

VNS 6/2017 vp

Valtioneuvoston
tulevaisuusselonteon 1. osa

Jaettu ymmärrys työn
murroksesta

Sisällys

ESIPUHE.....	7
1 JOHDANTO	8
1.1 Tulevaisuusselonteolla rakennetaan tulevaisuutta.....	9
2 TYÖN MURROS ON SUOMEN SUURIN HAASTE.....	9
2.1 Työn murroksen seuraukset	12
2.2 Keskustelu työn tulevaisuudesta vaatii jaettua ymmärrystä.....	13
2.2.1 Työ, tuottavuus ja kilpailukyky.....	14
2.2.2 Työ, merkitys ja yksilö.....	14
2.2.3 Miten selittää tulevaisuuden työtä?	15
3 KESKEISET MUUTOSKULUT TYÖN TULEVAISUUDESSA	17
3.1 Työn sisältöjen, käytäntöjen, paikkojen ja organisointitapojen muutokset.....	17
3.2 Työnantaja-työntekijä-suhteen muutos	21
3.3 Toimeentulon muutos	23
3.4 Osaamisen muutos	26
3.5 Työn yhteiskunnallisen merkityksen muutos	29
4 LOPUKSI.....	32
LIITE 1: SELONTEON VALMISTELUUN OSALLISTUNEET	35

ESIPUHE

Tämä on hallituksen tulevaisuusselonteon 1. osa, joka rakentaa jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta. Työn murros on Suomen suurin haaste, eikä siihen ole olemassa yhtä selkeää ratkaisua. Työn murroksessa voi murtua kasvun, tuottavuuden ja hyvinvoinnin perinteinen yhteys. Orastava talouskasvuakaan ei enää väistämättä takaa entisenlaista työllisyyden kasvua.

Murroksen seuraukset yhteiskunnassa voivat olla valtavia, mutta muutos ei tapahdu nopeasti. Meillä on mahdollisuus vaikuttaa siihen, mitä muutos sisältää ja merkitsee ja miten siihen vaikutetaan. Työ on keskellä yhteiskunnan sosiaalista, inhimillistä ja taloudellista kestävyyttä. Se, millaista työelämä on ja miten työ lisää osallisuutta, vaikuttaa yksilöihin, yrityksiin ja muihin yhteisöihin sekä yhteiskuntaan. Selonteko nostaa esiin tulevaisuuden yhteiskuntapoliittisia kysymyksiä ja valtavia mahdollisuuksia, joihin voidaan ja tulee tarttua jo nyt.

Keskeisimmät kysymykset liittyvät siihen, kuinka työn murros kyseenalaistaa perinteisen työn ja toimeentulon yhteyden ja sitä tukevien yhteiskunnallisten järjestelyjen ja turvaverkkojen säännöllisyyden, kattavuuden ja toimivuuden ja toisaalta antaa lisäsysäyksiä ja mittavia mahdollisuuksia uudelleenorganisoinnin ja itsensä työllistämisen muodoille, alustoille, jakamistaloudelle ja yhteistuottajuudelle.

Kun työntekijän ja työnantajan, tuottajuuden ja kuluttajuuden, työn ja ei-työn tai yrittäjyyden ja palkkatyön väliset rajat hämärtyvät, keskeiset yhteiskunnan rakenteet, kuten veropohja tai sosiaaliturvajärjestelmämme asiakaspohja muuttuvat ja lainsäädäntöön sekä ammattiyhdistysliikkeen ja edunvalvonnan rooliin kohdistuu uudistamispaineita. Koska teknologian edistyminen kohtelee erityyppisiä tehtäviä hyvin eri tavalla ja eri tahtiin ja työn tekijöillä on hyvin erilaisia resursseja, työtä ja työmarkkinoita uhkaa eriarvoistuminen.

Tarvittavat ratkaisut liittyvät muun muassa alustatalouden haltuunottoon, sosiaaliturvan uudistamiseen, työn merkityksellisyyden vahvistamiseen, itsensä työllistäjien ja yksin työskentelevien kohtaamiseen sekä laaja-alaisen, joustavan ja läpi ihmisen elämän jatkuvan osaamisepohjan rakentamiseen. Näillä kysymyksillä menemme myös kohti selonteon toista osaa, jossa lähdetään rakentamaan ratkaisuja ja politiikkavaihtoehtoja.

Pääministeri Juha Sipilä
Helsingissä 8.6.2017

1 JOHDANTO

Tulevaisuusselontekojen tehtävä on tunnistaa tulevaisuudessa huomiota vaativia asioita yli hallituskausien ja niissä linjataan valtioneuvoston yhteistä tahtotilaa tulevaisuuden rakentamiseksi.

Juha Sipilän hallituksen tulevaisuusselonteon teemana on työn murros ja suomalaisen työn tulevaisuus. Selonteon valmistelu käynnistyi maaliskuussa 2016 ja työ valmistuu kahdessa osassa vuosina 2017 ja 2018. Selonteossa etsitään vastauksia laajoihin työn tekemisen tulevaisuutta luotaaviin kysymyksiin ja se tuottaa tietoa työn muutoksen merkityksestä ja siitä, miten Suomi voi menestyksekkäästi sopeutua muutokseen sekä tarttua sen tuomiin uusiin mahdollisuuksiin.

Tässä ensimmäisessä osassa tarkastellaan sitä, miten työ muuttuu. 1. osan taustalla on selvitys 'Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta'¹, joka tehtiin osana valtioneuvoston vuoden 2016 selvitys- ja tutkimussuunnitelman toimeenpanoa ja julkaistiin 3.3.2017. Tutkijaselvityksen ohella selontekoa on vuosina 2016–2017 käsitelty yli 40 erilaisessa työn tulevaisuutta luotaavassa työpajassa, seminaarissa ja keskustelutilaisuudessa sekä yli 30 asiantuntijatapaamisessa.

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 tulevaisuussuunniteltu ajattelu on osana virkamiesten ja päätöksentekijöiden jokapäiväistä työtä. Ylisukupolvinen ajattelu on myös keskeinen osa kestävän kehityksen toimintaohjelmaa, Agenda2030:a².

Tuloksena on päivitetty ja punnittu tilannekuva työn tulevaisuudesta noin 20 vuoden aikajänteellä. Mikä työssä sitten muuttuu? Selonteossa esitetään viisi keskeistä muutostekijää ja kirkastetaan niihin liittyviä yhteiskuntapoliittisia kysymyksiä: työn sisällöt ja käytännöt, työnantajan ja työntekijän välinen suhde, toimeentulo, osaaminen, sekä yhteiskuntaan kiinnittyminen. Tulevaisuuden työtä luonnehtii moninaisuus ja pitkään jatkuva muutos.

Ensimmäisen osan jälkeen tehdään selonteon toinen osa, joka annetaan eduskunnalle kesällä 2018. Toisen osan tavoitteena on muodostaa näkemys ratkai-

¹ Dufva, M., Halonen, M., Kari, M., Koivisto, T.; Koivisto, R. ja Myllyoja, J. 2017. Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 33/2017.

² Valtioneuvoston selonteko kestävän kehityksen globaalista toimintaohjelmasta Agenda2030:sta. 2.2.2017.

suista ja politiikkatoimista, joita tarvitaan, jotta Suomi ja suomalainen työ voivat hyvin ja menestyvät tulevaisuudessa.

1.1 Tulevaisuusselonteolla rakennetaan tulevaisuutta

Tulevaisuusselonteon luonteeseen kuuluu tulevaisuuden sanoittamista ja aktiivista rakentamista. Selonteko ei ole siis yksinomaan neutraali analyysi ja arvio siitä, miltä tulevaisuus näyttää. Selonteon on tarkoitus herättää kysymyksiä siitä, millaisen tulevaisuuden me Suomelle haluamme – työn murroksessa tämä tarkoittaa esimerkiksi kysymyksiä teollisen yhteiskunnan toimintamalleista ja niistä luopumisesta, tai hyvinvoinnin ja talouskasvun yhteyden tai työn ja siitä saata- van arvon uudelleen määrittelyä, sekä näistä kumpuavia päätöksenteon paikkoja liittyen mm. sosiaaliturvaan ja verotukseen.

Tulevaisuustyön tarkoitus ei ole ennustaa mitä tulevaisuudessa tulee tapahtumaan, vaan auttaa valmistautumaan erilaisiin muutuskulkuihin ja tarkastelemaan kriittisesti nyt tehtäviä päätöksiä näiden mahdollisten muutosten kautta. Tärkeää on myös ravistella irti nykyhetkestä ja ratkaisuksista, jotka perustuvat siihen, mitä voidaan varmasti nähdä juuri nyt tai mitä on jo tapahtunut menneisyydessä. Esimerkiksi työn, työmarkkinoiden ja työn arvon polarisaatio on yksi keskeisistä epävarmuuksista ja riskeistä, joita halutaan ennakoinnilla ehkäistä. Ennakoinnilla on keskeinen rooli myös työkyvyn, työllistymiskyvyn ja työnantokyvyn parantamisessa.

2 TYÖN MURROS ON SUOMEN SUURIN HAASTE

Ensimmäinen huomio, joka työn murroksesta tulee tehdä, on se, että ei ole kyse nopeasta siirtymisestä yhdestä tavasta tehdä töitä johonkin toiseen vaan pitkään jatkuvasta murroksesta kohti entistä moninaisempaa ja monipuolisempaa työn maailmaa.

Murroksen takana on tuttuja megatrendejä, kuten digitalisaatio, globalisaatio, väestörakenteen muutos, kaupungistuminen ja ilmastonmuutos. Aivan murroksen ytimessä ovat automaatio, robotit ja tekoäly sekä jakamis- ja alustatalouden kehitys, jotka muuttavat työvoimaa, työn sisältöä ja ennen kaikkea työnantaja-työntekijä-suhdetta. Myös ansaintalogiikat ja työn rahoitus kokevat muutoksia. Älykäs robotisaatio ja automaatio muuttavat työn synnyttämää lisäarvoa pääomavaltaiseksi. Yksi mahdollinen skenaario on tilanne, jossa työntekijät saavat yrityksen arvonnalisästä aiempaa pienemmän osuuden – tämä näkyy jo nyt globaaleilla ja kansallisilla alustoilla (Uber, Amazon, Wolt jne.). Tällöin vahvaksi kysymykseksi nousevat eriarvoistumisen, tulontasauksen ja verotuksen teemat.

Kipeimmillään muutos kiteytyy talouskasvun ja työn suhteen irtautumiseen toistaan. Korkeakaan BKT:n kasvu ei enää väistämättä takaa korkeaa työllisyysastetta³; teollisen kasvukauden ideaali on hitaasti murentunut vuosikymmenien saatossa ja lamat sekä 1990-luvulla ja 2000-luvun lopussa ovat sitä niin ikään heikentäneet. Globaalisti työttömyys kasvaa, vaikka myös maailmantalous kasvavaksi⁴. Yhdysvalloissa ekonomistit debatoivat kasvusta, joka ei luo entiseen tapaan työtä⁵, eikä varsinkaan samanlaisia tai yhtä hyviä työpaikkoja kuin ennen. Lisäksi digitalisaatio vaikuttaa jo nyt merkittävästi BKT:n kykyyn kuvata talouden kehitystä sekä tuotannon että vielä tätäkin enemmän kansalaisten hyvinvoinnin osalta⁶. Työllisyyttä ja talouskasvua koskevat indikaattorit kaipaavat digitalouden myötä rukkaamista.

Tekoäly on kenties suurin yksittäinen muutosvoima – se vaikuttaa laajalti talouskasvuun muuttamalla ihmisten tekemän työn luonnetta sekä ihmisten ja koneiden välistä suhdetta⁷. Ennakoitu vaikutus työhön perustuu muun muassa siihen, että kehittyvä tekoäly vapauttaa ihmisen aikaa muuhun, voimakkaammin erikoistuneeseen toimintaan ja työn sisältöjen uudelleenlaiseen jakamiseen. Työntekijöiden autonomia ja itseohjautuvuus kasvavat, koska jokainen voi itse toimia oman työnsä järjestäjänä tehokkaammin ja kuinka aikaa käytetään enemmän harkintaan ja päätöksiin siitä, mitä tehdään ja miksi⁸. Jos taas tekoälyn voi omistaa ja ostaa (esim. IBM:n Watson), sen omistajalle ja käyttäjille luomia etuja pitää tarkastella kriittisesti. Toisaalta työnantaja-työntekijä-suhteen hämärtyessä tällaiset rajanvedot eivät ehkä ole enää niin tarpeellisia.

