaikille, mutta vain harvat osaavat tai haluavat hakeutua saamaan opetusta ilman tutkinto-oikeutta. Samaan aikaan korkeakoulut tarjoavat nykyisellään erilaista täydennyskoulutusta ja kansainvälisiä opintoja tarjotaan verkossa maksuttakin.

Omalla korkeakoululla voisi olla poikkeuksellinen mahdollisuus tavoittaa entiset opiskelijansa ja saada heidät päivittämään osaamistaan. Mahdollisuudet jatkuvaan oppimiseen paranevat, kun korkeakoulujen digitaalinen opetustarjonta paranee ja oppilai-

---

<sup>52</sup> OKM 2017. Korkeakoulutuksen ja tutkimuksen visio 2030.  
<http://minedu.fi/korkeakoulutuksen-ja-tutkimuksen-visio-2030>

tosten keskinäinen yhteistyö opetuksen tarjoamisesta vahvistuu. Korkeakouluilla on myös avainasema alueellisten tarpeiden huomioimisessa; työpaikkojen ja oppilaitosten alueellista verkostoyhteistyötä tulee vahvistaa edelleen.

Opetus- ja kulttuuriministeriön yliopistojen ja korkeakoulujen ohjauksella voidaan kannustaa ylläpitämään yhteyksiä alumneihin. Korkeakoulujen jatkuvassa suhteessa jo valmistuneisiin osa vaihtoehtoja voi olla maksuttomia ja osa maksullisia, joiden kustannuksia voisi kattaa työnantaja, yksilö tai valtio tässä luvussa esitetyn uratilin tai koulutussetelin kautta. Erityistä huomiota tulisi kiinnittää avoimeen, joustavasti hyödynnettävään koulutustarjontaan, jatkuvan oppimisen tarjonnan selkeyttämiseen ja siitä viestimiseen.

### **Toimenpide-ehdotus 11: Ansiosidonnaisella työttömyysturvalla opiskelu**

Ansiosidonnaisen työttömyysturvan pääasiallinen tavoite on ollut auttaa työelämässä jo olevia ammatti-ihmisiä yli lyhytaikaisista työttömyysjaksoista ja se on toiminut tavoitteensa mukaisesti. Tämä on tuonut ennustettavuutta sekä ihmisen elämään että yritysten työvoimatarjontaan.

***Koska uusien taitojen oppiminen ja oman osaamisen muuntaminen on jatkossa yhä tärkeämpää, on varmistettava, että ihmiset kehittävät osaamistaan omien motivaatioidensa ohjaamina myös työttömyyden aikana.***

Nykyisellään ansiosidonnainen työttömyysturva ei kannusta työttömiä hakeutumaan opiskelemaan uusia taitoja. Ansiosidonnainen mielletään yhä välineeksi, jolla suoriutua kahden työpaikan välissä, ei sillaksi ammatista toiseen. Jo nykyisellään on mahdollista viimeistellä kesken jäänyt tutkinto tai hankkia ammatillinen pätevyys ansiosidonnaisen työttömyysturvan tukena, mikäli opiskelujen katsotaan parantavan työllistymistä. Velvoitetta uusien taitojen opiskeluun ei kuitenkaan ole.

Tällä hetkellä työttömyysturvaan kohdistuu paineita tehdä siitä yhä aktivoivampaa ja varmistaa, että työnhakijat eivät jää odottamaan pitkiksi työttömyysjaksoiksi oman alansa töiden löytymistä omalta kotiseudulta. Joskus lisääntyvä työttömien aktivointi ohjaa ihmisiä yhä useammin ottamaan vastaan omaa koulutustasoaan vähemmän vaativia töitä. Jos osaamistason nostaminen on kansallinen tavoite, on varmistettava, että ihmiset kehittävät myös työttömyysjaksojen aikana omaa osaamistaan. Samoin on varmistettava, että sopivia, lyhytkestoisia opintoja on tarjolla.

### 3.2.4 Toimeentulo

Vuonna 2018 sosiaaliturvajärjestelmä ei mahdollista tarpeeksi hyvin eri toimeentulo-  
muotojen yhdistämistä, oman osaamisen kehittämistä tai uusien ammattien kokeile-  
mistä työnhaun rinnalla. Askel eteenpäin on viedä sosiaaliturvajärjestelmää suuntaan,  
jossa peruslähtökohtana ei ole palkkatyösuhde, vaan eri toimeentulon muotoihin suh-  
taudutaan neutraalimmin. Tämän lisäksi sosiaaliturvajärjestelmän täytyy tulevaisuu-  
dessa ohjata yksilön oppimiseen ja kehittymiseen, sillä siirtyminen ammatista toiseen  
yleistyy työn murroksen edetessä (ks. osaamisturva<sup>53</sup>). Uuden ammatin hankkiminen  
ei saisi johtaa merkittävään tulojen alentumiseen työttömyysturvan tasoon verrattuna.  
Tuettaessa opintoihin työttömyysturvalla täytyy huomioida kuitenkin opintotuen nykyi-  
nen taso ja varottava vääristämästä järjestelmää siltä osin.

