

VALTIONEUVOSTON
SELVITYS- JA TUTKIMUSTOIMINTA

Tulevaisuusselonteon taustaselvitys

Pitkän aikavälin politiikalla läpi murroksen – tahtotiloja työn tulevaisuudesta

Huhtikuu 2018

Valtioneuvoston selvitys-
ja tutkimustoiminnan
julkaisusarja 34/2018

KUVAILULEHTI

Julkaisija ja julkaisuaika	Valtioneuvoston kanslia, 05.04.2018		
Tekijät	Anttila Johannes, Eranti Veikko, Jousilahti Julia, Koponen Johannes, Koskinen Minea, 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		
Julkaisun nimi	Pitkän aikavälin politiikalla läpi murroksen – tahtotiloja työn tulevaisuudesta		
Julkaisusarjan nimi ja numero	Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 34/2018		
Asiasanat	Työ, työn murros, työn merkitys, ennakointi, tulevaisuus, päätöksenteko		
Julkaisun osat/ muut tuotetut versiot	-		
Julkaisuaika	Huhtikuu, 2018	Sivuja 140	Kieli Suomi

Olemme keskellä suurta työn murrosta. Työn tulevaisuuteen liittyviä haasteita on helppoa nimetä, mutta työn muutoksen kaltaiset monimutkaiset pitkäaikaiset muutosilmiöt eivät helposti käänny politiikkatoimiksi ja konkreettisiksi ratkaisuiksi. Muutosta on silti mahdollista ohjata yhteisesti tunnistettujen pitkän aikavälin tahtotilojen avulla.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on ollut tunnistaa työhön liittyviä toivottavia tulevaisuuksia, päätöksentekotarpeita sekä yhteiskunnallisia ratkaisuja asiantuntijahaastatteluihin ja kansallisen tason kyselytutkimukseen perustuen. Lisäksi raportissa ehdotetaan toimintamallia, jolla pitkän aikavälin keskustelua työn tulevaisuudesta voidaan käydä myös jatkossa. Raportti pohjautuu käsiteltyjen viiden teeman osalta Tulevaisuusselonteon 1. osaan (VNK 2017). Tutkimuksesta vastasi ajatushautomo Demos Helsinki yhteistyössä Teknologian tutkimuskeskus VTT:n kanssa.

Tutkimuksesta keskeiset havainnot ovat seuraavat: 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 samantahtinen kaikilla aloilla. Koulutuksessa korostuu jatkuva oppiminen: Tarvitsemme Suomeen koko väestön kattavan, laadukkaan elinikäisen oppimisen järjestelmän. Toimeentulo muuttuu niin, että työmarkkinoiden ja koko työelämän joustavuus lisääntyy. Päätöksentekijöiden on tärkeää ymmärtää työn useita erilaisia ja muuttuvia välinearvoja taloudellisten arvojen lisäksi, jotta emme edistä keskenään ristiriitaisia tavoitteita.

Liite 1 Hankkeessa haastatellut, työpajoihin osallistuneet asiantuntijat ja hankkeen ohjausryhmä

Liite 2 Kyselytutkimuksen tulokset

Liite 3 Pelillistämällä kansalaiset laajemmin mukaan tulevaisuuden työstä käytävään keskusteluun

Tämä julkaisu on toteutettu osana valtioneuvoston vuoden 2017 selvitys- ja tutkimussuunnitelman toimeenpanoa (tietokayttoon.fi).

Julkaisun sisällöstä vastaavat tiedon tuottajat, eikä tekstisisältö välttämättä edusta valtioneuvoston näkemystä.

PRESENTATIONSBLAD

Utgivare & utgivningsdatum	Statsrådets kansli, 05.04.2018		
Författare	Anttila Johannes, Eranti Veikko, Jousilahti Julia, Koponen Johannes, Koskinen Minea, 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		
Publikationens namn	Genom omvälvning med långsiktig politik – viljor från arbetets framtid.		
Publikationsseriens namn och nummer	Publikationsserie för statsrådets utrednings- och forskningsverksamhet 34/2018		
Nyckelord	Arbete, förändringar i arbetet, arbetets betydelse, framsyn, framtid, beslutsfattande		
Publikationens delar /andra producerade versioner	-		
Utgivningsdatum	April, 2018	Sidantal 140	Språk Finska

Sammandrag

Vi är mitt i en stor förändring. Det är lätt att namnge utmaningarna för arbetet i framtiden, men komplicerade långsiktiga förändringsfenomen av samma typ som förändringen av arbetet är inte lätt att förvandla till politiska åtgärder och konkreta lösningar. Det är dock fortfarande möjligt att styra förändringen genom att gemensamt identifierade långsiktiga avsikter.

Syftet med denna undersökning har varit att identifiera önskvärda framtidsscenarier, behovet av beslutsfattande och samhällliga lösningar relaterade till arbete baserat på intervjuer med sakkunniga och en befolkningsenkät. I rapporten föreslås dessutom en modell för en fortsatt långsiktig diskussion om framtidens arbete. Rapporten baserar sig i fråga om de fem behandlade områdena på Statsrådets framtidsredogörelse, del 1 (Statsrådets kansli 2017). Forskningen utfördes av tanke- och demosmedjan Demos Helsinki i samarbete med Teknologiska Forskningcentralen VTT.

De centrala observationer i rapporten är följande: Formerna av arbete och anställningsförhållanden blir mer mångfasetterade, vilket kräver ändringar i bland annat lagstiftning och socialskydd. När det gäller innehållet i arbetet konstateras det att arbetet inte längre är så bundet till tid och plats, men förändringen är inte lika stark och sker inte i samma takt i alla branscher. Beträffande kompetensen behöver vi framför allt ett kvalitativt system för livslångt lärande som omfattar hela befolkningen. Utkomsten förändras så att flexibiliteten på arbetsmarknaden och i hela arbetslivet ökar. Det är viktigt för beslutsfattare att förstå arbetets många olika instrumentella värden utöver de ekonomiska värdena, så att vi inte främjar mål som strider mot varandra.

Bilaga 1 Hankkeessa haastatellut, työpajoihin osallistuneet asiantuntijat ja hankkeen ohjausryhmä

Bilaga 2 Kyselytutkimuksen tulokset

Bilaga 3 Pelillistämällä kansalaiset laajemmin mukaan tulevaisuuden työstä käytävään keskusteluun

Den här publikation är en del i genomförandet av statsrådets utrednings- och forskningsplan för 2017 (tietokayttoon.fi/sv).

De som producerar informationen ansvarar för innehållet i publikationen. Textinnehållet återspeglar inte nödvändigtvis statsrådets ståndpunkt

DESCRIPTION

Publisher and release date	Prime Minister's Office, 05.04.2018		
Authors	Anttila Johannes, Eranti Veikko, Jousilahti Julia, Koponen Johannes, Koskinen Minea, 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		
Title of publication	Long-term Policymaking as a Tool Through Transformation – Aspirations for the Future of Work		
Name of series and number of publication	Publications of the Government's analysis, assessment and research activities 34/2018		
Keywords	Work, transition, meaning of work, foresight, future, policymaking		
Other parts of publication/ other produced versions	-		
Release date	April, 2018	Pages 140	Language Finnish

Abstract

We are in the midst of a major change. Challenges relating to the future of work are easy to name, but complex long-term shifts such as the revolution of work are difficult to translate into policies and tangible solutions. It is still nevertheless possible to steer the process with the help of a shared long-term visions.

The goals of this study were to identify desirable futures for work, decision-making needs and societal solutions based on expert interviews and a national population survey. The report also outlines a model for long-term dialogue on the future of work. With regard to the five themes discussed, the report is based on Part 1 of the Government Report on the Future (Prime Minister's Office 2017). The research process was conducted by Demos Helsinki in co-operation with VTT Technical Research Center Finland.

The most important findings of the study are as follows: The forms of work and employment are becoming more diverse, which calls for changes in legislation and social security. Work is becoming less and less tied to time and place, but the change is not as strong or happening at the same time in all sectors. Continuous learning is emphasized in education: Finland needs a high-quality lifelong learning system that covers the entire population. New ways of making a living are emerging as the labour market and all aspects of work become more flexible. Decision-makers need to understand not just the economic value of work but also its multifaceted instrumental value in order to prevent a scenario where we begin to promote conflicting goals.

Appendix 1 Hankkeessa haastatellut, työpajoihin osallistuneet asiantuntijat ja hankkeen ohjausryhmä

Appendix 2 Kyselytutkimuksen tulokset

Appendix 3 Pelillistämällä kansalaiset laajemmin mukaan tulevaisuuden työstä käytävään keskusteluun

This publication is part of the implementation of the Government Plan for Analysis, Assessment and Research for 2017 ([tietokayttoon.fi/en](https://www.tietokayttoon.fi/en)).


The content is the responsibility of the producers of the information and does not necessarily represent the view of the Government.

SISÄLLYS

Sisällys	5
Muista tästä raportista	8
1 Johdanto	10
1.1 Viisi suurta muutosta, lukuisia päätöksentekotarpeita.....	11
1.2 Työn murroksessa tarvitaan pitkän aikavälin politiikkaa.....	12
1.3 Tutkimusmenetelmä ja aineistot	13
2 Tilannekuva – mikä muuttuu?	16
2.1 Olemme keskellä suurta murrosta	16
2.2 Uusi aika tarvitsee uudenlaisia instituutioita ja yhteistä ennakkointia	18
2.3 Kolme skenaariota työn ja Suomen kansantalouden kehityksestä	21
2.3.1 FINAGE-mallinnus ennustaa talouden kehitystä.....	21
2.3.2 Työllisyyden kehittyminen vuoteen 2040 – perusskenaario.....	23
2.3.3 Korkean työllisyyden skenaario.....	26
2.3.4 Teknologiaskenaario	29
3 Näkökulmia työn muutoksen vaatimiin päätöksiin	33
3.1 Työnantaja-työntekijä-suhteen ja organisaatioiden muutos	34
3.1.1 Alustatalous muuttaa ansaintamalleja, työsuhteita ja toimeentuloa.....	35
3.1.2 Alustatalous saattaa standardisoida työtehtäviä	36
3.1.3 Organisoitumisen tapojen uudistuminen pakottaa työelämän pelisääntöjen uudelleenjärjestelyyn.....	38
3.1.4 Alustatalous hämärtää ammatinkuvat ja muuttaa työntekijän ja työnantajan välistä suhdetta	39
3.1.5 Julkinen sektori hyödyntämään alustoja työn kohtaanto-ongelmien poistamiseksi.....	41
3.1.6 Alustojen nousu ja työn murros edellyttävät keskustelua julkisen sektorin toteuttamasta sääntelystä	42
3.2 Työn sisältöjen, käytäntöjen ja paikkojen muutokset	44
3.2.1 Työn paikka- ja aikasidonnaisuus vähenee, mutta vuorovaikutuksen merkitys säilyy.....	46
3.2.2 High touch -ammatit eivät ole automatisoitavissa	47
3.2.3 Teknologia täydentää ihmisten kyvykkyksiä – uhkana osaamiskuilun kasvaminen	48
3.2.4 Työn itseohjautuvuus lisää hyvinvointia, mutta tukeakin tarvitaan.....	49
3.2.5 Ihmisten tekemä työ muuttuu, joten organisaatioiden täytyy muuttua	50
3.3 Osaaminen.....	51
3.3.1 Tieto vapautuu ja vaadittavan osaamisen tahti kiihtyy	52
3.3.2 Osaamistarpeiden ennakkointi vaikeutuu ja yksilön muutoskyky korostuu	52
3.3.3 Oppiminen on tulevaisuuden tärkein taito ja vuorovaikutus korostuu	53
3.3.4 Elinikäinen oppiminen vaatii organisaatioiden investointeja osaamiseen – niin yksilön kuin itse organisaation puolesta.....	55
3.3.5 Perus- ja toinen aste antavat perustaidot tulevaisuudelle ja opettavat oppimaan.....	56
3.3.6 Elinikäinen oppiminen luo tutkintoja laajemman koulutusroolin korkeakouluille	56

3.3.7 Sosiaaliturvan ja muiden yhteisten rakenteiden halutaan tukevan koulutusta ja uuden oppimista	57
3.3.8 Aikuiskoulutusjärjestelmä on keskeinen osaamisen päivittäjä, mutta vaatii itse päivitystä	58
3.3.9 Koulutus vaatii investointeja yhteiskunnalta, työnantajilta sekä yksilöiltä itseltään	58
3.3.10 Koulutukseen ja osaamiseen panostaminen on jaettu tahtotila	59
3.4 Toimeentulon muutos	59
3.4.1 Tulonjako polarisoituu ja veropohja heikentyy.....	60
3.4.2 Pirstaloituva työelämä edellyttää yksilöllisempää tukea – ratkaisuna perustulo?.....	62
3.4.3 Tavoitteena työllisyyden nosto	65
3.5 Työn yhteiskunnallisen merkityksen muutos	67
3.5.1 Työn muuttuvat merkitykset aiheuttavat jännitteitä yhteiskunnassa	68
3.5.2 Työsuhteen merkitys yhteiskunnassa vähenee – miten toimeentulon turva rakentuu	70
3.5.3 Arvokas toimeliaisuus: mahdollisuuksia ansiotyön ulkopuolella	71
3.5.4 Täystyöllisyys ja täysautomaatio?	73
3.6 Aineistossa havaittujen työn muutosten kansantaloudellisista yhteisvaikutuksista..	77

4 Visioita työn tulevaisuudelle ja ehdotuksia päätöksiksi.....	81
4.1 Toimenpiteitä, jotka vievät oikeaan suuntaan.....	82
4.2 Työnantaja-työntekijä-suhde ja organisaatiot	83
4.2.1 Visio	83
4.2.2 Toimenpide-ehdotukset	84
4.3 Työn sisällöt, käytännöt ja paikat.....	86
4.3.1 Visio	86
4.3.2 Toimenpide-ehdotukset	87
4.4 Osaaminen.....	88
4.4.1 Visio	88
4.4.2 Toimenpide-ehdotukset	90
4.5 Toimeentulo	93
4.5.1 Visio	93
4.5.2 Toimenpide-ehdotukset	94
4.6 Työn merkitys.....	97
4.6.1 Visio	97
4.6.2 Toimenpide-ehdotukset	98
4.7 Ehdotus työn murroksen pitkän aikavälin hallinnan toimintamalliksi	99
4.8 Työn murroksen pitkän aikavälin hallinnan toimintamallin eri vaiheet.....	100
4.8.1 Vaihe 1 – Toivottavat tulevaisuudet ja monimutkainen muutosilmiö.....	100
4.8.2 Vaihe 2 – Tuumasta toimeen kohti toivottua tulevaisuutta.....	101
4.8.3 Vaihe 3 – Rohkeat ja laadukkaat kokeilut	102
4.8.4 Vaihe 4 – Avoin oppiminen ja jaettu tahtotila	102
4.9 Mitä on pitkän aikavälin hallinto?	104
4.10 Julkinen hallinto tarvitsee pitkän aikavälin ajattelua	104
4.11 Pitkän aikajänteen hallinnon piirteitä	105



4.12 Lopuksi.....	107
LÄHTEET.....	109
Liite 1. Hankkeessa haastatellut, työpajoihin osallistuneet asiantuntijat ja hankkeen ohjausryhmä.....	117
Liite 2. Kyselytutkimuksen tulokset.....	119
Liite 3: Pelillistämällä kansalaiset laajemmin mukaan tulevaisuuden työstä käytävään keskusteluun.....	135

MUISTA TÄSTÄ RAPORTISTA

1. Työn murros edellyttää pitkän aikavälin politiikkaa

Toimintaympäristö ja kansalaisten tarpeet muuttuvat. Työelämämme perusrakenteet – työssä tarvittava osaaminen, työn sisällöt ja tekemisen tavat, työnantajan ja työntekijän suhde ja organisaatioiden rakenteet, toimeentulon muodot ja työn merkitys – perustuvat kuitenkin vaiheittain menneiden vuosikymmenten tarpeiden pohjalta kehittyneisiin rakenteisiin. Tästä syystä tarvitsemme juuri nyt pitkän aikajänteen politiikkaa, joka perustuu yhdessä muodostettuun visioon siitä, minkälaisen tulevaisuuden haluamme.

Lue aiheesta lisää luvuista 1 ja 4.

2. Työn tekemiseen ja sen organisoimiseen syntyy uusia muotoja, mikä edellyttää muutoksia lainsäädännössä ja sosiaaliturvassa

Työn murroksen keskeinen piirre on perinteisten työsuhteiden ja työnantaja-työntekijä -suhteen pirstaloituminen entistä monimuotoisemmaksi. Kun yksittäisten ihmisten elämäntilanteet ovat entistä moninaisempia ja nykyistä useammin muuttuvia, eivät yhteiskunnan erilaiset järjestelmät voi toimia niputtaen ihmisiä muutamiin tiukkarajaisiin, huonosti joustaviin kategorioihin. Työtä ja toimeentuloa koskevat lait sekä julkisen hallinnon rakenteet ja prosessit tulee suunnitella niin, että ne mahdollistavat monimuotoiset ja vaihtelevat tavat tehdä työtä ja vastaanottaa toimeentuloa useista eri lähteistä. Tämä edellyttää hallinnon rakentamista entistä systeemisemmin siilomaisuuden sijaan. Näin tuetaan monimuotoistuvaa työelämää ja mahdollistetaan se, että työn tekeminen kannattaa aina.

Lue aiheesta lisää luvuista 3.1.,3.4. ja 4.

3. Muuttuva työ edellyttää uusia instituutioita

Nyt käynnissä olevaa työn murrosta on verrattu mittakaavaltaan ja syvyydeltään ensimmäiseen teolliseen vallankumoukseen. Teollisen vallankumouksen tuottama vauraus ja hyvinvointi levisivät laajemmin yhteiskuntiin viiveellä vasta kun monet, nyt itsestään selvinä pitämämme instituutiot edustuksellisesta demokratiasta sosiaaliturvaan ja kaupunkisuunnitteluun rakennettiin. On todennäköistä, että nyt käynnissä oleva murros edellyttää saman mittakaavan uudistuksia – uusia instituutiota ja olemassa olevien merkittävää päivittämistä. Emme voi vielä tietää, mitä nämä uudet ratkaisut ovat, mutta voimme määrittää toivottuja tulevaisuuksia (siis visioita) ja ottaa askelia niitä kohden kokeilemalla systemaattisesti ja poistamalla esteitä uusien ratkaisujen leviämisen tieltä.

Lue aiheesta lisää luvuista 2, 3 ja 4.

4. Johtaminen muuttuu: Tarvitaan lisää luottamusta ja tukea itseohjautuvuudelle

Työelämän odotetaan muuttuvan yhä yksilöllisemmäksi ja vapaammaksi, mutta myös yksilölle vaativammaksi. Työhön liittyvän vapauden ja itseohjautuvuuden lisääntyessä luottamuksen merkitys tulee korostumaan. Tämä edellyttää uudenlaisen johtamiskulttuurin rakentamista, työntekijöiden entistä vahvempaa itsensä johtamista sekä myös tukea itseohjautuvuudelle.

Lue aiheesta lisää luvuista 3.2 ja 4.

5. Suomeen tarvitaan koko väestön kattava, laadukas elinikäisen oppimisen järjestelmä

Työn murros edellyttää jatkuvaa osaamisen päivittämistä. Nykyinen koulutusjärjestelmä ei riitä elinikäisen oppimisen järjestämiseen tehokkaasti. Sen perusajatuksena on yhä kouluttaa lapsia ja nuoria läpi kouluputken työelämään sekä pistemäisesti täydennyskouluttaa vanhempaa työikäistä väestöä. Jatkossa koulutuksen painopistettä on suunnattava nykyistä huomattavasti enemmän ja systemaatisemmin työikäisiin. Suomeen tarvitaan mittaluokaltaan ja merkitykseltään peruskoulun kaltainen elinikäisen oppimisen järjestelmä.

Lue aiheesta lisää luvuista 3.3. ja 4

6. Työn arvoa on tarkasteltava laajemmin kuin pelkkänä toimeentulona tai kilpailukyvyyn osatekijänä

Poliittinen keskustelu työstä keskittyy yleensä työn taloudelliseen puoleen. Puheelle on tyypillistä häivyttää yksittäisen ihmisen työlle antama merkitys ja tutkia vaikutuksia kansantalouteen, julkistalouteen ja vaihtotaseeseen. Työllä on kuitenkin paljon muitakin välinearvoja: Työ ja ammatti ovat olleet yksilöille samaan aikaan sekä toimeentulon lähde, tärkein sosiaalinen viiteryhmä että ensisijainen tapa kuulua yhteiskuntaan ja kokea saavansa arvontoa siinä. Työn erilaisten välinearvojen ja merkitysten nostaminen avoimemmin julkiseen keskusteluun auttaa ymmärtämään työhön ja toimeliaisuuteen liittyvien tavoitteiden erimitallisuutta.

Lue aiheesta lisää luvuista 3.5. ja 4.

1 JOHDANTO

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.

Olemme keskellä suurta muutosta: väestö ikääntyy, tekoäly ja automaatio muuttavat työtä, maailma muuttuu moninapaisemmaksi ja keskinäisriippuvaisemmaksi, alustatalouden yritykset haastavat toimialoja ja ilmastonmuutos ja muut ympäristöuhat asettavat talouskasvulle rajoja. Muutoksen tietoinen ohjaaminen on jatkuvasti tärkeämpää mutta samalla entistä vaikeampaa.

Tämän raportin teema, työ, on hyvä muutoksen mittari. Me havaitsemme ja kuvittelemme tulevaisuutta usein työn kautta: miten tulevat muutokset teknologiassa, taloudessa ja yhteiskunnassa näkyvät ammattien muutoksena, työpaikan arkena tai toimeentulon tasona. Tämä on yksi syy siihen, miksi työn tulevaisuudesta puhutaan juuri nyt paljon. Mutta mitä työ on ja millaisia arvoja sille annetaan? Kysymys on yllättävän vaikea. Työ on muutakin kuin toimeentulon hankkimisen tapa¹. Työssä syntyy esimerkiksi oppimista, yhteisöllisyyttä, verotuloja sekä mahdollisuuksia tehdä muille hyvää. Koska työ on niin monipolvinen aihe, täytyy sitä käsitellä erilaisten alateemojen kautta.

Työn muutos aiheuttaa jännitteitä työn organisoimisen, työn sisältöjen, osaamisen, toimeentulon ja työn merkityksen suhteen. Raportissa kuvataan työn tulevaisuuteen liittyviä tahtotiloja, päätöksentekotarpeita ja yhteiskunnallisia ratkaisuja.

Tämä raportti kuvaa työn tulevaisuuteen liittyviä tahtotiloja, päätöksentekotarpeita ja yhteiskunnallisia ratkaisuja. Työn muutosta tarkastellaan soveltaen tulevaisuusselonteon 1. osan (VNK 2017) kirjallisuuskatsauksen mukaisten teemojen pohjalta. Näitä teemoja ovat työnantaja-työntekijä-suhteen ja organisaatioiden muutos, työn sisällöt, käytännöt ja paikat, osaaminen, toimeentulo ja työn merkitys. Tässä raportissa näkemykset näistä työn eri osa-alueista pohjautuvat asiantuntijahaastatteluihin, väestötasoiseen kyselytutkimukseen, hankkeessa pidettyihin työpajoihin, kirjallisuuskatsaukseen sekä FINAGE-mallinnukseen. Tavoitteena on ollut tunnistaa työhön liittyviä toivottavia tulevaisuuksia ja siten ennakoida tulevia päätöksentekotarpeita.

Raportin rakenne on seuraava: Luku 1 esittelee työn taustan, tutkimuskysymyksen ja käytetyt menetelmät ja aineistot. Raportin luku 2 esittelee lyhyesti työn murroksen tilannekuvan eli keskeisimpiä toimintaympäristön muutoksia jotka vaikuttavat työhön. Näitä muutostekijöitä kuvataan laajasti tulevaisuusselonteon 1. osassa (VNK 2017), joten tässä raportissa kuvaus on pidetty suppeana. Luvussa 2 peilataan myös nykyistä murrosta kahteen historiallisesti merkittävään työn murroskauteen eli ensimmäiseen teolliseen vallankumoukseen ja 1990-luvun lamaan. Kolmanneksi luku 2 esittelee FINAGE-mallinnuksen avulla muutostilanteiden kansantaloudellisia vaikutuksia.

¹ Jo vuonna 1939 sosiologi T.H. Marshall kirjoitti, ettei ammattilainen tee työtä saadakseen palkkaa vaan saa palkkaa tehdäkseen työtä. (Susskind & Susskind 2015, s.30)

Raportin luku 3 nostaa esiin asiantuntijahaastatteluissa, työpajoissa, väestötasoisessa kyselytutkimuksessa sekä kirjallisuuskatsauksessa esiin tulleita toiveita ja näkemyksiä työn tulevaisuudesta. Luku tuo tietoa siitä, mitä asioita liittyen raportin viiteen teemaan asiantuntijat, päättäjät ja kansalaiset nyt pitävät tärkeinä eli mistä asioista yhteiskunnassamme pitää lähitulevaisuudessa tehdä päätöksiä ja mihin löytää ratkaisuja.

Raportin neljänteen osaan on koottu visioita ja toimenpidesuosituksia raportin viiteen teemaan ja 3. luvussa esiin nostettuihin päätöksentekotarpeisiin liittyen. Visiot ja toimenpidesuositukset on koottu osin suoraan aineistosta ja osin ne ovat raportin kirjoittajien aineiston pohjalta muokkaamia ehdotuksia. Lisäksi neljäs luku käsittelee sitä, miksi pitkän aikavälin hallintoa tarvitaan sekä esittelee toimintamallin, jolla pitkän aikavälin keskustelua työn tulevaisuudesta voidaan käydä myös jatkossa.

1.1 Viisi suurta muutosta, lukuisia päätöksentekotarpeita

Luku 3 nostaa tutkimuksen viiteen muutoskulkuun liittyviä aiheita ja kysymyksiä, joihin asiantuntijoiden ja kansalaisten mielestä olisi tärkeää löytää vastauksia ja ratkaisuja lähitulevaisuudessa.

Organisoinnin ja työnantaja-työntekijäsuhteen muutoksia koskevissa näkemyksissä korostuvat alustatalous ja keikkatyö. Ne ovat ilmiöinä vielä pieniä, mutta hyvin tunnettuja ja niiden ennakoitaan yleistyvän tulevaisuudessa. Keskeisenä jännitteenä on työn yksipuolistuminen palvelustandardoinnin myötä ja toisaalta ketterämpi työn välittäminen ja vastaanotto. Mahdollisia toimenpiteitä ovat uusien kategorioiden luominen työntekijän ja yrittäjän rinnalle, itseohjautumisen tukeminen sekä erilaisten alustatalouden töiden säänteleminen tai tukeminen.

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 voi hyvin nousta. Työn aika- ja paikkasidonnaisuus vähenee, muttei kaikilla aloilla samantahtisesti, 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 ja esimerkiksi paikallisen sopimisen lisäämisen pohtimista.

Osaaminen nostetaan lähes aina keskiöön työn muutoksesta puhuttaessa. Ihmisten osaamisen muuntaminen on kuitenkin aina suhteellisen hidasta, ja muutokset työssä tällä hetkellä nopeita. Riittävän osaamisen varmistamiseksi myös tulevaisuudessa tarvitaan sekä metataitojen opettamista kaikilla luokka-asteilla, että elinikäisen oppimisen mahdollistamista mahdollisimman monelle – mielellään myös niille joille muut toimeliaisuuden muodot ovat mahdottomia esimerkiksi nopean rakennemuutoksen seurauksena. Osaamisen karttumisen ja oppimisen tulee tulevaisuudessa nähdä myös vahvasti yhteisöjen ja yritysten asiana: mahdollisesti lyhyemmät koulutusajat korostavat uran aikana oppimista. Kuinka luodaan työn nopeaan muutokseen vastaava oppimisen kulttuuri ja kuinka saada organisaatiot näkemään osaamisen lisäämisen entistä enemmän investointina?

Toimeentulo muuttuu ennen kaikkea 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 tilanteet ratkaisemiseksi ovat sekä siirtyminen kohti perustulonkaltaista sosiaaliturvaa, että 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 kokonaan tarpeettomia.