Työn murrokseen liittyy myös runsaasti epävarmuutta, mikä näkyy siitä kirjoitet-
tavien juttujen uhkaavissa otsikoissa, kuten ”robotit vievät työt”, sekä yksinkertaisissa oletuksissa ja kuvitelmissa. Globaalien ennusteiden hajonta esimerkiksi työpaikkojen häviämisestä on suuri, alle kymmenestä prosentista reilusti yli 50 prosenttiin, epävarmaa on myös muutoksen nopeus tai alueelliset ja alakoh-

³ Esim. ILO:n vuosittaiset World Employment and Social Outlook (WESO) raportit: uusin tammikuussa 2017; Maxton, G. 2015. Economic growth doesn't create jobs, it destroys them. The Guardian, 21 April 2015.

⁴ ILO, 2016. WESO Trends 2017: The disconnect between growth and employment, ILO Report, January 12, 2017; ILO, 2016. World Employment and Social Outlook: Trends 2016, ILO Report, January 19, 2016; ILO. 2014. Global Employment Trends 2014: The risk of a jobless recovery. ILO Report, January 21, 2014.

⁵ Coibion, O., Gorodnichenko, Y. & Koustas, D. 2013. Amerisclerosis? The Puzzle of Rising U.S. Unemployment Persistence. Brookings Papers on Economic Activity, vol. 44(2), p. 193–260.

⁶ Kotiranta, A., Koski, H., Pajarinen, M., Rouvinen, P. & Ylhäinen, I. 2017. Digitalisaatio muuttaa maailmaa – tarvitaanko politiikan tueksi uusia mittareita? Valtioneuvoston kanslian raporttisarja 2/2017; Sinko, P. 2017. Digitalisaatio haastaa talouspolitiikan tavoitteenasettelun. Talouspolitiikka kirjoitusarja, 28.4.2017, <http://vnk.fi/talousneuvosto/talouspolitiikka-sarja>

⁷ Accenture. 2016. Why Artificial Intelligence is the Future of Growth, <https://www.accenture.com/us-en/insight-artificial-intelligence-future-growth>

⁸ Tikka, T. 2016. Kun kone ottaa ohjat. EVA Raportti 2/2016, s. 56–80. Helsinki: Taloustieto.

taiset erot. Maailman talousfoorumin mukaan käynnissä oleva teollinen vallankumous hävittää teollisuusmaista kuitenkin ainakin viisi miljoonaa työpaikkaa vuoteen 2020 mennessä⁹ – se on valtava määrä. On arvioitu, että maailmanlaajuisesti tarvittaisiin noin neljän prosentin vuotuista kasvua pelkästään työttömien määrän pitämiseksi nykytasollaan¹⁰ – voidaan myös myöntää, että tämä ei ole planeetan rajoissa mahdollista (ilman kasvun ja ympäristövaikutusten radikaalia irtikytkentää) ja kuten todettua, talouskasvu ei itsestään selvästi takaa työllisyyden kasvua. Arvioiden tekeminen on haasteellista, eikä sitä helpota se, että digitalisaation, robotisaation tai tekoälyn vaikutukset eivät vielä näy tilastoissa ja muussa jo kerätyssä datassa. Tutkimus työstä ei usein ulotu myöskään heikoimmassa asemassa oleviin kuten pakolaisiin.

Tärkeä kysymys on, miten korkean työttömyyden jatkuessa samaan aikaan lisätään ihmisten osallisuutta ja merkityksellistä tekemistä ja varmistetaan toimeentulo sekä yhteiskunnan rahoitus pohja. Tulevaisuudessa voidaan tarvita niin työn kuin työttömyyden uudelleen määrittelyä.

Toisaalta monet asiat työssä ovat edelleen melko pysyviä – taaksepäin katsoen esimerkiksi etätyöt tai pätkätyöt ovat lisääntyneet hyvin vähän 2000-luvulla; samoin työajan ja työpaikkojen rakenteet noudattelevat edelleen suurimmaksi osaksi teollisen yhteiskunnan 'kahdeksasta neljään' logiikkaa¹¹. Tilastojen valossa enemmistöllä nykyisistä palkansaajista menee suunnilleen yhtä hyvin kuin ennenkin. Työelämän laadusta ja työn murroksesta käydään kuitenkin mittavaa debattia – oman lisänsä keskusteluun tuo kasvava epävarmuuden kokemus ja pelko etenkin nuorten keskuudessa¹². Keskiluokan kurjuuden kokemus korostuu tällä hetkellä voimakkaasti Yhdysvalloissa¹³. Vaikka Suomessa juuri nyt suuri osa tavallisista palkansaajista ei työelämässään radikaalia muutosta näekään, murros aiheuttaa suurelle joukolle työntekijöitä jatkuvaa epävarmuutta ja huono-osaisuutta. Suomessa on noin 250 000 palkansaajan joukko, jolle kasautuu koko ajan enemmän epävarmuutta¹⁴, työttömiä on yli 250 000 ja esimerkiksi lähes 80 000 miestä on pysyvästi työelämän ulkopuolella, eli he eivät opiskele, ole eläkkeellä tai hae töitä – tämän ryhmän koko myös kasvaa¹⁵. Niin ikään useam-

⁹ WEF. 2016. The Future of Jobs. <http://reports.weforum.org/future-of-jobs-2016/>

¹⁰ Kasvio, A. 2017. Ratkaiseeko talouskasvun nopeutuminen hyvinvointimme ongelmat? 22.3.2017, <http://anttijuhankasvio.puheenvuoro.uusisuomi.fi/233988-ratkaiseeko-taloukasvun-nopeutuminen-hyvinvointimme-ongelmat>

¹¹ Pyöriä, P. (toim.). 2017. Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus.

¹² Myllyniemi S. (toim.) 2017. Katse tulevaisuudessa. Nuorisobarometri 2017.

¹³ Smialek, J. 2017. 'Deaths of Despair' Are Surging Among the White Working Class. 23. Maaliskuuta, 2017, <https://www.bloomberg.com/news/articles/2017-03-23/white-working-class-death-rate-to-be-elevated-for-a-generation>

¹⁴ Pyöriä, P. Ibid.

¹⁵ Pyykkönen, J., Myrskylä, P., Haavisto, I., Hiilamo, H. & Nord, U, 2017: Kadonneet työmiehet. Helsinki: EVA.

paa kuin yhtä työtä tekevien määrä on kasvanut selvästi viimeisen kymmen vuoden aikana¹⁶. Luottamus koulutuksen takaamaan varmaan työpaikkaan, sosiaaliseen nousuun ja hyviin ansioihin horjuu¹⁷.

Työpaikkojen katoaminen ei kuitenkaan ole sama asia kuin työn katoaminen, kyse on nimenomaan työn *muutoksesta*.

2.1 Työn murroksen seuraukset

Globaalin työnjaon muutos ja sen vaikutukset ovat jo tuttuja; Suomen heikentyneitä kasvunäkymiä ja toisaalta kestävään kasvuun perustuvia visioita käsiteltiin laajasti esimerkiksi edellisessä tulevaisuusselonteossa vuodelta 2013¹⁸. Tässä selonteossa pureudumme syvemmin työhön, mutta on selvää, että työn murrosta tulee tarkastella laajassa yhteiskunnallisessa kontekstissa.

Työn murroksen seuraukset ovat valtavia ja ne haastavat koko hyvinvointiyhteiskunnan perustan, joka on perinteisesti luottanut tuottavuuskasvun hyvinvointia lisäävään vaikutukseen. Talouden ja työn lisäksi koko yhteiskunta muuttaa muotoaan¹⁹. Toisaalta, vaikka työpaikkoja katoaisi niin, että uuden työn luonti ei pysy mukana, nämä muutokset tuskin tapahtuvat niin nopeasti, ettei niihin ehdittäisi mitenkään reagoida. Ennakointi ja tulevaisuustyö päätöksenteon tukena auttavat juuri tässä.

Työn murros kyseenalaistaa perinteisen työtä, osaamista, toimeentuloa, ja työkykyä kuvaavan segmentaation ja suuren osan tähän lajitteluun liittyvistä hyvinvointivaltion toimintaperiaatteista. Kuvassa 2.1 havainnollistetaan muutosta hyvinvointiyhteiskunnan ryhmäjaon kautta.

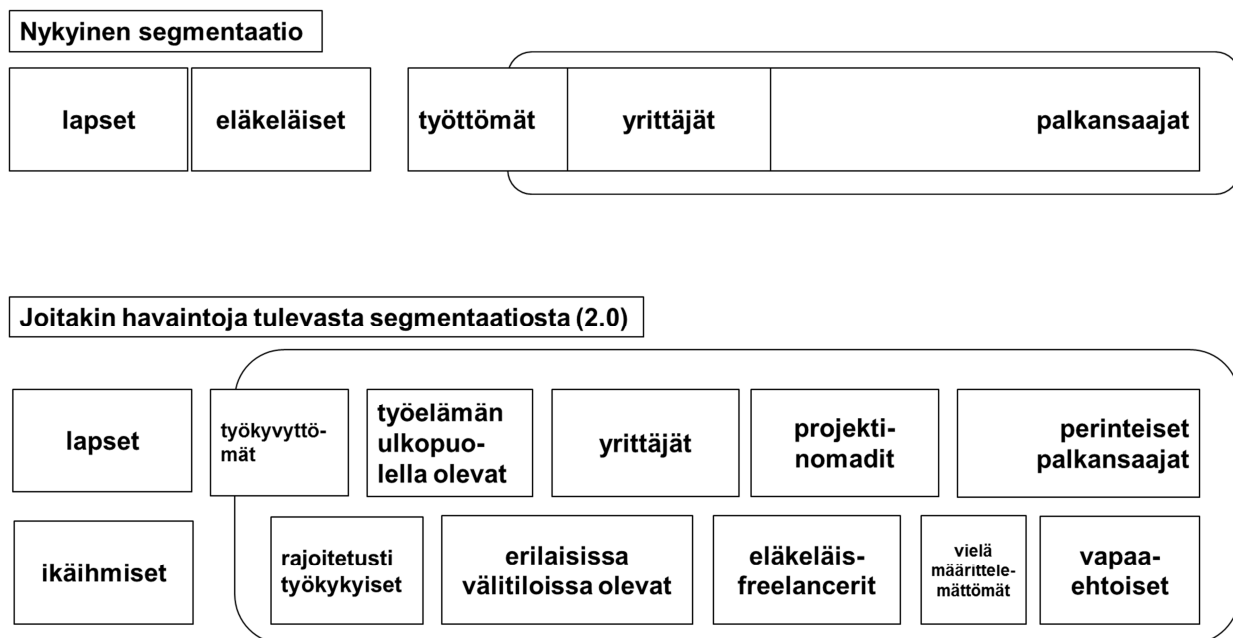
¹⁶ Taskinen, P. Sivutyöt ovat yleistyneet. Tieto&Trendit 1/2017, 21.3.2017.

¹⁷ Siltala, J. 2017. Keskiluokan nousu, lasku ja pelot. Otava.

¹⁸ Valtioneuvoston tulevaisuusselonteko: Kestäväällä kasvulla hyvinvointia. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja, 18/2013.

¹⁹ Hautamäki, A., Leppänen, J., Mokka, R. & Neuvonen, A. 2017. Katse ylös kuopasta mahdollisuuksiin. Uuden ajan työ ja toimeentulo. Sitra 2017.

Kuva 2.1 Hyvinvointiyhteiskunnan ryhmäjako työn murroksessa²⁰



Työn murroksen johtamiseksi on keskeistä uudistaa työtä, toimeentuloa, ja työkykyä kuvaava segmentaatiomalli ja tarkastella kriittisesti siihen liittyviä yhteiskunnallisia funktioita.

Haaste on suuri ja sen ratkaiseminen edellyttää niin työn ja toimeentulon kuin arvonmuodostuksen uudenlaista ymmärtämistä. Vaikka murros voi sisältää myös vaikeita luopumisia vanhoista toiminta- ja ajatusmalleista, on se pohjimmiltaan kuitenkin mahdollisuus, ei uhka. Uudet työn, tekemisen ja toimeentulon muodot avaavat aivan uusia ja merkityksellisiä arvonluonnin maailmoja.

2.2 Keskustelu työn tulevaisuudesta vaatii jaettua ymmärrystä

Selontekoa varten tehdyssä tilannekatsauksessa²¹ käytiin tarkemmin läpi 86 viimeaikaisista, suomalaisen työn tulevaisuutta käsittelevää raporttia ja tutkimusta.

²⁰ Mukaillen A. Koivula. 2017. Esitys työn murroksesta 9.3. 2017. Työterveyslaitos.