Nykyinen sosiaaliturvajärjestelmä perustuu paljolti oletukselle, että ihmiset siirtyvät  
pääosin täysipäiväisestä työsuhteesta toiseen ja sosiaaliturvan eri muodot auttavat  
tasoittamaan taloudellisesti näitä siirtymiä. Tarkoituksena on ohjata ihmisiä omaehtoi-  
seen toimeentuloon ja pois sosiaaliturvan varassa elämisestä. Sen sijaan tavoitteena  
ei ole, opintotukea lukuun ottamatta, kansalaisen omien taitojen tai voimavarojen ke-  
hittäminen.<sup>54</sup>

Työn murroksen keskeisenä ennakoituna ilmiönä on, että työpaikkansa menettäneelle  
uuden toimeentulon ja ammatin löytäminen voi edellyttää erilaisia vaiheita, joihin kuu-  
luu opiskelua, osa-aikaisuutta, yrittäjyyttä ja liikkumista eri paikkojen ja maiden välillä.  
Tällä matkalla kohdatut yllättävät haasteet voivat heikentää toimeentuloa. Mitä  
enemmän sosiaaliturvaan liittyy byrokraloukkuja, sitä vaikeampi ihmisten on suunni-  
tella tulevaisuuttaan ja ottaa hallitusti riskiä. Liian suureksi koetut riskit ja jatkuva huoli  
toimeentulosta heikentävät ihmisten kognitiivista kapasiteettia ja aloitteellisuutta<sup>55</sup>.  
Sosiaaliturvajärjestelmän pitäisi vahvistaa ihmisten luottamusta omaan toimeentuloon  
ja ehkäistä köyhyys aiheuttamaa suorituskyvyn heikkenemistä.

#### **Toimenpide-ehdotus 12: Laaja-alainen keskustelu sosiaaliturvan vaihtoehtoista**

Päätäjät joutuvat jo lähitulevaisuudessa pohtimaan halutaanko sosiaaliturvaan pa-  
nostaa saman verran vai enemmän tai vähemmän ja kohdentuuko se nykyisin oikealla

---

<sup>53</sup> Perusturvan ja toimeliaisuuden uudistushanke TOIMI, 17.5.2018, Voisiko se olla osaamisturva? [https://vnk.fi/toimi/artikkeli/-/asset\\_publisher/voisiko-se-olla-osaamisturva-](https://vnk.fi/toimi/artikkeli/-/asset_publisher/voisiko-se-olla-osaamisturva)

<sup>54</sup> Saari, J. 2017. Sosiaaliturvariippuvuus: sosiaalipummit oleskeluyhteiskunnassa? Tampere University Press.

<sup>55</sup> Mani, A., Mullainathan, S., Shafir, E. & Zhao, J. 2013. Poverty Impedes Cognitive Function. Science: Vol. 341, Issue 6149, pp. 976-980. DOI: 10.1126/science.1238041.

tavalla. Vasta kun sosiaaliturvan tarkoitus ja päämäärät on kirkastettu, voidaan puhua konkreettisesti keinoista. Perusturvan ja toimeliaisuuden uudistushanke TOIMI<sup>56</sup> rakentaa vaihtoehtoja tähän. Seuraavilla hallituskausilla tulee tehdä linjauksia sosiaaliturvan kokonaisuudistuksen suunnista.

Keskustelu perustulosta ja sen ominaisuuksista voi edelleen olla osana perusturvan uudistamista, mutta sitä ei voi nostaa ohi muiden mallien, joita ovat esimerkiksi yleisurva, perustili, osallistumistulo ja Universal Credit. Perustulomalleja on useita, joista yhtä kokeillaan vuosina 2017–2018. Tämä kokeilu selvittää ennen kaikkea sosiaaliturvaan liittyvän byrokratian vähentämisen vaikutusta työllistymiseen ja kohdistuu pitkäaikaistyöttömiin. Perustulomaisia elementtejä (esim. universaalius ja tuloista riippumattomuus) on olemassa jo nykyisessä sosiaaliturvajärjestelmässä, kuten esimerkiksi toimeentulotuen suojaosa tai takuueläke. Suomalaisen sosiaaliturvan peruspiirteitä ovat jo kauan olleet laajat yksilölliset oikeudet ja kattavat perusturvaetuudet, jollaisia ei ole muualla maailmassa.

Perustulossa on paljon mahdollisuuksia sosiaaliturvajärjestelmän uudistamisessa, mutta on olennaista määrittää, millaisesta perustulosta puhutaan. Onko tavoitteena parantaa työttömien työllistymistä, ihmisten joustavaa siirtymistä ammatista, osaamisesta ja toimeentulomuodosta toiseen vai pienituloisten hyvinvointia ja osallisuutta? Entä miten laajasti perustulo korvaa muita etuisuuksia ja kuinka se kytkeytyy verojärjestelmään? Näistä monia asioita päästäisiin selvittämään nykyistä paremmin, kun kansallinen, reaaliaikainen tulorekisteri otetaan käyttöön vuonna 2019. Tulorekisterillä luodaan pohjaa työtulojen ja sosiaalietuuksien joustavammalle yhteensovittamiselle tulevaisuudessa.

Työn murroksen edetessä tarve uudistaa sosiaaliturvaa kasvaa. Valmista, toimivaa ratkaisua ei ole näköpiirissä, ei Suomessa eikä muualla. Olennaista on, että sosiaaliturva saadaan pidettyä yksilölle mielekkäällä tasolla ja estetään polarisaatiota ja syrjäytymistä.