Työn merkityksen muutos on valtava yhteiskunnallisten arvostelmien järjestys. Työ, ja nimenomaan palkkatyö, on ollut teollisen yhteiskunnan keskiössä jo toistasataa vuotta. Samaan aikaan on mahdollista, että teknologian kehityksen ansiosta meidän on mahdollista asettaa pian yhteiskunnalliseksi tavoitteeksi täysautomaatio, joka korvaisi kaiken rutiinitehtäviin perustuvan työn. Tämä tavoite haastaa meidät arvioimaan uusilla tavoin työn yhteiskunnallista merkitystä. Keskeisiä kysymyksiä ovat: 1) Kuinka voimme toteuttaa hyvää ja arvokasta elämään tukevaa, johdonmukaista yhteiskuntapolitiikkaa näiden keskenään osin ristiriitaisten tavoitteiden välissä. 2) Millä tavalla mittaamme ja arvotamme vapaa-ajan määrää ja laatua näissä muuttuvissa olosuhteissa? 3) Mitä työn vähentäminen tarkoittaa ihmisten, tuottavuuden, yritysten, yhteiskuntien, ja mielekkään elämän kannalta?

1.2 Työn murroksessa tarvitaan pitkän aikavälin politiikkaa

Työn muutoksiin lähivuosina liittyvistä yhteiskunnallisista ongelmista on asiantuntijoiden kesken varsin laaja yhteinen näkemys. Tämän voi päätellä vertailemalla tämän raportin pohjaksi tehtyjä haastatteluja sekä pitkälti kirjallisuuskatsaukseen pohjautuvaa tulevaisuusselonteon vuonna 2017 julkaistua 1. osaa (VNK 2017.) Asetelma toistuu työn muutoksen lisäksi myös muiden monimutkaisten muutosilmiöiden parissa: ongelmat ymmärretään jokseenkin samalla tavalla ja pitkällä aikajänteellä on mahdollista nimetä ainakin yleisiä tavoitteita, joista vallitsee yhteisymmärrys. Samaan aikaan on silti niin, että monimutkaiset pitkäaikaiset muutosilmiöt, kuten nyt käsillä oleva työn muutos, eivät helposti muunnu lyhyen aikavälin politiikkatoimiksi – pitkän aikajänteen tavoitteiden kytkeminen tämän päivän ratkaisujen osaksi tai lähtökohdaksi on vaikeaa. Keskeinen syy tähän on se, että politiikan aikahorisontti on usein enintään yhden vaalikauden mittainen. Hitaasti etenevät tai monimutkaiset ilmiöt jäävät yksinkertaisten ratkaisujen ja toimintaympäristön nopeisiin muutoksiin reagoimisen varjoon. Tämä tutkimus pyrkii tukemaan tulevaisuuden kannalta tärkeiden ratkaisujen löytämistä nostamalla esiin niitä aiheita, joista asiantuntijoiden mukaan on lähitulevaisuudessa tehtävä päätöksiä työn murroksen ohjaamiseksi toivottuun suuntaan (luku 3.)

Monimutkaiset pitkäaikaiset muutosilmiöt, kuten nyt käsillä oleva työn muutos, eivät helposti muunnu lyhyen aikavälin politiikkatoimiksi. Hitaasti etenevät tai monimutkaiset ilmiöt jäävät yksinkertaisten ratkaisujen ja toimintaympäristön nopeisiin muutoksiin reagoimisen varjoon.

Jotta voimme ohjata murrosta emmekä vain olla kyydissä matkustajina, tarvitsemme vaihtoehtoisia näkemyksiä tavoiteltavista tulevaisuuksista. Tarvitsemme uudenlaisia toimintatapoja ja poliittista keskustelua, joiden avulla on mahdollista siirtyä lyhyen aikajänteen osaoptimoivasta päätöksenteosta kohti päätöksentekoa, joka ottaa pitkän aikajänteen muutosilmiöt huomioon. Tässä tutkimuksessa äänessä olleilta asiantuntijoilta ja kansalaisilta ei löytynyt yhtä jaettua näkemystä siitä, mikä on työn muutokseen liittyvä pitkän aikavälin visio. Se on hyvä uutinen: moniääninen yhteiskunta, jossa mahdollisista tulevaisuuksista keskustellaan yhdessä, toisia ymmärtäen mutta eri lähtökohdista, on resilientimpi ja

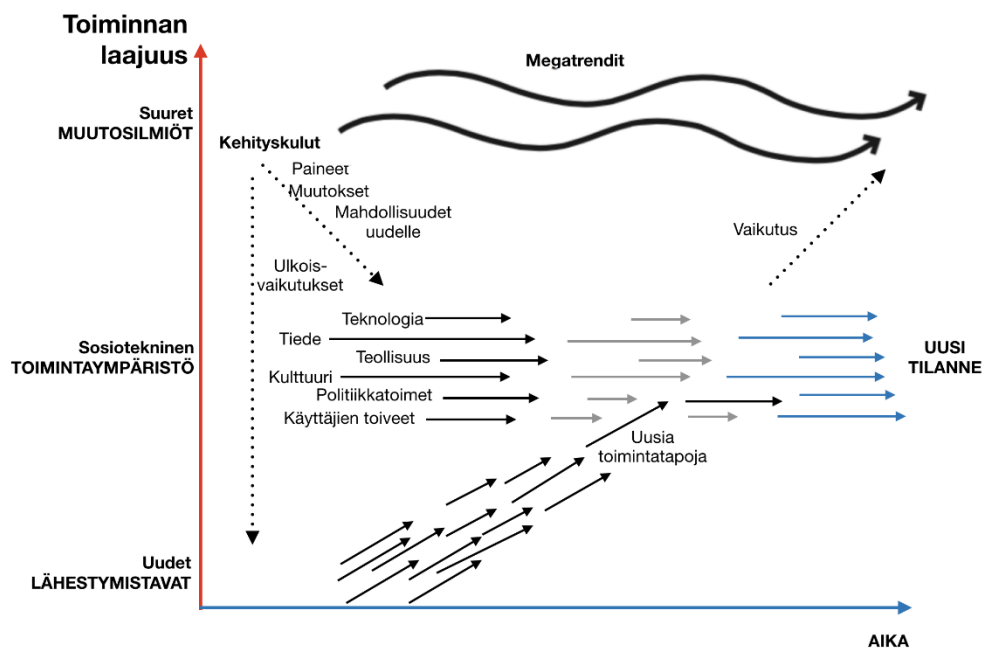
muuntautumiskykyisempi järjestelmä kuin yhtä totuutta tai toivetilaa toistava yhtenäiskulttuuri. Tämän moniäänisyyden rinnalla on hyvä olla yhteinen näkemys periaatteista, joita pitkän aikajänteen huomioonottava ratkaisukeskeinen päätöksenteko vaatii: synteesi yhteiskunnan keskeisistä arvoista ja haasteista, joihin olisi erityisen tärkeää löytää toimivia ratkaisuja. Jotta pitkän aikavälin hallinto olisi mahdollista, on siis oltava toimintamalli ja raamit sen toteuttamiseen. Yhtä mahdollista toimintamallia ehdotetaan tämän raportin luvussa 4.

Moniääninen yhteiskunta, jossa mahdollisista tulevaisuuksista keskustellaan yhdessä, toisia ymmärtäen mutta eri lähtökohdista, on resilientimpi ja muuntautumiskykyisempi järjestelmä kuin yhtä totuutta tai toivetilaa toistava yhtenäiskulttuuri.

Haastattelujen perusteella Suomessa ymmärretään työn murroksen haasteet suhteellisen hyvin ja yhteisellä tavalla. Haastattelujen tuloksia esitellään tarkemmin osassa 3.

1.3 Tutkimusmenetelmä ja aineistot

Hankkeen keskeinen teoreettinen lähestymistapa on työn murroksen ymmärtäminen sosioteknisenä muutoksena hyödyntäen monitasomallia (ks. Kuva 1).



Kuva 1. Sosioteknisen muutoksen monitasomalli (Geels 2002).

Malli kuvaa sitä kuinka laajojen toimintaympäristön muutosten vaikutusten lisäksi politiikkatoimiin kohdistuu paineita uusien toimintamallien, ajatusten ja käytäntöjen kautta. Menetelmällisesti lähtökohtana on ollut osallistava systeeminen ennakointi (kts. esim. Dufva & Ahlqvist 2015; Dufva 2015). Tämä on tarkoittanut hankkeen kytkemistä käynnissä oleviin keskusteluihin työn murroksesta sekä aktiivista vuorovaikutusta eri sidosryhmien kanssa haastatteluin ja työpajojen avulla.

Tutkimuksen aineistot perustuvat ensinnäkin laajaan kirjallisuuskatsaukseen (Dufva ym. 2017; VNK 2017; Demos Helsinki & Demos Effect 2017), joka määrittäi tutkimuksen keskeiset teemat ja täydensi tutkimustiedolla haastateltavien esiin nostamia näkemyksiä. Toiseksi keskeisiä aineistoja syntyi kymmenistä asiantuntija- ja päättäjähastatteluista sekä työpajakierroksesta. Työpajoja olivat Finnsight-seminaarin työpaja (19.9.2017), tekoälytyöryhmän työ ja hyvinvointi- jaoston työpaja (12.1.2018), Osaamisen tulevaisuuspaneelin kanssa järjestetty työpaja (22.1.2018) ja ministeriöiden kansliapäälliköiden työpaja (9.11.2017). Tutkimuksen kokonaisuudesta vastasi ajatushautomo Demos Helsinki yhteistyössä Teknologian tutkimuskeskus VTT:n sekä muun tutkimuskonsortion kanssa.

Keskustelut tulevaisuussuuntautuneista toiveista päättäjien ja asiasta tietävien kanssa perustuvat politiikkatoimien *antisipaatioihin*. Antisipaatio, jonka suomenkieliseksi vastineiksi kelpaisivat varautuva, ennakoiva käyttäytyminen tai ennakointi, koostuu kahdesta elementistä. Se on samaan aikaan tulevaisuuteen suuntautuva olemisen tapa ja ennakoivan ajattelun hyödyntämistä nykyhetkessä (Poli 2010). Antisipoidessa ymmärrys tulevaisuudesta yhdistyy toimintaan nykyhetkessä eli odotuksemme tulevasta vaikuttaa toimintaamme tässä hetkessä.

Asiantuntija- ja päätöksentekijähastattelut käsittelivät työn tulevaisuutta viiden teeman kautta ja toivottuun tulevaisuuteen tarvittavia politiikkatoimia. Tämä on asiantuntijalle epäkiitollinen keskustelu, sillä yhdenkään asiantuntijan asiantuntijuus ei kata koko tulevaisuuden kehityskaarta. Erilaisia näkemyksiä yhdistelemällä saadaan kokonaisvaltaisempi kuva muutoksesta, mutta sokeiden pisteiden havaitseminen on haastavaa. Päätöksentekijöiden osalta lyhyt aikajänne korostuu eri syystä: päätöksentekijät tekevät lyhyen aikajänteen päätöksiä, koska poliittiset päätökset tällä hetkellä ovat luonteeltaan sellaisia. Kaiken kaikkiaan asiantuntijahastatteluiden tuloksia on käsiteltävä punnittuina ja perusteltuina mielipiteinä, ei faktoina.

Hankkeessa haastatellut ja työpajoihin osallistuneet henkilöt sekä hankkeen ohjausryhmä on mainittu liitteessä 1. Heille kuuluu kiitos tässä raportissa esiin nostetuista näkemyksistä. Virheistä ja väärinymmärryksistä vastuun ottavat haastattelijat. Haastattelujen ja työpajojen tulokset on esitelty raportin luvussa 3.

Haastattelujen ohessa raportin osassa 3 käsitellyn kyselytutkimusaineiston keräsi Kantar TNS Oy elo-syyskuussa 2017. Kysely on toteutettu monivaiheisena ositettuna otantana, joka on 15–79-vuotiaan väestön (pl. Ahvenanmaa) suhteen edustava. Aineisto on painotettu vastaamaan koko Manner-Suomen väestöjakaumia iän, sukupuolen ja asuinalueen suhteen.

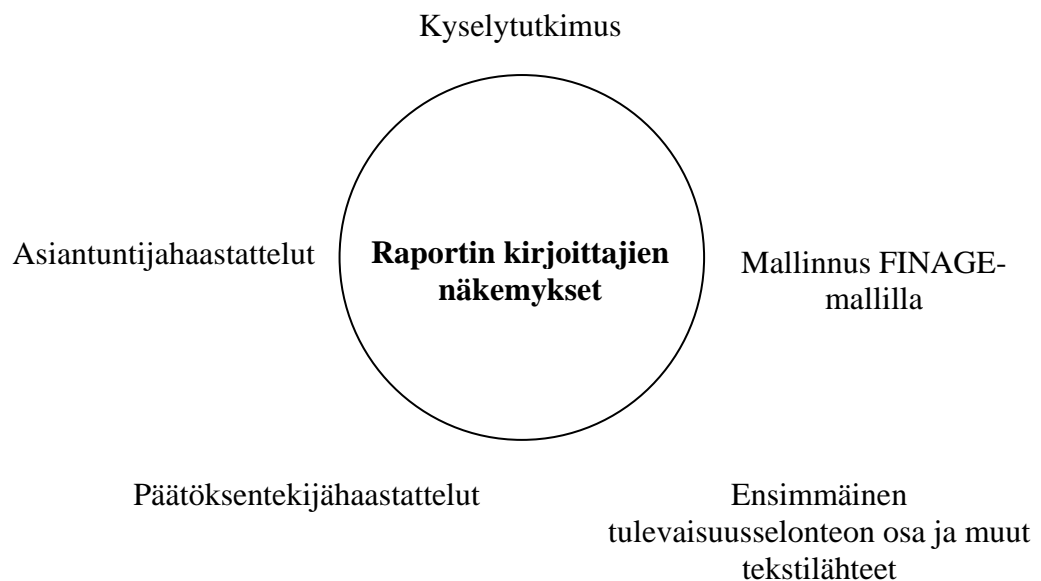
Kysely jakautui temaattisesti kahteen osaan. Ensimmäinen osista käsitteli ihmisten näkemyksiä mahdollisista työmarkkinamuutoksista digitaalisessa taloudessa. Toinen osa keskittyi siihen, millaista yhteiskuntapolitiikkaa ihmiset kannattavat keinona lisätä työvoiman mahdollisuuksia sopeutua digitaaliseen talouteen. Kyselytutkimuksen suunnittelusta vastasivat Helsingin yliopiston väitöskirjatutkija Ville-Veikko Pulkka ja sosiaalipolitiikan professori Heikki Hiilamo yhteistyössä muun tutkimuskonsortion kanssa.

Kyselytutkimuksen tärkeimmät havainnot perustuvat sosiodemografisten taustamuuttujien mukaan tehtyihin ristiintaulukointeihin. Ristiintaulukointien lisäksi työllisyysnäkemysten ja politiikkatoimenpiteiden välisiä yhteyksiä tutkittiin laskemalla Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokertoimia, jotka kuvaavat kahden muuttujan keskinäistä lineaarisen riippuvuuden voimakkuutta. Politiikkatoimenpiteiden analyysissa hyödynnettiin lisäksi eksploratiivista faktorianalyysia sekä logistista regressioanalyysia. Monimuuttujamenetelmien tuottaman vähäisen informaatioarvon takia tuloksia ei raportoida erikseen tässä julkaisussa. Kyselytutkimuksen tilastolliset analyysit toteutettiin IBM SPSS Statistics versiolla 24.

Tutkimuksessa myös arvioidaan eräiden esitettyjen tulevaisuuskulkujen ja mahdollisten päätösten kansantaloudellisia vaikutuksia. Mallinnoista vastasi Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen tutkimuspäällikkö Juha Honkatukia muun tutkimusryhmän tuella. Mallinnuksen tarkoituksena on pikemminkin osoittaa vaikutusten suunta ja suuruusluokka kuin täsmällisesti kertoa, mitkä vaikutukset tulevat olemaan. Taloudellisten vaikutusten arviointi perustuu FINAGE-mallinnukseen, joka paljastaa talouden systeemisiä vaikutuksia, mutta pitää sisällään merkittäviä lähtöoletuksia, joiden oikeellisuudesta ei ole takuuta. Raportissa on hahmoteltu laskelmia muutaman eri skenaarion avulla, jotta mallien rakenteelliset vaikutukset ja eri lähtöarvojen merkitys tulisi lukijalle selväksi. FINAGE-mallin tulokset ovat ennusteita, eivät ennakoivia. Väärien alkuoletusten vaikutukset kertautuvat mitä pidemmälle tulevaisuuteen mallilla ennustetaan. Lisäksi mallin itsensä vastaavuus talous- ja yhteiskuntajärjestelmään voidaan osoittaa vain historiatietojen perusteella. Myös yhteiskunnan sisäiset syy-seuraussuhteet voivat muuttua. Mallinnuksen hyöty on se, että erilaiset talouden systeemiset vaikutukset kuten ansiomuutosten vaikutus ostovoimaan ja sitä kautta takaisin ansioihin voidaan niiden avulla ymmärtää.

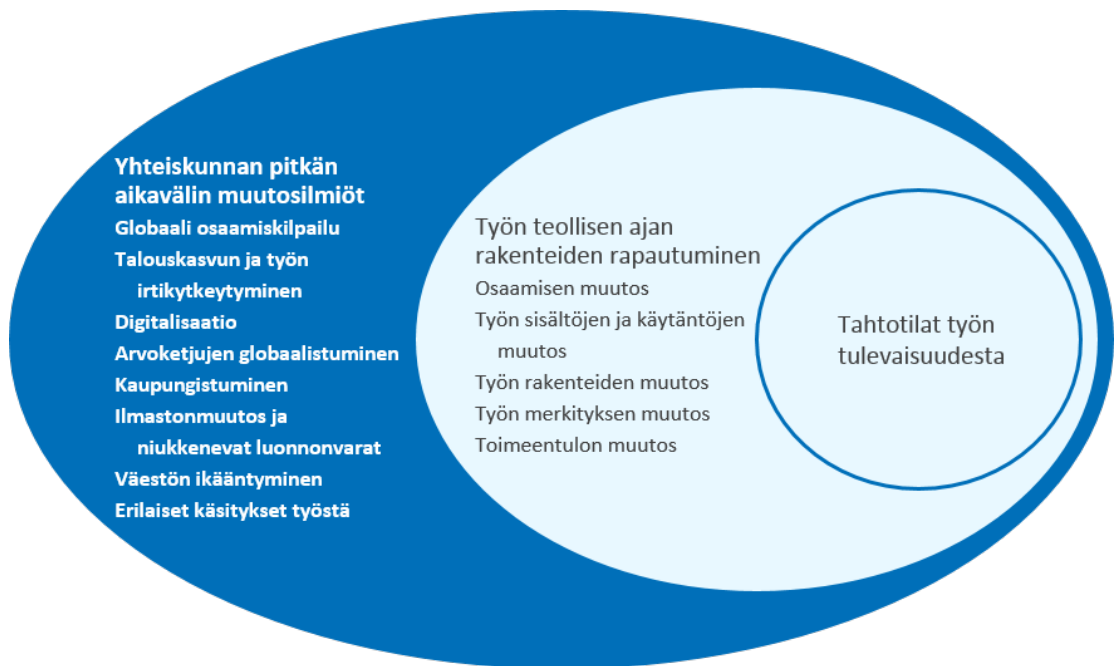
Mallinnoissa käsitellään kolmea skenaariota, jotka kommentoivat muutosta eri näkökulmista: perusskenaario (työn paikkoja, sisältöjä ja käytäntöjä käsittelevässä luvussa 3.2.), teknologiaskenaarior (osaamista käsittelevässä luvussa ja työllisyyden nopean kasvun skenaarior (merkitystä käsittelevässä luvussa 3.5.). Lisäksi näkemys vaikutuksen suunnasta mallinnuksen perusteella yrityskoon pienenemisestä (organisaatioiden muutosta käsittelevässä kuvussa 3.1.) ja kansalaispalkasta (toimeentuloa käsittelevässä luvussa 3.5.)

Hankkeen toimenpidesuosituksissa (luku 4) sekä liitteessä 3 esitellään digitaalisen sovelluksen konsepti, joka mahdollistaisi kansalaisten nykyistä laajemmin osallistumisen työn tulevaisuudesta käytyyn keskusteluun. Konseptin kehittämisestä on vastannut Anu Järvensivu (FT, dos., Simppelisti Oy) yhteistyössä muun konsortion kanssa.



Kuva 2. Tutkimuksen eri tietolähteet.

2 TILANNEKUVA – MIKÄ MUUTTUU?



2.1 Olemme keskellä suurta murrosta

Pääministeri Juha Sipilä kirjoittaa tulevaisuusselonteon 1. osan esipuheessa, että “[t]yön murroksessa voi murtua kasvun, tuottavuuden ja hyvinvoinnin perinteinen yhteys. Orastava taloukasvukaan ei enää väistämättä takaa entisenlaista työllisyyden kasvua. [...] 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 uudistamis paineita.”

Palkkatyö ja taloukasvu ovat yhteiskuntamme perusrakenteita. Niiden vahvistaminen on muodostanut yhteiskuntapolitiikkamme rungon. Nämä kaksi ilmiötä ovat myös kietoutuneet vahvasti yhteen: taloukasvu edellyttää työvoimaa ja useimmiten myös kasvavaa määrää työtunteja, työpaikkojen syntyyn taas tarvitaan taloukasvua kiihdyttäviä investointeja. Taloukasvulla ja työllä on ollut myös vahva yhteys hyvinvointiin: palkkatöissä oleminen on tarjonnut ihmisille omaehtoisen toimeentulon ja edellytykset oman (ja perheenjäsenten) hyvinvoinnin kehittämiseen, taloukasvu puolestaan on tuottanut verotuloja, joiden avulla kunnat ja valtio ovat voineet tehdä satsauksia ihmisten hyvinvointia lisääviin palveluihin. Kytkös on oikeuttanut politiikan, joka on vastannut hyvin ihmisten toiveisiin yhteiskunnan kehityssuunnasta. Taloukasvun edellytyksiä ja työmarkkinoiden toimivuutta on edistetty esimerkiksi säättämällä työn verotusta, investoimalla koulutukseen ja yrityksiin ja kehittämällä työoikeuden lainsäädäntöä. Moninaiseen työmarkkinapolitiikkaan ovat osallistuneet tiiviisti puolueet, poliittiset ryhmät ja etujärjestöt.

Tulevaisuusselonteon 1. osassa mainitaan myös toinen taloukasvun ja työn suhteeseen liittyvä keskeinen seikka: Työllisyysasteen pitäminen globaalisti nykytasolla edellyttäisi vähintään noin neljän prosentin vuotuista taloukasvua, mikä ei keskipitkällä aikavälillä ole mahdollista maapallon ekologiset reunaehdot huomioiden (VNK 2017). Toisin sanoen,

nykymuotoinen talouskasvu kytkeytyy yhä vahvasti luonnonvarojen ja fossiilisten polttoaineiden käytön lisäämiseen. Kansainvälisen ilmastopaneeli IPCC:n (2014) ilmastotieteilijöiden tuloksiin pohjautuvien suositusten mukaan pitkälti juuri fossiilisten polttoaineiden käytöstä syntyviä kasvihuonekaasupäästöjä pitäisi vähentää 40–70% globaalisti vuoteen 2050 mennessä. Vastaava ympäristövaikutusten globaali vähentämistarve liittyy monien keskeisten luonnonvarojen käyttöön (Steffen ym. 2015).

Palkkatyö ja talouskasvu ovat pitkään muodostaneet yhteiskuntapolitiikan perusrungon. Työn murroksessa voi murtua kasvun, tuottavuuden ja hyvinvoinnin perinteinen yhteys.

Käytännössä näihin ekologiin reunaehtoihin mukautuminen tarkoittaa, että monet tällä hetkellä globaalisti työllistävät alat joudutaan ajamaan alas. Vähintään tiedossa on radikaali talouden ja työn rakennemuutos. Muutos ei koske pelkästään suoraan paljon päästöjä aiheuttavien ja luonnonvaroja kuluttavien tuotannon aloja, vaan se heijastuu käytännössä koko talouteen: merkittävä osa maailman suurimmista yrityksistä toimii fossiilisten polttoaineiden tuotannon tai jalostuksen parissa ja niiden arvon romahtaminen heijastuisi voimakkaasti koko globaaliin finanssimarkkinaan, eläkerahastoihin ja monien valtioiden julkiseen talouteen. Tämä muodostaa merkittävän hidasteen riittävien poliittisten ja taloudellisten ohjauskeinojen käyttöönottoon ilmastomuutoksen ja muiden ympäristöuhkien torjunnassa.

Nämä ohjauskeinot voisivat parhaimmillaan vauhdittaa siirtymistä vihreään kasvuun (UNEP 2011; VNK 2013), joka perustuisi laajoihin investointeihin päästöttömään energiaan, energia- ja resurssitehokkaaseen infrastruktuuriin sekä sitä mahdollistavaan teolliseen tuotantoon. Näiden investointien on myös ajateltu tuovan paljon uusia työpaikkoja, koska ne kohdistuvat paljolti rakentamiseen ja ylläpidon kaltaisiin, työvoimaintensiivisiin toimialoihin. Seurauksena olisi silloin talouskasvun ja ympäristöhaittojen välisen suhteen irtikytkentä (Kestävän kehityksen toimikunta 2016). Niin ikään eduskunnan tulevaisuuskunta edellytti mietinnössään tulevaisuusselonteon 1. osasta kestävän kehityksen Agenda 2030:n vahvempaa huomiointia keskusteluissa työn tulevaisuudesta (TuV 2018).

Tässä valossa edellä esitetty sitaatti pääministeri Sipilän esipuheesta sisältää merkittävän viestin siitä, että tämä poliittinen suunta ja siihen liittyvät politiikkatoimet ovat – ainakin mahdollisesti – suuren muutoksen edessä. Se, että on havaittu laajan systeemisen muutoksen mahdollisuus, on äärimmäisen tärkeää. Havainnon seurauksena on tehtävä toimenpiteitä, jotka luovat valmiuksia mukautua tarvittaessa muuttuviin olosuhteisiin ja ohjata niitä mahdollisimman toivottuun suuntaan. Jos näitä toimia ei tehdä, voimme joutua tilanteeseen, jossa työhön ja työelämään liittyvä politiikka on jatkuvaa reagointia kulloinkin eteen tulevaan muutokseen, ilman selvää ja ohjaavaa näkymää realistisesti saavutettavissa olevista tavoitetoista.

Työn murrosta koskevat väitteet ovat usein keskenään eri suuntaisia, jopa ristiriitaisia ja ne käsittelevät myös hyvin eri tasoisia ilmiöitä. Tämä korostaa työn tulevaisuutta keskeisesti kuvaavia piirteitä: kyse on kompleksisesta kokonaisuudesta, johon liittyy paljon epävarmuuksia. Siksi ei ole mahdollista palauttaa ilmiötä yhteen juurisyyyhyn (esim. automatisaatio) tai löytää yksinkertaista ratkaisuja mihinkään nykyiseen työelämään koskevaan ongelmaan.

Myös itse keskustelu työelämän muutoksesta muokkaa tulevaisuuden työelämää. Erilaiset vaihtoehtoiset tulevaisuuskuvat laajentavat jatkuvasti ihmisten käsityksiä siitä, mikä on

tulevaisuudessa mahdollista. Näiden mahdollisuuksien tunnistaminen puolestaan ohjaa sitä, millaisiin tuleviin tapahtumiin ihmiset omilla päätöksillään varautuvat ja millaista tulevaisuutta näin rakentavat.

Kun on olemassa oletus siitä, että olemme matkalla toisenlaisen organisoitumisen ja toimeentulomallien aikaan, alkaa tämä oletus (ja sen ympärille luodut tulevaisuuskuvat) ruokkia merkittävästi monenlaista kehittämistyötä. Tästä esimerkkinä on jo laaja joukko viime vuosien uusia digitaalisia ja sosiaalisia innovaatioita, jotka liittyvät uudenlaisen yhteistyön mahdollistamiseen, työtiloihin, osaamiseen siirtämiseen, sopimuksiin ja kompensatioihin hajautetussa, verkostomaisessa organisoitumisessa (esim. lohkoketjuratkaisut). Esimerkiksi Sitran itsenäisyyden juhluvuoden Ratkaisu100-innovaatiokilpailussa finaaliin päässeistä tiimeistä useimmat kehittivät ratkaisuja tällä oletuksella. Ratkaisu 100 oli Sitran hanke, jossa kaikille avoimella haastekilpailulla etsittiin uusia ratkaisuja siihen, että kaikkien suomalaisten osaaminen saataisiin entistä paremmin käyttöön yhteiskunnassa.