²¹ Dufva, M., Halonen, M., Kari, M., Koivisto, T.; Koivisto, R. ja Myllyoja, J. 2017. Kohti jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 33/2017.

Analyysissa etsittiin työn muutokseen vaikuttavia tekijöitä, muutosten kuvauksia, tulevaisuuden kuvia ja oletuksia nykyhetkestä. Analyysin perusteella tunnistettiin kaksi keskustelulinjaa: tuottavuuteen ja kilpailukyvyn kehitykseen liittyvä keskustelu ja työn merkityksellisyyteen liittyvä keskustelu. Kumpikin diskurssi on yksinään vajavainen, siksi tarvitaan sillanrakennusta.

2.2.1 Työ, tuottavuus ja kilpailukyky

Tuottavuuden ja kilpailukyvyn kehityksen suhteen keskeisin kysymys on ollut se, miten saadaan uudet teknologiat käyttöön nopeasti ja tehokkaasti, miten viilataan organisaatiot virtaviivaisiksi ja miten saadaan työntekijät tekemään työtä tehokkaasti, mutta myös ylläpitäen ja kehittäen voimavaroja ja toimintakykyä.

Työprosesseja automatisoidaan siinä määrin kun se on teknologisesti mahdollista ja taloudellisesti kannattavaa. Yksilön kannalta työtilaisuuksia on olemassa omalla osaamisalueella sikäli, kun työn teettäminen ihmisillä on taloudellisesti kannattavaa. Työn tekeminen tapahtuu työsopimuksen määrittelemissä puitteissa ja työsopimusten mukaisesti. Teollisen yhteiskunnan periaatteita mukaillen kontrolli työskentelyedellytyksiin, kuten työaikaan, -paikkaan tai -välineisiin, työn sisältöön tai työn tekemisen tapoihin on ennen kaikkea työnantajalla. Tuottavuutta korostava näkökulma on kiinnostunut uusista organisaatiomuodoista, digitalisaation tuomista mahdollisuuksista ja työn merkityksellisyydestä lähinnä tuottavuuden ja tehokkuuden lisääjinä.

2.2.2 Työ, merkitys ja yksilö

Tuottavuus- ja kannattavuuskeskustelun rinnalla kulkee työn uusia muotoja, merkityksellisyyttä ja avointa, verkostomaista työtä korostava keskustelu. Työn määritelmä kyseenalaistetaan ja tarjotaan uusia määritelmiä, esimerkiksi työ merkityksellisenä vuorovaikutuksena²². Tulevaisuuden työn muodot poikkeavat merkittävästi nykyisistä ja esimerkiksi erottelu työnantajan ja työntekijän välillä hämärtyy tai katoaa jopa kokonaan. Toimeentulo tulee useista virroista, organisaatiot ovat väliaikaisia ja muuttuvia. Työ rutiinimaisena toimintana ja tavaroiden tuottamisena on ulkoistettu koneille ja ihmiset keskittyvät koneiden hyödyntämiseen ongelmien ratkaisemisessa.

²² Kilpi, E. (toim.). 2016. Perspectives on new work. Exploring emerging conceptualizations. Sitra Studies 114. <http://www.sitra.fi/julkaisut/Selvityksi%C3%A4-sarja/Selvityksia114.pdf>

Keskustelu merkityksellisestä työstä ja työn uudelleen määrittelystä liittyy erityisesti digitalisaation ja alustatalouden mukanaan tuomaan tietotyön muutokseen. Taustalla on oletus, että tulevaisuudessa ainakin länsimaissa kaikki ovat enemmän tai vähemmän tietotyöläisiä. Toisin sanoen tiedon merkitys kaikessa työssä kasvaa. Silloin keskeinen kysymys on, miten tietotyön yleistyminen, sen mahdollistama tiedon kitkaton siirtyminen ja tiedonkäsittelyn ulkoistaminen koneille auttavat ihmisiä tekemään jotain merkityksellisempää. Työn määritelmässä palataan osittain siis teollista aikakautta edeltäneeseen käsitykseen työstä maailmassa olemisena.

Merkityksellisyyttä korostava näkökulma ei juuri ota kantaa makrotaloudellisiin näkökohtiin tai globaalissa kilpailussa pärjäämiseen. Työn merkityksellisyyttä tarkastellaan tyypillisesti yksittäisen toimijan kannalta.

2.2.3 Miten selittää tulevaisuuden työtä?

Edellä tiivistetyissä diskursseissa on myös paljon yhtäläisyyksiä. Molemmissa diskursseissa ymmärretään, että ihmistyö ei ole loppumassa, mutta sen sisällöt, reunaehdot ja tavoitteet muuttuvat. Tulevaisuus on kone- ja ihmistyön yhä syvemmässä ja saumattomammassa yhteistoiminnassa.

Lisäksi tuottavuus ja työn merkityksellisyys tai työhyvinvointi eivät ole ristiriidassa, vaikka niistä käytävät keskustelut joskus ovatkin. Tuottavuutta parantavat ratkaisut tuottavat usein myös mielekästä työtä. Tärkeitä ovat hyvät johtamiskäytännöt, jotka samaan aikaan tuottavat tuottavuutta, merkityksellisyyttä ja hyvinvointia²³.

Työn tulevaisuuteen liittyvien keskustelulinjojen jakautumisessa ei ole myöskään mitään uutta. Työyhteiskunnan kriisiytymisestä, vaihtoehtoisesta taloudesta, duaalitaloudesta ja vastaavasta on keskusteltu erityisesti yhteiskuntatutkimuksen (Arendt, Dahrendorf, Beck, Gorz, Rifkin, jne.) piirissä vuosikymmeniä²⁴. Työstä on ollut jo pitkään kaksi laadullisesti erilaista käsitystä, joissa työ realisoituu kahtena laadullisesti erilaisena käytäntönä. Yksilön ja yhteiskunnan kannalta

²³ Bloom, N., Kretschmer, T. & Van Reenan, J. 2009. Work-life balance, management practices and productivity. Teoksessa *International differences in the business practices and productivity of firms* (s. 15-54). University of Chicago Press.

²⁴ Esim. Beck, U. 2000. *The Brave New World of Work*. Polity Press; Kasvio, A. 1994. *Uusi työn yhteiskunta. Suomalaisen työelämän muutokset ja kehittämismahdollisuudet*. Helsinki: Gaudeamus; Kasvio, A. 2008. *Kestävä työ ja hyvä elämä*. Gaudeamus; Aho, S. 1985. *Työyhteiskunta kriisissä?* Teoksessa *Kyntäjä, Timo (toim.): Talouden kahtiajako. Mykät pakot ja vapauden visiot*. Jyväskylä, Gummerus, 75-85; Aho, S. 1988. *Palkkatyö yhteiskunnallisen järjestyksen perustana. Tutkimus palkkatyön normalisoinnin historiasta ja "työyhteiskunnan kriisistä"*. Gummerus;

ongelmana on ollut se, että näiden käsitysten ja käytännön muotojen välillä on kUILU. Tarkemmin sanoen haaste syntyy siitä, että nämä käsitykset ja käytännöt eivät kohtaa eikä näiden käytäntöjen ja merkitysmaailmojen välillä ole välittäviä kytkentöjä.

Tyyppin 1 työssä on kyse vaihtoarvoa sisältävien tavaroiden ja palvelujen tuottamisesta toisten käyttöön formaalisti johdetuissa työorganisaatioissa. Työllä tarkoitetaan tällöin palkan, urakehityksen ja erilaisten sosiaalietuuksien (työterveys, työeläke) muodossa yhteiskunnallisesti palkittavaa ja tunnustettua työtä. Työn tekijälle itselleen työ näyttäytyy suorittamisena. Työssä on kyse toimeentulon jatkuvuuden turvaavasta ja materiaalisesti palkitsevasta suorittamisesta.

Tyyppin 2 työssä on kyse hyötyjen ja käyttöarvojen tuottamisesta itselle, läheisille ja vertaisille. Työn tekijälle itselleen työ näyttäytyy tarkoituksellisenä, mielekkäänä toimintana ja valmistamisena. Tähän kuuluu myös vapaaehtoistyö, jota tehdään esimerkiksi perhepiirissä, kodeissa, keittiöissä, puutarhoissa, urheiluseuroissa, harrastuspiireissä, kerhoissa, laulukoroissa tai autotalleissa. Työ edustaa mielekkästä tekemistä sellaisenaan, jopa ilman yhteiskunnallista tunnustusta ja urakehitysnäkymiä.

Yrittäjyys ja itsensä työllistäminen ovat mukana molemmissa tyypeissä ja etenkin murroksen aikoina yrittäjyys on aina noussut merkityksellisemmäksi, kun olosuhteet muuttuvat arvaamattomiksi ja ennustamattomiksi²⁵. Yrittäjyys esitetään usein staattisen ja hierarkkisen palkkatyön vaihtoehdoksi ja uusien toiminnan mallien kuvaajiksi, ja esimerkiksi sisäisen yrittäjyyden käsitteellä sitä on tuotu osaksi kaikkea työntekoa. Tulevaisuuden työtä mikään näistä tai niiden yhdistelmäkään ei pysty tyhjentävästi selittämään.

Uusi teknologia ja digitalisaatio ajavat myös yritysten kehitystä. Yritysten skaalaaminen (ylös ja alas) tapahtuu digitaalisessa taloudessa huomattavasti nopeammin kuin teolliseen valmistukseen liittyvässä taloudessa. Tuotantoa kehittävä investointi, kuten algoritmi tai pilvipalvelu voidaan ottaa käyttöön lähes viiveettä – ero esim. uuden paperikoneen hankinnan viiveeseen on merkittävä. Tällaisessa maailmassa yhteiskuntapoliittiset kysymykset liittyvät siihen, pyritäänkö esimerkiksi nopeuttamaan tai hidastamaan luovaa tuhoa²⁶ tai miten helpotetaan uuden työn löytämistä yksilön kannalta ja uuden toiminnan käynnistämistä yrityksen kannalta.

²⁵ Nurmi, T. 2004. Yrittäjyyden edistäminen: Yrittäjyyden uusi kuva 2020. Tulevaisuuden tutkimuskeskus, Turun kauppakorkeakoulu.

²⁶ Luova tuho viittaa siihen, miten yhteiskunnassa vanhat yritykset, tuotteet, toimialat ja ammatit häviävät uusien tieltä. Schumpeter, J. 1942. *Capitalism, Socialism, and Democracy*. 3. ed. New York, Harper and Brothers, 1950.

3 KESKEISET MUUTOSKULUT TYÖN TULEVAISUUDESSA

Kun sanotaan, että työ on murroksessa, niin mitä sillä oikeastaan tarkoitetaan? Tarkoitus ei ole keskustella siitä, mikä työ tai mitkä ammatit häviävät ja mitkä eivät, vaan valottaa syvää ja sukupolvien yli jatkuvaa teknologisetaloudellista muutosta²⁷. Tässä luvussa käydään läpi keskeisimmät muutokset.

- 1) Työn sisällön, käytäntöjen ja organisointitapojen muutokset
- 2) Työnantaja-työntekijä-suhteen muutos
- 3) Toimeentulon muutos
- 4) Osaamisen muutos
- 5) Työn yhteiskunnallisen merkityksen muutos

Selonteon aikajänne on pitkä, eivätkä kaikki muutokset välttämättä tunnu vielä käsin kosketeltavilta – tulevaisuustyön tarkoitus on kuitenkin avata mahdollisia tulevaisuuksia ja analysoida tulevaa kriittisesti mutta avoimin mielin.

3.1 Työn sisältöjen, käytäntöjen, paikkojen ja organisointitapojen muutokset

Jos miltei kaikki voidaan automatisoida ja digitalisaatio ja alustat muuttavat työn organisoinnin tapoja ja vähentävät kustannuksia

- Työpaikat vähenevät ja ammatinkuvat hämärtyvät, työn merkitys korostuu, talouskasvua syntyy ilman perinteistä työtä, muodostuu väliaikaisia organisaatioita ja yhteisöjä

Työn sisältö eli työtehtävät ja työn merkitys muuttuvat hitaasti talouden syklien, luovan tuhon ja teknologisen murroksen myötä. Ensimmäisenä perusajatuksena on, että rutiinitehtävien määrä pienenee, kun töitä korvataan tekniikalla. Tällöin asiantuntija-ajattelua, verkostoitumista ja innovatiivista ja luovaa yhteistyötä

²⁷ Ks. esim. Mokka, R. 2017. Entä jos lamasta toivutaan vasta 2050-luvulla? Kolumni, 28.2.2017, <http://yle.fi/uutiset/3-9481664>

vaativien tehtävien määrä kasvaa²⁸. Toisaalta samaan aikaan juuri tällaiset tietotyöhön liittyvät tehtävät ja sisällöt muuttuvat näkyvimmin. Toinen perusajatus on työn monimuotoistuminen sekatyöksi, joka ei tarkoita itsensä työllistymisen lisääntymistä tai keikkatyötä vaan työn sisällön monipuolistumista ja ammattinäkien hämärtymistä palkkatyön sisällä.