### **Toimenpide-ehdotus 13: Luodaan työikäisille ihmisille kannustimet palkkatyön lisäksi laajemmin myös muuhun toimeliaisuuteen, kuten opiskeluun ja vapaaehtoistyöhön**

Työn tekemistä arvostetaan monista eri syistä. Taloudellisen lisäarvon tuottaminen kansantalouteen on yksi, yksilön ja kotitalouden toimeentulon hankkiminen on toinen. Niiden lisäksi on myös monia muita arvon lähteitä, kuten yhteisöön kuuluminen, arvostuksen saaminen ja tunne omasta hyödyllisyydestä.

---

<sup>56</sup> Perusturvan ja toimeliaisuuden uudistushanke TOIMI, <http://vnk.fi/toimi>, 8.6.2018.

***Julkisen hallinnon tulisi korostaa työn moniarvoisuutta eikä pyrkiä määrittelemään työtä ainoastaan tuottavuuden ja ansion hankkimisen tavaksi. Ensisijaisena tavoitteena on varmistaa kaikkien kansalaisten toimeliaisuus ja toimintakyvyn säilyminen.***

Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että aktiivisuuteen ja toiminnalliseen vastikkeellisuuteen perustuvissa työttömyyskorvauksissa tai perustulon kaltaisissa malleissa toimeentulon vastikkeeksi voitaisiin hyväksyä myös muunlainen toimeliaisuus kuin perinteinen palkkatyö, esimerkiksi erityyppinen opiskelu, vapaaehtoistyö, kotityö, vertaishoivatyö ja erilainen neljännen sektorin aktiivisuus. Näihin on toki jo olemassa omia tukimuotoja kuten opintotuki, kotihoidon tuki, omaishoidontuki ja kuntoutusetuudet. Tämän hetken haaste on tukien erilaiset tasot, sillä työttömyysetuudet ovat pääosin yllä mainittuja korkeammalla tasolla. Tässä tarvitaan arvokeskustelua ja päämäärien kirkastamista siitä, pitäisikö sosiaaliturvaan käyttää enemmän rahaa tai kohdentaa rahat toisin. Sosiaaliturvan rahoituksesta pitää niin ikään huolehtia siten, että sekä saaja että maksaja kokevat järjestelmän legitimiiksi. Samoin tulee edelleen kiinnittää huomiota esimerkiksi naisten ansiokehitykseen miehiin verrattuna.

Järjestelmän tavoite on auttaa työkäisiä ja työkykyisiä ihmisiä työelämään ja kannustaa työssä jatkamiseen. Välillä tie työelämään voi kulkea uusien opintojen tai tuetun työn kautta. Myös osatyökykyisten polkua työelämään tulee kehittää siten, että he pystyisivät hyödyntämään jäljellä olevan työkykynsä.

#### **Toimenpide-ehdotus 14: Poistetaan esteet työtehtävien automatisoinnilta**

Etenkin globaalilla tasolla työelämässä on edelleen paljon työtehtäviä, jotka ovat yksiselitteistä suorittavaa työtä ilman merkityksellistä ihmiskontaktia, ja jotka voidaan ohjeistaa ja rutiininomaistaa täysin. Nämä työt olisi periaatteessa täysin mahdollista automatisoida tai robotisoida. Esimerkki tällaisesta työstä on logistiikkakeskuksen pakkaajan työ, jonka merkitys nousee verkkokaupan kasvaessa. Monissa tilanteissa ihmistyövoiman halpuus pidättelee yritystä tekemästä investointia automatisointiin.

Lainsäädännöllä on pyrittävä tällaisten globaalisti halpuutettujen työtehtävien automatisointiin esimerkiksi uusia teknologioita tukevaa sääntelyä kehittämällä, joustavalla sosiaaliturvalla tai vastaavien toimenpiteiden avulla. Kriittinen keskustelu vähimmäispalkoista on myös tarpeen. Ratkaisu vie kohti kestävän kehityksen mukaista säällistä

työtä eli kunnollista ja ihmisarvoista tekemistä<sup>57</sup>. Ehdotettu ratkaisu ei kuitenkaan ole sama asia kuin matalapalkkatyön hävittäminen – palkasta riippumatta työn tulee tarjota tilaisuuksia sekä ihmisenä kehittymiseen että mielekkääseen vuorovaikutukseen muiden kanssa.

Tällaisen työn minimoinnissa kyseessä on teknologisen kehityksen lupauksen lunastaminen: siirtyminen kohti työmarkkinoita, joissa työt ovat kaikille mielekkäitä, inhimillisiä ja takaavat mahdollisuuden itsenäisyyteen.

Ensimmäisenä askeleena on tekoälyn ja ihmisen yhteistyön tukeminen. Teknologian murros mahdollistaa uudenlaisia töitä, jossa tekoälyä hyödyntävillä ratkaisuilla hoidetaan rutiinit ja esimerkiksi suunnittelun tekee ihminen. Tällä tavalla tekoälyllä voidaan tukea myös ulkoistettujen töiden tuomista takaisin Suomeen.

### **Toimenpide-ehdotus 15: Digitalisaation täysimittainen hyödyntäminen työelämän nivelvaiheissa**

Työn murroksessa tukea tarvitaan kaikkiin elämän nivelvaiheisiin, joita ovat perinteisesti koulutuksesta työhön siirtyminen, työstä toiseen työhön siirtyminen (vrt. lyhyet työsuhteet, työttömyysjaksot), sairauslomalta työhön paluu tai perhevapaalta työhön paluu – tulevaisuudessa monimuotoisia nivelvaiheita voi olla vielä lisää ja niitä voi olla useammin. Kansainvälinen liikkuvuus niin ikään lisääntyy ja kaipaa tukea.