Keskustelu uudesta työstä ohjaa ihmisten toimintaa niin, että keskustelun mukaisen tulevaisuuden toteutuminen tulee yhä todennäköisemmäksi.

Nämä innovaatiot ja niiden ympärillä tehtävä kehitystyö luovat jatkuvasti lisää edellytyksiä organisoida työtä uusin tavoin. Toisin sanoen, keskustelu uudesta työstä on synnyttänyt tulevaisuuteen suuntautuneen odotuksen (*anticipation*), joka ohjaa ihmisten toimintaa niin, että antisipaation mukaisen tulevaisuuden toteutuminen tulee yhä todennäköisemmäksi.

Tässä mielessä perinteisiin työpaikkoihin ja niiden tarjoaman toimeentuloon perustuvan työelämän roolin kaventuminen näyttää väistämättömältä. Ellemme sitten oletta, että perinteiseen, ammattikuviin ja suhteellisiin pysyviin organisaatiomalleihin nojaava organisoituminen on myös tulevaisuudessa yksinkertaisesti huomattavasti tehokkaampaa kuin mikään muu organisoitumisen tapa. Tällöin ”materiaalinen välttämättömyys” ohjaa kehityksen takaisin uomaansa ja oletus digitaalisen kommunikaation luomasta organisoitumisen murroksesta osoittautuu vääräksi. (vrt. Kilpi 2016)

2.2 Uusi aika tarvitsee uudenlaisia instituutioita ja yhteistä ennakkointia

Koska työn tulevaisuus on kompleksinen prosessi, on edessä oleva murros mitä luultavimmin pitkä ja monipolvinen. Monissa yhteyksissä käynnissä olevaa kehitystä on verrattu teollistumisen alkuvaiheen jaksoon 1800-luvun alussa, jonka aikana reaali-palkkojen kehitys jäi huomattavasti jälkeen tuottavuuskehityksestä jo teollistuneissa osissa Eurooppaa (Hautamäki ym. 2017, Allen 2017). Syynä oli silloin monien keskipalkkaisten käsityöläisammattien katoaminen teollisuuden ja siinä vaiheessa vielä erittäin huonosti palkatun teollisuustyön tieltä.

Vasta vähitellen kasvoi tarve laajempaa koulutusta vaativille ammattilaisille. Samaan aikaan investoinnit yhteiskunnan perus-infrastruktuuriin (kuten tiet, sähköverkot, vesihuolto) ja hyvinvointia parantaviin innovaatioihin (esim. terveydenhuoltoon ja maatalouteen liittyvät innovaatiot) kasvoivat. Syntyi teollinen työyhteiskunta, jonka varaan rakentuivat läntiset hyvinvointivaltiot ja jonka ratkaisuja yritämme yhäkin soveltaa työelämän ohjaamisessa. Tältä 1800-luvun lopulta 1900-luvun lopulle ulottuneelta aikakaudelta on peräisin ajatus yhteiskunnan ja talouden normaalikehityksestä, jossa teknologisen ja taloudellisen kehityksen

hyödyt heijastuvat varsin suoraan palkkatöissä olevan työikäisen väestön toimeentuloon (Allen 2017).

Tämän positiivisen kehityksen rinnalla ja sitä vauhdittamaan syntyivät useimmat nykyisistä yhteiskunnallisista instituutioista sosiaaliturvajärjestelmästä oppivelvollisuuteen, kaupunkisuunnittelusta ammattiyhdistysliikkeisiin ja puoluekentästä kansalaisjärjestöihin. Näiden instituutioiden taustalla oli pitkälti samat oletukset teollisesta kehityksestä ja sen tuottamista sekä toivotuista että ei-toivotuista ilmiöistä ja niiden korjaamisesta. Siksi nämä instituutiot pitävät yhteiskuntaa yhä monella tapaa totutuissa uomissa ja hidastavat monien muutosten läpimurtoa, vaikka teknologisen kehityksen ja muiden käytäntöjen muuttumisen perusteella siirtyminen toisenlaisiin ratkaisuihin olisi jo perusteltua (Hautamäki ym. 2017).

Verrattuna 1800-lukuun ja teolliseen vallankumoukseen moni asia on toki toisin. Keskeisin ero on ilmiöiden globaalisuus: kun markkinat ja kilpailu ovat käytännössä globaaleja, leviävät myös uudet teknologiat, työmenetelmät ja muut toimintatavat nopeasti kaikkialle. Minkään alueen tai yrityksen on vaikea ylläpitää pitkään teknologista etumatkaa tai pärjätä yksittäisen innovaation ansiosta pitkään. Tästä syystä myöskään poliittiset ratkaisut tuotannon ja työn murroksen tasoittamiseen eivät ole samoja kuin 1800-luvulla. Silloin ratkaisuksi nousi keskeisesti kansallisvaltio ja sen kyky ohjata eri tavoin kansallista markkinaa, sen työmarkkinoita ja työelämää.

Globaalissa kilpailussa, jossa mukana on nyt merkittävästi suurempi osa ihmiskuntaa kuin sata vuotta sitten, ovat kansalliset ratkaisut huomattavan tehottomia. Esimerkki koulutustason nosto tai ihmisten kouluttaminen uusiin työtehtäviin eivät yksistään auta pääsemään murroksesta läpi, tuskin myöskään julkiset panostukset yhteiskunnan perus-infrastruktuurin päivittämiseen. Myöskään murroksen jälkeinen tavoiteltava lopputila ei voi olla sama kuin mihin teollisen vallankumouksen jälkeen päädyttiin: kyse ei ole paluusta teollisen ajan hyvinvointivaltioon, koska moni muu asia ympärillä on nyt hyvin toisenlainen. (Allen 2017.)

Samalla on hyvä oivaltaa, että myös yksilön näkökulmasta työn ja toimeentulon merkitys on nyt kovin toinen kuin 1800-luvulla. Vaikka toimeentulo onkin yhä useimmilla kiinni palkkatyöstä, ei kyse suurella enemmistöllä suomalaisista ole samanlaisesta selviytymisestä ja kamppailusta perustarpeiden kanssa kuten sata vuotta sitten. Teollisessa yhteiskunnassa toimeentulon parantuminen tarkoitti pitkään perustarpeiden täyttymistä. Talouskasvulla oli näin varsin suora ja kouriintuntuva palautekytkentä ihmisten hyvinvointiin. Nyt toimeentulossa on (suurelle enemmistölle) toisenlaisesta ilmiöstä. Näin ollen myös työtä ja työntekoa ohjaavien kannusteiden ja instituutioiden on oltava osin toisenlaisia kuin ennen.

Monet työhön ja työelämään liittyvät ilmiöt ovat syvällä kulttuurissamme ja lähtökohtaisesti hitaasti muuttuvia. Muutos edellyttää sitä, että ihmiset saavat itse kokea uudenlaisen tavan toimia.

On mahdollista, että nyt käynnissä oleva työn murros edellyttää sellaisten uusien instituutioiden rakentamista, jotka ovat yhtä merkittäviä kuin teollisen vallankumouksen synnyttämät instituutiot edustuksellisesta demokratiasta sosiaaliturvaan. Uudet instituutiot eivät kuitenkaan synny tyhjästä vaan vähitellen, ratkaisu kerrallaan uuteen kontekstiin leviten. Siksi on tapahduttava myös vanhojen instituutioiden muuntumista ja uudenlaista tarttumista uusiin teknologisiin mahdollisuuksiin.

Monet työhön ja työelämään liittyvät ilmiöt ovat syvällä kulttuurissamme ja lähtökohtaisesti hitaasti muuttuvia: miten ymmärrämme koulutuksen, miten motivoidumme uuden oppimiseen, kuinka organisoimme yhteistyön toisten ihmisten kanssa, miten mittaamme yhteiskuntamme edistymistä (Neuvonen 2017)? Muutos näissä asioissa edellyttää sitä, että ihmiset saavat itse kokea uudenlaisen tavan toimia. Silloinkin kokemus muutoksesta ei välttämättä avaudu kokonaisuutena vaan koskee alkuun vain tiettyä konkreettista osaa ilmiöstä.

Näkökulmaa nyt käynnissä olevaan muutokseen voi hakea myös 1990-luvun alun lamasta. 1980-luvun lopun kasvuodotukset olivat olleet hyvät ja työvoimaa palkattiin jopa tulevaisuuden kasvumahdollisuuksia silmällä pitäen. Työvoima lisääntyi erityisesti julkisella sektorilla ja yksityisillä palvelualoilla. Korkea työvoiman kysyntä johti palkkakilpailuun, palkkaliukumiin ja ay-liikkeen palkkavaatimusten nousuun. Läntisen taantuman, neuvostokaupan romahduksen ja 1980-luvun lopulla harjoitetun raha- ja valuuttapolitiikan myötä Suomi ajautui sitten sodanjälkeisen ajan syvimpään lamaan. Kun laman syvyys ja kesto vähitellen selvisivät, halusivat yritykset työllistää vain sen verran kuin oli välttämätöntä. Tuotannon kasvun alettua uudelleen vuoden 1993 lopulla, ei työttömyys alkanut kuitenkaan heti alentua, sillä kysyntään vastattiin ensisijaisesti toiminnan rationalisoinnilla ja ylitöillä. Työn tuottavuus kohosi samalla selvästi. (Kiander & Vartia 1998.)

Työttömyyden hidas alentuminen herätti arvostelua työmarkkinoiden joustamattomuutta kohtaan. Monet pitivät joustavuuden puutetta keskeisenä rakenteellisena ongelmana. Myös elvytyskeskustelu oli leimaa-antavaa. Kun sitten havaittiin velan kasvun olevan kestävämmällä uralla, siirryttiin elvytyskeskustelusta säästökeskusteluun. Säästökeskustelu johti puolestaan keskusteluun hyvinvointivaltion tehtävistä ja tulevaisuudesta: ”ekonomistit” korostivat kannustinvaikutuksia ja tuloloukkuja, ”sosiaalipoliitikot” pelkäsivät säästöjen johtavan köyhyyden ja eriarvoisuuden lisääntymiseen. (Kiander & Vartia 1998.)

On tärkeä yhdessä jäsentää sitä, mitä oikeastaan toivomme työltä ja laajemmin toimivalta ja reilulta yhteiskunnalta. Inhimilliselle ennakointityölle ja jaetun ymmärryksen muodostamiselle tulee siis olemaan paikka jatkossakin.

Nostoissa 1990-luvun lamavuosilta on kaikuja nykyisyyteen: keskustelu työmarkkinoiden joustavuudesta, epävarmuus kasvun pysyvyydestä ja polarisoituneet näkemykset hyvinvoinnin osittumisesta esimerkkeinä. Taloudellista vakautta on 1990-luvun alun jälkeen pyritty vahvistamaan muun muassa EU:n liittymisen kautta sekä muodostamalla erilaisia, taloudellista vakautta luovia puskureita. Rakenteellisten tekijöiden rinnalla yksi suuri muutos on tapahtunut toisella tasolla, tietoa koskien. Sen määrä on sittemmin eksponentiaalisesti kasvanut ja sen käsittelyyn on olemassa yhä älykkäämpiä, yhä suuremmasta tietomäärästä näkemyksensä muodostavia menetelmiä. Kaikkia kriisejä tai ainakaan niiden ajankohtaa ei kehittynein algoritmikaan voi ennakoida. Digitalisaation eteneminen ja tekoälyn kehittyminen ovat lisäksi tuomassa aivan uusia uhkia kartalle.

Selkeitä yksittäisiä ratkaisuja työn murroksen haasteisiin ei ole tarjolla, ei myöskään selkeää kokonaiskuvaa siitä, mihin olemme matkalla. Tämän takia on tärkeä yhdessä jäsentää sitä, mitä oikeastaan toivomme työltä ja laajemmin toimivalta ja reilulta yhteiskunnalta. Inhimilliselle ennakointityölle ja jaetun ymmärryksen muodostamiselle tulee siis olemaan paikka jatkossakin. Tai kuten Kiander & Vartia (1998) tämänkin työn tavoitteisiin soveltuvasti jo muutama vuosikymmen sitten totesivat: ”Yksi keino on vaihtoehtoisten tulevaisuuskuvioiden pohdiskelu”.

2.3 Kolme skenaariota työn ja Suomen kansantalouden kehityksestä

Tässä tutkimuksessa tunnistetut muutostrendit voivat vaikuttaa tulevaisuuden talouskehitykseen merkittävästi. Vaikka muutokset ovat jo käynnissä, on esimerkiksi uudenlaisten toimintatapojen läpilyöminen monilta osin vasta edessä. Työelämän osalta muutokset edellyttävät myös politiikkatoimia, joiden vaikutuksista vasta osaa on arvioitu. Siksi tutkimuksemme kattamien trendien vaikutusten suuruusluokkaa on hyvin vaikea ennustaa. Vaikutusten kanavoitumista voidaan kuitenkin kuvata skenaariotarkasteluin.

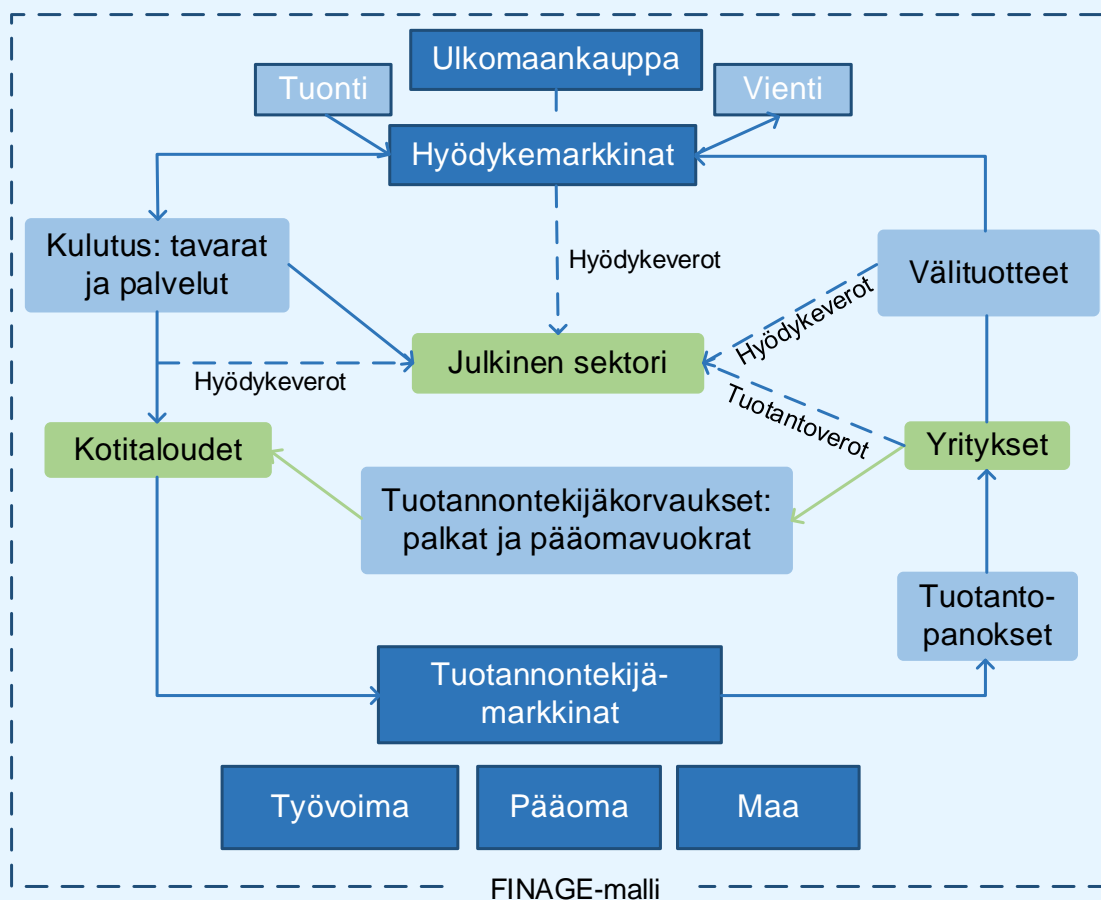
Tässä esitetään kolmen keskeisen muutoksen vaikutuksia vuoteen 2040 ulottuvissa skenaarioissa. Mallinnuksen kolme skenaariota ovat 1.) perusskenaario, 2.) korkean työllisyyden skenaario sekä 3.) teknologiaskenaario. Skenaariot perustuvat tutkimuksemme muutostrendeihin ja kuvaavat niiden kanavoitumista talouteen.

2.3.1 FINAGE-mallinnus ennustaa talouden kehitystä

Tutkimuksessa käytetään kansantaloutta kuvaavaa laskennallista yleisen tasapainon mallia hahmottamaan talouskasvun taustatekijöiden vaikutuskanavia ja vaikutusten suuruusluokkaa. Tasapainomalli kuvaa taloutta kotitalouksien, kymmenillä toimialoilla toimivien yritysten ja julkisten sektorien päätöksistä käsin. Kotitalouksien keskeisiä päätöksiä ovat kulutus ja säästämispäätökset sekä työn tarjonta. Nämä päätökset kuvataan kansantaloudellisissa malleissa historiassa havaittujen kulutustottumusten pohjalta, joiden lisäksi kulutuksen kehitykseen vaikuttavat hyödykkeiden suhteellisten hintojen ja kotitalouksien käytettävissä olevien tulojen kehitys. Yritykset päättävät tuotantopanosten – työ, pääoma ja välituotteet – käytöstä pyrkien maksimoimaan tuotannon katetta sekä investoinneista sen mukaan, kuinka eri toimialojen tuotto-odotukset kehittyvät ja suhteutuvat toimialojen historialliseen kasvuvauhtiin ja pääoman tuottoasteeseen. Julkisten sektorien toimintaa kuvaavat ennen kaikkea erilaisen verotuksen rakenne sekä tulonsiirrot kotitalouksille ja toisille julkisille toimijoille. Ulkomaita tarkastellaan lähinnä viennin ja tuonnin näkökulmasta mutta myös kansantalouden ulkoisen velan ja varallisuuden kehittymistä seurataan ja pitkän aikavälin tarkastelussa ulkoinen tasapaino nousee suorastaan määrääväksi.

Mallin rakennetta havainnollistaa kuvio 1. Kuviossa kotitaloudet, julkinen sektori ja yritykset ovat taloudellisten päätöksen tekijöitä, joiden valinnoista kumpuavat tavaroiden ja palveluiden kulutuskysyntä ja välituotekysyntä, niiden kysyntä julkisten palveluiden ja hallinnon käyttöön sekä investointikysyntä eri toimialojen investointeihin. Lisäksi kuviosta ilmenee, kuinka osa tavaroiden ja palvelujen loppukysynnästä tulee ulkomailta, ja kuinka tuontitavarat muodostavat osan tavaroiden ja palveluiden kotimaisesta tarjonnasta. Kuviosta näkyvät myös tuotannontekijämarkkinat sekä tuotannontekijätulojen ja erilaisten verotuottojen kohdentuminen. Kysynnän ja tarjonnan tasapaino toteutuu hintamekanismien kautta.

Kuvio 1. Tasapainomallin rakenne.

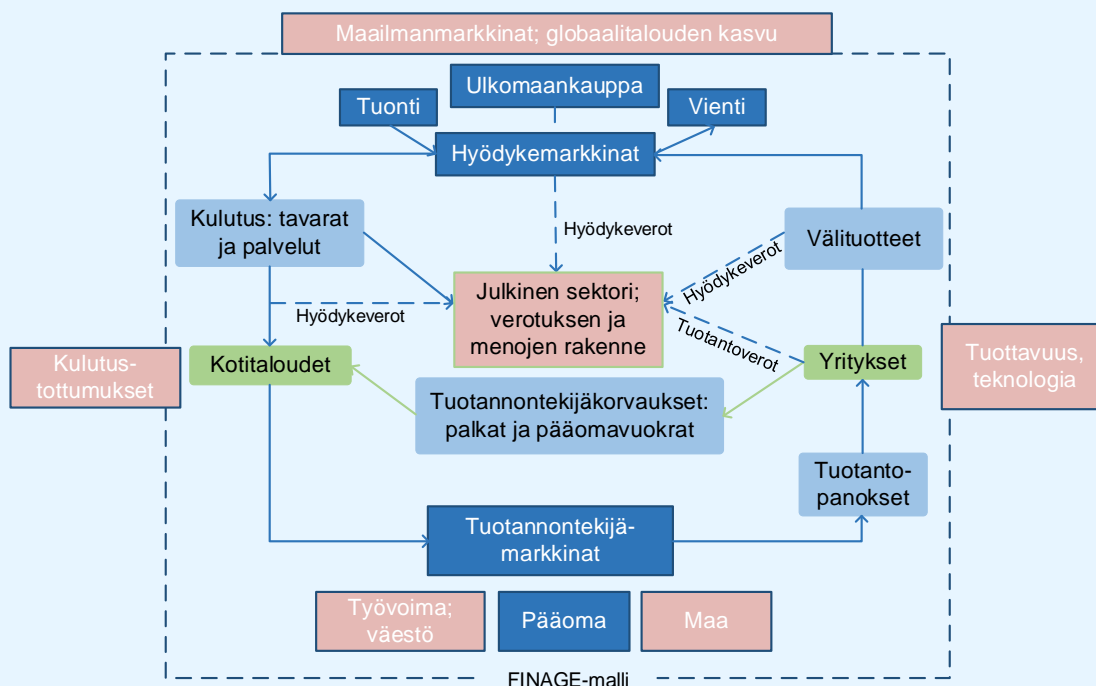


Kun tasapainomallilla tuotetaan skenaarioita tulevaisuuden kehitysnäkymistä, monia keskeisistä talouskasvun ajureista määritellään mallin ulkopuolella, ja mallin tehtäväksi jää laskea sellaisten talouden tekijöiden kehitysarvio, jotka riippuvat näistä ulkopuolisista tekijöistä. Kuviossa 2 kuvataan tällaisia tyypillisiä, mallin ulkopuolisia oletuksia ja niiden roolia tasapainomallin skenaariokäytössä.

Lähes poikkeuksetta taloudellisissa tarkasteluissa käytetään mallin ulkopuolista – eksogeenista – arviota väestön kasvusta. Suomea koskevissa tarkasteluissa käytetään lähes poikkeuksetta Tilastokeskuksen väestöennustetta. Tuotannontekijöistä myös käytettävissä oleva maa-ala on yleensä mallille eksogeeninen, joskin maa-alan käyttöä varioidaan silloin tällöin eri sovelluksissa.

Maailmantalouden kasvuennusteet ovat yhden maan tarkasteluissa eksogeenisiä, samoin arviot eri hyödykkeiden maailmanmarkkinahintojen kehityksestä ja joskus myös hyödykkeiden kysynnän kasvuvauhdista (mutta esimerkiksi viennin määrä riippuu kotimaisten hyödykkeiden mallissa määräytyvästä hintakehityksestä maailmanmarkkinahintoihin nähden). Julkisen sektorin osalta monet asiat ovat eksogeenisiä, mikä on sikäli luontevaa, että ne ovat viime kädessä seurausta politiikkaa koskevista päätöksistä. Kehitykseen vaikuttavasta politiikasta tehdään yleensä ”business-as-usual”-oletus – jo tehdyt politiikkapäätökset otetaan huomioon. Esimerkiksi verokertymät määräytyvät kuitenkin mallista, samoin julkisten menojen arvo.

Kuvio 2. Talouden kehityksen ajurit.



2.3.2 Työllisyyden kehittyminen vuoteen 2040 – perusskenaario

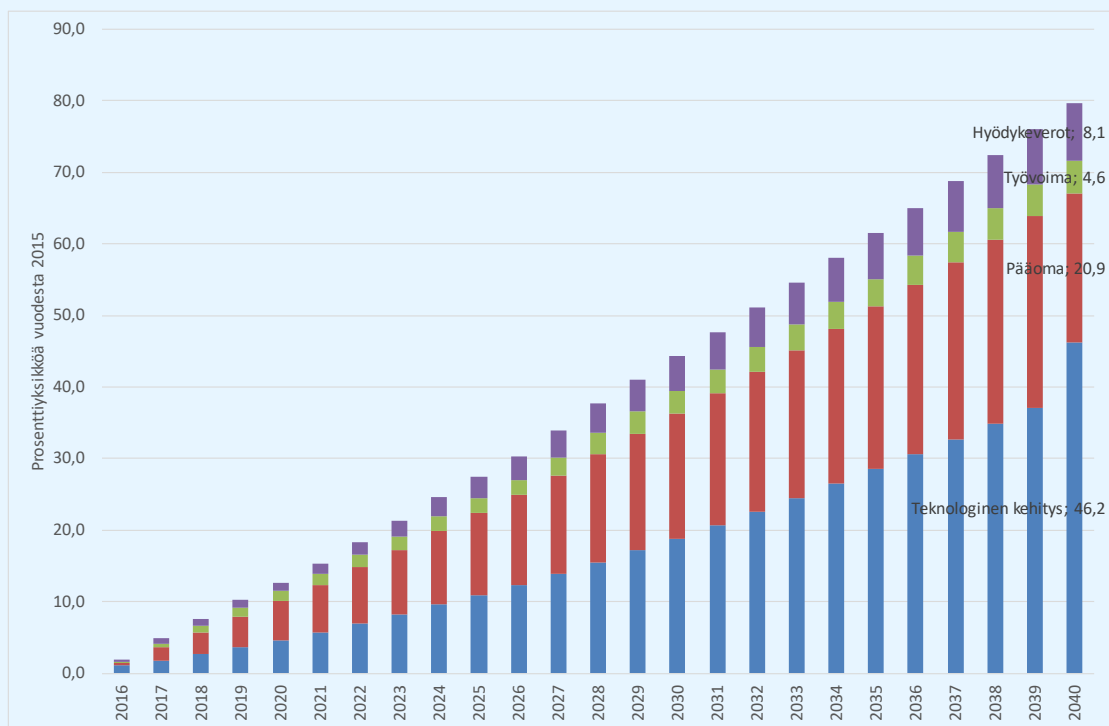
Työllisyyden kehittymistä on arvioitu toimiala- ja työllisyyskehityksen ennakointiraportissa (Honkatukia ym. ilmestyy 2018). Raportissa arvioidaan Suomen kansantalouden kehitystä vuoteen 2040. Raportissa arvioidaan, että taloudella on edellytyksiä hyvinkin ripeään toipumiseen pitkään jatkuneesta lamasta, kunhan kasvua tukevissa reformeissa onnistutaan. Raportin perusskenaarion taustalla olevassa VM:n syksyn 2017 suhdanne-ennusteessa vienti saavuttaa 3,5 prosentin vuosikasvun vuonna 2017. Aivan näin kovana se ei jatku enää 2020-luvulla, mutta säilyy silti keskimäärin noin kolmessa prosentissa vuodessa. Niinpä viennin elpyminen vaikuttaa merkittävästi koko kansantalouden kasvuun.

Yksityinen kulutuskysyntä jatkaa sekin kasvuaan. Julkisen kulutuksen kasvu sen sijaan on selvästi hitaampaa, jos reformien tavoitteissa pysytään. Kysynnän elpymässä myös investoinnit kääntyvät kasvuun. Perusurassa otetaan huomioon myös kilpailukykyä tukeva toimenpidekokonaisuus sekä työn tarjontaa etenkin 2020-luvulla nostava eläkeuudistus. Eläkeuudistus lisää työn tarjontaa etenkin 2020-luvulle tultaessa.