Yksi esitetty kehityskulku on se, että mikäli tekniikan käytölle ei aseteta rajoituksia, kaikki automatisoitavissa olevat tehtävät tullaan automatisoimaan²⁹. Työ jaetaan uudelleen niin, että kone tekee sille ominaisia osia kokonaisuudesta ja ihminen vastaavasti koneelle vaikeita osia³⁰. Kehityskulussa tekoäly täydentää myös korkean osaamisen työtä ja ei-rutiininomaista ajattelutyötä ja voi antaa lakineuvoja, tehdä diagnooseja ja vaikkapa kirjoittaa data-analyysin pohjalta raportteja. Teknologian kehitykseen sisältyy myös paljon talouskasvua tukevia odotuksia ja lupauksia. Visioissa koneet kykenevät tekemään niin suuren osan ihmistyöstä niin kustannustehokkaasti, että talouskasvusta ilman työtä tulee normaalia³¹.

Tässä kehityskulussa oletetaan usein, että automaation myötä massatyöttömyydestä tulee normaali tila yhteiskuntaan. Jo tämän hetkisen tilanteen perusteella ILO arvioi, että pelkästään vuoteen 2030 mennessä maailmanlaajuisesti tarvittaisiin 600 miljoonaa työpaikkaa lisää³². Automaatiovisiot edellyttävät radikaalia työn uudelleen ajattelua, sillä työpaikkoja perinteisessä mielessä ajateltuna tuskin on tulossa riittävästi lisää. Ellei yhteiskuntaan voi kiinnittyä merkityksellisesti muutenkin kuin työn kautta, vuoteen 2050 mennessä yhteiskunnassa saattaa olla kokonainen uusi 'tarpeettomien luokka'³³.

Toinen kehityskulku lähtee positiivisemmasta asetelmasta: työn automaatio mahdollistaa keskittymisen todella merkityksellisten ongelmien ratkaisuun. Työ ei maailmasta lopu, mutta sen luonne muuttuu³⁴. Koneet ja automaatio tukevat merkityksellistä työtä. Sen sijaan työpaikat ja ammattikuvat sellaisina kuin ne

²⁸ Kauhanen, A. 2014. Tulevaisuuden työmarkkinat. ETLA Raportit No 30. <https://www.etla.fi/wp-content/uploads/ETLA-Raportit-Reports-30.pdf>

²⁹ The Millennium Project. 2016. Future Work / Technology Scenarios 3. <http://www.millennium-project.org>

³⁰ Pajarinen, M., Rouvinen, P. & Etlatieto Oy. 2014. Uudet teknologiat ja työ. Taustamuistio TEMin Työn tulevaisuus -seminaariin 5.5.2014 Finlandia-talolla. <http://docplayer.fi/356185-Uudet-teknologiat-ja-tyo.html>

³¹ Brynjolfsson, E. & McAfee, A. 2014: The second machine age. Work, progress and prosperity in a time of brilliant technologies. London: W.W. Norton & Company. <http://secondmachineage.com/>

³² ILO. 2015. The Future of Work Centenary Initiative. Report of the Director-General. ILC.104/DG/1. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_369026.pdf

³³ The useless class –termistä, Harari, Y.N. 2017. The meaning of life in a world without work. The Guardian, 8.5.2017.

³⁴ Kilpi, E. (ed.) 2016: Perspectives on new work. Exploring emerging conceptualizations. Sitra Studies 114. <http://www.sitra.fi/julkaisut/Selvityksi%C3%A4-sarja/Selvityksia114.pdf>; Koponen, J. & Leppänen, J. 2015. Suomi työpaikkojen jälkeen. Kirjassa Haikonen, J. (toim.): Työn murros. STTK Pamflettisarja. <http://www.sttk.fi/files/tyon-murros/>

nykyään ymmärrämme muuttuvat, vähenevät tai katoavat. Oleellista on se mitä tekee, ei se, missä on töissä.

Työn automaatio mahdollistaa keskittymisen viheliäiden ongelmien ratkaisuun, yhteistyössä muiden ihmisten kanssa ja koneita hyödyntäen. Työn sisältö määryytykin tulevaisuudessa enemmän verkostomaisen vuorovaikutuksen ja ongelmanratkaisun kautta.

Organisaatioiden suhteen muutos on dramaattinen: organisaatiot asetetaan taka-alalle ja merkityksellinen toiminta nostetaan keskipisteeksi. Työpaikoista tulee muuttuvien tarpeiden sanelemia väliaikaisia rakenteita. Organisaatiot ja työn käytännöt liikkuvat pysyvistä hierarkioista kohti väliaikaisia ja mobiileja yhteisöjä. Visiossa kuljetaan selkeästi aikaan, paikkaan ja työnantajaan sidotusta työstä kohti monimuotoista, itseohjautuvaa ja monitilaista työtä. Tällöin työtä ei enää kannata hahmottaa työajan tai työnteon paikkojen ja työnantajien kautta. Sen sijaa tulee tarkastella työn verkostoja sekä toimintaa ja tuloksia. Näitä kannattaa tarkastella, vaikka tällä hetkellä työajattomuus tai -tilattomuus tavallisen palkansaajan arjessa ei radikaalisti näykhään.

Siirtyminen kontrollia ja koordinoitua korostavista hierarkioista tai ylhäältä annettua päämäärää korostavista organisaatioista kohti itseorganisoituvia työyhteisöjä edellyttää täysin erilaista suhtautumista työntekijöihin ja uusia käytäntöjä. Työntekijä ei ole resurssi, jota voisi ohjata ja kontrolloida, vaan organisaatiosta vastuuta kantava toimija muiden organisaation jäsenten kanssa³⁵. Näin yksittäisten työntekijöiden sijaan huomio alkaa kiinnittyä enemmän yhteisöihin ja verkostoihin eli siihen miten ihmiset toimivat yhdessä ja sopivat keskenään rooleistaan³⁶.

Usein katsotaan, että organisaatiot ovat perimmiltään muodostuneet alentamaan ihmisten yhteistoiminnan järjestämisestä koituvia kustannuksia. Digitalisaation ja työn organisointiin keskittyvien alustojen yleistymisen myötä nämä kustannukset ovat kuitenkin merkittävästi alentuneet, jolloin nykyisenkaltaisen suhteellisen pysyvän organisaation hyödyt eivät välttämättä aina ole suurempia kuin siitä koituvat kustannukset³⁷. Tämän takia tulevaisuuden organisaatiot näyttävät väliaikaisina ja episodimaisina³⁸. Toinen vaihtoehto on, että organisaatiot kehittyvät siten, että niistä muovautuu nopeasti muuttuvia ja jatkuvasti oppivia.

³⁵ Laloux, F. 2014. Reinventing organizations: a guide to creating organizations inspired by the next stage of human consciousness. Brussels: Nelson Parker.
<http://www.reinventingorganizations.com/>

³⁶ Järvinen, P. 2012. Muuttuvan työelämän tila ja tarpeet Suomessa. TEM raportteja 13/2012.
<http://docplayer.fi/15973147-Tem-raportteja-13-2012.html>; Kilpi, ibid.

³⁷ Kilpi, ibid. Laloux, ibid.

³⁸ Andersen, C., Haavisto, I., Kangasniemi, M., Kauhanen, A., Tikka, T., Tähtinen, L. & Törmänen, A. 2016. Robotit töihin. Koneet tulivat – mitä tapahtuu työpaikoilla? EVA Raportti 2/2016.
<http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2016/09/Robotit-t%C3%B6ihin.pdf>

Tulevaisuuden työtä voidaan tehdä virtuaaliavaruudessa, kahviloissa, keittiön pöydän ääressä, julkisissa kulkuvälineissä tai liikkuvissa konttitehtaissa ja edelleen myös toimistoissa sekä tarpeen mukaan missä tahansa, mikä asettaa uusia haasteita myös hyvinvoinnin varmistamiselle kaikkialla, missä työtä tehdään³⁹. Työtila ei ole vain paikka kyyristyä sorvin, tietokoneen tai potilaan ääreen, vaan miellyttävä tila, jossa kiinnitetään huomiota terveyteen ja hyvinvointiin. Monipaikkaisuus vaatii parempia yhteisiä pelisääntöjä ja jatkuvaa oman toiminnan suunnittelua. Kun töitä voi tehdä missä vain ja milloin vain, työntekijän täytyy osata varmistaa oma jaksamisensa, hyvinvointinsa ja osin myös työturvallisuutensa ja työterveysosaamisensa. Toisaalta myös työnantajan ja työyhteisön tulee pitää huolta yhteisön jaksamisesta. Työnantaja-työntekijä suhteen mahdollisesti muuttuessa (ks. kappale 3.2) jaksamisesta huolehtiminen jakautuu yhä enemmän eri tahoille.

Työ ja vapaa-aika sekoittuvat yhä enemmän toisiinsa jo nyt tietointensiivisen työn aikakaudella. Työajan sijaan keskitytään yhä enemmän aikaansaannoksiin. Kun ihmiset voivat kytkeytyä tietoverkkoihin ja työhönsä missä ja milloin tahansa, työajan mittaamisen ja seurannan merkitys vähenee⁴⁰, muuttaa muotoaan ja mahdollisesti häviää kokonaan.

Kaikkia esitettyjä kehityskulkuja tulee tarkastella kriittisesti. On huomattava, että yllä olevat kuvaukset liittyvät ennen kaikkea asiantuntija- ja tietotyöhön. Työn murros on hyvin erilainen eri toimialoilla ja eri ammateissa, samoin uuden teknologian käyttöönottoon liittyy erilaisia viiveitä.

Työn sisältöjen ja käytäntöjen muutoksen seurauksena työhön, työelämään, työntekijään ja työpaikkoihin kohdistuu myös uudenlaisia paineita; talouskasvun jämähtäessä ja toisaalta teknologisen murroksen kypsyessä niin työntekijän kuin organisaation odotetaan olevan jatkuvasti oppiva, innovoiva, joustava, liikkuva ja verkostoituva.

Tässä keskustelussa usein oletetaan, että ihmiset ovat automaattisesti aktiivisia, kyvykkäitä ja kiinnostuneita yhteisten asioiden hoitamisesta, sekä valmiita osallistumaan täysipainoisesti uusien organisaatioiden ja verkostojen kehittämiseen. Samoin oletetaan, että joustava, uudenaikainen työhön voi sisältyä palkkatasosta tinkimistä, jatkuvaa valmiutta työn perässä liikkumiseen ja freelancer-tyyppiseen työhön, ja esimerkiksi irtisanomisten helpottamista. Itseorganisoituvissa yhteisöissä työpaikka ja -aika pitää osata määrittää niin ikään itse. Tulevaisuuden työ voi olla henkisesti raskaampaa, samalla kun se on fyysisesti kevyempää ja ajalli-

³⁹ Työsuojeluosasto 2015. Työelämä 2025 -katsaus. Työelämän ja työympäristön muutosten vaikutukset työsuojeluun ja työhyvinvointiin. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muis-tioita 2015:16. <http://www.julkari.fi/handle/10024/125724>

⁴⁰ Ahtela, J. 2016. Työaika, tietotyö ja tulevaisuus: esimerkinä ohjelmistoala. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. 34/2016.

sesti ja tilallisesti vapaampaa. Avoin kysymys on myös se, miten merkityksellisydestä, alati kehittyvästä osaamisesta ja verkostoista kumpuava työ vaikuttaa eriarvoisuuteen.

3.2 Työnantaja-työntekijä-suhteen muutos

Jos työtä tehdään ilman perinteistä työntekijä-työnantaja-suhdetta

- Keskeisiin yhteiskunnan rakenteisiin ja prosesseihin kuten verotukseen, sosiaaliturvaan, työlainsäädäntöön tai ay-liikkeeseen kohdistuu muutospaineita

Työn murroksessa suuri osa työhön liittyvistä säännöllisyyksistä hämärtyy ja muuttuu neuvoteltaviksi. Muun muassa työllisyyslainsäädännön sisällöt ja tavoitteet ovat vaihdelleet eri aikoina ja niitä voidaan muuttaa. Toisaalta on muistettava, että esimerkiksi työvoiman suojelusta ja oikeudesta hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä määrätään perustuslaissa ja kansainvälisissä yleissopimuksissa.