Digitalisaatio mahdollistaa reaaliaikaisen ja ennakoivan kuvan muodostamisen ihmisten elämäntilanteista. Lukuisat julkiset ja yksityiset tahot keräävät ja tuottavat dataa ihmisten elämäntilanteista liittyen esimerkiksi elintason, koulutukseen, kulutukseen ja vaikkapa sosiaalisiin suhteisiin. Eri lähteistä tulevaa julkista dataa on jo nyt alettu kerätä keskitetysti - esimerkiksi Suomi.fi-palvelu kokoaa yhteen erilaisia sähköisiä julkisia palveluita ja ihmisten eri rekistereissä olevia tietoja, Kanta-palvelu kokoaa ihmisten terveystiedot yhteen paikkaan ja Suomessa vuonna 2019 käyttöön otettava reaaliaikainen kansallisen tulorekisteri tekee saman tulotiedoille, mikä helpottaa ansiotulojen ja sosiaaliturvan yhteensovittamista ja keventää myös yritysten hallinnollista taakkaa.

Seuraava askel olisi hyödyntää entistä monipuolisempia julkisia ja yksityisiä datalähteitä sekä käyttää koneoppimista ja tekoälyä datan analysoinnissa ja tarvittavien interventioiden tunnistamisessa. Näin ihmisille voidaan tarjota oikeita ja entistä parempia julkisia palveluita oikeaan aikaan ilman, että palveluiden pariin löytäminen on vain

---

<sup>57</sup> Kestävän kehityksen Agenda 2030:n tavoite 8: Ihmisarvoista työtä ja talouskasvua. [http://www.fi.undp.org/content/finland/fi\\_fi/home/post-20151/sdg-overview/goal-8.html](http://www.fi.undp.org/content/finland/fi_fi/home/post-20151/sdg-overview/goal-8.html)



yksilön aloitteellisuudesta tai eri viranomaisten “manuaalisesta yhteistyöstä” kiinni. Tämä voisi tarkoittaa, että yhdistämällä koneellisesti vaikkapa sosiaalisen median tuottamaa tietoa yksilön sosiaalisten suhteiden määrästä, lääkärin dataa painoindeksistä ja suvun terveystietoa, tulorekisterin tietoa toimeentulosta ja kaupan dataa ruokaostoksista voidaan ennakoita ja ennaltaehkäistä terveysongelmia. Tämä edellyttää nopeaa uusien taitojen ja työkalujen omaksumista julkisella sektorilla.

### **Toimenpide-ehdotus 16: Työllistymistä edistävien tukien suuntaaminen vuorovaikutusta sisältävään ja kestävästä kehityksestä edistävään työhön**

Tähän asti työllistymistä on tuettu ajatuksella, että kaikki työtehtävät ja ammatit ovat samanarvoisia. Automaatio voi jatkossa lisätä eriarvoisuutta eri töiden välillä. Palkkatuki ja muut ihmistyövoiman käyttöä tukevat kannusteet parantavat ihmistyön kannattavuutta ja voivat hidastaa automatisaatiota. Tämä voi johtaa pitkittyneeseen ja ihmisen kannalta toivottomaan kilpailuun ihmistyön ja koneiden välillä.

***Työllistymistä edistäviä tukia tulee suunnata työtehtäviin, jotka eivät ole häviämässä automatisaation takia ja joista toisaalta syntyy merkittävää yhteiskunnallista arvoa. Vastaavasti tuen jakaminen pitäisi lopettaa työtehtäviltä, jotka voidaan automatisoida.***

Ihmisten vuorovaikutukseen liittyvillä työtehtävillä, kuten hoiva-ammateilla, on suuri kysyntä aina. Siksi olisi tärkeää suunnata työllistymistä ja uuden osaamisen kehittämistä tukeva palkkatuki työtehtäviin, jotka eivät ole häviämässä automatisaation takia ja joista toisaalta syntyy merkittävää yhteiskunnallista arvoa ja kestävästi kehityksen tavoitteiden mukaista osallisuutta. Vastaavasti palkkatuen jakaminen pitäisi lopettaa työtehtäviltä, jotka voitaisiin automatisoida.

Samalla voisi tukea työtä, jonka luominen ei kytkeydy enää luonnonvarojen ja fossiilisten polttoaineiden käytön lisäämiseen. Eli tulisi tukea sellaista työtä, joka edesauttaa siirtymistä uusiutuviin luonnonvaroihin ja kiertotalouteen.

## **3.2.5 Työn merkitys**

Digitaalisessa taloudessa tuotettu lisäarvo ei enää samalla tavalla näy bkt-kehityksessä kuin aineellinen lisäarvo. Monet uudet palvelut nostavat ihmisten kokemusta elämänlaadusta, mutta eivät näy taloudellisena kasvuna. Media-alan sovellukset kuten Spotify ja Netflix ovat tästä hyviä esimerkkejä.