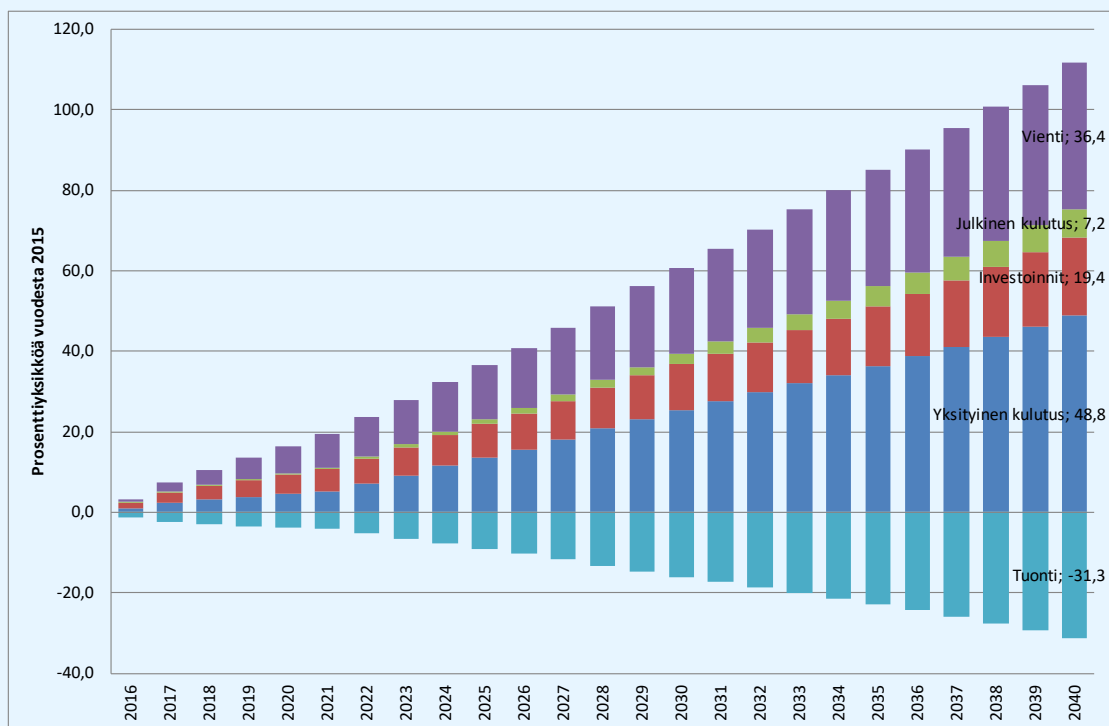
Kuviossa 3 on kuvattu kansantuotteen kasvun taustoja tarjontatekijöiden kasvuaikutusten hajotelmana. Kaikkiaan kansantuotteen kasvu tarkastelujaksolla on lähes 80 prosenttia, josta yli puolet on peräisin teknologian kehityksestä – kokonaistuottavuudesta. Merkittävää on kuitenkin, että vaikka työikäinen väestö supistuu 2020-luvun loppupuolelle saakka, on työpanoksen kasvuaikutus koko ajan positiivinen ennen kaikkea eläkeuudistuksen vuoksi. Tuottavuuden ja työtuntien kasvu vetävät myös investoinnit kasvuun, ja niin pääoman kasvuaikutus on noin kolmannes kokonaiskasvusta.

Kuvio 4 esittää kansantuotteen käytöstä vastaavanlaisen hajotelman, Kuvioista näkyy, kuinka viennin kasvuaikutus on tuonnin negatiivista vaikutusta suurempi – on siis perusteita puhua vientivetoisesta kasvusta. Kotimarkkinakysynnän kasvusta on kotitalouksien kulutuksen ja investointien kasvua – julkisen sektorin osuus jää suhteellisesti pienemmäksi.

Kuvio 3. Tarjontatekijöiden kasvuvaikutus 2015–2040.



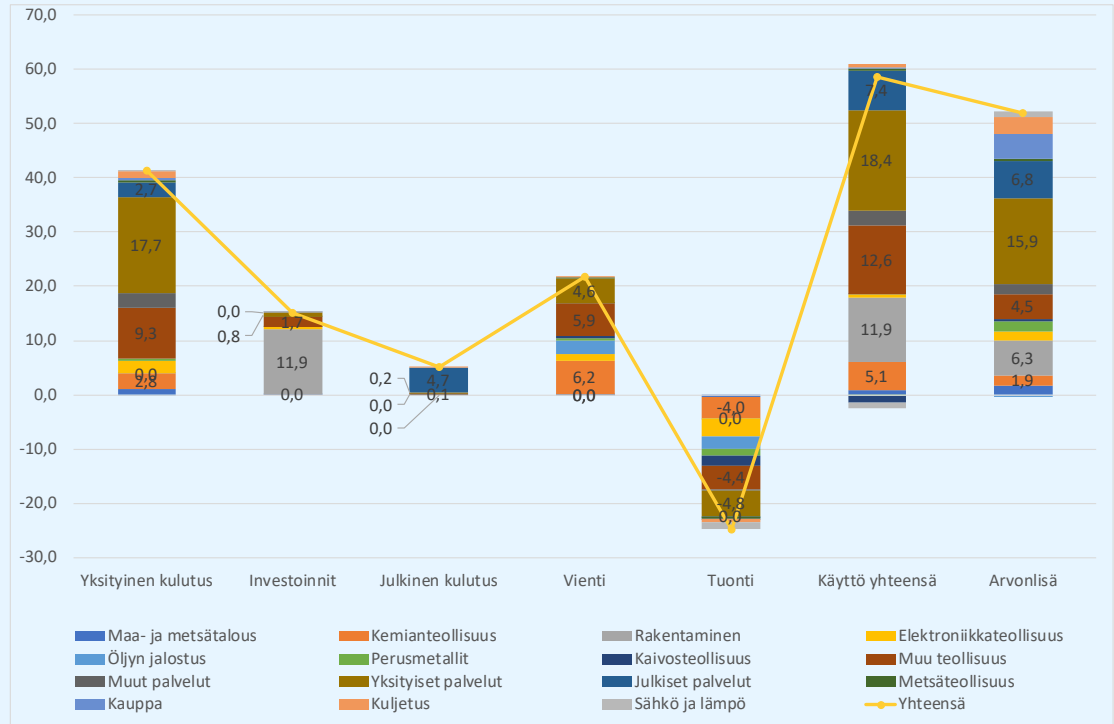
Kuvio 4. Kysyntätekijöiden kasvuvaikutus 2015–2040.



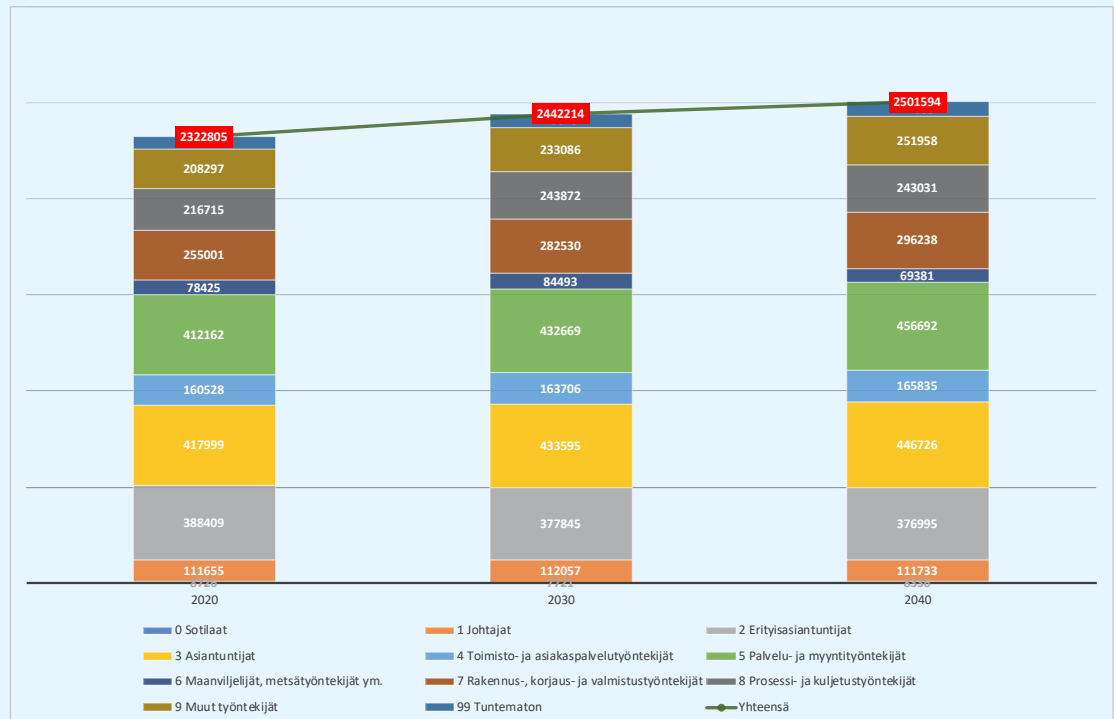
Perusskenaarion kasvun rakennetta tarkastellaan hieman yksityiskohtaisemmin kuviossa 5, johon on kuvattu kysyntäerien kasvuhajotelma päätuoteryhmittäin ja tarjonnan kasvuvaikutus päätoimialojen arvonlisän osalta. Suurin kasvuvaikutus on peräisin yksityisistä palveluista – joista merkittävä osa liittyy asumiseen – sekä käytön että arvonlisän kautta mitattuna, muun muassa konepajateollisuuden sisältävän muun teollisuuden, rakentamisen, julkisten palvelujen sekä kemianteollisuuden erottuessa muina suurina erinä. Myös kuljetusten ja öljynjalostuksen vaikutukset ovat useita prosenttiyksiköitä.

Vientiteollisuuden elpyminen ja kotimarkkinakysynnän palveluvaltaistuminen näkyvät myös työvoiman ammattirakenteessa, jota työssäkäyntitilaston ammattiluokituksen mukaisella jaottelulla kuvio 6 esittää. Palveluammateissa ja teollisuudessa toimivien työllisten osuus on kasvussa, kun taas eriateisten asiantuntijoiden osuus pienenee hieman (vaikka määrässä kasvua onkin). Kuvioista näkyy myös selvästi, että työllisyys on koko tarkastelujakson kasvussa.

Kuvio 5. Kansantuotteen kysyntä- ja tarjontaerien vaikutus kasvuun 2016–2040, prosenttiyksikköä.



Kuvio 6. Työlliset eri ammateissa perusskenaariossa.

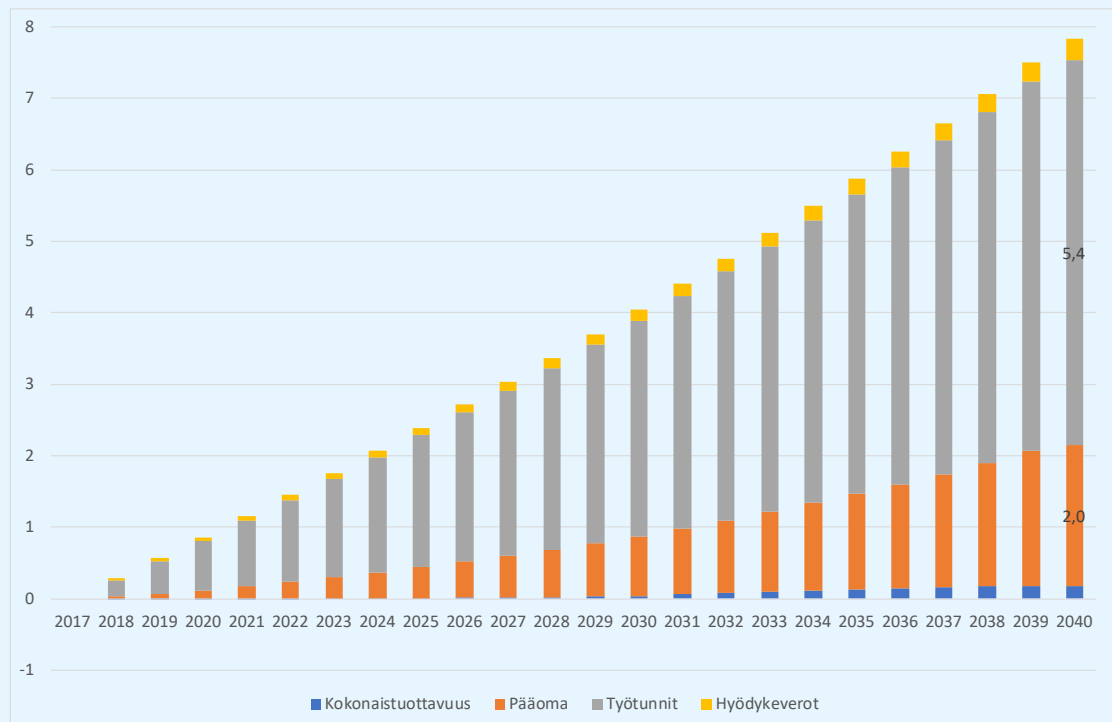


2.3.3 Korkean työllisyyden skenaario

Raporttimme perusskenaariossa työllisten määrä kasvaa vuoteen 2040 mennessä selvästi ennen kaikkea eläkeuudistuksen ikääntyneiden työhönsallistumisastetta nostavan vaikutuksen vuoksi. Toisaalta työllisyysaste on Suomessa ollut pitkään muita Pohjoismaita alempi. Taannoisessa Työ 2040-raportissa pohdittiin, millainen vaikutus nykyistä selvästi korkeammalla – 80 prosenttiin nousevalla – työllisyysasteella olisi kansantalouteen. Työllisyysasteen kohoamiseen voivat vaikuttaa monet raportissamme tarkastellut kehitystrendit². Työmarkkinoiden joustavuuden lisääntymisen katsotaan yleisesti parantavan työllisyyttä, koska se voi poistaa kohtaanto-ongelmia ja esimerkiksi köyhyysloukkujen vaikutusta työn tarjontaan.

Osa-aikatyön lisääntyminen voisi toimia tällaisena joustavuuden lisääjänä, ja Suomestakin on näyttöä työttömien työnhakijoiden osa-aikatyön sallimisen vakituista työllistymistä tukevasta vaikutuksesta. Toisaalta taas esimerkiksi työajan lyhentämisen katsotaan todennäköisesti heikentävän työn kysyntää – kaikki eivät siis voine olla osa-aikaisia. Myös kansalaispalkan vaikutuksista työn tarjontaan tutkimusnäyttö ja asiantuntijoiden argumentit ovat jakautuneet, ja vaikka kansalaispalkka poistaisi tiettyjä köyhyysloukkuja – kohentaen työn tarjontaa työhönsallistumisasteen noustessa – se voisi synnyttää toisaalle uusia, minkä lisäksi tulisi arvioitavaksi nykyisen hyvinvointijärjestelmän uudistaminen ja rahoitus. Talousteorian näkökulmasta on myös muistettava, että kyse on työnteon suhteelliseen kannattavuuteen vaikuttamisesta, joka voi tapahtua muun muassa verotuksen keinoin, mutta myös vaihtoehtoista tuloa – laskemalla.

Kuvio 7. Tarjontatekijöiden vaikutus talouskasvuun korkean työllisyysasteen skenaariossa perusskenaarioon verrattuna, prosenttiyksikköä.



Tämän raportin korkean työllisyysasteen skenaariossa keskitytään siihen, miten 80 prosenttiin nousevasta työllisyysasteesta seuraava työn tarjonnan voimakas kasvu – reilusti

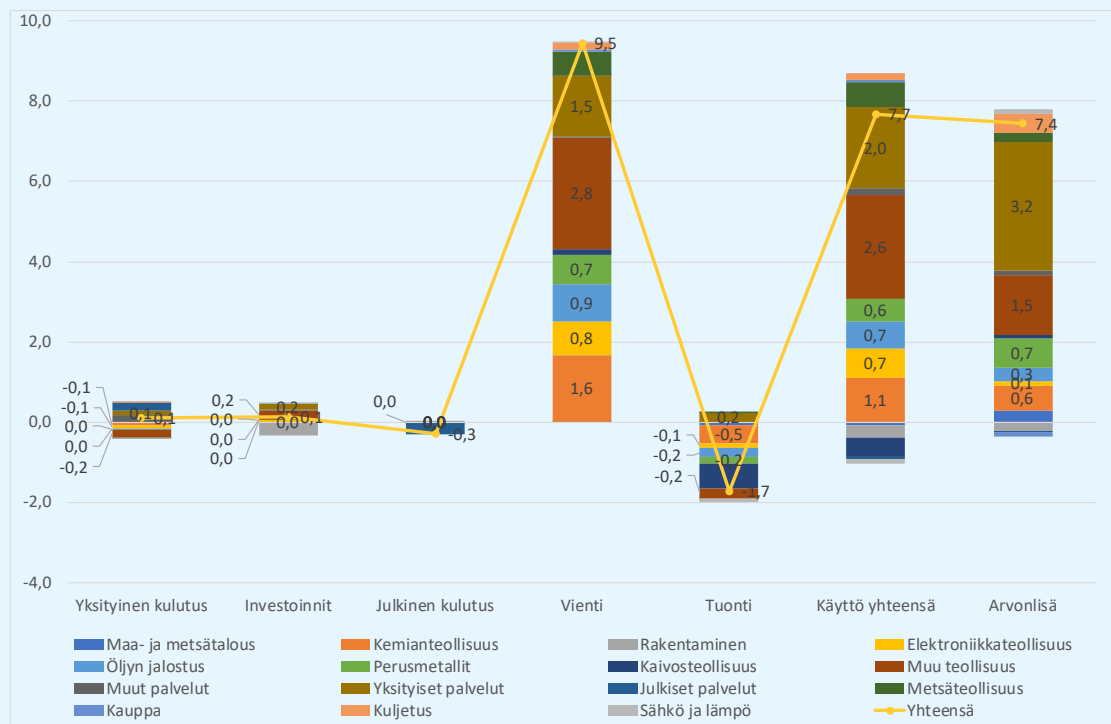
² "Skenaariolaskelmia työn muutoksen vaikutuksesta ... - Etk.fi." <https://www.etk.fi/julkaisu/skenaariolaskelmia-tyon-muutoksen-vaikutuksesta-elakejarjestelmaan-ja-julkiseen-talouteen/>. Accessed 27 Feb. 2018.

toistakymmentä prosenttia – vaikuttaisi talouden toimialarakenteeseen ja työllisyyden suuntautumiseen eri ammatteihin.

Kuviossa 7 on kuvattu kansantuotteen tarjontaerien kasvuhajotelma perusuraan verrattuna, kun työllisyysaste kohoaa 80 prosenttiin vuoteen 2040 mennessä. Vuoteen 2040 mennessä kansantuote kasvaa vajaa kahdeksan prosenttia perusuraa enemmän, ja kaksi kolmasosaa tästä on peräisin työllisyyden kasvusta. Työllisyyden kasvu vetää myös investoinnit kasvuun. Kuviosta näkyy myös, että kokonaistuottavuus kasvaa hieman, mikä johtuu työpanoksen suuntautumisesta perusskenaarioon verrattuna suhteellisesti korkeamman tuottavuuden toimialoille.

Kuvioon 8 on koottu talouden rakenteen muutosta kuvaava tarjonta- ja käyttöerien kasvuvaiikutusten hajotelma vuonna 2040 perusskenaarioon verrattuna. Kuviosta näkyy, että arvonlisän kasvu suuntautuu yksityisiin palveluihin ja vientiteollisuuteen, toisin sanoen työvoimaintensiivisille toimialoille. Kansantuotteen kasvanut käyttö suuntautuu ensisijaisesti vientiin, jossa yksityisten palvelujen vienti kasvattaa kansantuotetta puolellatoista ja muun teollisuuden 2,8 prosenttiyksiköllä, minkä lisäksi muiden vientialojen tuotteiden vienti kasvattaa sekkin kansantuotetta merkittävästi – kemian teollisuuden (1,6 prosenttiyksikköä) sekä öljynjalostuksen (0,9 prosenttiyksikköä), elektroniikkateollisuuden (0,7 prosenttiyksikköä) ja perusmetallien (0,7 prosenttiyksikköä).

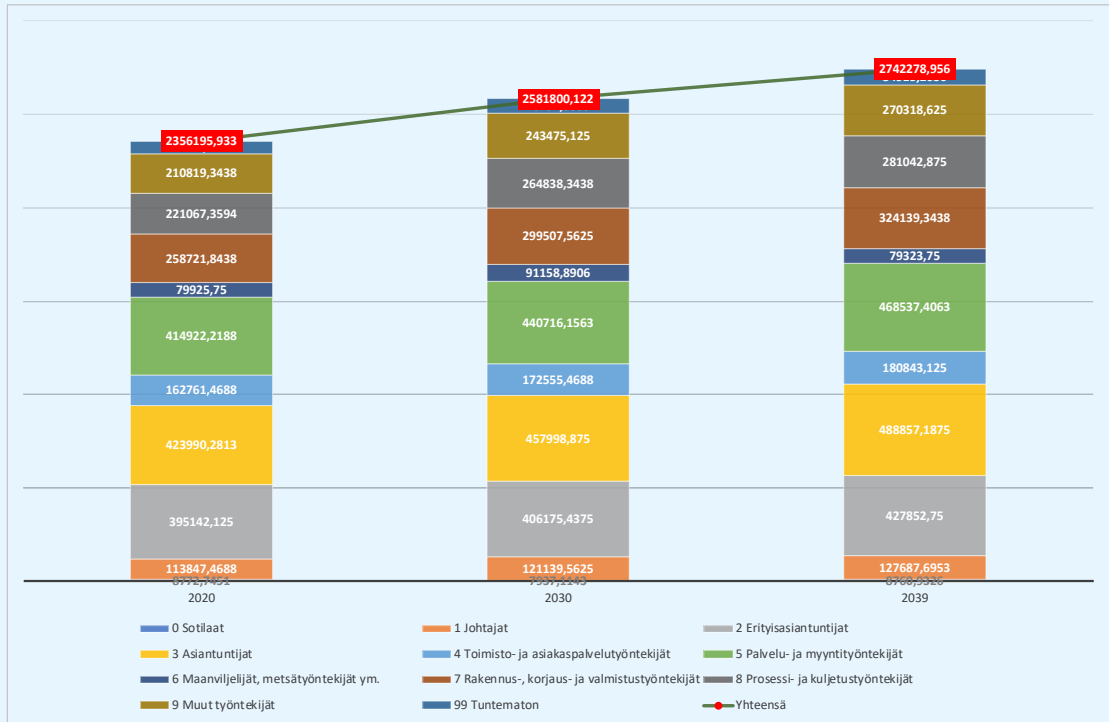
Kuvio 8. Kansantuotteen kysyntä- ja tarjontaerien vaikutus kasvuun korkean työllisyysasteen skenaariossa perusskenaarioon verrattuna 2016–2040, prosenttiyksikköä



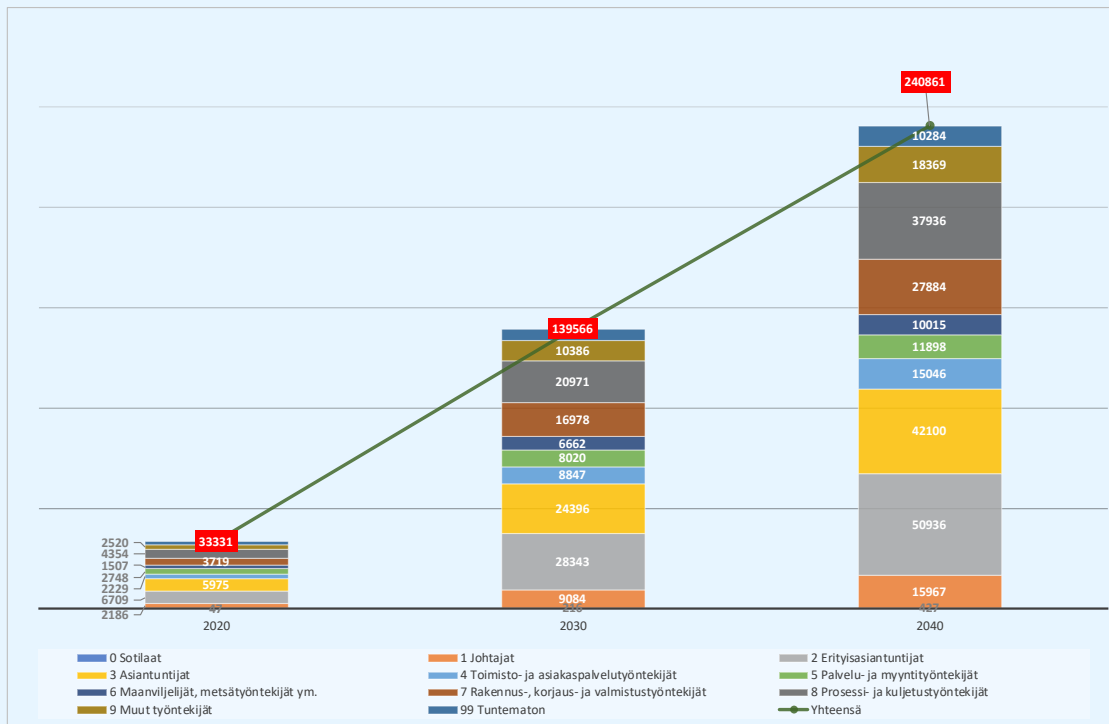
Kuvioissa 9 ja 10 kuvataan työllisyyden kehittymistä korkean työllisyysasteen skenaariossa. Kokonaistyöllisyys kasvaa lähes kymmenellä prosentilla, ja kaikkiaan uusia työpaikkoja syntyy yli 240000. Työllisyys suuntautuu suhteellisesti työvoimaintensiivisille aloille, ja myös sellaisille toimialoille, joiden tuotteiden kysynnällä on kasvunäkymiä. Kotimarkkinoilla kasvu suuntautuu siksi palveluihin ja teollisuuteen. Tällä on vaikutuksensa myös työvoimantarpeen kohdentumiselle eri ammatteihin. Tässä oletetaan, että työvoiman tarjonnan rakenne vastaa toimialarakenteen muutoksesta seuraavaa ammattirakenteen muutosta. Tämä muutos näkyy

kuviossa 10 siten, että vaikka asiantuntija- ja erityisasiantuntijatehtävissä toimivienkin työllisten määrä kasvaa, prosessi- ja kuljetustyöntekijöiden määrä kasvaa suhteellisesti enemmän.

Kuvio 9. Työlliset eri ammateissa korkean työllisyysasteen skenaariossa.



Kuvio 10. Työllisten määrän muutos eri ammateissa korkean työllisyysasteen skenaariossa perusskenaarioon verrattuna.

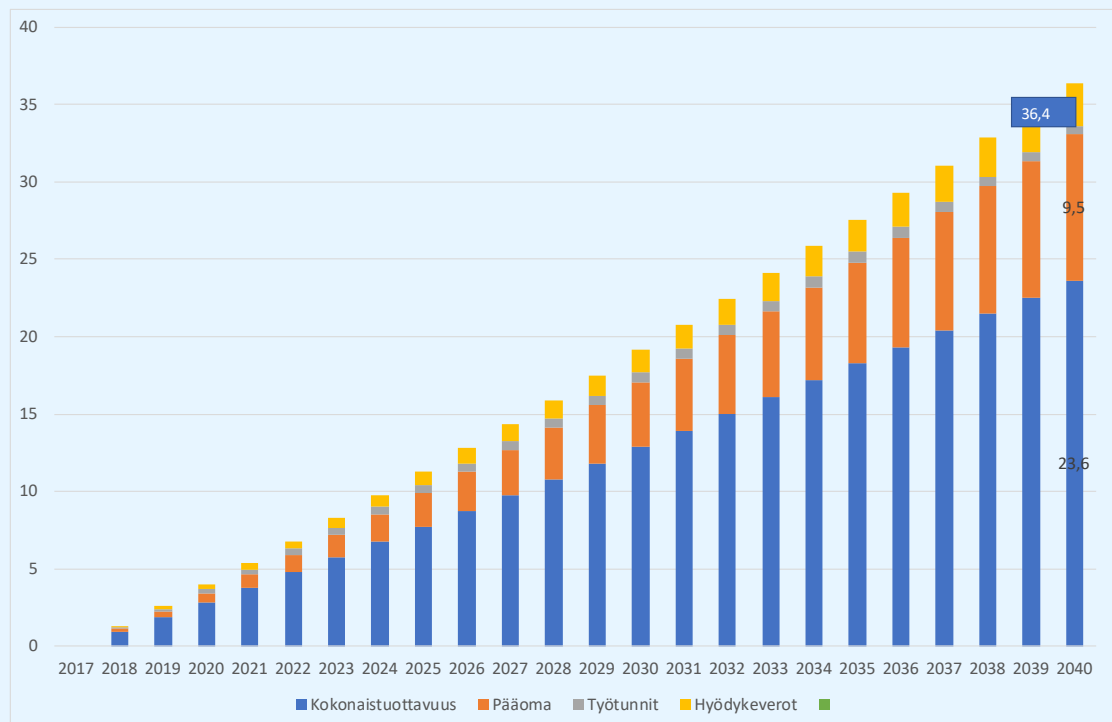


2.3.4 Teknologia skenaario

Eduskunnan tulevaisuusvaliokunta peräänkuulutti mietinnössään tulevaisuusselonteon 1. osasta teknologian uutta työtä luovaa potentiaalia (TuV 2018). Uusi teknologia tuntuu avaavan mahdollisuuksia talouskasvulle tuottavuuskasvun kautta. Tässä raportissa on pohdittu markkinoiden ja esimerkiksi yrityskoon merkitystä talouskasvun kannalta. Etenkin Yhdysvalloissa pienet, dynaamiset yritykset ovat olleet nopeimmin kasvavina tuottavuuden kasvun kannalta keskeisiä. Euroopassa yritysten uusiutuminen on historiallisesti ollut hitaampaa, ja tämä on saattanut hidastaa uuden teknologian käyttöönottoa.