Tämän hetken tilastoissa säännöllisyyden väheneminen näkyy vain vähän, mutta etätyöt, monipaikkaisuus, itsensä työllistäminen ja osa-aikaisuus lisääntyvät hitaasti mutta varmasti⁴¹. Näkemys työn säännöllisyyden ja sopimuksellisuuden vähenemisestä perustuu arvioihin nousevien ilmiöiden, kuten alustatalouden ja oppivan tekoälyn vaikutuksista, sekä ihmisten kokemukseen työn silppuuntumisesta⁴².

Tuotantotapoja, menetelmiä ja työtehtäviä syntyy ja katoaa ja verkostoituneessa yhteiskunnassa ihmiset liikkuvat yhä useammin työpaikasta ja tehtävästä toiseen. Globaalien arvoketjujen mukana työt ja työtehtävät näyttävät olevan pirstoutumassa yhä pienemmiksi kokonaisuuksiksi pitkin maailmaa. Tulevaisuuden työhön liitetään esimerkiksi monipaikkainen työ, liikkuminen työntekijä-yrittäjä -

⁴¹ Ojala S., Pyöriä P. & Nätti J. 2015. Ansiotyötä ajasta ja paikasta riippumatta? Teoksessa Anttila A. H., Anttila T., Liikkanen M. & Pääkkönen H. (toim.) Ajassa kiinni ja irrallaan - Yhteisölliset rytmit 2000-luvun Suomessa. Tilastokeskus; Pyöriä, P. & Ojala, S. 2016. Prekaarin palkkatyön yleisyys: liioitellaanko työelämän epävarmuutta? Sosiologia 1/2016; Alasoini, T. 2010. Mainettaan parempi työ. Kymmenen väitettä työelämästä. EVA raportti. <http://www.eva.fi/blog/2010/11/16/eva-raportti-mainettaan-parempi-tyo/>; Koramo, M., Keinänen, J., Oosi, O., Wennberg, M. 2017. It-sensätyöllistäminen ja jakamistalous työelämän murroksessa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 13/2017. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-201-9>.

⁴² Mm. Blåfield, V. 2017. Uusi työ – uudet duunarit. Keskusteluja työn muutoksesta. Kalevi Sorsa säätiö. <http://sorsafoundation.fi/fi/ville-blafield-uusi-tyo-uudet-duunarit/>

aseman välillä ja välimaastossa, on demand -talous, sekatyötalous, prekariaatti, freelancertyö ja itsenäisenä ammatinharjoittajana työskentely, mutta mikään näistä ei kuvaa täydellisesti tulevaisuuden työn luonnetta ja sen ansaintalogiikoi-
ta.

Monimuotoinen tulevaisuuden työ voi näyttäytyä pirstaleisena keikkatyönä. Toi-
meentulo voidaan koota useista puroista ja töitä voidaan tehdä samaan aikaan
useaan eri paikkaan. Tällöin työn ja työsuhteen perinteiset määritelmät eivät
toimi. Onko kyseessä yrittäjä, pätkätyöläinen, itsensä työllistäjä, sivutoita oman
toimen ohessa tekevä vai mikä?

Nyt keskustelussa korostuu, kuinka työt pilkkoutuvat, erilaiset roolit sekoittuvat
ja työskentelymuodot yksilöllistyvät. Yksilöllistyminen koskee työsuhteen pysy-
vyyttä, työn tekemisen paikkoja, työajan ajoittumista ja pituutta, työtehtävien
laajuutta, työskentelytapoja ja työn intensiteettiä, työhön sisältyvää vastuuta ja
uramahdollisuuksia⁴³. Käytännössä, jos perinteiseen ansiotyön malliin liitetty
säännöllisyys häviää, hämärtyy myös työnantajan ja työntekijä välinen suhde.
'Työnantaja' voi olla asiakas, kollegiaalinen yhteisö tai hajautettu lohkoketjupoh-
jainen alusta. Alusta-, jakamis- ja keikkatalouden nopea kehittyminen edelleen
hämärtää myös tuotannon ja kulutuksen rajaa, kun yksityishenkilöt voivat sa-
manaikaisesti olla sekä tuottajina että kuluttajina⁴⁴.

Tulevaisuuden työtä ei enää voi ajatella työpaikka- tai työsuhteeskeisesti vaan
hyödyllisempää on keskittyä itse toimintaan. Työn pirstaleisuus on antanut myös
lisäsysäyksen uudenslaisille organisoitumisen ja itsensä työllistämisen muodoille,
kuten osuuskunnille ja alustoille, jakamistaloudelle ja yhteistuottajuudelle.

Tulevaisuus on pitkälti työnantajaton, mikä muuttaa valtavasti keskeisiä yhteis-
kunnan rakenteita ja prosesseja, kuten veropohjan ja koko sosiaaliturvajärjes-
telmämme asiakassegmentaation⁴⁵ sekä haastaa laajalti myös lainsäädännön⁴⁶.

Ay-liikkeen rooli on niin ikään murroksessa. Kriittiset muutokset liittyvät alusta-
talouden haltuunottoon, itsensä työllistäjien ja yksin työskentelevien kohtaami-
seen, virtuaaliyhteisöihin, vertaistukeen, työn ja koulutuksen yhteensovittami-

⁴³ Mattila, A. 2015. Taustaselvitys digitalisaatiosta johtuvista muutoksista työympäristössä , osaamis-
vaatimuksissa ja työn tekemisessä valituissa rooleissa. Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry.
<http://ek.fi/wp-content/uploads/Taustaselvitys-digitalisaatiosta-Anssi-M.pdf>

⁴⁴ Kotiranta, A., Koski, H., Pajarinen, M., Rouvinen, P. & Ylhäinen, I. 2017. Digitalisaatio muuttaa
maailmaa – tarvitaanko politiikan tueksi uusia mittareita? Valtioneuvoston kanslian raporttisarja
2/2017.

⁴⁵ Koivula, A. 2017. Työn murros. Valtakunnallinen työsuojelun vastuualueiden työsuojelulautakunti-
en seminaari. 9.3. 2017. TTL.

⁴⁶ Koramo, M., Keinänen, J., Oosi, O., Wennberg, M. 2017. Itsensätyöllistäminen ja jakamistalous
työelämän murroksessa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 13/2017.
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-201-9>.

seen sekä työn merkityksellisyyden vahvistamiseen⁴⁷. Uusia suuntia haetaan muun muassa yhteisöllisyyden organisoinnilla virtuaalityöyhteisöjen ja vertaistuen kautta, mutta monin osin liikkeen murros on vielä alkuvaiheessa.

3.3 Toimeentulon muutos

Jos toimeentulo rakentuu useista puroista

- Ihminen tarvitsee uudenlaisia, merkityksellisiä tapoja tulla toimeen ja uudenlaisia turvaverkkoja pirstoutuvan toimeentulon tueksi; toimeentulon ja tuottavuuden polarisaatiokehitykseen täytyy kiinnittää erityistä huomiota

Työllä on paljon merkityksiä yhteiskuntaan kiinnittymisestä kulttuuriseen pääomaan, mutta työn ensisijaisena tarkoituksena voi kuitenkin pitää toimeentulon hankkimista. Teollistumisen myötä toimeentulon hankkimisesta säännöllisellä ansiotyöllä muodostui standardi, ja siitä poikkeavat työt nimetään edelleen usein ns. epätyypilliseksi töiksi. Sosiaaliturvajärjestelmä taas turvaa kansalaisten terveyttä ja toimeentuloa siinä tapauksessa, jos säännöllisten ansioiden hankkiminen on mahdotonta tai rajallista.

Työn murros kyseenalaistaa yllä kuvatun toimeentulon ja sitä tukevien yhteiskunnallisten järjestelyn ja turvaverkkojen säännöllisyyden, kattavuuden ja toimivuuden. Käytännössä työnteon moninaisuus kiteytyy kysymykseksi, miten sosiaaliturva saadaan joustavammaksi⁴⁸.

Jos säännöllistä työtä seurasi säännöllinen toimeentulo, niin pirstoutunutta ja epäsäännöllistä työtä seuraa pirstoutunut ja epäsäännöllinen toimeentulo. Tämä aiheuttaa huolta ja epävarmuutta; esimerkiksi lähes puolet (47 %) Suomen nuorista on huolissaan siitä, onko heillä töitä tulevaisuudessa⁴⁹. Tilapäiselle ja epäsäännölliselle työlle on myös ominaista matala ansiotaso, työn epävarmuus, keho sosiaalinen suojelu ja vain vähän tai ei lainkaan henkilöstöetuksia⁵⁰. Työ-

⁴⁷ SAK:n puheenjohtaja Jarkko Elorannan esitys talousneuvostossa 22.2.2017, <http://vnk.fi/talousneuvosto/kokoukset>

⁴⁸ Nätti, J. & Pyöriä, P. 2017. Epätyypilliset työsuhteet, epävarmuus ja liikkuvuus. Teoksessa Pyöriä, P. Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus, s. 26-41.

⁴⁹ Myllyniemi S. (toim.) 2017. Katse tulevaisuudessa. Nuorisobarometri 2016.

⁵⁰ ETLA. 2015. Muistioita tulevalle hallitukselle. Talouspolitiikan linjaus keväällä 2015. http://www.etla.fi/wp-content/uploads/Muistioita_hallitukselle_2015.pdf

elämän katkonaisuus aiheuttaa työntekijälle ”poikkeustilanteita” ja edellyttää nopeaa reagoitua, työuran kehittämisen ja työn organisoimien jäädessä enenevässä määrin omalle vastuulle⁵¹.

Säännöllisyyden vähentyessä toimeentulon hankkimisesta tulee jatkuvasti muuttuva palapeli, jossa pitää suunnitella vaihtoehtoisia toimintatapoja, ennakoita uusia mahdollisuuksia, luoda yhteyksiä ja kehittää uusia soveltuvuuksia. Osaamisen kehittäminen on avainasemassa uusiin mahdollisuuksiin tarttumiseksi ja esimerkiksi työuran katkonaisuuden kanssa selviämiseksi.

Koska teknologian edistyminen kohtelee erityyppisiä tehtäviä hyvin eri tavalla ja työntekijöillä on hyvin erilaisia resursseja, töiden yksilöllistyessä työmarkkinoita uhkaa myös polarisoituminen⁵². Synkeimmissä kehityskuluissa korostuu töiden jyrkkä jako pienen eliitin hyväpalkkaisiin tehtäviin ja yleistyviin matalapalkkaisiin palvelutöihin⁵³ sekä harvojen huippujen ja monien pudokkaiden eriarvoiseen yhteiskuntaan⁵⁴. Toisaalta tuloerojen kasvu on ollut Suomessa suhteellisen hidasta ainakin toistaiseksi. Toimeentulon polarisaatio kytkeytyy tuottavuuden polarisaatioon. Teknologinen kehitys voi mahdollistaa super- tai hypertuottavien ihmisten tai organisaatioiden erottumisen yhä selvemmin muista. Hypertuottavuuden kehitystä on vielä vaikea arvioida, mutta se on ilmiö, johon on kiinnitettävä tulevaisuudessa lisää huomiota.

Tuottavuuden, toimeentulon tai työelämän polarisaatio ei kuitenkaan ole väistämätöntä tai toteutuvana kehityssuuntana välttämättä edes se todennäköisin⁵⁵. Käynnissä oleva työmarkkinoiden ja työelämän syvälinen rakennemuutos haastaa joka tapauksessa työ- ja elinkeinopolitiikan ja pakottaa pohtimaan yhteiskunnan, sen turvaverkkojen ja julkisen sektorin roolia⁵⁶. Nyt ja aikaisemmin esitetyt ratkaisut kuitenkin lähinnä heijastelevat teollisen yhteiskunnan toimintape-

⁵¹ Mattila, A. 2015. Taustaselvitys digitalisaatiosta johtuvista muutoksista työympäristössä, osaamisvaatimuksissa ja työn tekemisessä valituissa rooleissa. Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry. <http://ek.fi/wp-content/uploads/Taustaselvitys-digitalisaatiosta-Anssi-M.pdf>

⁵² Obstbaum, M. ja Vanhala, J. 2016. Polarisaatio Suomen työmarkkinoilla, 5.12.2016, http://www.suomenpankki.fi/fi/julkaisut/selvitykset_ja_raportit/muistiot/Pages/Polarisaatio-Suomen-tyomarkkinoilla.aspx

Kauhanen, M. 2014. Yksilön näkökulma: työmarkkina-aseman ja käyttäytymisen muutokset. Artikkeliteoksessa Pentikäinen, L. (toim.) 2014. Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 30/2014, s. 63-74. <http://tem.fi/documents/1410877/2859687/Katsaus+suomalaisen+ty%C3%B6n+tulevaisuuteen+09092014.pdf>

⁵³ Demos Helsinki & Demos Effect. 2017. Työ 2040. Skenaarioita työn tulevaisuudesta. <http://www.demoshelsinki.fi/julkaisut/tyo-2040-skenaarioita-tyon-tulevaisuudesta/>.