Kokemus merkityksellisyydestä mahdollisimman laajalle joukolle on yksi tärkeimmistä yhteiskunnan tavoitteista. Toisen maailmansodan jälkeen Suomi toimeenpani erilaisia hyvinvointivaltion keskeisiä elementtejä. Niiden keskiössä oli ajatus, että mahdollisimman laaja joukko yhteiskunnan jäsenistä tulee saada mukaan aktiivisiksi yhteiskunnan jäseniksi. 1960-luvulla tämän toteuttaminen oli verrattain suoraviivaista. Työsäikäyvä väestö eli työvoima tuli pitää terveenä ja kykenevänä. Paljon hyötyä saatiin siitä, että sotien jälkeen naiset osallistuivat poikkeuksellisen voimakkaasti kansalliseen työvoimaan. Jatkossa työvoiman rakenteeseen vaikuttaa voimakkaasti mm. maahanmuutto<sup>58</sup>.

***Merkityksellisyyden kokemus on sekä yksilön että yhteiskunnan tärkeimpiä pyrkimyksiä.***

Ne valtiot, jotka osaavat hyödyntää mahdollisimman laajasti yksilöiden osaamista, menestyvät. Hyvinvointiyhteiskunnan malli tietotyön aikakaudella on yhä enemmän sitä, että yksilöiden osaaminen ja motivaatio saadaan esiin ja tuottamaan jotain konkreettista.

Suomen tulisi rakentaa yhteiskunnallisen arvonannon malleja ei pelkästään taloudellisen arvontuotannon, vaan kaiken inhimillisen toiminnan kautta. Tämä on pohja uudelle pohjoismaiselle mallille.

#### **Toimenpide-ehdotus 17: Monipuolinen työkyky-näkökulma työn kehittämiseen**

Työn fyysisen kuormittavuuden vähentyessä korostuvat työn psyykkisesti ja sosiaalisesti kuormittavat tekijät. Työurien pirstaloituminen aiheuttaa epävarmuutta työn jatkumisesta, mikä voi aiheuttaa stressiä. Jos työ tulevaisuudessa koostuu useista erilaisista toimista, työntekijöiden kokonaiskuormituksen arviointi ja hallinta tulee entistä tärkeämmäksi. Muuttuva ja eri tavoin kuormittava työ vaatii ihmisiltä myös vahvaa mielenterveyttä ja hyviä mielenterveystaitoja.

Demografinen muutos edellyttää eläköitymisiän nostoa ja siten kykyä työskennellä ja olla toimelias nykyistä pitempään. Ihmisen omat valmiudet huolehtia työ- ja toimintakyvystään ja osaamisestaan korostuvat, mutta on tärkeää tukea ikääntyneitä pysymään kauemmin toimeliaina ja työssä tyytyväisenä. Työn merkityksen muuttuessa osaaminen ja motivaatio tulee nähdä työkyvyn tärkeänä osa-alueena, samalla tavalla kuin terveys. Jos henkilö ei ole työntekijä-asemassa kuten yrittäjät tai alustatyöntekijät, työkyvystä huolehtiminen ja esimerkiksi työterveyshuollon järjestäminen on tällä

---

<sup>58</sup> Pentikäinen, L. (toim.). 2014. Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Työ ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 30/2014.

hetkellä vapaaehtoista. Käytännössä on tärkeää taata mm. työterveyshuollon integroiminen uuteen sote-järjestelmään ja monialaisen työkykytuen mahdollistaminen kaikille sitä tarvitseville.

### **Toimenpide-ehdotus 18: Yhteiskunnallinen näkökulma työhön pluralistiseksi, pelkkä kilpailukyknäkökulma ei riitä**

Tulevaisuusselonteon 1. osan valmistelun yhteydessä tutkijaryhmä kävi läpi 86 viimeaikaista, suomalaisen työn tulevaisuutta kuvaavaa raporttia<sup>59</sup>, se löysi niistä kaksi erilaista pääasiallista tapaa puhua työstä. Ensimmäisten puhujien joukko haluaa taloudellisesti kannattavaa työtä nyt. Kilpailukykyyn kannalta on tärkeää saada uudet teknologiat käyttöön nopeasti, viilata organisaatiot ja ihmiset tehokkaiksi. Toinen joukko haluaa työlle uuden arvonmuodostuksen. Sitä ei voi kuvailla sellaisella kielellä, johon olemme tottuneet tai laskea sen arvoa tutuilla talouden mittareilla. Nämä kaksi keskustelua työstä eivät yleensä kohtaa.

***Työ täyttää yhteiskunnassa useita muitakin arvoja kuin rahassa mitattavan toimeentulon hankkimisen. Siksi politiikassakin työtä on tarkasteltava moninaisesti, jatkossa jopa nykyistä vähemmän talouden ja kilpailukykyyn kautta.***

Poliittisessa kielenkäytössä puhe työstä keskittyy työn talouteen. Se tarkoittaa käsitteitä kuten työn tarjonta, kysyntä, hinta, työvoima, työttömyys-, ja työllisyysaste. Puheelle on tyypillistä häivyttää yksittäiset ihmiset ja työt ja tutkia vaikutuksia kansantalouteen, julkistalouteen ja vaihtotaseeseen. Huoli työstä kiinnittyy mittareihin, joiden taustalla on pitkä tutkimuksen perinne, asiantuntijaorganisaatioita ja yhteen kietoutuneita järjestelmiä. Kun joku näistä avainmittareista värähtää, siihen reagoidaan käsikirjoituksen mukaan. Suomalaisessa työmarkkinajärjestelmässä on paljon osia, mutta vähän liikkuvia osia.