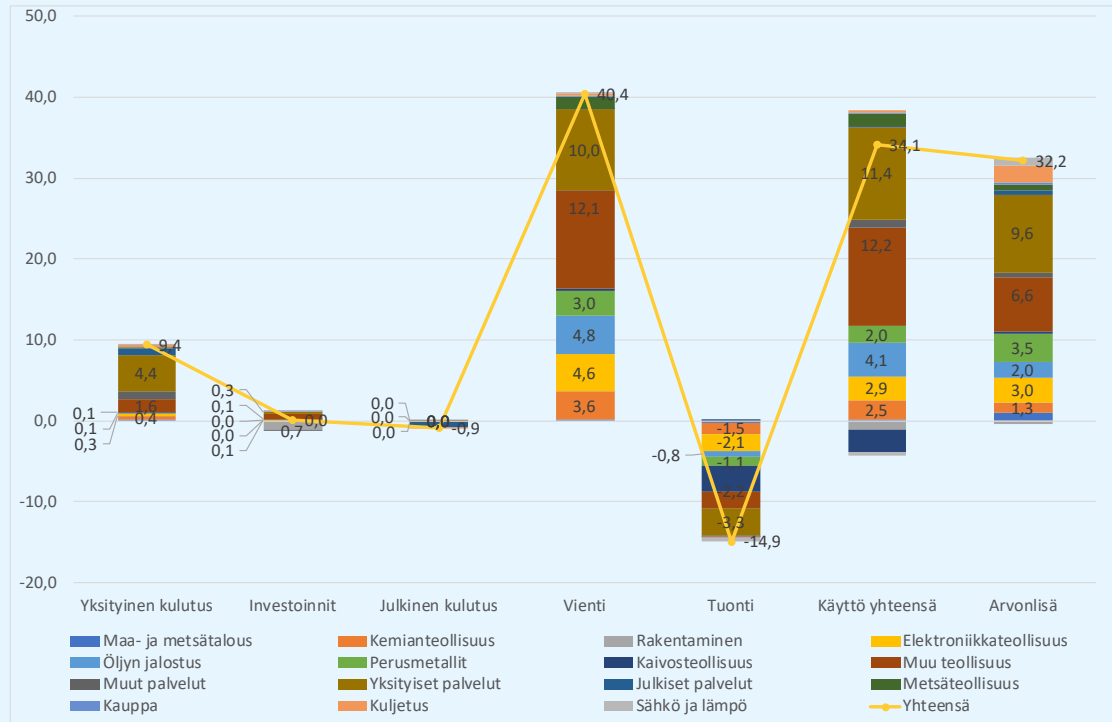
Uusi teknologia voi vaikuttaa monella eri alueella, eikä uusien teknologioiden läpimurtoa ole helppo ennustaa. Niiden vaikutusten kertaluokasta on kuitenkin mahdollista tehdä skenaarioita. Tutkimuksemme hyödyntää VTT:n robotiikan ja digitalisaation mahdollisuuksia tutkineen ROBOFIN-hankkeen arvioita uuden teknologian vaikutuksista (Ventä ym. 2017). ROBOFIN-hankkeessa löydettiin useita uuden teknologian alueita, joilla teknologia voi nostaa tuottavuutta joko suoraan tuotantoprosesseihin vaikuttamalla – kuten esimerkiksi tekoäly ja ”big data” tekevät hallinnon ja logistiikan prosesseissa – tai muuttamalla toimintalogiikka – kuten vaikkapa nettikauppa tekee siirtämällä työllisyyden painopisteen kaupasta logistiikkaan ja kuljetuksiin. Myös teollisuudessa – etenkin konepajateollisuudessa – robotisaatio saattaa tarjota merkittäviä uusia mahdollisuuksia prosessien tehostamiseen. (emt.)

Kuvio 11. Tarjontatekijöiden vaikutus talouskasvuun teknologia skenaariossa perusskenaarioon verrattuna, prosenttiyksikköä.



Kuvio 11 kuvaa uuden teknologian potentiaalia perusskenaarioon verrattuna. Potentiaali on hyvin suuri, kansantuotteen kasvu voisi olla yli kolmanneksen perusuraa korkeampi, jos kaikki mahdollisuudet saataisiin hyödylliseksi. Kuvio 12 kuvaa eroa perusuraan vuoden 2040 kasvuhajotelmien avulla. Kuten korkean työllisyyden skenaariossa, syntyvät suurimmat vaikutukset teknologiastakin viennin kautta. Yksityisten palvelujen arvonlisän kautta syntyy kuitenkin kolmannes kasvuvaikutuksesta.

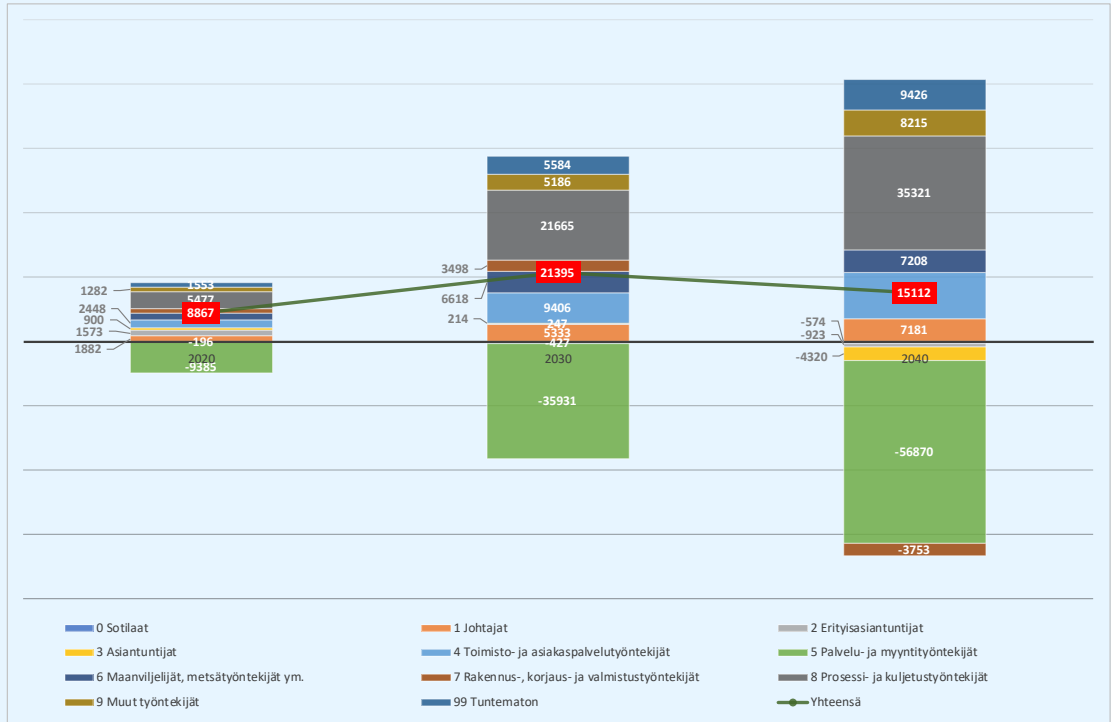
Kuvio 12. Kansantuotteen kysyntä- ja tarjontaerien vaikutus kasvuun teknologiaskenaariossa perusskenaarioon verrattuna 2016–2040, prosenttiyksikköä.



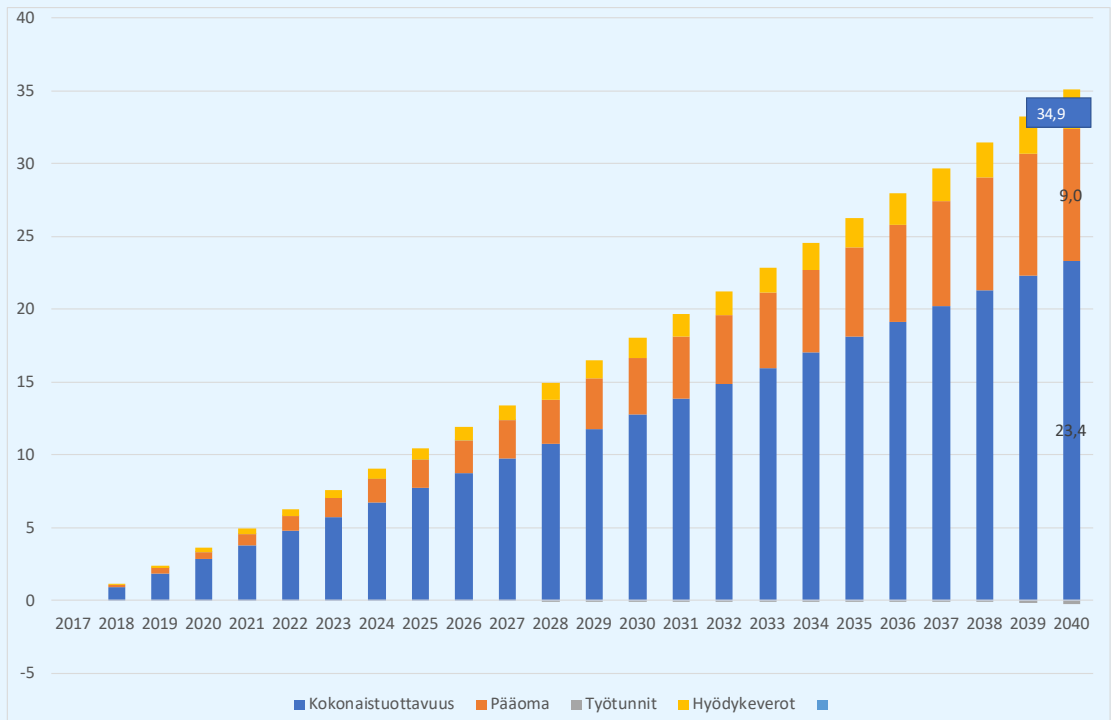
On selvää, että teknologia vaikuttaa myös työvoimantarpeeseen. Tätä vaikutusta kuvataan kuviossa 13. Uusi teknologia mahdollistaa kansantalouden perusskenaariota korkeamman kasvun, joka lisää työllisyyttä hieman perusskenaarioon verrattuna (laskelma olettaa pitkän aikavälin työn tarjonnan määräytyvän samanlaisen palkkamekanismin kautta kuin esimerkiksi kestävyysvajelaskelmissa). Merkittävämpää on kuitenkin työllisyyden ammattijakauman muutos: suurin muutos näkyy siinä, että työvoimaintensiivisten palvelualojen korkea tuottavuuskasvu vapauttaa työvoimaa prosessiteollisuuden ja kuljetusten tehtäviin. Tämä edellyttää tietysti työelämältä sopeutumiskykyä ja koulutuksen suuntaamista uuden teknologian käyttöönottoa tukevaksi.

Työn tarjonnan vaikutusta ammattirakenteeseen ja osaamiseen ei ole helppoa arvioida, kun käytössä ei ole arviota koulutuksen vaikutuksesta työvoiman osaamiseen. Tässä käytetty perusskenaario ennustaa kuitenkin myös ammattirakenteen kehitystä. Teknologian hyödyntämismahdollisuuksien ja osaamisen välistä riippuvuutta voidaan siksi peilata perusskenaarion ammattirakenteeseen. Kuviossa 14 on kuvattu teknologiaskenaarion kasvuhajotelma siinä tapauksessa, että kuvioon 13 kuvattu ammattirakenteen muutos ei olisikaan mahdollinen. Tällöin kansantuotteen kasvu perusskenaarioon verrattuna jää vajaaseen 35 prosenttiin. Puolentoista prosenttiyksikön ero ei vaikuta suurelta mutta edustaa kuitenkin noin vuoden talouskasvua. Kuviossa 15 on kuvattu vuoden 2040 kasvuhajotelma, josta näkyy, että ammattirakenteen jäykkyys hidastaa ennen kaikkea yksityisten palvelujen arvonlisän kasvua.

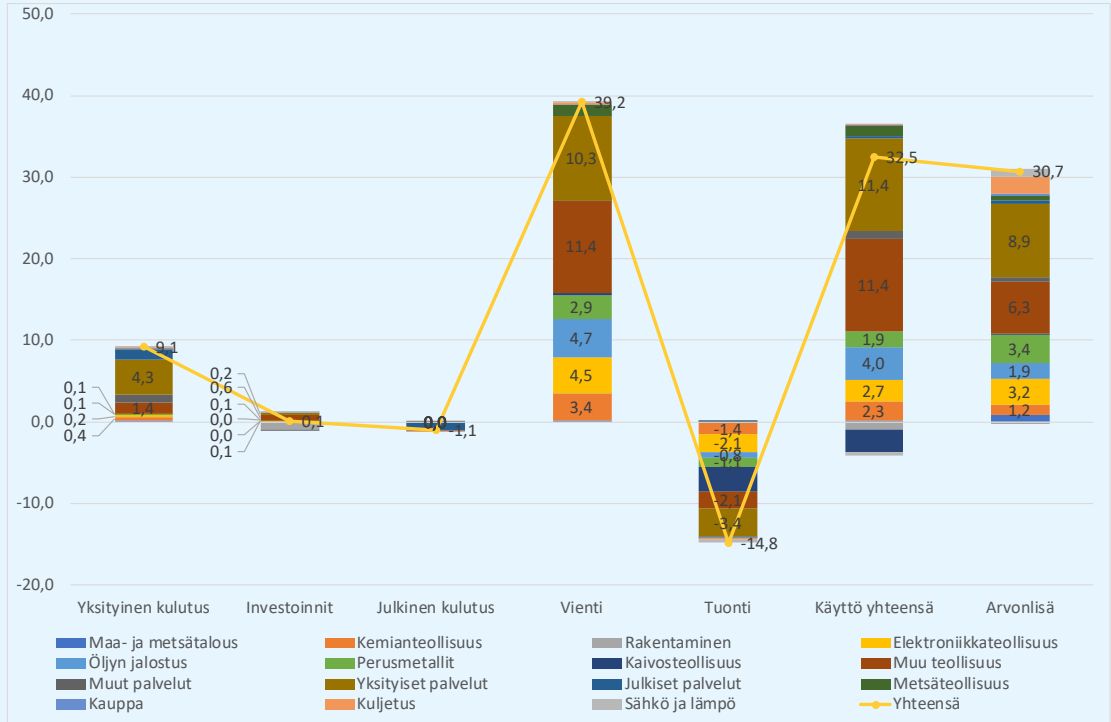
Kuvio 13. Työllisten määrän muutos eri ammattiteissa teknologiaskenaariossa perusskenaarioon verrattuna.



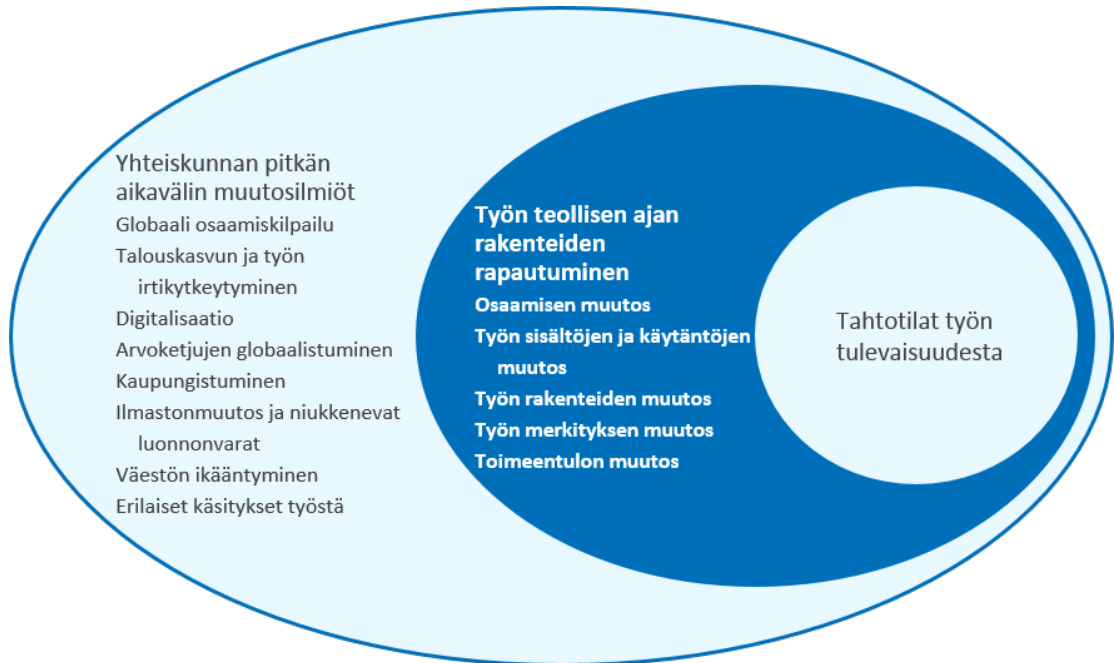
Kuvio 14. Tarjontatekijöiden vaikutus talouskasvuun teknologiaskenaariossa ilman osaamisen uudelleensuuntautumista perusskenaarioon verrattuna, prosenttiyksikköä.



Kuvio 15. Kansantuotteen kysyntä- ja tarjontaerien vaikutus kasvuun teknologiaskenaariossa ilman osaamisen uudelleensuuntautumista perusskenaarioon verrattuna 2016–2040, prosenttiyksikköä.



3 NÄKÖKULMIA TYÖN MUUTOKSEN VAATIMIIN PÄÄTÖKSIIN



Monet aiemmin luoduista rakenteista ja instituutioista eivät enää täysin vastaa nykyisen työelämän tarpeita, puhumattakaan tulevaisuuden työelämän tarpeista. Tunnistamalla tulevaisuuden työelämän synnyttämiä tarpeita ja tekemällä niihin liittyviä päätöksiä voimme luoda uudenlaisia instituutioita ja toimintatapoja, jotka ottavat huomioon toimintaympäristön muutokset ja auttavat meitä suuntautumaan kohti yhteiskunnassa arvokkaina pidettyjä päämääriä. Toisaalta on mahdollista, että monet nykyisistä ratkaisuista ovat jatkossakin toimivia, kunhan niitä muokataan sopimaan muuttuneisiin olosuhteisiin.

Nykyiset käsityksemme tulevaisuudesta muokkaavat toteutuvaa tulevaisuutta näiden käsitysten kaltaisiksi: varaudumme jatkuvasti horisontissa hämmöttäviin muutoksiin ja uhkiin ja toisaalta suuntaudumme kohti avautumassa olevia mahdollisuuksia. Tämä ajatus ohjasi tämän tutkimuksen rakennetta ja menetelmällisiä valintoja: Asiantuntija- ja sidosryhmähaastattelujen tavoitteena oli saada esiin sekä arvioita tulevaisuuden muutoskuluista että eri tahojen toiveita toimenpiteistä. Kansalaisille suunnatun kyselytutkimuksen tavoitteena taas oli selvittää, millaisia muutoksia suomalaiset odottavat näkevänsä tulevaisuuden työmarkkinoilla sekä millaista yhteiskuntapolitiikkaa kansalaiset kannattavat työvoiman sopeutumisen lisäämiseksi digitaalisessa taloudessa. Sosiodemografisten erojen lisäksi tarkastelemme, kuinka näkemykset tulevista muutoksista vaikuttavat ihmisten kannattamaan yhteiskuntapolitiikkaan.

Nykyiset käsityksemme tulevaisuudesta muokkaavat toteutuvaa tulevaisuutta näiden käsitysten kaltaisiksi: varaudumme jatkuvasti horisontissa hämmöttäviin muutoksiin ja uhkiin ja toisaalta suuntaudumme kohti avautumassa olevia mahdollisuuksia.

Tämä luku nostaa esiin asiantuntijahaastatteluissa, työpajoissa, kyselytutkimuksessa ja kirjallisuuskatsauksessa esiin tulleita toiveita ja näkemyksiä työn tulevaisuudesta. Luku tuo tietoa siitä, mitä asioita liittyen raportin viiteen teemaan³ asiantuntijat, päättäjät ja kansalaiset ovat nostaneet tärkeiksi eli mistä asioista yhteiskunnassamme pitää lähitulevaisuudessa tehdä päätöksiä ja mihin löytää ratkaisuja. Nämä kysymykset on kiteytetty kunkin alaluvun ingressissä. Lisäksi jokaisessa alaluvussa tiivistetään se, mitä aiheesta jo tiedetään tulevaisuusselonteon 1. osan (VNK 2017) perustella.

3.1 Työnantaja-työntekijä-suhteen ja organisaatioiden muutos

Selvityksessä kuullut asiantuntijat ja kansalaiset uskovat, että tulevaisuudessa alustatalous muuttaa yritysten ansaintamalleja sekä pirstaloi yksilöiden työsuhteita ja toimeentuloa. Se voi vähentää työmarkkinoiden kitkaa ja helpottaa työn kohtaantongelmia. Samalla alustatyö voi kuitenkin standardoida tai jopa "tyhmentää" itse työtehtäviä. Alustatalous hämärtää ammattien rajoja ja työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta. Se luo painetta päivittää lainsäädäntöä yhtäältä alustojen sääntelyn ja toisaalta työntekijöiden alati muuttuviin statuksiin liittyen.

Työnantaja-työntekijäsuhteeseen ja organisaatioiden muutokseen liittyviä kysymyksiä, joita asiantuntijat, päättäjät ja kansalaiset nyt pitävät tärkeinä ja joista yhteiskunnassamme pitää lähitulevaisuudessa tehdä päätöksiä:

1. Alustojen sääntely julkisen vallan toimesta
2. Alustojen hyödyntäminen työvoimatarpeen tyydyttämisessä
3. Julkisen sektori alustana ja alustojen käyttäjänä
4. Työntekijä-yrittäjä-suhteen uudelleen määrittely

Tämän jo tiedämme työntekijä-työnantaja-suhteen ja organisaatioiden muutoksesta

Automaatio, digitalisaatio ja alustatalous muuttavat työn organisoinnin tapoja uusiin suuntiin. Työn organisoinnissa siirrytään kontrollia, koordinoitua ja ylhäältä annettuja tavoitteita korostavista hierarkioista kohti kustannustehokkaampia itseorganisoiduvia, väliaikaisia ja mobiilejakin työyhteisöjä. Perinteisten työnteon suhteiden murentuessa keskeisiin yhteiskunnan rakenteisiin ja prosesseihin kuten verotukseen, työlainsäädäntöön, sosiaaliturvaan tai ammattiyhdistysliikkeisiin kohdistuu merkittäviä muospaineita. Vaikka tämän hetken tilastoissa työnteon luonteen muutos näkyy vain vähän, etätöiden, monipaikkaisuuden, itsensä työllistämisen ja osa-aikaisuuden nähdään lisääntyvän vääjäämättä. Toimeentulo saattaa tulla useista puroista, ja töitä voidaan tehdä samanaikaisesti usealle taholle. Työnantajan ja työntekijän välinen suhde muuttuu, kun työnantajan paikalla onkin asiakas, kollegiaalinen yhteisö tai lohkoketjupohjainen alusta. Myös tuotannon ja kulutuksen raja hämärtyy, kun yksityishenkilöt voivat samanaikaisesti toimia sekä tuottajina että kuluttajina. Osuuskunnat, alustat, jakamistalous ja yhteistuottajuus ovat nousevia työn organisoinnin muotoja ja välineitä. (VNK 2017.)

³ Raportin viisi teemaa ovat tulevaisuusselonteon 1. osaa mukaillen 1) Työnantaja-työntekijä -suhteen ja organisaatioiden muutokset, 2) Työn sisältöjen, käytäntöjen ja paikkojen muutos, 3) Osaamisen muutos, 4) Toimeentulon muutokset, 5) Työn yhteiskunnallisen merkityksen muutos

3.1.1 Alustatalous muuttaa ansaintamalleja, työsuhteita ja toimeentuloa

Alustatalouden nousu saattaa olla yksi viime vuosien puhutuimmista suurista muutoksista liittyen työhön, sillä alustat mullistavat monta asiaa kuten perinteiset organisaatio- ja ansaintamallit sekä työntekijän ja työnantajan väliset suhteet. Alustatalous tarkoittaa käytännössä uutta talouden alaa, jossa jokin yritys tarjoaa alustan, jonka päällä yksityishenkilöt tai yritykset voivat tehdä lisäarvoa tuottavaa toimintaa, myydä tuotteita tai palveluita (Tuuliainen 2017). Accenturen mukaan digitaalinen talous saattaa muodostaa neljäsosan maailmantaloudesta jo vuonna 2020 (Knickrehm 2016). Samaa tarinaa kertoo esimerkiksi se, että noin kymmenessä vuodessa lista maailman arvokkaimmista yrityksistä on merkittävästi muuttunut ja myös se, kuinka moni näistä yrityksistä (Google, Amazon, Microsoft, Facebook, Apple) on tullut lähelle lähes jokaisen arkea. Digitaalinen alusta on uudenlainen yritystoiminnan muoto, joka mahdollistaa yhden tai useamman ryhmän vuorovaikutuksen tarjoamansa infrastruktuurin avulla.

Alustatalousyritysten keskeisiä piirteitä ovat datan kaappaaminen ja kontrollointi, markkinan monopolisointi verkostovaikutusten (*network effect*) avulla, eri käyttäjäryhmien välisten arvojen siirto (*cross-subsidisation*) ja mielekkään osallistumisen mahdollistava hallintoarkkitehtuuri. Hallinnointi on keskeinen osa alustataloutta: viime kädessä alusta, kuten Facebook tai Uber, on teknisesti toteutettu kokoelma sääntöjä ja standardeja. Toisin sanoen, vaikka alustat esitetään usein tyhjinä vuorovaikutuksen tiloina, tosiasiallisesti ne sisältävät politiikkoja ja valtarakenteita. Alustan omistaja (usein yritys) päättää nämä säännöt ja standardit. Alustatalouden yritys määrittelee, kuka saa vuorovaikuttaa kenen kanssa ja miten.

Alustat mullistavat perinteiset organisaatio- ja ansaintamallit sekä työntekijän ja työnantajan väliset suhteet. Alustatalouden yritys määrittelee, kuka saa vuorovaikuttaa kenen kanssa ja miten.

Näiden sääntöjen avulla alusta varmistaa arvoa luovia yhteyksiä palvelujen tuottajien ja kuluttajien välille. Alustojen tarkoituksena onkin rakentaa kohtaamisia käyttäjäryhmien välille ja välittää tavaroiden, palveluiden tai sosiaalisen vuorovaikutuksen vaihdantaa. Lopputuloksena syntyy arvoa kaikille osapuolille.

Perinteiset yritykset rakentuvat arvoketjujen varaan: yritykset kaappaavat arvoketjun eri vaiheissa arvoa itselleen. Alustat toimivat toisella tavalla. Kun perinteinen yritys saa toimittajalta tuotteen juuri oikeaan aikaan (*just-in-time inventory*), alustayritys ei missään vaiheessa edes tarvitse varastoa (*not-even-mine inventory*). Onkin niin, että alustatalouden yritysten toimintalogiikka on monilta osin täsmälleen päinvastainen perinteisiin yrityksiin verrattuna. Tämän seurauksena monien perinteistenkin yritysten perustoiminnot kääntyvät osin pääläelleen:

- Aiemmin markkinointiosaston lähettämät viestit hoituvat nyt sosiaalisessa mediassa: markkinoinnissa siirrytään lähetettävästä mainonnasta (*push*) viraaliin sosiaaliseen vaikuttamiseen (*pull*)
- IT-osasto siirtyy omista ERP- ja CRM-järjestelmistä isoon dataan perustuviin yrityksen ulkopuolella oleviin pilvijärjestelmiin.
- Talousosaston tavoite siirtyy osakkeenomistajan arvon maksimoinnista ja kassavirtalaskelmista sidosryhmien arvon ymmärtämiseen ja yrityksen ulkopuolisten ekosysteemisten vuorovaikutusten fasilitointiin.