⁵⁴ Siltala, J. 2017. Keskiluokan nousu, lasku ja pelot. Otava.

⁵⁵ Demos Helsinki & Demos Effect, ibid.

⁵⁶ Pentikäinen, L. (toim.) 2014. Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 30/2014. <http://tem.fi/documents/1410877/2859687/Katsaus+suomalaisen+ty%C3%B6n+tulevaisuuteen+09092014.pdf>.

riaatteita eivätkä todennäköisesti pysty vastaamaan sellaisenaan tulevaisuuden työn ja toimeentulon kysymyksiin.

Tulevaisuusselonteon luonteeseen kuuluu irrottautua jossain määrin nykyhetken kamppailuista ja siksi emme jää jumiin näihin keskusteluihin. Kilpailukykyyn ja tehokkuuteen keskittyvissä ratkaisuissa huomio on kiinnittynyt palkkatasosta ja eduista tinkimiseen ja työn tarjonnan ja työn kysynnän kohtaanto-ongelmiin sekä valmiuteen liikkua työn perässä. Turvaverkkojen korkean tason katsotaan jäykistävän työmarkkinoita ja passivoivan yksilöitä ja kannustavan työmarkkinoilta pois jättäytymiseen ja toisaalta taas pelätään yhä suuremman osan yhteiskunnasta jäävän perinteisen työn ulkopuolelle. Innovatiivisuuteen ja sen vaatimiin puitteisiin keskittyvässä keskustelussa huomio kiinnittyy puolestaan siihen, että kattavat ja tehokkaat turvaverkot muodostavat tehokkaan ponnahduslaudan joka auttaa muutosten kohteiksi joutuneita palaamaan takaisin työelämään ja pysymään työmarkkinoilla pitkään. Nämä ovat vaikeita ja tärkeitä kysymyksiä, mutta niitä tarkastellaan osin vääristä näkökulmista, joissa ei näy työn murroksen vaatima uudelleenajattelu.

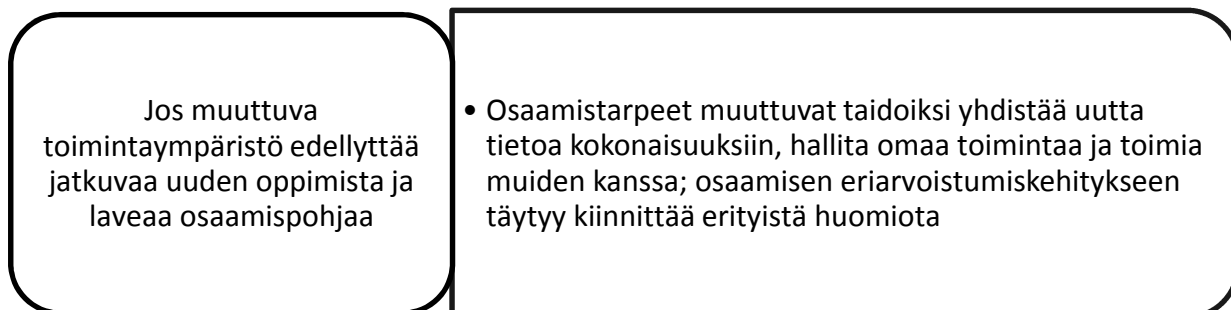
On jo lukemattomia kertoja todettu, että digitalisaation, teknologian kehittymisen ja globalisaation etenemisen myötä joudumme harkitsemaan työn käsitettä ja sen merkitystä ihmisten elämässä perusteellisesti uudestaan. Samalla tavalla myös toimeentulon kertyminen ja tuloa tasaavat mekanismit joudutaan harkitsemaan uudelleen⁵⁷. Tämä on edellytys sille, että kaikilla olisi mahdollisuus hyvään elämään.

Säännöllinen ansiotyö ei kokonaan katoa tulevaisuudessa, mutta sen rinnalle tulee monenlaisia työnteon ja toimeentulon hankkimisen malleja. Tällöin turvaverkkoja ei enää viritetä suhteellisen suoraviivaisen toimeentulojärjestelmän heikkojen kohtien varalle, vaan mitä erilaisimpien ja muuttuvien tilanteiden varalle. Tämä merkitsee sitä, että järjestelmän on oltava joko hyvin joustava (on keskusteltu esimerkiksi mukana kannettavista etuuksista⁵⁸ ja sosiaaliturvatilaisista), tai hyvin kattava (jolloin usein puhutaan erilaisista perustulon tai -turvan malleista) tai kumpaakin näistä tilanteen mukaan. Uusi ratkaisu toimeentulon ja turvan takaamiseksi ihmisille on joka tapauksessa keksittävä.

⁵⁷ Kiiski Kataja, E. 2016. Megatrendit 2016. Tulevaisuus tapahtuu nyt. Sitra: Muistio 14.1.2016. https://www.sitra.fi/julkaisut/Muut/Megatrendit_2016.pdf.

⁵⁸ Portable benefits -termiä käytetään malleista, jotka kuvaavat uuteen 'keikkatalouteen', alustatalouteen ja on-demand-tyyppiseen työhön visioituja tapoja järjestää turvaverkkoja. Esim. Aspen Institute, Future of Work Initiative. 2016. Portable Benefits in the 21st Century: Shaping a New System of Benefits for Independent Workers.

3.4 Osaamisen muutos



Teknologinen murros ja globalisaatio ovat jo muuttaneet voimakkaasti työssä osaamisen kysynnän ja tarjonnan tasapainoa, kun osaavan ja korkeakoulutetun työvoiman kysyntä on lisääntynyt⁵⁹.

Osaaminen, koulutus ja uuden oppiminen ovat myös kriittisin keino työn murroksesta selviämiseksi. Samalla osaaminen ja oppiminen muuttuvat yhä syvemmin kohti jatkuvaa oppimista. Ihmiseltä työn murros edellyttää osaamisen jatkuvaa päivittämistä – tässä tilanteessa on luonnollista, että opiskelu tulee enenevässä määrin osaksi työtä ja pirstoutuu pienemmiksi kokonaisuuksiksi. Työn, opiskelun, vapaa-ajan ja muun elämän rajat hämärtyvät.

Tuttu pääviesti on, että osaamista on jatkuvasti kehitettävä ja opittava uutta⁶⁰. Suomalaiset myös tunnistavat kyvyn ja halun oppia uutta jo nyt keskeisimmäksi työntekijän ominaisuudeksi⁶¹. Elinikäinen oppiminen ei ole uusi käsite, mutta se korostuu edelleen työn murroksessa. Lavean osaamis pohjan ja jatkuvan koulutautumisen puolesta puhuu myös osaamistarpeiden polarisoituminen; jos työ polarisoituu korkean osaamisen aloille ja matalan osaamisen aloille, tavallista keskitasoista osaamista tarvitaan huomattavasti vähemmän⁶².

⁵⁹ Uusitalo, R. et al. 2016. Osaaminen, koulutus ja tulevaisuuden työelämä. Taidot työhön -hankkeen tilannekuvaraportti. Strateginen tutkimus, Suomen Akatemia.

⁶⁰ Alasoini, T., Järvensivu, A. & Mäkitalo, J., 2012. Suomen työelämä vuonna 2030: Miten ja miksi se on toisennäköinen kuin tällä hetkellä. TEM raportteja 14/2012. <http://docplayer.fi/387787-Tem-raportteja-14-2012.html>

⁶¹ Suomalaisen Työn Liitto. 2017. Made by Finland –kampanjatutkimus. <http://madebyfinland.suomalaintyo.fi/2017/05/22/tutkimus-talta-nayttaa-suomalaisten-mielesta-tulevaisuuden-tyoelama/>

⁶² Känkänen, J., Lindroos, P. & Myllylä, M. 2013. Elinkeino- ja teollisuuspoliittinen linjaus. Suomen talouskasvun eväitä 2010-luvulla. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Innovaatio 5/2013. <http://tem.fi/documents/1410877/2864661/Elinkeino-+ja+teollisuuspoliittinen+linjaus+19022013.pdf>

CEDEFOP. 2016. Finland: skill supply and demand up to 2025: country forecast. <http://www.cedefop.europa.eu/printpdf/publications-and-resources/country-reports/finland-skills-forecasts-2025>

Tulevaisuuden osaamistarpeet liittyvät erityisesti niin sanottuihin ei-kognitiivisiin taitoihin tai metataitoihin, kuten kykyyn oppia uusia aihealueita, hallita omaa ajankäyttöä, tunnistaa oleellinen ja ajatella kriittisesti. Osaamisen arvo syntyy vuorovaikutuksessa, jolloin ihminen ei näyttäydy mitattavana ja testattavana osaamiskertymänä, vaan osaavana ja muuttuvana toimijana.

Korkea koulutus, sivistys ja osaamiseen panostaminen ovat tärkeitä sekä itseisarvoisesti että hyvinvoinnin ja kasvun kannalta – osaaminen on myös tunnistetusti paras turva epävarman tulevaisuuden kanssa luoviessa⁶³. Työntekijöiden osaamisesta huolehtiminen, sekä ennen työuraa että sen kuluessa, korostuu keinona lievittää polarisaatiota sekä lisätä työntekijöiden ja talouden sopeutumiskykyä.

Nykyistä osaamista ylläpitämällä tuskin kuitenkaan pystytään vastaamaan tulevaisuuden kompleksisen yhteiskunnan ja työn haasteisiin. Vaikka lähtökohdat Suomessa ovat hyvät, merkkejä osaamisperustan murenemisestä on tunnistettu⁶⁴. Tulevaisuuden työn ennakoidaan olevan myös henkisesti kuormittavampaa kuin aiemmin⁶⁵. Tulevaisuuden kriittinen osaaminen linkittyy tiukasti myös työntekijän ja työyhteisön hyvinvointiin. Tarvitaan keinoja voida hyvin ja tehdä mielekästä työtä epävarmuuksien värittämässä ympäristössä.

Tulevaisuuden osaamistarpeista on useita katsauksia ja listauksia⁶⁶ ja samalla tavalla kuin tulevaisuuden ammattien suhteen, ei tulevaisuuden opiskelualojen tai oppiaineiden visiointi ole se tärkein kysymys. Kun perinteiset rakenteet, organisaatiot ja toimintamallit niin töissä kuin koulussa murtuvat, tarvitaan ennen kaikkea kykyä hallita muutosta ja omaa toimintaa ja osaamista siinä. Monimuotoisessa, verkostomaisessa ja jatkuvasti muuttuvassa ympäristössä ensimmäiseksi tulee varmistaa pärjäämisen taidot kuten vuorovaikutusosaaminen, uuden oppiminen, joustavuus, uteliaisuus, kriittinen ajattelu, kansainvälisyyttä tukevat taidot ja itsensä johtaminen.

Tulevaisuuden osaaminen koostuu sekä yksilön ajattelu- ja oppimistaidoista sekä yhteisön vuorovaikutukseen liittyvistä ja erilaisissa ympäristöissä toimimiseen liittyvistä taidoista. Yksilön osaamisen soveltaminen nähdään vahvemmin osana

⁶³ Akavan puheenjohtaja Sture Fjäderin esitys talousneuvostossa 13.4.2016, <http://vnk.fi/talousneuvosto/kokoukset>; AKAVA. 2014. Osaava Suomi luo hyvinvointia. Koulutus ja työllisyyspolitiikan ongelmia ja ratkaisuja. http://www.akava.fi/files/12535/Osaava_Suomi_luo_hyvinvointia_2014.pdf

⁶⁴ Tiihonen, P. & Hietanen, O. 2014. Tulevaisuusvaliokunnan ja kansliapäälliköiden ensimmäinen tulevaisuuskeskustelu. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 14/2014. https://www.eduskunta.fi/FI/tietoeduskunnasta/julkaisut/Documents/tuvj_14+2014.pdf

⁶⁵ STM 2015. Työelämä 2025 -katsaus. Työelämän ja työympäristön muutosten vaikutukset työsuojeluun ja työhyvinvointiin. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2015:16. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3573-0>

⁶⁶ Alasoini ym. 2012, Känkänen ym 2013, Aaltonen 2014, Tanskanen & Nenonen 2009, Jääskeläinen 2015, Heinonen ym. 2012, Lyly-Yrjänäinen & Ramstad 2015, Rouhelo & Trapp 2013, WEF 2016

kokonaisuutta. Oppivat yhteisöt ja organisaatiot tukevat jatkuvaa työn kautta oppimista ja uteliasta oppimisen kulttuuria.