Tulevaisuusvaliokunnan mietinnössä toivottiin monipuolisia mittareita tulevaisuuden työn tarkasteluun<sup>60</sup>. Tulevina vuosina työn suhde taloudellisen lisäarvon ja kilpailukykyyn tuottamiseen muuttuu yhä monimutkaisemmaksi. Siksi on tärkeää, että politiikassa työtä tarkastellaan moninaisesti, jatkossa jopa nykyistä vähemmän talouden ja

---

<sup>59</sup> Dufva, M., Halonen, M., Kari, M., Koivisto, T., Koivisto, R. & Myllyoja, J. 2017. Kohti jaettavaa ymmärrystä työn tulevaisuudesta. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisu 33/2017. <http://tietokayttoon.fi/julkaisu?pubid=18301>.

<sup>60</sup> TuV 2018. Ibid.

kilpailukyvyyn kautta. Työn tuottavuuden ja digitalouden mittaamishaasteita on käsitelty valtioneuvostossa esimerkiksi talousneuvoston selvityshankkeessa<sup>61</sup>.

### 3.3 Pitkän aikavälin päätöksenteolla ratkaisut maaliin

Nopea yhteiskunnan muuttuminen tarkoittaa valtionhallinnon kannalta sitä, että isoihin murroksiin, reformeihin ja muihin pitkän aikavälin päätöksentekoa tarvitseviin asioihin liittyvää kehityskulkua ei voida suunnitella erityisen pitkälle yksityiskohtaisesti. Sen sijaan voidaan määrittää asiaan liittyviä arvoja ja laajoja tavoitteita, ja suunnistaa tavoitteiden toteutumista kohti systemaattisen ja mahdollisimman nopean oppimisen avulla. Pitkän aikavälin visioiden asettamiseen sekä yhteisten arvojen ja tavoitteiden määrittelyyn on jo valtionhallinnon sisällä joukko hyödyllisiä rakenteita ja toimintatapoja, kuten kestävän kehityksen tavoitteet.

YK:n kestävän kehityksen toimintaohjelma, Agenda2030, hyväksyttiin valtioiden päämiestasolla ja se on valtioita poliittisesti sitova asiakirja. Toimintaohjelman aikajänne on 2016–2030, joten se sopii hyvin laajemmaksi kehykseksi pitkän aikavälin päätöksenteolle. Agenda2030 koostuu yhteisistä periaatteista, 17 tavoitteesta ja niitä tarkentavista 169 alatavoitteesta, toimeenpanon keinoista sekä yhteisestä toimeenpanon seuranta- ja arviointijärjestelmästä. Kansallista politiikkaa tulee tehdä linjassa näiden kanssa.

#### *Kestävä kehitys ohjaamaan pitkän aikavälin päätöksentekoa*

Pitkän aikavälin monimutkaisten muutostekijöiden huomioon ottaminen hallinnoinnissa on haastavaa. Vaalien katkaisemat hallintokaudet ja tulevaisuuden haasteiden luonne vaikeuttavat tulevaisuusorientoitunutta hallinnollista suunnittelua. Kuitenkin poliittinen hallinto on tulevaisuuteen katsovaa ajasta ja paikasta riippumatta. Käytännössä hallinto voi kuitenkin olla lyhytnäköistä, eli syystä tai toisesta tulevaisuutta ei ole otettu tarpeeksi hyvin huomioon strategisessa suunnittelussa tai toimenpiteiden toteutuksessa.

---

<sup>61</sup> Kotiranta A., Koski, H., Pajarinen, M., Rouvinen, P. & Ylhäinen, I. 2017. Digitalisaatio muuttaa maailmaa – tarvitaanko politiikan tueksi uusia mittareita? Valtioneuvoston kanslian raporttisarja 2/2017. <https://vnk.fi/julkaisut/julkaisu?pubid=URN:ISBN:978-952-287-417-7>

Pitkän aikavälin päätöksentekoa voidaan ajatella osana hyvän hallinnon ideaa: se eroaa lyhytnäköisestä hallinnosta siinä, että aika-akselin merkitys ja tulevaisuuden tuomat haasteet on osattu ottaa paremmin huomioon.

Lyhytnäköisen hallinnon ongelmalle on paljon empiiristä näyttöä. Sitä on tutkittu muun muassa ilmastonmuutoksen, eläkerahastojen ja katastrofien ennaltaehkäisyn konteksteissa<sup>62</sup>. Aikajana, joka tulisi ottaa huomioon hallinnollisissa kysymyksissä, on luonnollisesti riippuvainen käsiteltävistä hallinnon teemoista. Esimerkiksi rakennusprojekteissa tai kansalliseen turvallisuuteen liittyvissä teemoissa pitkä aikaväli voi olla 50 vuotta, kun taas ydinjätteiden käsittelyyn liittyvissä kysymyksissä se on kymmenissä tuhansissa vuosissa. Useat hallinnon haasteet ovat luonteeltaan sellaisia, että niihin vastaaminen vaatii pitkien aikavälien huomioon ottamista. Ilmastonmuutos, maahanmuutto, turvallisuuspolitiikka, koulutuspolitiikka, tulevaisuudessa tapahtuvat demografiset muutokset, teknologioiden tuomat rakenteelliset muutostarpeet ja sosiaalisen toimintaympäristön muutoksiin vastaaminen vaativat strategista suunnittelua, joka ylittää neljän vuoden hallintokaudet.