- Strategian tarkoitus muuttuu ainutlaatuisten sisäisten resurssien vaalimisesta ja kilpailun esteiden rakentamisesta ulkoisten resurssien ja yhteisöjen vaalimiseen
- Tuotekehitys ja innovaatiotoiminta siirtyvät yhä useammin talon sisäisiltä asiantuntijoilta ja tutkimuslaboratorioilta joukkoistettujen ideoiden ja startup-yritysten toteutusten hyödyntämiseen. (Parker ym. 2016.)

Alustatalouteen liittyvät toimintamallit eivät siis liity pelkästään alustatalouden suuriin yrityksiin, vaan vaikuttavat lähes kaikkiin yrityksiin. Nämä toimintamallit mahdollistavat kokonaan uudenlaisen tavan organisoitua. Käytännössä tämä työntekijän ja työnantajan välisten suhteiden muutos ja organisaatorakenteiden muutos johtavat ainakin kahteen mahdolliseen muutokseen: alla kuvattuihin työtehtävien standardoimiskehitykseen ja keskimääräisen yrityskoon pienenemiseen. Nämä mahdolliset muutokset tuottavat uusia tarpeita yhteisille pelisäännöille ja lainsäädännölle. Lopulta kehityskulku on myös mahdollisuus julkisellekin sektorille.

3.1.2 Alustatalous saattaa standardisoida työtehtäviä

Tietotekniikan laajempi käyttöönnotto ja alustat standardoivat ja yksinkertaistavat monia työtehtäviä. Yksinkertaisesti saman työntekijän ei tarvitse enää tehdä useammanlaisia tehtäviä, kun työtehtäviä voidaan jakaa maantieteellisesti eri puolille maailmaa digitaalisen kommunikaation avulla. Näistä töistä on käytetty esimerkiksi nimitystä mikrotyö. Mikrotyöt ovat helposti kokonaisuuksiksi paketoitavia työtehtäviä (ja siten helposti ulkoistettavia), joiden tulokset voidaan selkeästi mitata. Eräs haastateltava asiantuntija toteaa, että ”tämä on sitä tulevaisuuden liukuhihnatyötä.” Mikäli työn pystyy standardoimaan, sen pystyy automatisoimaan jollakin aikavälillä. Hyvä esimerkki on lakipykälän säännönmukainen tulkinta, jonka voi antaa algoritmin tehtäväksi. Kaikki automatisoitava työ on ensin ohjeistettava – siitä on siis tehtävä algoritmi. Mutta ohjeistettua työtä voidaan myös pilkkoa alustoilla tehtäväksi, jolloin ei ole selvää, kannattaako se automatisoida. Ihmiset pystyvät suorittamaan monimutkaisia standardoituja tehtäviä, kuten taksin kuljettamista tai asunnon vuokraamista, toistaiseksi paljon paremmin kuin koneet. Haastateltava mukaan kyse ei olekaan ihmisen vyökykyydestä vaan siitä, että työt on suunniteltu huonosti ihmistyön kannalta.

Mikäli työn pystyy standardoimaan, sen pystyy myös ennen pitkää automatisoimaan. Ihmisen tärkein rooli tulee olemaan töissä, jotka edellyttävät itsenäistä päätöksentekoa. Tämä tekee kaikesta tulevaisuudessa tehtävästä työstä yhä enemmän itsenäistä asiantuntijatyötä.

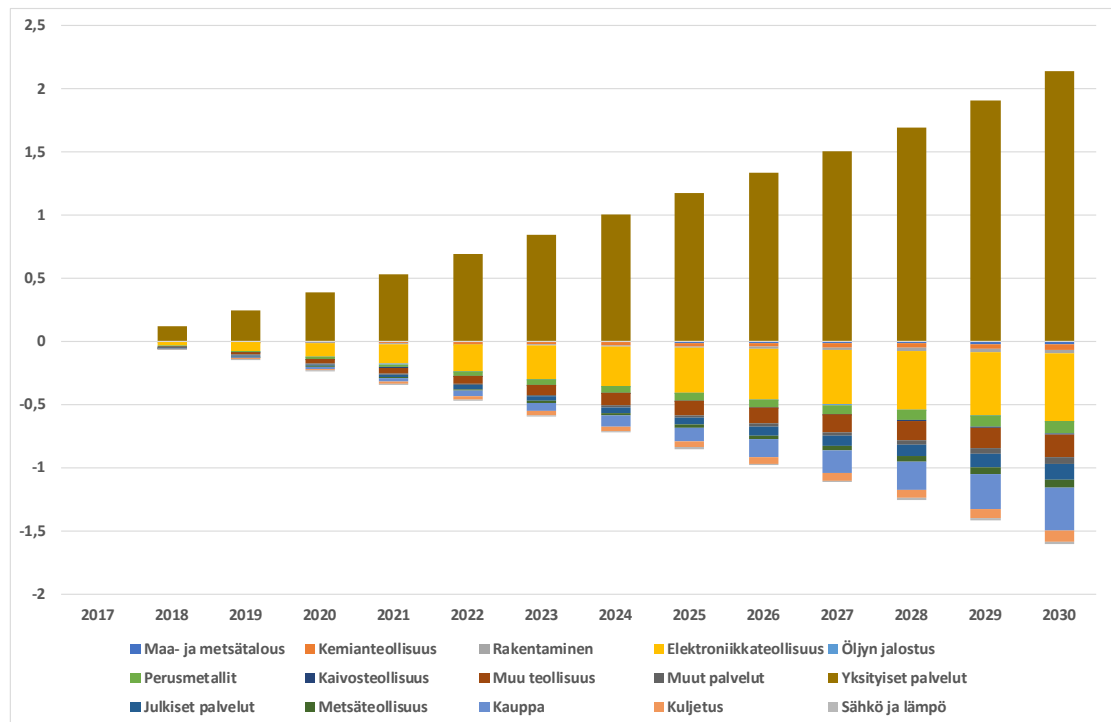
Mikä sitten automatisoituu? Olemme jo tottuneet moniin sellaisiin hitaasti etenevän automatisaation tuotteisiin kuten automaattihisseihin ja tekstinkäsittelyohjelman kieliasun tarkistuksiin, joten emme enää ymmärrä niiden vaikutusta työhön, emmekä osaa olla ihmeissämme niiden teknologiasta. Haastattelussa nousi esiin erityisesti vastaavien muutosten vaikutus koordinoivaan työhön ja keskijohtoon. Aiemmin kriittisen tärkeää koordinaatiotyötä voidaan siirtää koneille. Johtaminen muuttuu työn järjestelystä valmentamiseen, kannustamiseen ja luovuuden mahdollistamiseen eli ennen kaikkea ihmisten itsensä johtamisen, itseohjautuvuuden ja sisäisen motivaation tukemiseen. Kuten haastateltava kiteyttää, ihmisen tärkein rooli liittyy jatkossa sellaisiin töihin, joissa työ vaatii enemmän itsenäistä päätöksentekoa. Tämä tekee kaikesta tulevaisuudessa tehtävästä työstä yhä enemmän itsenäistä asiantuntijatyötä. Tällaista työtä ei voi johtaa perinteisellä

hierarkkisella mallilla, sillä se hidastaa päätöksentekoa ja turhauttaa asiansa osaavia työntekijöitä.

Yhdessä tässä luvussa esitetyt muutospolut ja päätöksentekopaineet johtavat kohti tilannetta, jossa kilpailu yritysten välillä kiihtyy. Tämä johtuu sekä kiristyvästä kilpailusta osajista yritysten välillä, että alustojen kitkaa (eli transaktiokustannuksia) vähentävästä vaikutuksesta. Kun transaktiokustannukset markkinoilla pienenevät, on aiempaa pienemmillä yrityksillä mahdollisuus kilpailla mielekkäästi isompien kanssa. Näin siksi, että alustat mahdollistavat mm. työvoiman joustavamman käytön. Esimerkiksi pieni suomalaisyritys voisi saada alustalta käyttöönsä parhaita osajia myös Suomen ulkopuolelta ja samaan tapaan suomalaisten asiantuntijat voisivat tarjota osaamistaan käyttöön alustojen kautta entistäkin globaalimmin.

Seuraavassa mallinnuksessa keskitytään nimenomaan yritysten uudistumisen merkitykseen. Pienet yritykset ovat edelleen yleistymässä etenkin liike-elämän palveluita tuottavilla toimialoilla, jotka ulottuvat rahoituksesta tutkimukseen ja ohjelmistotuotantoon. Etenkin Yhdysvalloissa pienet, dynaamiset yritykset ovat olleet nopeimmin kasvavina tuottavuuden kasvun kannalta keskeisiä. Euroopassa yritysten uusiutuminen on historiallisesti ollut hitaampaa, ja tulkitsemme siksi tämän trendin tukevan tuottavuuden kasvun nopeutumista mainituilla toimialoilla. Oletamme, että vaikutus tuottavuuden vuosikasvuun olisi yllä mainituilla toimialoilla prosenttin.

Kuvio 16. Arvonlisän ja kokonaistuottavuuden vaikutus talouskasvuun, kun yrityskoon pieneneminen nopeuttaa uuden teknologian käyttöönottoa, prosenttiyksikköä perusurasta.



Kuviossa 16 on kuvattu, kuinka liike-elämän palveluiden perusskenaariota korkeampi tuottavuuskasvu voisi vaikuttaa kansantalouteen. Kuvioista näkyy, että talouskasvu tulisi perusuraa selvemmin näiltä palvelualoilta. Kun muut toimialat joutuisivat kilpailemaan osaavasta työvoimasta näiden toimialojen kanssa, syrjäyttäisivät palvelut muita toimialoja.

3.1.3 Organisoitumisen tapojen uudistuminen pakottaa työelämän pelisääntöjen uudelleenjärjestelyyn

Alustatyön yleistymisellä voidaan ajatella olevan sekä myönteisiä että kielteisiä vaikutuksia. Alustan kautta työtä voi ottaa vastaan joustavasti itselle sopivan määrän. Alustat vähentävät työmarkkinoiden kitkaa, kun työn kysyntä ja tarjonta kohtaavat paremmin. Ne tarjoavat selkeitä arviointijärjestelmiä ja sääntöjä aloille, joilta on puuttunut läpinäkyvyyttä. Alustat rakentavat luottamusta ja sääntöjä eri tekijöiden välille toiminnoissa ja prosesseissa, jotka on perinteisesti toteutettu lähes yksinomaan yrityksen sisällä. Tämän takia alustat mahdollistavat pienemmät ja ketterämmät yritykset. Samalla työvoiman järjestäytymisestä ja työehtojen kollektiivisesta neuvottelemisesta tulee entistä vaikeampaa ja työn teettäjää (alustayritystä ja kuluttajaa) suosivaa. Siksi tällä hetkellä alustatyötä tehdään helposti huonommilla ehdoilla kuin tavanomaista palkkatyötä, usein ilman työterveyshuoltoa tai kattavaa vakuutusta.

Alustatalouden parissa työskenteli Suomessa vuonna 2014 noin 6 prosenttia työllisistä (Tilastokeskus 2014). Määrä on lisääntynyt yhden prosenttiyksikön kymmenessä vuodessa, mutta alustat ovat nuori ja nopeasti etenevä ilmiö. Eräs haastateltava totesi, että alustatalous on usein tilapäinen tulonlähde: niihin liitytään ja niistä poistutaan tiheään tahtiin. Mahdollisuus toimeentuloon on rajallinen.

Mitä mieltä suomalaiset sitten ovat alustataloudesta? Osana hankkeessa tehtyä väestötasolla kattavaa kyselytutkimusta kartoitettiin kansalaisten näkemystä *on demand* -alustojen hyödyntämiseen työn organisoinnissa (kts. tarkemmin Pulkka 2017b). Kyselyn perusteella vaikuttaa selvältä, että kansalaiset eivät näe alustojen mahdollista kielteistä vaikutusta työntekijöiden asemaan riittävänä perusteluna ainakaan niiden kieltämiselle. Ainoastaan 29 prosenttia kansalaisista kieltäisi alustat, jotka heikentävät työntekijöiden oikeuksia. Samaan aikaan vaikuttaa kuitenkin siltä, ettei myöskään alustojen lisääntymistä haluta erityisen yleisesti edistää politiikkatoimenpitein. Alustojen tukemista politiikkatoimenpitein kannattaa kansalaisista kuitenkin niukka enemmistö eli 52 prosenttia.

Kansalaiset eivät näe alustojen mahdollista kielteistä vaikutusta työntekijöiden asemaan riittävänä perusteluna ainakaan niiden kieltämiselle.

Sosiodemografiset tekijät vaikuttavat siihen, miten ihmiset suhtautuvat alustoihin. Vanhimmat kansalaiset ovat selkeästi muita valmiimpia kieltämään työntekijöiden asemaa heikentävät alustat (65 + -vuotiaista 43 prosenttia), mutta heillä on myös selvästi muita enemmän vaikeuksia muodostaa mielipidettä asiaan (Taulukko 1). Myös koulutusasteen mukaan havaitaan eroja siten, että korkeimmin koulutetut näkevät alustojen kieltämisen harvimmin hyvänä ratkaisuna (Taulukko 2). Suhtautumisessa alustoihin havaitaan eroja myös alueellisesti. Helsinki-Uusimaalla, jossa alustat ovat muuta maata yleisimpiä ja sitä myöten käyttäjäkokemuksia on enemmän, suhtaudutaan alustoihin muuta maata myönteisemmin ja myös mielipiteen muodostaminen niistä on selvästi helpompaa.

Ilmeisesti erityisesti osa-aikatyöntekijät näkevät alustojen tarjoavan uusia työtilaisuuksia, sillä jopa 81 prosenttia heistä vastustaa alustojen kieltämistä, kun kokopäivätyöntekijöiden keskuudessa tätä mieltä on 73 prosenttia ja työttömien joukossa 71 prosenttia.

Alustojen kieltämisen suhteen jopa työväenpuolueiden vasemmistoliiton ja SDP:n kannattajien mielipiteet ovat jakautuneet. Vasemmistoliiton kannattajista työntekijöiden oikeuksia heikentävät alustat kieltäisi 48 prosenttia siinä missä SDP:n kannattajista alustat olisi valmis kieltämään 45 prosenttia.

Taulukko 1. Kansalaisten näkemys työntekijöiden oikeuksia heikentävien alustojen kieltämisen suhteen ikäluokan mukaan.

	Ikäluokka					Yhteensä
	15–24	25–34	35–49	50–64	65+	
Samaa mieltä	18 %	18 %	25 %	32 %	43 %	28 %
Eri mieltä	78 %	79 %	72 %	60 %	45 %	65 %
Ei osaa sanoa	5 %	3 %	3 %	8 %	13 %	7 %
n	147	163	235	232	226	1003

Taulukko 2. Kansalaisten näkemys työntekijöiden oikeuksia heikentävien alustojen kieltämisen suhteen koulutusasteen mukaan.

	Koulutusaste					
	Perusaste	Ammatillinen perustutkinto	Ylioppilas	Opistoasteen ammatillinen tutkinto	Ylempi opistoasteen tutkinto, ammattikorkeakoulututkinto, alempi yliopiston tai korkeakoulun akateeminen tutkinto	Yliopiston ja korkeakoulun ylempi akateeminen tutkinto tai enemmän
Samaa mieltä	45 %	35 %	23 %	29 %	22 %	18 %
Eri mieltä	40 %	58 %	72 %	65 %	76 %	79 %
Ei osaa sanoa	16 %	8 %	5 %	6 %	3 %	3 %
n	114	275	107	136	184	180

Kansalaiset eivät ole siis erityisen halukkaita tukemaan alustojen lisääntymistä politiikkatoimenpitein, mutta joitain huomionarvoisia eroja on havaittavissa sosiodemografisten taustamuuttujien mukaan. Nuoret ovat jonkin verran muita ikäluokkia valmiimpia tukemaan alustoja politiikkatoimenpitein (15–24 vuotiaista 61 prosenttia), mutta ero ei toki ole kovin suuri. Kiinnostava voi pitää myös sitä, että vihreiden kannattajien lisäksi (60 prosenttia) alustoja on valmiimpia tukemaan vasemmistoliiton kannattajat (62 prosenttia), jotka toisaalta suhtautuvat kriittisesti työntekijöiden oikeuksia heikentäviin alustoihin.⁴

3.1.4 Alustatalous hämärtää ammatinkuvat ja muuttaa työntekijän ja työnantajan välistä suhdetta

Vaikka alustat eivät vaikuttaisikaan edellä mainitun kaltaisesti suuresti palkka- tai osaamiseroihin, on niillä joka tapauksessa merkittävä vaikutus teollisen ajan työhön kiinnittymisen mekanismeihin. The Future of Profession -kirjassa (2015) Richard ja Daniel Susskind analysoivat teknologisen kehityksen vaikutusta ammatteihin. Heistä ammatillisuus yhteiskunnan hallitsevana piirteenä on ajautumassa umpikujaan. Kirjoittajien mukaan "vain

⁴ Kaikki taulukot kyselytutkimuksesta löytyvät liitteestä 2.

ammateissa” tehtävä työ on käymässä yhä mahdottomaksi kustantaa ja ammattien suojeleminen on muuttumassa vaikeammaksi perustella aikana, jolloin tieto liikkuu vapaasti ja demokraattisesti. (Susskind & Susskind 2015, s. 34).

Ammattivetoisen ajattelun loppu näkyy teoksen mukaan neljän trendin kautta: räätälöinti muuttuu harvinaiseksi, perinteisiä portinvartijoita kuten lääkäreitä ohitetaan, työhön tulee lisää proaktiivisuutta ja työtä on pakko tuottaa koko ajan vähemmällä enemmän (emt. s. 105) Räätälöinti on oikeuttanut ammattien suojeleminen, mutta sen vastailmiö on skaalaaminen ja palveluiden massatuotanto. Ihmiset ohittavat perinteisiä portinvartijoita kääntymällä itseoppineiden puoliammattilaisten puoleen (esim. terveyteen liittyvä neuvonta, ravitsemus). Ongelmia ratkovia ammatteja voidaan myös tehdä tarpeettomaksi ennaltaehkäisyllä. Ammattityön kalleuden vuoksi se häviää koko ajan teknologiselle kehitykselle, esimerkiksi ihmisen tekemä käännoistyö on merkittävästi kalliimpaa kuin algoritmin. Kitkaa syntyy myös läheisten ammattikuntien välille, kun työtehtäviä siirtyy toisiin ammatteihin: kaupassa vartijat ovat myyjä tai sairaanhoitajat saavat lääkäreiden työtehtäviä. Teknologia ei poistakaan työtä, vaan kiihdyttää prosessia, jossa työtä poistuu ammateista. Esimerkiksi tekoälyn ansiosta lääkärin ammatista poistuu diagnoosin tekeminen ja asianajajan ammatista oikeustapauksen valmistelu aineistoja läpikäymällä.

“Vain ammateissa” tehtävä työ on käymässä yhä mahdottomammaksi kustantaa ja ammattien suojeleminen on muuttumassa vaikeammaksi perustella aikana, jolloin tieto liikkuu vapaasti ja demokraattisesti.

Alustoilla esimerkiksi työidentiteetti on rakennettava eri tavalla kuin ennen. Kehitys näkyy myös perinteisillä työpaikoilla, kun teollisuusyrityksen palveluksessa on sekä vakituisia työntekijöitä että vuokratyöntekijöitä. Haastateltavan mukaan identifioituminen työnantajayritykseen voi katketa, jos työtä teetetään toisen yrityksen kautta eikä työllistävällä yrityksellä ole henkilöstösastoa. Työntekijyyden ja ammatin tunnistaminen on ollut tärkeä tekijä ihmisten määrittellessä suhdettaan yhteiskuntaan. Työntekijän ja työnantajan suhteen muutokset vaikuttavat suoraan myös ihmisten työidentiteetteihin ja yhteiskuntasuhteeseen.

Haastatteluissa nousee esiin, että työelämän pelisäännöt pitää määrittää uudestaan kiireellisesti. Eräs haastateltava toteaa, että

“Työnantaja-tekijä-yrittäjä määritelmät tai asemat on pikaisesti selkiytettävä, ja selvitettävä myös muita mahdollisia asemia. Tämä on iso asia. Mikäli muutoksia päädytään tekemään, on mahdollisesti avattava monta lainsäädäntöä kuten kilpailulainsäädäntö ja itsensä työllistäjien asema.”

Missä määrin työntekijän ja työnantajan välisen suhteen ja siten myös organisaation muutokset tapahtuvat läpi koko työnteon? Haastatteluissa tulee esiin myös varauksia. Asiantuntijuus alustoilla on ilmiö, josta on viitteitä, mutta toiminta on toistaiseksi hyvin pienimuotoista. Haastatteluissa tuli ilmi skeptisyyttä siitä, millaista asiantuntijatyötä voi viedä alustoille. Asiantuntijuus edellyttää esimerkiksi mallioppimista, jota ei helposti tapahdu alustoilla.

Osa haastateltavista kommentoi ajatusta, että alustatalouden myötä tarvitaan kolmas kategoria työntekijän ja yrittäjän väliin. Tätä keskustelua on käyty voimallisesti esimerkiksi Iso-Britanniassa (Taylor 2017). Suomessakin asiaa on puitu jo pitkään ja päädytty tulkitsemaan itsensä työllistäjät pääasiassa yrittäjiksi. Haastateltava nostaa esiin tarpeen muuttaa lokeroivaa ajattelutapaa:

“Emme me tarvitse kolmatta kategoriaa työntekijöiden ja yrittäjien väliin, vaan kokonaan joustavan liukuman eri muotojen välillä. Pitäisi saada aikaan asennemuutos kategorialähtöisestä tilannelähtöiseen ajatteluun”

Myös kansalaiset ovat tunnistanee ongelmia itsensätyöllistäjien asemassa (Taulukko 3). 82 prosenttia kansasta ajattelee, että itsensätyöllistäjien määrä lisääntyy merkittävästi digitaaliseen talouteen siirryttäessä. Tätä todennäköisenä pitävien osuus nousee koulutusasteen noustessa.

Taulukko 3. Kansalaisten näkemykset mahdollisista työmarkkinamuutoksista digitaalisessa taloudessa.

Väite	Samaa mieltä	Eri mieltä	Ei osaa sanoa
Itsensä työllistäjien määrä lisääntyy merkittävästi.	82 %	16 %	2 %

	Koulutusaste					
	Perusaste	Ammatillinen perustutkinto	Ylioppilas	Opistoasteen ammatillinen tutkinto	Ylempi opistoasteen tutkinto, ammattikorkeakoulututkinto, alempi yliopiston tai korkeakoulu akateeminen tutkinto	Yliopiston ja korkeakoulun ylempi akateeminen tutkinto tai enemmän
Samaa mieltä	79 %	78 %	77 %	85 %	85 %	91 %
Eri mieltä	15 %	21 %	22 %	14 %	14 %	9 %
Ei osaa sanoa	6 %	2 %	1 %	1 %	1 %	0 %
n	115	275	106	137	183	181

Tässä seuraa julkiselle hallinnolle kiinnostava itsetutkiskelun paikka. Kenties olisi mahdollista hyötyä enemmän alustoille rakentuvasta työelämästä, jos lainsäädäntö ja muu julkinen ohjaus ei enää perustuisi kategorisiin määritelmiin yksilön tilanteesta (kuten työntekijä, työtön ja yrittäjä). Nämä jaottelut ovat syvässä ja tekevät työhön liittyvästä julkisen sektorin toiminnasta helposti jäykkää ja siiloutunutta. Eräs haastateltava korosti, että kyse on tiedonsiirron kankeudesta hallinnon eri lokeroitten välillä. Hän painotti paitsi hallinnonalojen välisen yhteistyön, myös dialogin tärkeyttä tilanteessa, jossa entiset toimintaa ohjanneet hallitsevat kategoriat murenevat. Dialogi on silloin välttämätöntä yhtenevän näkemyksen synnyttämiseksi uusista ilmiöistä.

3.1.5 Julkinen sektori hyödyntämään alustoja työn kohtaanto-ongelmien poistamiseksi

Selvityksessä haastateltujen asiantuntijoiden mukaan emme todennäköisesti vielä osaa kuvitella kaikkia niitä hyötyjä, joita alustatalous voi mukanaan tuoda. Yhdessä haastattelussa esimerkiksi pohdittiin, millaisia alustoja julkinen sektori voisi pyörittää vaikkapa sosiaali-, ja terveyshuollossa, jolloin keikkalääkäreiden työsuhte ei olisi enää sidoksissa kuntaan, vaan alustaan. Lisäksi ihmisillä voisi olla henkilökohtaisia työnvälitysvaivantekijä, jotka tekoälyä hyödyntäen markkinoisivat asiakkaan osaamista ja etsisivät hänelle sopivaa työtä.

Tekoölyavusteiset työnvälitysalustat voisivat siis tehostaa työn ja työntekijän kohtaamista, laskea työnvälityksen transaktiokustannuksia sekä auttaa mielekkään työn löytymisessä.

Julkisen sektorin hallinnoimissa alustoissa on potentiaalia helpottaa työelämän kohtaantongelmia. Tästä työ- ja elinkeinohallinnon nyt kehitteillä oleva, työelämän palvelut yhteen paikkaan kokoava Työmarkkinatori on jo hyvä esimerkki. Toisaalta haastatteluissa esitettiin myös rakenteellisia syitä sille, miksi alustatoiminta ei välttämättä kasva merkittävästi Suomessa. Koska alustatalous pyrkii poistamaan kysynnän ja tarjonnan välistä kitkaa, se toimii huonosti harvaan asutussa maassa, jossa on pieni väestö. Tätä heijastelee kyselytutkimuksessa esiin tullut huomio siitä, että pääkaupunkiseudulla alustoja on käytetty enemmän ja niitä pidetään yleisesti myönteisempänä ilmiönä. Alustatalouteen kuuluu paikallisuuden paradoksi. Toisaalta Suomen osalta tiedetään, että monet alustatalouden toimintamallit ovat väestötiheydestä johtuen hankalampia. Toisaalta tiedetään, että alustatalouden toiminta ei juuri katso rajoja. Haastateltava toteaa:

“Meillä on hankauskohta nykyisten ja tulevien rakenteiden kohtauspinnalla. Tiedetään, että alustatalous ei tunnista maita eikä toimialoja, eikä tunnista niitä pysyväksi merkittäviä rakenteita, joita meidän maailmamme, taloutemme ja työelämämme tunnistaa – kuten etujärjestöjä tai koulutuksen urapolkuja. Niiden kautta ei enää pystytä peilaamaan tätä muutosta, mihin olemme menossa.”

3.1.6 Alustojen nousu ja työn murros edellyttävät keskustelua julkisen sektorin toteuttamasta sääntelystä

Julkinen sektori voisi siis hyödyntää alustoja entistä enemmän, mutta toinen, vielä akuutimpi kysymys liittyy julkisen sektorin rooliin alustojen sääntelijänä. Sääntelyn suhteen tilanne onkin kaiken kaikkiaan kiinnostava: Samalla kun ihmiset siirtyvät yhä laajemman yksityisen yrityksen asettaman sääntelyn piiriin erilaisilla digitaalisilla ja digitaalisen ja fyysisen maailman välissä olevilla alustoilla⁵, julkinen hallinto on pyrkinyt aktiiviseen sääntelyn purkamiseen esimerkiksi norminpurkutalkoiden ja alkoholipolitiikan kautta.

Samalla kun hallinto pyrkii aktiiviseen sääntelyn purkamiseen, siirtyvät ihmiset yhä laajemman uudenlaisen sääntelyn piiriin erilaisilla digitaalisilla ja digitaalisen ja fyysisen maailman välissä olevilla alustoilla.