Yhteistyö ja vuorovaikutustaidot korostuvat sekä ihmisten että ihmisten ja koneiden välillä. Nämä koostuvat sekä perinteisistä ryhmätyö-, koordinointi- ja organisointitaidoista että kyvystä ymmärtää erilaisuutta ja käydä merkityksellistä ja rakentavaa dialogia. Verkostoissa toimiminen ja yhteisöiden rakentaminen tulevat entistä tärkeämmiksi taidoiksi. Työn murroksessa selviämiseksi tärkeintä on vahva sosiaalinen pääoma.

Ihmisen ja yhteiskuntamme tietopohja on jo nyt laaja-alainen ja nopeasti päivittyvä. Tiedonhankinta ja käsittely ovat koko ajan helpompia ja automaattisempia – oppivan tekoälyn yleistyminen ja viheliäiset ongelmat kuitenkin edellyttävät ihmiseltä entistä enemmän luovuutta ja kriittistä ajattelua.

Jäävätkö substanssitiedot ja jonkun alan syvälinen osaaminen tulevaisuudessa sitten ajattelu- ja vuorovaikutustaitojen jalkoihin? Eivät, sillä teknologian kehitys, viheliäisten ongelmien ratkaisu, innovointi ja uuden liiketoiminnan luominen, menneiden ja tulevien aikojen tulkinta tai ihmisen ja maailmankaikkeuden salaisuuksien selvittäminen edellyttävät edelleen syvällistä perehtymistä ja oppineisuutta sekä inhimillistä empatiakykyä, uteliaisuutta ja erilaisia yhä hienojakoisempia ammattitaitoja. Murroksesta itsestään on tärkeää ymmärtää, mistä esimerkiksi digitalisaatiossa, globalisaatiossa tai tekoälyn eksponentiaalisessa kehityksessä (jossa älykkäät koneet mahdollistavat aina vain älykkäämpien koneiden kehityksen ja usein edellistä nopeammin) on oikein kysymys ja miten ne vaikuttavat yhteiskuntaan ja ihmiseen. Kokonaisuuksien hahmottaminen ja systeemijattelu korostuvat.

Osaamisen painopisteiden muuttuminen kertainvestoinnista jatkuvaksi uudenleenkouluttautumiseksi ja yksilötasolta yhteisötasolle edellyttää muutoksia koulutusjärjestelmältä. Tarvitaan joustavampaa ja yksilöllisiä opiskelupolkuja tunnustavaa koulutusta ja työssä oppimisen tunnustamista⁶⁷. Koulutusta on myös tarjottava aktiivisesti läpi koko ihmisen elämän.

⁶⁷ Pentikäinen, L. (toim.) 2014. Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, Työ ja yrittäjyys 30/2014.
<http://tem.fi/documents/1410877/2859687/Katsaus+suomalaisen+ty%C3%B6n+tulevaisuuteen+09092014.pdf>

3.5 Työn yhteiskunnallisen merkityksen muutos

Jos työ ei enää ole pääasiallinen väylä kiinnittyä yhteiskuntaan, eikä työ ei enää tarkoita sitä, mitä se on perinteisesti tarkoittanut

- Ihmiset kiinnittyvät yhteiskuntaan jaettujen tavoitteiden ja merkityksellisen tekemisen kautta; merkitysten luominen säilyttää arvonsa ja jää ihmisten tehtäväksi

Työn murroksen laajin ja perustavalaatuisin muutos on se, että työ perinteisenä yhteiskuntaan kiinnittymisen pääväylänä menee poikki, eikä työ – sellaisena, kun se yleensä käsitetään – toimi enää luonnollisena tulonjaon ja toimeentulon ta-
saamisen mekanismina⁶⁸.

Yksilön ja yhteiskunnan välinen suhde konkretisoituu perinteisesti ensin koulussa ja sitten töissä. Ihmisen elämää määrittää oman paikan löytäminen koulutus- ja työmarkkinoilta. Yhteiskunnan tehtävä- ja roolirakenteeseen liittyminen on ta-
pahtunut suhteellisen suoraviivaisesti ja selkeärajaisesti.

Työn murroksessa oman paikan tai elämänpolun löytäminen ja siten asemoitu-
minen ja kiinnittyminen ympäröivään yhteiskuntaan ovat muuttuneet selkeästi
haasteellisemmiksi. Siirtymä- ja katkostilanteiden värittämään elämäntapojen
pirstaloitumiseen liittyy myös kasvava syrjäytymisen riski. Ongelmalliseksi tilanne
muotoutuu, jos kiinnittymismahdollisuuksia tai katkoksen tapauksessa uudel-
leenkiinnittymismahdollisuuksia on huonosti tarjolla, ne ovat kovin epävarmoja
tai ihmisellä on heikot edellytykset tarttua niihin.

Murrokseen suhtaudutaan usein myös jonkinlaisena lyhyenä siirtymävaiheena,
häiriönä tai osana taloudellista sykliä. Häiriöstä parantuminen edellyttää talou-
den elpymistä ja kasvu-uralle palaamista toivotaan ja odotetaan.

On kuitenkin mahdollista ja ennakoituakin, että nykyinen taantuma ja siitä toi-
puminen kestää huomattavasti pidempään kuin 1970- tai 1990-luvuilla koetut
kriisit. Työttömyyden jämähtämistä korkealle tasolle visioitiin jo 1980-luvulla

⁶⁸ ILO. 2015. The Future of Work Centenary Initiative. Report of the Director-General. ILC.104/DG/1.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_369026.pdf

hystereesi-käsitteen⁶⁹ kautta ja kokonaisen sukupolven mittaista murrosta ja taantumaa ennakoidaan myös nyt⁷⁰. Arvioidaan teollisuusmaiden siirtyneen jopa pysyvästi stagnaatioon eli aikaan, jolloin talouskasvu jää oleellisesti menneitä vuosikymmeniä alhaisemmalle tasolle⁷¹ ja saman aikaan eriarvoistuminen voi syödä pienen kasvun hedelmät⁷².

Perinteisellä tavalla käsitetyn työn vähentyessä riittävästi, joudumme ennen pitkää harkitsemaan työn käsitettä ja sen paikkaa ihmisten elämässä perusteellisesti uudestaan, jotta kaikilla olisi mahdollisuus hyvään elämään⁷³. Ajatus on osin pelottava, mutta osin äärimmäisen positiivinen. Kantavana optimistisena ajatuksena on havainto siitä, että teknologia ulottuu pian kaikkeen, myös ns. korkean osaamisen työhön, ja korvaa suuren osan ihmistyöstä niin kustannustehokkaasti, että kestävä talouskasvu ja hyvinvointi ovat mahdollisia ilman ihmisen tekemää työtä⁷⁴. Tämä ei tietenkään merkitse sitä, että työ loppuisi maailmasta⁷⁵. Uutta työtä ja työpaikkoja syntyy takuuvarmasti mutta työn perustavalaatuinen luonne muuttuu. Jos ihmisen paikka yhteiskunnan tehtävä- ja roolirakenteessa ei enää liity tuottavaan toimintaan koulutus- ja työmarkkinoiden kautta, on yhteiskuntasuhde määriteltävä toista kautta.

Työn murroksen jälkeen ihmiset kiinnittyvät yhteiskuntaan jaettujen tavoitteiden ja merkityksellisen tekemisen kautta. Ihanteellisessa visiossa ihmiset työskentelevät niiden asioiden parissa, jotka he kokevat merkityksellisiksi ja joihin he haluavat sitoutua. Ihmiset voivat kiinnittyä erilaisiin verkostoihin, yhteisöihin ja ympäröivään yhteiskuntaan jaettujen merkitysten, tavoitteiden ja merkityksellisen tekemisen kautta, ja tähän on tulonjaollisesti mahdollisuus. Tässä tulevaisuuskuvassa pääpaino on kehityksen mukanaan tuomien uudenlaisten kiinnittymistapojen hyödyntämisessä ja toimeentuloon ja globaaliin eriarvoistumiseen liittyvien epävarmuuksien minimoinnissa, jotta ihmiset voivat keskittyä tekemään merkityksellisiä asioita yhdessä.

⁶⁹ Alho, K. & Kiander, J. 2010. Työmarkkinat kriisissä ja sen jälkeen. Teoksessa Rouvinen, P. & Ylä-Anttila, P. 2010. Kriisin jälkeen. Sitran julkaisuja 288, Helsinki, s. 217–244.

⁷⁰ Mokka, R. 2017. Entä jos lamasta toivutaan vasta 2050-luvulla? Kolumni, 28.2.2017, <http://yle.fi/uutiset/3-9481664>

⁷¹ Kasvio, A. 2017. Ratkaiseeko talouskasvun nopeutuminen hyvinvointimme ongelmat? 22.3.2017, <http://anttijuhanikasvio.puheenvuoro.uusisuomi.fi/233988-ratkaiseeko-talouskasvun-nopeutuminen-hyvinvointimme-ongelmat>

⁷² Saari, J. (toim.) 2013. Suomen sillat tulevaisuuteen. Kuluttajatutkimuskeskuksen kirjoja 8.

⁷³ Kilpi, E. (toim.). 2016. Perspectives on new work. Exploring emerging conceptualizations. Sitra Studies 114. <http://www.sitra.fi/julkaisut/Selvityksi%C3%A4-sarja/Selvityksia114.pdf>

⁷⁴ Brynjolfsson, E. & McAfee, A. 2014: The second machine age. Work, progress and prosperity in a time of brilliant technologies. London: W.W. Norton & Company; Millennium Project. 2015. Future Work/Technology 2050 Real-Time Delphi Study Excerpt from the 2015-16 State of the Future report. <http://www.millennium-project.org>

⁷⁵ Ks. esim. Olli Hietasen lista – tulevaisuuden kasvavat ja uudet toimialat. <http://jarkilehti.fi/2014/02/hietasen-lista-tulevaisuuden-kasvavat-ja-uudet-toimialat/>

Koska taloutta on yhä vaikeampi edistää vain tehostamalla ja optimoimalla tuotantoa, keskeiseksi nousee visionäärinen arvonluonti, joka keskittyy tunnistaamaan ja luomaan sitä, mitä ihmiset nyt ja tulevaisuudessa tarvitsevat eniten⁷⁶. Yhtenä lähtökohtana ja tavoitteena on jo jonkin aikaa ollut laaja-alainen innovatiivisuus – käytännössä tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotoiminta ja niitä tukevat ympäristöt – ja sen tuoma kasvu. Aineeton pääoma, kuten luovuus ja osaaminen, on tulevaisuudessa edelleen vahvistuva tuotannontekijä, johon kohdistuu myös lisääntyvä osa investoinneista⁷⁷. Kun työtä ja toimintaa organisoidaan innovaatiokeskeisesti ja aineettoman pääoman kautta, huomataan, että työnteon tehokkuus ja vaikutus nousevat pitkälti työnteon mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä, ja että organisaatioiden innovatiivisuus on yhteisöllistä⁷⁸. Yksilön kannalta uudenaikaisessa innovatiivisessa ja oppivassa organisaatiossa toimiminen vaatii uusia taitoja ja itsensä ja organisaation kehittämistä (ks. edellinen kappale 3.4.).

Kysymys on siitä, mikä on työtä ja mielekästä tekemistä. Pohjimmiltaan työssä on kysymys arvonluonnista ja yksinkertaistaen työn arvo on tullut asioiden ja palveluiden tuottamisesta. Mitä kustannustehokkaammin työ tapahtuu, sitä suurempi arvo saadaan alkupanokselle, koska tehokkuus lisää tuotantoa. Innovatiivisuus kohdistuu suurimmaksi osaksi tuotteiden ja prosessien tehostamiseen, mutta myös hyvinvoinnin lisäämiseen ja yhteiskunnallisten ratkaisujen löytämiseen. Jos tässä tilanteessa ei satsata luovuuteen, merkityksellisen työn luomiseen ja sitä tukeviin rakenteisiin, tuottavuuden nousu jää lähinnä automaation varaan ja työn määrä vähenee.