Julkiset hallinnot eivät usein onnistu ottamaan tulevaisuutta hyvin huomioon hallinnollisten strategioiden suunnittelussa ja toteutuksessa. Monet tekijät, kuten esimerkiksi poliittisten päättäjien intressit tulla uudelleen valituiksi, monimutkaiset ja muuttuvat haasteet, tulevaisuusvisioiden yleispiirteinen muoto, tilastollisten ja muiden menetelmien rajallisuus toimintaympäristön kartoittamisessa, monien tieteellisten metodien rajallisuus strategisessa suunnittelussa, niukkenevat resurssit, äänestäjien kärsimättömyys ja intressiryhmien pyrkimys muokata hallinnon suuntaa tekevät tulevaisuus-orientoituneesta hallinnoinnista haastavaa.

Lisäksi globaalien tulevaisuuden haasteiden, kuten ilmastonmuutoksen ratkaiseminen on lähtökohtaisesti huomattavasti haasteellisempaa kuin kansallisten tavoitteiden, kuten toimivien SOTE-alueiden, saavuttaminen. Vaikka haasteiden luonteella on iso rooli menestyksekkäässä pitkän aikavälin hallinnossa, haasteet eivät itsessään määritä strategioiden menestymistä tai epäonnistumista. Hallintojärjestelmä voi myös epäonnistua syystä tai toisesta pitkän aikavälin strategioiden luomisessa yksinkertaisempienkin haasteiden edessä.<sup>63</sup>

---

<sup>62</sup> Healy, A. & Malhotra, N. 2009. 'Myopic Voters and Natural Disaster Policy', *American Political Science Review*, 103 (3), 387–406.

Jacobs, A. 2011. *Governing for the Long Term: Democracy and the Politics of Investment*. New York: Cambridge University Press.

<sup>63</sup> Boston, J. 2014. *Governing the Future: How to Bring the Long-Term into Short-Term Political Focus*. Paper prepared for a seminar at the Centre for Environmental Policy, School of Public Affairs, American University, Washington D.C. 5 November 2014.

Pitkän aikavälin hallinnon kehittäminen tulee yhä tärkeämmäksi maailmassa, jossa systeemiset riskit lisääntyvät, ilmiöt ovat yhä monimutkaisempia ja jossa nykyisillä sukupolvilla on suurempi mahdollisuus kuin koskaan vaikuttaa tulevien sukupolvien elinolosuhteisiin. Ylisukupolvinen ajattelu on niin ikään kestävän kehityksen ytimessä.

---

<https://www.american.edu/spa/cep/upload/jonathan-boston-lecture-american-university.pdf>.

## 4 Lopuksi

Tämä tulevaisuusselonteko tehtiin kahdessa osassa. Valtioneuvosto pyrkii eduskunnan mietinnön sekä nykyisen ennakkoinnin toimintatavan mukaisesti edelleen vahvistamaan dialogimaista ja avointa tulevaisuustyötä. Kaksiosainen selonteko on saanut myönteistä palautetta ja avointa keskustelua tukevaan malliin pyritään jatkossakin. Monet selonteon ehdotukset ovat keskenään yhteyksissä. Niitä tulisikin taloudellisia ja muita vaikutusarvioita tehtäessä tarkastella kokonaisuutena ja osana lukuisia muita työn tulevaisuuteen liittyviä kehitysehdotuksia.

Kestävän kehityksen ja tulevaisuustyön yhteyksiä tulee edelleen tiivistää. Hyväksi todettua kaksiosaista selontekoa voisi edistää suuntaan, jossa kestävän kehityksen selonteko ja tulevaisuusselonteko tehtäisiin kaksiosaisena yhdessä; esimerkiksi niin, että ensin tehtäisiin laaja-alainen kestävän kehityksen selonteko ja sen jälkeen toisena osana jotain kestävän kehityksen kannalta tärkeää teemaa tarkemmin käsittelevä tulevaisuusselonteko.

Tulevaisuusvaliokunta toivoi laajaa, avointa ja moniarvoista arvokeskustelua työn tulevaisuudesta ja siitä, minkälaisen yhteiskunnan me haluamme; tällä tavalla lisätään luottamusta tulevaisuuteen ja sen yhteiseen tekemiseen. Pitkän aikavälin päätöksenteolla pystytään vastaamaan tähän toiveeseen, sillä se lisää luottamusta hallintoon ja rakentaa avointa yhteiskuntaa, jossa tuetaan kansalaisten mahdollisuutta osallistua hallinnon päämäärien suunnitteluun ja kokeiluihin.





# Liitteet

## Liite 1: Tulevaisuusselonteon valmistelusta

Tulevaisuusselonteon 2. osa on valmisteltu 1. osan tavoin avoimesti ja verkostomaisesti kesäkuusta 2017 lokakuuhun 2018. Työtä on tehty työpajoissa, tapahtumissa, keskustelutilaisuuksissa ja asiantuntijatapaamisissa. Suuret kiitokset kaikille työhön tavalla tai toisella osallistuneille ja vaikuttaneille.