Vaikka aikansa eläneitä sääntöjä tietysti pitääkin uudistaa, olennaista on rakentaa hyvän toiminnan salliva sääntelykehikko tulevaisuutta varten. Kuten haastateltava toteaa,

“Työelämässä muutokset tapahtuvat kohtalaisen hitaasti kuitenkin. Nykyinen ’nyt ei saisi säädellä mitään’ suuntaus on vaarallinen lähtökohta – pelisäännöt eivät estä kehitystä. Tämän pelisääntöjen asettamisen pitäisi olla proaktiivista, ei tapahtua vasta sitten kun jotain ikävää on jo tapahtunut.”

Asiantuntijat olivat lähes yksimielisiä siitä, että työn muuttuminen edellyttää myös sääntelyn ja lainsäädännön muutoksia. Alustatalouden nousu tarkoittaa, että vanhasta kolmikantavetoisesta ja olennaisesti kansallisvaltion rajoja noudattavasta työelämän

⁵ Alustat ovat viime kädessä sääntöjen kokonaisuuksia. Ne määrittävät, mitä alustoilla voi tehdä ja mitä ei: Minkälaista sisältöä Facebookiin voi lähettää tai millä ehdoilla AirBnB-asunnon voi vuokrata.

sääntelystä on siirryttävä kohti maailmaa jossa valtiot, kaupungit ja työmarkkinaosapuolet neuvottelevat alustayritysten kanssa työelämän pelisäännöistä. Tästä on monessa paikassa jo hyviä kokemuksia: alustayritykset ovat sopeutuneet paikallisiin verokäytäntöihin, jakaneet keräämäänsä dataa viranomaisten kanssa, sekä ottaneet askeleita kohti esimerkiksi työaikaan liittyvien säädösten kunnioittamista. Ei kuitenkaan pidä kuvitella, että tällaisessa yhteistyöprosessissa syntyvä työn sääntelykokonaisuus olisi samanlainen tai esimerkiksi yhtä yksityiskohtainen kuin nykyinen. Tällaisen kokonaisuuden neuvottelu ja yhteiskehittäminen vaativat uudenlaisen asenteen lisäksi uudenlaista osaamista valtionhallintoon ja kuntiin.

Yhden vastaajan mukaan työlainsäädännössä tulisi nykyistä aktiivisemmin seurata sitä, mitkä asiat kulloinkin ovat työn tekemisen ja uusien ansaintalogiikkoja noudattavan työn esteinä ja pohtia, edellyttävätkö nämä muutoksia lainsäädännössä. Esimerkiksi työn moninaistuessa ihmisille syntyy monenlaisia välitiloja, joita työlainsäädäntö tunnistaa huonosti. Ihmiset saattavat olla vaihtelevasti tai limittäin esimerkiksi työntekijöitä, yrittäjiä tai opiskelijoita eikä vallitseva lainsäädäntö nyt tue tällaista moninaisuutta. Epäselvyyttä aiheuttavat esimerkiksi tukijärjestelmät ja työaikalaki. Työnantajan ja työntekijän välinen raja ei ole enää niin selkeä kuin ennen, mikä hämärtää näihin rooleihin aikaisemmin kuuluneet vastuut. Siksi onkin selvää, että vaikka työlainsäädännön tulisi tulevaisuudessa kyetä entistä paremmin vastaamaan nopeasti muuttumaan, myös työsuojelulliset säädökset tulevat säilymään työlainsäädännön tärkeänä, joskin varmasti nykyisestä muuttuneena, osana.

Työn moninaistuessa ihmisille syntyy monenlaisia välitiloja, joita työlainsäädäntö tunnistaa huonosti. Asiantuntijat olivat lähes yksimielisiä siitä, että työn muuttuminen edellyttää myös sääntelyn ja lainsäädännön muutoksia.

Työn monimuotoistuminen ja ”perinteisen työn” väheneminen luo myös painetta keskustella työehtosopimusten yleissitovuudesta ja sen mahdollisesta löyhentämisestä. Yleissitovuuden vähentämisestä ei kuitenkaan selvityksessä tehdyissä haastatteluissa oltu yksimielisiä. Kuten vastaaja toteaa, yleissitovuuden purkaminen edellyttäisi, että ihmisen hyvinä pitämät asiat siirtyisivät sopimuksista lainsäädäntöön. Laki on kuitenkin jäykkä vaikuttamiseen väline verrattuna työehtosopimukseen. Poliittikkatoimilla ei voi vaikuttaa paikallisesti sovittuihin joustoihin, mutta työehtosopimusten kautta on mahdollista sopia menettelytavoista yrityksissä tai työpaikoilla. Haastateltava muistuttaa, että työlainsäädäntö takaa ns. vähimmäistason (esim. työaikalaki asettaa raamit työajalle), mutta sillä ei voi vaikuttaa siihen, miten eri ilmiöt yleistyvät tai ovat hallittavissa.

Asiantuntijat toteavat, että yleissitovuudesta luopumista käytetään helposti eräänlaisena taikasanana, koska se luonnollisesti lisää tietynlaista joustavuutta ammattialojen sisällä. Yleissitovuudesta luopumisen ja paikallisen sopimisen seurauksia olisi kuitenkin selvitettävä laajemmin ja niistä olisi käytävä yhteiskunnallista keskustelua ennen mahdollisia muutoksia.

Lainsäätäjille oman haasteensa tuo se, ettei työn murros tapahdu samassa tahdissa kaikilla aloilla. Digitalisaatio disruptoi tiettyjä aloja nopeasti, kun toiset taas säilyvät pitkään muuttumattomina. Vaikka esimerkiksi yrittäjyys ansiotyön ohella yleistyy asiantuntijatyössä,

teollisuuden työntekijät ovat vielä vahvasti palkansaajan asemassa⁶. Kahden ”rinnakkaisen toimintaympäristön” ylläpitäminen on kuitenkin tärkeää, ettei ketään sysätä ulos.

Digitalisaatio disruptoi tiettyjä aloja nopeasti, kun toiset taas säilyvät pitkään muuttumattomina. Lainsäätäjille oman haasteensa tuo se, ettei työn murros tapahdu samassa tahdissa kaikilla aloilla.

Haastatteluissa vahvistui toive organisaatorajat ylittävistä foorumeista ja työkaluista. Ne mahdollistaisivat sen, että eri toimijat voivat muodostaa yhteisiä tavoitteita tulevaisuuden työlle sekä käydä jatkuvaa dialogia. Tämä loisi pohjaa rakentavalle työelämän kehittämiselle. Yhtäältä haastatteluissa nousi esiin ajatus siitä, että lainsäädäntö on keino yli vaalikausien ulottuvaan, pitkän tähtäimen kehittämisen.

Toisaalta todettiin, että lainsäädäntö on aina väistämättä myöhässä ja siten harvoin ”kehityksen moottori” sekä ehdotettiin lainsäätämisen syklin nopeuttamista, jotta lait pysyisivät paremmin nopeasti muuttuvan maailman mukana. Välimuoto näistä kahdesta näkökannasta oli ajatus lakien säätämisestä ennakoiden ja kokeillen, kuten perustulokokeilussa on tehty. Lisäksi todettiin, että vaikka työn murros saa lainsäädännön paikoin näyttämään kankealta ja vanhentuneelta, diskurssi kaiken sääntelyn poistamisesta on vaarallinen lähtökohta – pelisäännöt eivät estä kehitystä.

3.2 Työn sisältöjen, käytäntöjen ja paikkojen muutokset

Tulevaisuudessa automatisaatio korvaa rutiinitöitä monella suunnalla. Samaan aikaan käsityöläisyys nousee uuteen arvoon. Työn aika- ja paikkasidonnaisuuden väheneminen on jo alkanut, mutta se ei koske kaikkia ammatteja samalla tavalla. Teknologia parantaa kyvykkyyksiämme, mutta se voi aiheuttaa myös työmarkkinoiden polarisoitumista. Työelämä muuttuu entistä itseohjautuvammaksi ja vaikka monet kokevat sen vapautena, useat tarvitsevat siihen tukea.

Työn sisältöjen, käytäntöjen ja paikkojen muutokseen liittyviä kysymyksiä, joita asiantuntijat, päättäjät ja kansalaiset nyt pitävät tärkeinä ja joista yhteiskunnassamme pitää lähitulevaisuudessa tehdä päätöksiä:

1. Työelämän kehittäminen niin, että sekä yleistyvät high-tech että high-touch - ammatit otetaan huomioon
2. Itseohjautuvuuden tuoma työn kuormittavuuden hallinta ja tuki sekä johtaminen
3. Koneen ja ihmisen yhteistyö ja työn de-ammatisoituminen

⁶ Teollisuudessakin on yleistynyt malli missä samassa paikassa on alihankintaa ja palkkatyöläisiä. Työolobarometrín (2017) mukaan teollisuustyötä on alettu teettää yhä yleisemmin vuokratyönä. Vuonna 2016 51 prosenttia teollisuuden yrityksistä käytti vuokratyövoimaa (vuonna 2009 27 %)

Tämän jo tiedämme työn sisältöjen, käytäntöjen ja paikkojen muutoksista

Työn sisällöt ja käytännöt muuttuvat hitaasti talouden syklien, luovan tuhon ja teknologisen murroksen myötä. Kuten hankkeessa tehdyissä skenaariotarkasteluissakin havaitaan, erilaisissa tulevaisuuden tilanteissa saatetaan päätyä hyvin erilaisiin ammattijakoihin. Esimerkiksi 80% työllisyyttä tarkastelevassa skenaariossa on paljon asiantuntijaitia, kun taas teknologian kehitystä korostavassa skenaariossa painottuu prosessiteollisuus (kuvio 13). Yksi perusajatus kuitenkin on, että rutiinitehtävien määrä pienenee, kun töitä korvataan tekniikalla. On esitetty, että kaikki automatisoitavissa olevat työtehtävät tullaan automatisoimaan – ja teknistyminen alkaa täydentää myös korkean osaamisen työtä (VNK 2017.) Tämä kehityskulku sisältää usein väitteen, että massatyöttömyydestä tulee vallitseva tila yhteiskuntaan (VNK 2017.) Samaan aikaan teknologinen murros kuitenkin synnyttää uusia työtehtäviä ja mahdollistaa keskittymisen todella merkityksellisten ongelmien ratkaisuun.

Selvityksessä kuultujen asiantuntijoiden mukaan työn teknologisen murroksen myönteinen puoli on turhan rutiinityön vähentyminen ja mahdollisuus keskittyä vahvemmin asiantuntijuutta vaativiin töihin. Mallinuksissa havaitaan myös, että teknologisoitunut yhteiskunta on erittäin kilpailukykyinen (vertaa esimerkiksi kuviota 12 ja kuviota 8 osassa 2). Teknologioiden kehityksen vaikutuksesta työhön keskustellaan kuitenkin yleensä joko korostetun myönteisesti tai lähes dystooppisesti. Tämä näkyi osittain myös julkaisua varten tehdyssä kyselyssä, jossa 28 prosenttia kansalaisista kertoi uskovansa teknologisen työttömyyden pysyvään lisääntymiseen, kun taas 45 prosenttia kertoi uskovansa, että huolimatta väliaikaisesta työttömyyden lisääntymisestä, se tasoittuu kyllä uusien työpaikkojen syntymisen myötä. Vastaajien joukossa oli myös 26 prosenttia, joiden mielestä työttömyys ei lisääny tai se jopa vähenee.

Työn tulevaisuudesta käydyssä keskustelussa usein oletetaan ihmisten tarpeiden ja niitä tyydyttävien ammattien olevan staattisia ja pysyviä. Todellisuudessa ihmisten tarpeet mukautuvat ja löytävät uusia kohteita. Tämä voi viedä kuitenkin aikaa, minkä seurauksena vanhan työn häviäminen ja uuden kysynnän syntyminen voi tapahtua varsin eri tahtiin.

Haastatteluissa asiantuntijat korostivatkin monimuotoisemman keskustelun tärkeyttä, sillä kyseessä ei luonnollisesti ole mustavalkoinen ilmiö. Esimerkiksi robotiikka tuo paljon mahdollisuuksia, mutta se voi synnyttää myös aivan uudenlaisia ongelmia, jos jokin järjestelmä kaatuu yllättäen.

Työn murrosta tutkinut asiantuntija totesi, että työn tulevaisuudesta käydyssä keskustelussa ongelmana on, että siinä usein oletetaan ihmisten tarpeiden ja niitä tyydyttävien ammattien olevan staattisia ja pysyviä. Tämän jälkeen päädytään keskustelemaan siitä, mitkä näistä tarpeista tyydytetään ihmistyövoimalla ja mitkä koneellisesti. Todellisuudessa ihmisten tarpeet mukautuvat ja löytävät uusia kohteita. Tämä voi viedä kuitenkin aikaa, minkä seurauksena vanhan työn häviäminen ja uuden kysynnän syntyminen voi tapahtua varsin eri tahtiin.

Kiinnostava esimerkki tästä on sosiologi Richard Ojecon (2017) tutkimus ilmiöstä, jota voi kutsua uskäsityöläisyydeksi. Koneen tekemästä työstä tuli teollistumisen myötä halpaa ja ihmistyöstä kallista, minkä seurauksena ihmistyön arvo on noussut uudestaan – siitä on tullut tavoiteltavaa luksusta. Ojecon huomasi, että koulutetut ja kulttuurisesti taitavat nuoret luovat uusia merkityksiä

perinteisille matalan statuksen käytännöllisille ammattilaisille. Ocejon tarkastelee niistä neljää: parturin, panijan, baarinpitäjän ja teurastajan työtä ja sitä, miten ihmiset onnistuvat rikastamaan ammattien sisältöä ja muokkaamaan niihin liittyviä mielikuvia. Se perustuu tiedonjakamiseen, ammattitaidon ymmärtämiseen ja kehittämiseen ja käsityöläisyyden arvostukseen. Ocejon analyysi tukee haastateltavan näkemystä siitä, että on liian yksinkertaista olettaa, että työn arvostuksia ei voi muokata.

3.2.1 Työn paikka- ja aikasidonnaisuus vähenee, mutta vuorovaikutuksen merkitys säilyy

Asiantuntijoiden mukaan aika- ja paikkasidonnaisuuden väheneminen on yksi merkittävimmistä ja nopeiten näkyvimmistä muutoksista työn tekemisen käytännössä. Kun työ ei ole sidoksissa paikkaan, sitä tehdään myös virallisen työajan ulkopuolella ja työaika sirpaloituu. Palkkatyötä tehdään työnantajan toimitilojen ulkopuolella paitsi kotona, myös toisessa toimipisteessä, työmatkoilla, asiakkaan luona tai kulkuvälineissä. Viimeksi mainitut edustavat liikkuvaa tai mobiilia, tietoteknisin apuvälinein tehtävää työtä erilaisissa palvelutehtävissä. Liikkuminen asiakkaiden vaatimuksesta ja erilaisissa verkostoissa on joka tapauksessa yleistynyt.

Työn muutos ei voi perustua vain työntekijöiden joustoon, vaan myös työnantajan on tultava vastaan. Kun työtä ei tehdä enää johtajan valvovan silmän alla, edellyttää se vahvaa luottamusta työntekijöiden kykyyn ja haluun tehdä työtä entistä itsenäisemmin.

Vuoden 2017 työolobarometrin ennakkotietojen (Lyly-Yrjänäinen, TEM 2018) mukaan etätyö on viime vuosina lisääntynyt. Vuonna 2017 säännöllisesti sitä teki noin viidennes palkansaajista ja satunnaisesti 14 prosenttia. Etätyötä tehdään etenkin valtion palveluksessa olevien ja ylempien toimihenkilöiden keskuudessa. Taustalla on kehittyneet työvälineet, jotka mahdollistavat etätyön. Parhaimmillaan tämä lisää työn mielekkyyttä, kun voi useammin itse päättää, missä työtä tekee ja milloin. Fokus siirtyy työajasta, -paikasta, -prosessista ja -organisaatiosta enemmän itse työn merkitykselliseen ja sen tulokseen. Toisaalta työstä tulee myös irrallisempaa ja rajattomampaa – työn ja vapaa-ajan välinen raja sumentuu ja työntekijöiden oletetaan olevan jatkuvasti tavoitettavissa, kun ennen velvollisuus koski vain johtajia.

Monet haastatellut asiantuntijat totesivat, ettei työn muutos voi perustua vain työntekijöiden joustoon, vaan myös työnantajan on tultava vastaan tarjoamalla kunnon työvälineet monipaikkaiseen työhön ja joustettava omalta puoleltaan työajassa silloin, kun työntekijä sitä tarvitsee. Kun työtä ei tehdä enää johtajan valvovan silmän alla, edellyttää se vahvaa luottamusta työntekijöiden kykyyn ja haluun tehdä työtä entistä itsenäisemmin. Suomessa luottamus korkealla, joten työn uusi järjestäytyminen todennäköisesti toimii meillä lähtökohtaisesti hyvin.

Asiantuntijat näkivät, että työn pirstoutuessa myös sosiaalinen työyhteisö muuttuu, kun työtä tehdään entistä vähemmän kasvokkain tai ilman vakituista työyhteisöä. Erilaisista co-working-tiloista on alkanut muodostua uusia yhteisöjä työelämän nomadeille. Työtä hakeudutaan tulevaisuudessakin tekemään erilaisiin yhteisöihin, mutta ne eivät rakennu välttämättä palkkatyön tai palvelussuhteiden ympärille. Erilaiset osuuskuntatyypit ratkaisut tulevat mahdollisesti lisääntymään. Digitaaliset välineet mahdollistavat yhteistyön ilman fyysistä

yhdessäoloa, mutta koska ne eivät täydellisesti välitä kommunikaatiota ja tunteita, ne voivat aiheuttaa myös väärinymmärryksiä ja ristiriitoja. Työn teknologioiden kehittyessä myös digitaalisten vuorovaikutustaitojen pitää kehittyä. Toisaalta tulevaisuudessa myös teknologiaa voidaan asiantuntijan mukaan hyödyntää nykyistä paremmin parantamaan työpaikkojen tunneilmastoa esimerkiksi opettamalla empatiaa ja muiden tunteiden ymmärtämistä sekä simuloimaan oman käyttäytymisen seurauksia ja opettamaan uudenlaisia toimintatapoja.

3.2.2 High touch -ammatit eivät ole automatisoitavissa

Haastateltavien usein toistunut huomio oli, ettei työn aika- ja paikkasidonaisuuden väheneminen kuitenkaan koske kaikkia aloja samalla tavalla. Tähän asti se on koskenut ennen kaikkea valkokaulus-asiantuntijatyötä ja ylempiä toimihenkilöitä. Esimerkiksi terveydenhuollossa digitalisaatio voi järkevöittää työntekoa ja muuttaa asiakasrajapintaa esimerkiksi digitaalisen vastaanoton muodossa, mutta muutos on vähemmän dramaattinen kuin muussa asiantuntijatyössä. Fyysisiä kohtaamisia potilaan ja hoitajan välillä tarvitaan jatkossakin.

Ammattijakaumalla on paljon merkitystä yhteiskunnan työn sisältöjen näkökulmasta. FINAGE-mallinnuksessa esiin tulleet erot eri skenaarioissa ammattijakaumista ovat kiinnostavia myös tästä näkökulmasta. Näyttää siltä, että korkean työllisyyden skenaariossa työt ovat asiantuntija- ja palvelutöitä, kun taas korkean tuotantokyvyn teknologiaskenaariossa juuri nämä työt vähenevät merkittävästi (katso mallinnukset kuvat 6, 9, 10 ja 13). Hoiva, palvelu-, kulttuuri-, media-, ja taidetyöt ovatkin esimerkkejä vuorovaikutustöistä, joissa ollaan joko suoraan tai mediavälitteisesti tekemisissä toisten ihmisten kanssa. Niissä keskeistä on huolehtiminen, kommunikointi, hyvän olon tuottaminen ja arjen jatkuvuuden ylläpitäminen ja ne ovat naisvaltaisia (Julkunen 2010, s. 142). Näitä aloja on kutsuttu "hi touch" -ammateiksi erotuksena "hi tech" eli virtuaalis-teknologisista töistä. "Hi touch" -työtä kuvaa paikallisuus, läsnäolo ja sekä työntekijän että kohteen ruumiillisuus (Wolkowitz 2006). Näissä töissä "ei muovata aineellista kappaletta tai tietoa, vaan pyritään saamaan toisessa ihmisessä aikaan joku efekti tai affekti: oppimista, turvallisuutta, paranemista, aktivoitumista, voimaantumista, taide-elämys, henkisyyttä, viihtyvyyttä, ostopäätös, asiakkaana pysyminen ja niin edelleen" (Julkunen 2010, s.143)

Vuorovaikutustyöt korostuvat tulevaisuudessa. Niissä keskeistä on huolehtiminen, kommunikointi, hyvän olon tuottaminen ja arjen jatkuvuuden ylläpitäminen. Näitä aloja on kutsuttu hi touch -ammateiksi erotuksena hi-tech eli virtuaalis-teknologisista töistä.

"Hi touch"-töiden lisäksi suorittavassa työssä työajan ja -paikan vapautuminen ei juuri ole ollut mahdollista. Tämä voi muuttua tulevaisuudessa, sillä esimerkiksi teollisuudessa laitteiden valvontatyö tapahtuu nykyään monitorikeskuksessa, jolloin sitä voisi tehdä myös etänä. On kuitenkin vielä paljon töitä, joissa paikka- ja aikariippumattomuuden toteutuminen ei ole kovin lähellä näköpiirissä. Työelämää kehitettäessä onkin tärkeää, ettei ammattien todellisuuksien moninaisuutta unohdeta ja kehittämistä tehdä vain yhdestä näkökulmasta. Esimerkiksi työaikalainsäädännössä pitää ottaa yhtä aikaa huomioon sekä yleistyvä etätyö ja yhä joustavampi työaika että myös lisääntyvät, läsnäoloa vaativat hi-touch-ammattit.

3.2.3 Teknologia täydentää ihmisten kyvykkyyksiä – uhkana osaamiskuilun kasvaminen

Teknologisesta murroksesta seuraa mahdollisesti myös työn sisältöjen monipuolistuminen ja ammattikuvien hämärtyminen (VNK 2017.) Työtä on pitkään jäsennetty nimenomaan toimialoittain. On todennäköistä, että tulevaisuudessa toimialat sekoittuvat ja niiden rajat hämärtyvät. Esimerkiksi palvelualat toimivat jo rikastajina muille aloille – teollisuuden arvonnisa syntyy pääasiassa palvelusta. Haastatellun asiantuntijan mukaan tulee syntymään paljon sellaisia uusia työtehtäviä, joissa toimitaan automatisaation, robotiikan ja ihmisen rajapinnassa - ei joko-tai vaan sekä-että.

Digitalisaatio voi tehdä työntekijöistä entistä kyvykkäämpiä kompensoimalla niitä asioita, joissa ihmiset eivät ole parhaimmillaan.

Kuten MIT:n ekonomisti David H. Autor (2014) on todennut, koneellistuminen täydentää niitä töitä, joita se ei korvaa. Digitalisaatiosta puhutaan paljon uhkana, mutta se voi tehdä työntekijästä entistä kyvykkäämmän kompensoimalla niitä asioita, joissa ihmiset eivät ole parhaimmillaan tai joissa heillä on yksilöllisiä puutteita. Haastateltava kertoi esimerkin:

“Teollisuusaloilla työskentelevien keskuudessa erilaiset luki- ja hahmotushäiriöt eivät ole harvinaisia. Näissä töissä siis esimerkiksi puheentunnistukseen perustuvat käyttöliittymät tulevat olemaan merkittävä edistysaskel.

Samaan tapaan esimerkiksi taksikuski löytää varmemmin perille navigaattorin avulla, lääkäri tekee parempia diagnooseja big dataa hyödyntämällä ja kaupan kassa voi keskittyä asiakkaan palvelemiseen, kun kone hoitaa ostosten laskuttamisen. Koneoppivat järjestelmät mahdollistavat asiantuntijatyön tekemisen ilman laajaa korkeakoulussa hankittua osaamista. Tätä taitoja formaalin koulutuksen sijaan painottavaa ilmiötä on kutsuttu “new collar workiksi.”⁷ Puhutaan myös työn de-ammatisoitumisesta (*de-professionalism*), kun työ ei enää edellytä samanlaista muodollista koulutusta kuin ennen. Kyvykkyyksien lisääntymisen myötä kukin yksittäinen työntekijä voi siis tehdä entistä monipuolisempia tehtäviä. Tästä seuraa, että ammatinkuvat muuttuvat entistä monipuolisemmiksi ja pirstaleisemmiksi ja ammattien väliset rajat sumentuvat. Postimiehiä on jatkossakin, mutta he seuraavat liikennemerkkien sijainteja, leikkaavat ruohoa ja hoitavat vanhuksia postinjaketun lisäksi. Tiettyjen ammattikuvien hälveneminen ei tarkoita samaa kuin työn katoaminen – työ vain järjestyy uudella tavalla perinteiset ammattirajat ylittäen.

Samalla kun teknologia tekee monista kyvykkäämpiä, huippuosaamisesta tulee yhä niukempi resurssi.

Samalla kun teknologia tekee monista kyvykkäämpiä ja tuo koulutusta yhä useamman ulottuville, on huippuosaaminen yhä niukempi resurssi. Haastatteluissa nousi esiin, että työmarkkinat voivat jakautua osaamiseen suhteen. Kun automatisaatio korvaa keskipalkkaisia, keskivertokoulutusta edellyttäviä rutiinitöitä, näissä töissä työskennelleet joutuvat usein siirtymään matalan koulutuksen ja alhaisen palkan töihin. Toisaalta uskotaan, että jatkossa on

⁷ "A New Kind of Tech Job Emphasizes Skills, Not a College Degree" 28 Jun. 2017, <https://www.nytimes.com/2017/06/28/technology/tech-jobs-skills-college-degree.html>. Accessed 11 Mar. 2018.

pieni joukko teknologioita hyödyntäviä superkyvykkäitä ja -tuottavia yksilöitä, joiden työtä ei ole mahdollista automatisoida. Tämä kehitys voi entisestään leventää osaamiskuilua väestössä.

Tällainen työmarkkinoiden entistä suurempi kahtiajakautuminen tarkoittaisi suurta muutospainetta yhteiskunnan perusrakenteille. Haastateltava esimerkiksi toteaa, että tällaisessa tilanteessa pitäisi päättää, minkälaista osaamista yhteiskunta haluaa pitää yllä. Riittääkö, että "osaa lukea GPS:iä ja ajaa pyörillä paikasta toiseen" eli kannustetaanko ihmisiä sellaiseen työhön, jonka kysyntä ajan myötä varmasti heikkenee.

Erityisen hankalaksi tilanteen tekee se, että digitalisaatio vaikuttaa globaaleihin arvoketjuihin ja mahdollistaa osallistumisen moniin työtehtäviin paikasta riippumatta. Tällaisessa tapauksessa suomalainen työntekijä, huippuosaaaja tai ei, kilpailee samoista töistä kaikkien muiden verkkoyhteyden kautta työskentelevien ihmisten kanssa koko maapallolla.

Arvoketjujen muutoksen pitäisi muuttaa tapaamme ajatella esimerkiksi teollisuuspolitiikkaa. Globalisaatio on vaiheessa, jossa yritykset voivat ulkoistaa aiempaa helpommin erilaisia tuotantopanoksia, erityisesti tietenkin työvoimaa. Menestyvän yrityksen ei tarvitse enää koota yhdelle teollisuuspaikkakunnalle kaikkea tuotannossa tarvittavaa, vaan se voi myydä palasia maailmanlaajuisiin arvoketjuihin. Haastateltavan mukaan ajatus jonkun teollisuudenalan osaamiskeskittymästä on vanhentunut. Hänen mukaansa todelliset osaamiskeskittymät ovat nykyään moninaisen väestöpohjan kaupunkiseutuja. Kaupunkiseutujen kehityksen ja seudullisen suunnittelun dynamiikkaa selvittävän BEMINE-tutkimushankkeen havaintojen perusteella työpaikat houkuttelevat aina ihmisiä, mutta ihmiset houkuttelevat työpaikkoja vain, kun sekä korkeakoulutettu sektori että matalammin koulutettu sektori ovat edustettuina työmarkkinoilla (Østbye ym. 2017).