Mennään vielä eteenpäin. On jo jonkin aikaa on ollut nähtävissä merkkejä siitä, että työn arvo ja merkitys on irtoamassa myös innovatiivisuudesta. Ei riitä, että tuotteet tai palvelut ovat innovatiivisia tai uusia, vaan sen sijaan toiminnan ja tuotosten tulee olla ihmisen kannalta merkityksellisiä ja tarjota välineitä muun muassa kestäväen elämäntavan ja elämän merkityksellisyyden rakentamiseen, lähiympäristöstä huolehtimiseen, uuden oppimiseen tai kokemuksen hankkimiseen. Merkitysten luonnin voi myös katsoa olevan se inhimillisen toiminnan alue, jota teknologia ei pysty korvaamaan ja joka siten säilyttää arvonsa ja jää ihmisten tehtäväksi. Ongelmaksi jää sen määrittelemisen minkälainen toiminta on arvokasta ja kenen kannalta työn olisi oltava merkityksellistä.

⁷⁶ Kiiski Kataja, E. 2016. Megatrendit 2016. Tulevaisuus tapahtuu nyt. Sitra: Muistio 14.1.2016. https://www.sitra.fi/julkaisut/Muut/Megatrendit_2016.pdf

⁷⁷ Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2017. Luova talous ja aineettoman arvon luominen kasvun kärjiksi. Luovat alat suomen talouden ja työllisyyden vahvistajina -työryhmän raportti. OKM:n julkaisu 2017:18.

⁷⁸ Heinonen, S., Ruotsalainen, J. & Kurki, S. 2012. Luova tulevaisuustila ja tulevaisuuden osaamisen ennakointi. Tutu e-julkaisu 4/2012. https://www.utu.fi/fi/yksikot/ffrc/julkaisut/e-tutu/Documents/eTutu_2012-4.pdf; Alasoini, T., Lyly-Yrjänäinen, M., Ramstad, E., Heikkilä, A. 2014. Innovatiivisuus Suomen työpaikoilla: menestys versoo työelämää uudistamalla. Tekes: Katsaus 311/2014. http://www.tekes.fi/globalassets/julkaisut/innovatiivisuus_suomen_tyopaikoilla.pdf

4 LOPUKSI

Olemme tässä selonteossa kuvanneet laajalti työn murrosta ja työn tulevaisuutta hahmottavia muutoksia. Muutosten vaikutukset ovat laajoja haastavat hyvinvointiyhteiskunnan. Lopuksi kiteytämme muutokset ja niistä kumpuavat kriittisimmät kysymykset (kuva 4.1). Osaa kysymyksistä ratkotaan jo monissa kärkihankkeissa, työryhmissä ja selvitystöissä – tulevaisuusselonteko kytkeytyy jo tehtävään työhön sopivilta ja osin toisessa osassaan pureutuu syvemmälle työn murroksen politiikkakysymyksiin, päätöksentekotarpeisiin ja ratkaisuvaihtoehtoihin.

Moniin kuvan 4.1. kysymyksiin liittyen on jo tehty ja tehdään parhaillaan paljon työtä; pitkälle tulevaisuuteen ulottuvasta aikajänteestä huolimatta selonteko ja sen vaikutukset kiinnittyvät jo nyt tehtäviin poliittisiin päätöksiin. Hallituksen puolivälintarkastuksessa⁷⁹ keväällä 2017 tehty linjaus sosiaaliturvan kokonaisuudistuksesta on hyvä esimerkki, jota selontekotyö voi omalta osaltaan pohjustaa ja tukea. Uuden talouden ja työn mahdollisuuksia taas vahvistetaan muun muassa Suomen tekoälyohjelmalla ja Pohjoismaiden ja Baltian alueen tiivistyvällä yhteistyöllä digitaalisten sisämarkkinoiden kehittämisessä, kokeilevan teknologian hyödyntämisessä ja testialustojen tarjoamisessa⁸⁰.

⁷⁹ Hallitus linjasi strategiaansa loppukaudelle. http://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/10616/hallitus-linjasi-strategiaansa-loppukaudelle

⁸⁰ Pohjoismaiden ja Baltian alue: digitaalinen edelläkävijä. <http://www.norden.org/fi/pohjoismaiden-ministerineuvosto/yhteistyoe ministerit-mr-sam/julkilausumat/pohjoismaiden-ja-baltian-alue-digitaalinen-edellaekaevijae>

Kuva 4.1 Työn murros ja sen seurauksia

<p>Kun talouskasvu ei enää takaa työllisyyden kasvua</p>	<ul style="list-style-type: none">•Miten järjestetään hyvinvointiyhteiskunta, jos talouskasvusta huolimatta kasvava osa ihmisistä jää perinteisen työelämän ulkopuolelle ja palkkatyön verotuksesta saatava rahoituspohja murenee?
<p>Kun työtä tehdään globaaleilla alustoilla ja mobiileissa, virtuaalisissa tai väliaikaisissa verkostoissa ja ilman perinteistä työntekijä-työnantaja-suhdetta</p>	<ul style="list-style-type: none">•Miten järjestetään yhteiskunnan turvaverkot, jos perinteiset hyvinvointiyhteiskunnan rajanvedot ja säännöllisyydet hämärtyvät ja muuttuvat neuvoteltaviksi?Miten järjestetään muun muassa työterveys, työsuojelu, toimintakyvystä huolehtiminen tai edunvalvonta, jos työnantajaa ei perinteisessä mielessä enää ole ?
<p>Kun toimeentulo rakentuu useista puroista ja kun työ ei enää ole pääasiallinen väylä kiinnittyä yhteiskuntaan</p>	<ul style="list-style-type: none">•Miten ihminen kiinnittyy yhteiskuntaan, jos ei työn kautta ja miten uudenlaisia, merkityksellisiä tapoja olla osana yhteiskuntaa tulisi tukea?
<p>Kun työ polarisoituu korkean ja matalan tuottavuuden ja osaamisen töiksi</p>	<ul style="list-style-type: none">•Miten luodaan edellytykset kaikkien Suomessa asuvien ihmisten pärjäämiselle ja ehkäistään eriarvoistumiskehitystä?•Miten taataan laava osaamis pohja ja joustavat, yksilölliset osaamisen polut läpi elämän?
<p>Kun työ ei enää tarkoita sitä, mitä se on perinteisesti tarkoittanut</p>	<ul style="list-style-type: none">•Miten työstä ja sen arvosta keskustellaan nyt ja tulevaisuudessa?
<p>Kun digitaloudessa skaalaedut voivat olla valtavia ja tekoälyinvestoinneista saatavat edut nopeita ja radikaaleja</p>	<ul style="list-style-type: none">•Pitäisikö luovaa tuhoa eli vanhojen yritysten ja ammattien katoamista ja uusien kehittymistä nopeuttaa ja miten helpotetaan uuden toiminnan käynnistämistä yrityksissä tai uuden työn ja tekemisen löytymistä yksilölle?

Työn murros näyttyy osin uhkaavana, mutta oikein ymmärrettynä se sisältää valtavia mahdollisuuksia. On selvää, että digitalisaatio ja automaatio korvaavat perinteistä ihmistyötä kiihtyvällä tahdilla ja työtä tehdään yhä enemmän globaaleilla alustoilla. Kaikki tarvittava tekniikka ja sovellukset on kuitenkin keksittävä, kehitettävä, valmistettava, markkinoitava, myytävä, käytettävä, ylläpidettävä ja lopulta kierrätettävä.

Kaikki tämä vaatii inhimillistä uteliaisuutta ja kekseliäisyyttä, sosiaalista vuorovaikutusta, inhimillistä aistillisuutta, eettisiä, moraalisia ja poliittisia ratkaisuja, motivaatiota, oppimista, poisoppimista ja uudelleenoppimista. Ihmisten roolina on tulevaisuudessa mahdollisuuksien ja ongelmien tunnistaminen, päättäminen niihin tarttumiseen ja niiden muokkaaminen ja jatkojalostaminen yhdessä koneiden kanssa. Digitalisaatio ja teknologian kehitys myös vapauttavat työtä enemmän yhteisölliseen tekemiseen ja toisten auttamiseen sekä tarjoavat ratkaisuja siihen, miten kaikki ihmiset saataisiin osallisiksi heitä voimauttaviin yhteisöihin.

Tulevaisuuden työssä verkostomainen toimintatapa voi nykyistä enemmän mahdollistaa sen, että kukin voi keskittyä siihen työhön tai työn osaan, jonka itse osaa parhaiten tai joka on itselle muuten mielekkäintä. Syntyy myös uusia ammattikuntia, jotka auttavat ihmisiä rakentamaan sirpaleisista osista isompia ja mielekkäitä työkokonaisuuksia, mahdollisesti niin, että entinen työnantaja onkin nyt tällaisen palvelun tarjoaja työn tekijälle.

Murroksessa selviämiseen ja sen johtamiseen tarvitaan ison kuvan hahmottamista, johon liittyy myös laatikon ulkopuolelle hyppäämistä eli näkökulman ja lähestymistavan muuttamista perustavalaatuisesti uudennlaiseksi.

Nykyisen hallituksen ohjelma on strateginen hallitusohjelma, joka tuli yksityiskohtaisten, todella pitkien hallitusohjelmien tilalle. Hallituksen kaikkia tavoitteita ja muutosohjelmaa ohjaa kirkas visio. Tulevaisuuden strateginen rakentaminen lähtee aina visiosta, selvästä näystä, mihin suuntaan yhteiskuntaamme kehitetään.

Tulevaisuusselonteossa vision laatimisen tulee olla aidosti tulevaisuussuuntautunut ja pitkälle jatkuva prosessi, joka pohjustaa seuraavan kauden hallitusneuvotteluja ja kantaa vielä siitäkkin pidemmälle. Tässä tulevaisuusselonteon ensimmäisessä osassa olemme rakentaneet jaettua näkemystä työn tulevaisuudesta. Toisessa osassa olisi mielenkiintoista yrittää löytää niin ikään jaettu ymmärrys visioon tasolla eli yhteinen visio suomalaisen työn tulevaisuudesta ja keinoja visioon pääsemiseksi.

LIITE 1: SELONTEON VALMISTELUUN OSALLISTUNEET

Tulevaisuusselonteon 1. osaa ja jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta on rakennettu avoimesti ja verkostomaisesta maaliskuusta 2016 kesäkuuhun 2017. Työtä on tehty useissa kymmenissä 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

Selonteko käsittelyssä hallituksen strategiaistunnoissa 7.3.2016 ja 22.5.2017

Selonteon valmistelua johtanut valtiosihteeri Paula Lehtomäki

Talousneuvosto

Selonteko keskustelussa talousneuvostossa 13.4.2016 ja 22.2.2017

Selonteon toimittaja ja kirjoittaja, erityisasiantuntija Kaisa Oksanen, valtioneuvoston kanslia

Ministeriöiden kansliapäälliköt

Ministeriöiden yhteinen ennakointityöryhmä

Valtioneuvoston kanslian politiikka-analyysiyksikkö

Ennakointiluotsi

Valtiosihteeri Paula Lehtomäki, professori Toni Ahlqvist, Oulun yliopisto, valiokuntaneuvos Olli Hietanen, eduskunnan tulevaisuusvaliokunta, strategiajohtaja Paula Laine, Sitra, tutkija Jaakko Kuosmanen, Demos Helsinki, kehitysjohtaja Marja-Liisa Parjanne, sosiaali- ja terveysministeriö, johtaja Petri Räsänen, Pirkanmaan liitto, professori Ahti Salo, Aalto-yliopisto, vice president Leena Sarvaranta, VTT Oy, johtava erityisasiantuntija Jaana Tapanainen, valtioneuvoston kanslia ja professori Markku Wilenius, Tulevaisuuden tutkimuskeskus

Selonteon 1. osaa taustoittanut VN TEAS -hanke Dialogi, työ ja tulevaisuus

Tutkijat Mikko Dufva, Minna Halonen, Mika Kari, Tapio Koivisto, Raija Koivisto ja Jouko Myllyoja, VTT Oy

Eduskunnan tulevaisuusvaliokunta

Kansallinen ennakointiverkosto

FinnSight ennakointifoorumi 2016 – Tulevaisuuden osaava ja sivistynyt Suomi
Järjestäjinä Suomen Akatemia, Sitra, VNK, Tekes, TEM, OKM ja Opetus-
hallitus

SuomiAreena 2016 ja työn tulevaisuutta luotaavat keskustelut

Kaikki muut tapahtumiin ja keskusteluihin osallistuneet ja vaikuttaneet ja selonteon luonnoksia kommentoineet

Lähteet ja kirjallisuusviittaukset ovat alaviitteinä tekstissä.