Tulevaisuusselonteon tekijät, työn tulevaisuuden asiantuntijat ja jaetun ymmärryksen rakentamiseen vaikuttaneet:

Pääministeri Juha Sipilän hallitus

Selonteon 2. osa käsittelyssä hallituksen strategiaistunnossa 21.5. ja neuvottelussa 27.9.2018

Selonteon valmistelua johtanut valtiosihteeri Paula Lehtomäki

Selonteon 2. osaa taustoittanut VN TEAS -hanke Tulevaisuuden työn tahtotila

Tutkijat Johannes Koponen, Johannes Anttila, Veikko Eranti, Julia Jousilahti, Minea Koskinen, Juha Leppänen, Aleksi Neuvonen, Mikko Dufva, Minna Halonen, Jouko Myllyoja, Ville-Veikko Pulkka, Mikko Annala, Heikki Hiilamo, Juha Honkatukia, Anu Järvensivu, Mika Kari, Jaakko Kuosmanen, Maria Malho & Maarit Malkamäki

Talousneuvosto

Selonteko keskustelussa talousneuvostossa 18.4.2018

Erityisavustajat Satu Mäki-Lassila ja Janika Tikkanen

Selonteon toimittaja ja kirjoittaja, erityisasiantuntija Kaisa Oksanen, VNK

Ministeriöiden kansliapäälliköt

Ministeriöiden yhteinen ennakointityöryhmä

Valtioneuvoston kanslian strategiaosasto

Ennakointiluotsi

professori Toni Ahlqvist, Oulun yliopisto, valiokuntaneuvos Olli Hietanen, eduskunnan tulevaisuusvaliokunta, strategijahtaja Paula Laine, Sitra, tutkija Jaakko Kuosmanen, Demos Helsinki, kehitysjohtaja Marja-Liisa Parjanne, so-

siaali- ja terveysministeriö, johtaja Petri Räsänen, Pirkanmaan liitto, professori Ahti Salo, Aalto-yliopisto, vice president Leena Sarvaranta, VTT Oy, advisor Jaana Tapanainen, PMO, UAE ja professori Markku Wilenius, Tulevaisuuden tutkimuskeskus

Eduskunnan tulevaisuusvaliokunta

Kansallinen ennakointiverkosto, [www.foresight.fi](http://www.foresight.fi), selontekoa tukeneet Foresight Friday -tilaisuudet 3.11. ja 13.12.2017, 5.4. ja 19.4.2018

FinnSight ennakointifoorumi 2017 – Mistä on huomisen työ tehty?

Järjestäjinä VNK, Suomen Akatemia, Sitra, Tekes, TEM, OKM ja Opetushallitus

Kohti seuraavaa sataa -tilaisuudet Helsingissä 8.12.2017, Oulussa 26.2.2018, Turussa 12.3.2018, Vaasassa 24.4.2018 ja Kuopiossa 14.5.2018

Kaikki tapahtumiin ja keskusteluihin osallistuneet ja selonteon luonnoksia kommentoineet

Lähteet ja kirjallisuusviittaukset ovat alaviitteinä tekstissä.

## Liite 2: Ehdotukset kestävän kehityksen seurantakoreissa<sup>64</sup>

Ehdotukset kestävän kehityksen seurantakoreissa	Työelämä, laatu ja muutos	Syrjäytyminen, eriarvoisuus ja osallisuus	Koulutus ja osaamisen kehittäminen
Alustoilla tapahtuvan toiminnan sääntelyn selkeyttäminen			
Pitkäjänteinen, kasvua, liikkuvuutta ja työperusteista maahanmuuttoa tukeva strateginen näkemys ja tavoitetila			
Valtio ja kunnat mukaan hyödyntämään alustoja omissa työvoimatarpeissaan			
Jokaiseen työsuhteeseen mahdollisuus työntekijän jatkuvaan kehittymiseen			
Työn merkityksellisyys ja mielekkäisyys keskeiseksi mittariksi			
Tekoäly apuun osaamisen tunnistamisessa ja muuntamisessa relevantiksi			
Vähennetään pyrkimyksiä ohjata koulutustarjontaa osaamistarvetta ennakoimalla; koulutuksen painopiste yhä enemmän teoreettisiin perusvalmiuksiin ja metataitoihin			
Luodaan yli 35-vuotiaille uratili tai koulutusseteli			
Korkeakouluille tutkinto-ohjelmia työelämässä oleville			
Valmistuneiden suhde korkeakouluihin elinikäiseksi			
Ansiosidonnaisella työttömyysturvalla opiskelu			
Laaja-alainen keskustelu sosiaaliturvan vaihtoehtoista			
Kannusteita palkkatyön lisäksi laajemmin myös muuhun toimelaisuuteen, kuten opiskeluun ja vapaaehtoistyöhön			
Poistetaan esteet työtehtävien automatisoinnilta			
Digitalisaation täysimittainen hyödyntäminen työelämän nivelvaiheissa			
Työllistymistä edistävien tukien suuntaaminen vuorovaikutusta sisältävään ja kestäväää kehitystä edistävään työhön			
Monipuolinen työkyky-näkökulma työn kehittämiseen			
Yhteiskunnallinen näkökulma työhön pluralistiseksi, pelkkä kilpailu-kykynäkökulma ei riitä			

<sup>64</sup> Kestävän kehityksen tila, <https://kestavakehitys.fi/seuranta>