3.2.4 Työn itseohjautuvuus lisää hyvinvointia, mutta tukeakin tarvitaan

Valtaosa haastatelluista oli yksimielisiä siitä, että iso trendi työelämässä on itseohjautuvuuden lisääntyminen. Kyseessä ei ole täysin uusi ilmiö, sillä yrittäjämäistä käyttäytymismallia, jossa työntekijä kokee organisaation ikään kuin omaksi yritykseksi, on edistetty suurissa organisaatioissa myös palkkatyön piirissä jo pitkään (engl *intrapreneurship*.) Lisäksi autonomisen työn ja työhön vaikuttamismahdollisuuksien positiivisia tuloksellisuus- ja hyvinvointivaikutuksia on ennenkin korostettu työelämän kehittämisessä. Tutkimuksen (Oswald ym. 2009) mukaan onnelliset työntekijät ovat selvästi tuottavampia kuin onnettomat.

Oman työn johtamisen vapaus ja vaade näyttää haastateltavien mukaan vahvistuvan yhä useammilla aloilla. Se tarkoittaa, että työntekijät voivat entistä enemmän suunnitella ja toteuttaa työtään itse sekä kantaa vastuuta sen toteuttamisen tavoista. Työnteossa korostuvat itsen ja sisäisen motivaation johtaminen, ajankäytön hallinta sekä itsenäinen päätöksenteko. Jatkuva itsereflektio on tullut myös yksilötasolle ja kaikkien tulee säännöllisesti arvioida, päivittää ja pyrkiä parantamaan omaa työsuoritusta.

Oman työn johtamisen vapaus ja vaade vahvistuu alalla kuin alalla. Työntekijät voivat entistä enemmän suunnitella ja toteuttaa työtään itse sekä kantaa vastuuta sen toteuttamisen tavoista. Työnteossa korostuvat itsen ja sisäisen motivaation johtaminen, ajankäytön hallinta ja itsenäinen päätöksenteko sekä itsereflektio.

Kaikki tämä varmasti lisää monien työssä viihtymistä, hyvinvointia ja tuloksellisuutta. Monelle oman työn johtaminen tulee olemaan myös hyvin vaativa tehtävä. Lisäksi tutkimus on antanut viitteitä siitä, että vaikka Suomessa työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä on lisääntynyt, vaikutusvalta työaikaan tai työn kokonaismäärään ei ole. (Green 2006.) Kuten haastateltu asiantuntija toteaa,

“On ristiriitaista, että paine johtaa itseään kohdistuu yksilöön, mutta tulee “ylhäältä” [eli itseään johtavalla yksilöllä ei todellisuudessa ole täyttä vapautta työssään.] Lisäksi kun työstä siirtyy enemmän vastuuta yksittäisille työntekijöille, on riskinä, että se lisää kilpailua ja vastakkainasetteluja työyhteisössä.”

Asiantuntijoiden mukaan työntekijöiltä edellytetään myös valmiuksia löytää ja ottaa vastaan jatkuvasti uusia työtehtäviä sekä siirtyä joustavasti työtehtävästä toiseen. Uudet työt ja uudet työurat eivät ole enää niin lineaarisia kuin se mihin olemme tottuneet. Kyky tarttua ja ottaa vastaan uusia työtehtäviä sekä valmius sopeutua uusiin ja taas uusiin tehtäviin tulee olemaan entistä tärkeämpi taito.

Oman osaamisen pitäminen ajan tasalla kouluttautumalla korostuu kaikilla ja on entistä tärkeämpää seurata, mitä omalla alalla tapahtuu ylipäätään. Iso kysymys asiantuntijoiden mukaan on, miten tulevaisuudessa voidaan nykyistä paremmin ylläpitää mahdollisuutta aikuisenakin kouluttautua uudelleen ja uudelleen, myös kokonaan uudelle alalle.

3.2.5 Ihmisten tekemä työ muuttuu, joten organisaatioiden täytyy muuttua

Itseohjautuvuuden korostuminen kaikessa työssä edellyttää monissa organisaatioissa uudenlaista toimintakulttuuria. Haastateltava toteaa, että digitalisaatio on merkittävä itseohjautuvuuden mahdollistaja, jos sitä vain halutaan hyödyntää. Jos organisaatioissa esimerkiksi annetaan päätöksentekovaltaa työntekijöille ja vähennetään hierarkiaa, pitää antaa myös pääsy kaiken mahdollisen informaation äärelle. Informaatioteknologia tarjoaa paljon mahdollisuuksia tiedon jakamiseen, mutta näitä uusia mahdollisuuksia ei vielä ole asiantuntijan mukaan hyödynnetty.

Jokainen tietotyötä tekevä joutuu työssään ottamaan vastaan hurjia määriä informaatiota, mikä edellyttää jokaiselta enemmän itsenäistä päätöksentekokykyä, jolloin kaikesta työstä tulee enemmän asiantuntijatyötä. Tästä voi seurata haasteita erityisesti niille ihmisille, jotka ovat hakeutuneet suorittaviin töihin, koska eivät koe olevansa sopivia asiantuntijamaiseen työhön. Monien ihmisten stressaantuminen ja väsyminen on todellinen uhka. Työpaikoilla tulee miettiä uudella tavalla, miten itseohjautuvasti työskentelevät ihmiset voivat tukea ja täydentää vahvuuksillaan toinen toisiaan. Hyvän johtamisen merkitys korostuu, jotta työn tavoite on yksilöille selkeä ja työntekijät saavat johdolta täyden tuen, vaikka työskentelevätkin itsenäisesti. Eräs vastaaja nosti esiin kiinnostavan kysymyksen siitä, missä määrin julkisen hallinnon tulisi korostaa itseohjautuvuutta esimerkiksi yksilön koulutus päätöksissä vai olisiko ihmisille päinvastoin tarjottava tukea ja autettava tulevaisuuden työelämän kannalta “oikeiden” valintojen tekemisessä.

Hyvän johtamisen merkitys korostuu. Työpaikoilla tulee miettiä uudella tavalla, miten itseohjautuvasti työskentelevät ihmiset voivat tukea ja täydentää vahvuuksillaan toinen toisiaan.

Digitalisaation mahdollisuuksien lisäksi itseohjautuvuutta lisää, jos työntekijällä on vaikutusvaltaa työnsä sisältöön ja organisaation toimintaan yleisesti. Onkin syytä keskustella siitä, mitä autonomian kulttuurin vahvistuminen tarkoittaa organisaatorakenteiden kannalta. Kuten eräs haastateltava kuvasi,

“Nykyiset itseohjautuvat firmat nojaavat valistuneisiin itsevaltiaisiin, vaikka teknisesti omistajat voisivat milloin tahansa ottaa ne normaaliin kontrolliin. Seuraava askel olisi, että työntekijät voisivat päättää, kuka on toimitusjohtaja, että luotaisiin sellaista aitoa demokratiaa. Valtio voisi antaa enemmän työkaluja vastakkainasettelun vähentämiseen yritystasolla – esimerkiksi että henkilökunnalla olisi oikea edustaja isompien yritysten hallituksessa.”

Organisaatioiden on päivitettävä toimintakulttuureitaan myös siksi, että nyt työelämään tulevilla sukupolvilla on uudenlaiset odotukset ja vaatimukset työelämälle. Niin sanotun Y-sukupolven (1980-luvun alun ja 1990-luvun puolivälin välillä syntyneet) katsotaan uskovan edeltävää sukupolvea enemmän verkostoihin ja individualismiin ja matalan hierarkian organisaatioihin (Tapscott 2010). Y-sukupolvea edustaa karikatyyrimaisena hahmona globaali diginomadi, joka tekee työtä missä haluaa ja ottaa suuremman riskin toimeentulon ja turvan suhteen saadakseen mahdollisimman suuren vapauden työntekoon. He kokevat taitonsa kysytyiksi, mikä lisää yksilöllistä liikkumavaraa ja neuvotteluvaltaa suhteessa työn sisältöön ja arvoon. Nomadin ihanteisiin kuuluu maksimoida työn tuottama hyöty. Monet myös kyseenalaistavat työn itseisarvon ja haluavat sovittaa työn muuhun elämään, eivät elämää työhön.

3.3 Osaaminen

Opitun osoittamisesta siirrytään kohti oppimiskyvyn osoittamista. Työn suhteiden ja työn sisältöjen muutosten vuoksi myös itse työ on yhä useamman osalta ja yhä useammin oppimista. Oppiminen tapahtuukin jokaisella yhteiskunnan sektorilla, ei vain kouluissa tai opiskeluaikoina, vaan jatkuvasti ja läpi elämän.

Osaamiseen liittyviä kysymyksiä, joita asiantuntijat, päättäjät ja kansalaiset nyt pitävät tärkeinä ja joista yhteiskunnassamme pitää lähitulevaisuudessa tehdä päätöksiä:

1. **Metataitojen ja oppimisen innon vahvistaminen keskiöön perus- ja toisella asteella**
2. **Osaamistarpeiden ennakkoinnin muuttaminen ketterämmäksi**
3. **Siirtyminen tutkintopohjaisista opintoputkista elinikäiseen oppimiseen**
4. **Työnantajien vastuu osallistua työntekijöiden osaamisen jatkuvaan kehittämiseen**
5. **Uudet taidot**

Tämän tiedämme jo osaamiseen liittyvistä muutoksista

Teknologinen murros ja globalisaatio muuttavat osaamistarpeita. Jatkossa tarvitaan entistä koulutetumpaa ja osaavampaa työvoimaa. Tutkintokeskeisyydestä ollaan menossa kohti elinikäistä oppimista. Erilaisten yhteisöjen ja organisaatioiden roolit kouluttajina ja oppimisen kulttuurin edistäjinä vahvistuvat. Työn, opiskelun ja vapaa-ajan rajat hämärtyvät, mistä johtuen tarvitaan uudenlaisia välineitä jaksamisen ja hyvinvoinnin ylläpitämiseksi. Erilaisten metataitojen merkitys tulee lisääntymään tulevaisuudessa. Metataitoja ovat esimerkiksi joustavuus, kyky ottaa haltuun uusia aihealueita, ryhmätyökyky, vuorovaikutustaidot, verkosto-osaaminen, kansainvälisyyteen liittyvät kyvykkyydet ja itseohjautuvuus. (VNK 2017.)

3.3.1 Tieto vapautuu ja vaadittavan osaamisen tahti kiihtyy

Osaamiseen liittyvistä muutoksista tärkeää roolia ovat näytelleet tiedon jakamisen ja tuottamisen vapautuminen sekä tiedon määrän eksponentiaalinen kasvu. Formaalin koulutuksen, vapaan sivistystyön ja kirjastojärjestelmän rinnalle ovat tulleet internet ja muut teknologiat. Niiden myötä on rakentunut kokonaan uusia mahdollisuuksia oppimiseen ja osaamisen kartuttamiseen. Haastatteluissa moni asiantuntija korosti samaa muutosilmiötä: avoimen, vapaasti saatavilla olevan tiedon runsaus tulee edelleen muuttamaan osaamisen ja oppimisen luonnetta ja samalla jatkuvan, uuden oppimisen merkitys tulee korostumaan.

Tiedon tulva vaatii nyt ja tulevaisuudessa taidon kiinnittää huomiota oikeisiin asioihin sekä lähdekritiittisyyttä – tiedonkeruun ja arvioinnin metataitoja. Vastavuoroisesti nähtiin, että paineet esimerkiksi muistiin perustuviin kognitiivisten taitojen oppimiselle saattavat vähentyä.

Taitojen painopisteiden muuttumisen lisäksi pääsy suureen määrään vapaata tietoa sekä ihmisten välisten yhteyksien kasvu tarkoittaa myös oppimis- ja tiedontuottamissuhteiden muutosta. Opettaja-oppilas -mallin rinnalla yhä tärkeämmäksi muodostuu vertaisoppiminen. Verkostoitunutta oppimista tapahtuukin jatkuvasti jo nyt, myös virallisen koulutussektorin ulkopuolella. Monelle “How to” -videot, Wikipedia-artikkelit, ja sosiaalisen median urayhteisöt ovatkin jo arkipäivää.

Verkostoitunutta oppimista tapahtuu jatkuvasti myös virallisen koulutussektorin ulkopuolella. Monelle “How to” -videot, Wikipedia-artikkelit, ja sosiaalisen median urayhteisöt ovatkin jo arkipäivää.

Tiedon määrän kasvu ja parantuvat työkalut tiedon hankkimiseen ja hyödyntämiseen muuttavat samalla painopisteitä työssä. Osaamistarpeiden nopeampi sykli vaikuttaa yhä useampaan alaan. Tärkeinä pidetyt taidot ja asiaosaaminen korvaantuvat oppimiskyvyllä ja uuden hahmottamisella. Aiemmasta osaamiskeskeisestä työparadigmasta onkin halua siirtyä kohti oppimiskyvyn arvostusta.

3.3.2 Osaamistarpeiden ennakointi vaikeutuu ja yksilön muutoskyky korostuu

Koulutuksen tulisi selvityksessä kuultujen asiantuntijoiden mukaan jatkossa mukautua työelämän muutoksiin entistä nopeammin. Muutoin vaarana on koulutuksen sisältöjen ja työmarkkinoiden tarpeiden epäsuhtainen kohtaanto. Kohtaanto-ongelma voi huonossa tapauksessa myötävaikuttaa työvoimapulan lisääntymiseen yhdellä, ja työllisyyden heikkenemiseen toisella alalla. Jo nyt on nähtävissä työvoimapulaa keskeisillä aloilla (tietyt ICT-alan tehtävät, ohjelmistoala) ja sellaisten alojen (luovia aloja) alasajoa, joissa Suomi on pärjännyt maailmanmarkkinoilla tai erottautunut muista maista.

Haastateltavien mukaan paradigman siirtymä osaamisesta oppimisvalmiuksiin tulee näkymään esimerkiksi rekrytoinneissa. Osaamistarpeiden syklin kiihtyessä, on oletettavaa, että erilaisia metataitoja, kuten oppimiskykyä ja kykyä toimia joustavasti muuttuvissa tilanteissa, tullaan arvostamaan yhä enemmän. Tämä herättää kysymyksen metataitojen mittaamisesta ja osaamisen osoittamisesta. Voi olettaa, että ainakin erilaiset henkilökohtaisia ominaisuuksia kartoittavat testimenetelmät lisääntyvät ja kehittyvät.

Samalla asiantuntijoiden mukaan koulutukseen tulisi kyetä nivomaan rohkeutta, kokeilevuutta ja joustavuutta, jonka avulla yksilö voi nopeastikin suunnata omaa osaamistaan vastaamaan kyseisen hetken osaamistarpeita. Esimerkiksi korkeakoulutusta ja ammattikoulutusta tulisi voida suorittaa yhdistellen. Myös koulutusaloja tulisi pystyä avaamaan ketterämmin havaittujen trendien ja tarpeiden mukaan.

Osaamistarpeiden nopea muutostahti luo kuitenkin merkittävän haasteen koulutustarpeiden ennakkoinnille sen nykymuodossa. Ennakoinnilta tullee odottaa jatkuvaluonteisia muotoja sekä eri sidosryhmiä kattavasti mukaan ottavaa, dialogista orientaatiota.

Koulutukseen tulisi kyetä nivomaan rohkeutta, kokeilevuutta ja joustavuutta, jonka avulla yksilö voi nopeastikin suunnata omaa osaamistaan vastaamaan kyseisen hetken osaamistarpeita. Esimerkiksi korkeakoulutusta ja ammattikoulutusta tulisi voida suorittaa yhdistellen.

Näistä mahdollisista ennakkointia vahvistavista toimenpiteistä huolimatta, moni haastateltava näki ennakkoinnin sijaan keskeisten kysymysten olevan oppimisen osaaminen, yksilön voimavarojen tukeminen ja muutuskäkyisyys. Näiden taitojen avulla he näkivät yksilön voivan vastata parhaiten osaamistarpeisiin.

“Jo 8. ja 9. -luokkalaisille pitäisi opetussuunnitelmassa olla mietitty omien voimavarojen, kyvykkyyksien ja sosiaalisuuden kartoittaminen sekä itseohjautuvuuden tunteen tukeminen.”

Vaikka painopiste koulutuksessa muuttuu kohti oppimis- ja muutuskäyvyn takaamista sekä itseohjautuvuuden tukemista, ei sen perimmäinen tehtävä yhteiskunnassa muutu. Osaavan ja oppivan työvoiman takaamisen lisäksi koulutuksella nähtiin olevan tärkeämpi tehtävä, myös tulevaisuudessa: tasa-arvon, hyvinvoinnin ja kyvykkyyksien kasvattaminen yhteiskunnassa.

Ymmärrys koulutusennakkoinnin vaikeudesta ja halu siirtyä kohti oppimistaitojen ja muutuskäkyisyyden opettamista näkyy myös kansalaisten keskuudessa julkaisua varten tehdyssä kyselytutkimuksessa. Yrittäjyyskasvatuksen lisääminen ja luovuuden ja sosiaalisten taitojen korostaminen – molemmat toimenpiteitä, jotka voidaan mahdollisesti katsoa lisäävän itseluottamusta ja resilienssiä – ovat molemmat kansalaisten mielestä kannatettavia toimenpiteitä. Yrityskasvatuksen lisäämistä hyvänä ideana pitivät 86 prosenttia vastaajista ja luovuuden ja sosiaalisten taitojen korostamista opetuksessa 85 prosenttia.

3.3.3 Oppiminen on tulevaisuuden tärkein taito ja vuorovaikutus korostuu

Tulevaisuudessa tärkeät ja tarpeelliset taidot nousivat esiin lähes jokaisessa osaamiseen liittyvässä haastattelussa – ja lähes jokaisella oli kerrottavana oma listansa. Luetelluissa taidoissa korostuu samankaltainen viesti kuin muissakin haastattelujen osissa: nopeasti muuttuva työ vaatii panostusta käkyyn oppia ja mukautua. Lisäksi haastateltavat korostivat empatiaa, käkyä ymmärtää, löytää merkityksiä ja tehdä yhteistyötä.

Asiantuntijoiden listaamissa tulevaisuuden taidoissa korostuu samanlainen viesti: nopeasti muuttuva työ vaatii panostusta kykyyn oppia ja mukautua.

Tarkasti määritellyt asia- ja alaosaamiset puuttuvat haastateltujen listoilta lähes täysin, tietokoneita ja tietotekniikkaa lukuun ottamatta. Näidenkin kohdalla asiasta mainitseva tosin korostaa myös tarvetta ymmärtää teknologian logiikkaa, alleviivaten sitä, ettei kaikkien tulevaisuudessakaan välttämättä tarvitse olla esimerkiksi tietotekniikan huippuosaajia.

Listatut tulevaisuuden tärkeimmät taidot voidaan myös tulkita osittaisena vastauksena ihmistyön rooliin etenevän automatisaation, tekoälyn ja teknologisen kehityksen työelämässä. "Ihmistaidot" maininnut asiantuntija tarkoittanee käsitteellä ihmisten välisiin vuorovaikutustaitoihin liittyviä taitoja, mutta samalla sanalla voisi kuvailla niitä taitoja, joilla ihmiset todennäköisesti tuovat huomattavaa lisäarvoa koneisiin verrattuna: empatiaa ja ymmärrystä, joiden kautta ihminen ei ole mekaaninen suorittaja vaan ihmisyyteen nojaava toimija.

Uusia taitoja ja niiden jatkuvaa oppimista korostaa myös FINAGE-mallinnuksen teknologiaskenaario: merkittävin potentiaalinen kasvun ja työllisyyden kehityksen este skenaariossa on osaamisen muuntumisen hitaus. Toisin sanoen, mikäli tuottavuus tietyillä aloilla kasvaa merkittävästi, työvoiman tarve vähenee ja kansantalouden arvonlisäys vauhdittuu, on oletuksena uuden työn syntyminen toisaalle, mutta vain jos työvoimareservin osaaminen taipuu uusille aloille. Perustaitojen takaaminen jokaiselle, metataitojen osaaminen sekä elinikäisen oppimisen mahdollistaminen jokaiselle ovat tästä kulmasta katsottuna paitsi tae yksilön hyvinvoinnille, myös koko yhteiskunnan muuntautumiskyvylle.

Jatkuvan kehittymisen taito, muutoskykyisyys, oppimaan oppiminen ja muut uudet kyvykkyydet nojaavat lopulta kuitenkin vahvoihin perustaitoihin. Koulutuksessa ei kuitenkaan tule asiantuntijoiden mukaan unohtaa perusasioita. "Sellaiset kansakunnat, jotka huolehtivat luku- ja kirjoitustaidosta, ne pärjäävät," erään haastateltavan mukaan. Haastatteluissa eri asiantuntijat nostivat esiin muun muassa luku- ja kirjoitustaidon sekä matematiikan. Erityistä huolta herätti nuorten poikien luku- ja kirjoitustaidot.

Samalla kun moni asia maailmassa muuttuu ja vaatii uutta oppimista, tiettyjen taitojen, kuten hyvän luku- ja kirjoitustaidon, tarve tuskin koskaan katoaa.

Perustason koulutuksen yhdeksi tehtäväksi haastatteluissa määriteltiin näiden tiettyjen kognitiivisten taitojen opettaminen. Ilman niitä on hankala edetä oppimaan useissa haastatteluissa peräänkuulutettuja metataitoja. Samalla kun moni asia maailmassa muuttuu ja vaatii uutta oppimista, tiettyjen taitojen tarve tuskin koskaan katoaa. Eräs haastateltava kutsuikin näitä ja muita niiden päälle rakentuvia elintärkeitä taitoja käsitteellä "kansalaisvelvoite" – kaikkien jakama osaamisen paketti, joka estää eriarvoisuutta ja ehkäisee syrjäytymistä. Tätä yksilöiden ja yhteisöjen jakamaa, inhimillistä ja sosiaalista pääomaa tulee pyrkiä vahvistamaan elämän kaikissa vaiheissa.

3.3.4 Elinikäinen oppiminen vaatii organisaatioiden investointeja osaamiseen – niin yksilön kuin itse organisaation puolesta

Organisaatioiden, eli työpaikkojen, rooli tulevaisuudessa on toimia oppimisen paikkana. Työn siirtyessä osaamiskeskeisestä paradigmasta oppimiskeskeiseen paradigmaan organisaation tapa järjestää työssä oppiminen on yhä tärkeämpi. Asiantuntijoiden mukaan tarve uudistaa osaamista on paitsi yksilön, myös organisaatioiden elinehto.

Tarve uudistaa osaamista on paitsi yksilön, myös organisaation elinehto.

Haastatteluissa sivuttiin ”osaamiskatveja”, joita saattaisi liittyä esimerkiksi liiketoiminnalliseen mallintamiseen, teknologioihin tai organisoitumisen muotoihin. Vaikka vain harva haastateltava osasi nimetä kovin tarkkoja katvealueita, korosti useampi asiantuntija yleisemmin oppivien organisaatioiden reunaehdoja, esimerkiksi hyvää johtajuutta ja yhteistoiminnan tärkeyttä. Muutama asiantuntija nosti esiin myös organisaatioiden tehtävän, jollaiseksi määriteltiin hyvien oppimismahdollisuuksien luominen sekä yksilöille että koko organisaatiolle. Oppimisen katsottiin puolestaan toimivan reittinä merkityksellisen työn kokemuksen syntymiseen.

Haastatteluissa esiin nousut toive jatkuvasta osaamisen päivittämisestä ja elinikäisestä oppimisesta, tarkoittaa monen mielestä koulutusvastuun lisäämistä myös työpaikoille. Lisäksi, kuten edellisessä itseohjautumista käsittelevässä luvussa todettiin, vaatii yhä autonomisempi työntekijän rooli tuekseen vahvaa tiedontuotantoa ja siten oppimista. Itseohjautuminen on mahdollista ainoastaan, mikäli kaikilla työntekijöillä on pääsy kaikkeen tietoon ja kyky käsitellä sitä.

Vaikka Suomi onkin OECD-maiden kärjessä mitattuna organisaatioiden sisäiseen koulutukseen osallistuvien työntekijöiden määrällä (76,4 prosenttia, OECD 2017), moni haastateltava oli huolestunut organisaatioiden investointien puutteesta työntekijöiden osaamisen ja oppimisen. Haasteena koettiin etenkin oppimisen puuttuminen työkuultuurista. Etenkin huolestuneita oltiin siitä, että oppimisen kulttuuri ei jäisi vain korkeimmin palkattujen etuoikeudeksi. Eräs asiantuntija totesikin tarpeen koko ajatusmallin muuttamiselle:

“Teollisen ajan mallit eivät enää toimi. Meidänhän pitäisi päästä siihen, että ihminen ei ole koneen vaihdettava osa – eihän niin voida ajatella, että ihminen voi aina vaihtaa toiseen ja homma pysyy samana. Ihmisten ja heidän osaamisen pitäisikin olla mukana firman taseessa ja tuloslaskelmassa. Heidän osaamiseen kartuttaminen on yrityksen investointi.”

Ajatusmallin muuttaminen ei kuitenkaan tapahdu hetkessä. Tiedon jakaminen ja oppiminen kaipaavat näille erikseen allokoitua aikaa. Mikäli työpaikkaa esimerkiksi vaihdetaan tulevaisuudessa yhä tiheämpään tahtiin, organisaatioiden insentiivit järjestää tätä aikaa ja kouluttaa työntekijöitään saattavat olla yhä pienemmät.

3.3.5 Perus- ja toinen aste antavat perustaidot tulevaisuudelle ja opettavat oppimaan

Maailmassa, jossa uuden oppiminen on valttia, suomalainen perus- ja toisen asteen koulutus ovat merkittävä kilpailuetu. Näillä asteilla opitut perustaidot luovat edellytykset elinikäiselle oppimiselle – vankan perustan, jonka avulla voidaan ymmärtää ja omaksua uusia taitoja ja kokonaisuuksia myös tulevaisuudessa.

Suomen aiemmat hyvät sijoitukset kansallisissa ja kansainvälisissä tutkimuksissa eivät kuitenkaan takaa menestystä tulevaisuudessa. Jo nyt nuorten osaamistasossa voidaan havaita lasku: OECD:n PISA-tutkimuksen osoittavat, että suomalaisten nuorten tulokset niin matematiikassa, luonnontieteissä kuin lukutaidossa ovat heikentyneet (OKM 2018). Vaikka vertailussa Suomi on edelleen huippujen joukossa, perustaitojen osaamiseen olisi haastateltujen asiantuntijoiden mukaan syytä kiinnittää jatkuvaa huomiota.

Vankan perustan tukemana moni haastateltavista halusi siirtää perus- ja toisella asteella keskiöön samat taidot, jotka he näkivät oleellisina työn murroksessa myös myöhemmässä koulutuksessa ja työelämässä: oppimisen oppiminen ja siitä innostuminen sekä niin sanotut metataidot. Viimeisimmän opetussuunnitelman fokus tutkivasta ja ilmiöpohjaisesta oppimisesta onkin hyvä suunta, jota tulisi asiantuntijoiden kommenttien perusteella jatkaa.

Jotta näihin tavoitteisiin päästään, tarvitsevat myös opettajat opetusta. Eräs asiantuntija kaipasikin työn murrosta mukailevaa, joustavampaa ja ketterämpää koulutus- ja kehittämismallia opettajille, joka toimisi kansallisesti johdettuna ja verkostomaisena.

3.3.6 Elinikäinen oppiminen luo tutkintoja laajemman koulutusroolin korkeakouluille

Koulutuksen uudistuminen ja osaamisen takaaminen tulevaisuudessa liittyy vahvasti myös korkeakoulutukseen. Eniten asiantuntijat painottavat tarvetta siirtyä pois tutkintokeskeisyydestä.

“Elinikäisestä oppimisesta puhutaan paljon, mutta ei tarpeeksi yliopistoissa. Asenne, että meillä nyt on nämä tutkinnot ja me opetetaan näitä, on syvällä sisällä. Ja sitten ollaan pettyneitä, kun ne eivät täysin vastaakaan tarpeita.”

Tutkintojen lisäksi asiantuntijat kaipasivat korkeakouluihin uusia koulutustuotteita ja -palveluita, jotka vastaisivat joustavasti muuttuvan työelämän tarpeisiin. Haastateltujen mukaan näiden luominen edellyttäisi rahoitusjärjestelmän uudistamista ja samalla tulisi myös pohtia uusien tuotteiden palkitsevuutta ja arvostusta.

Korkeakouluihin kaivataan uusia koulutustuotteita ja -palveluita, jotka vastaavat joustavasti muuttuvan työelämän tarpeisiin.

Itse tutkintoihin puolestaan kaivattiin mahdollisuutta tunnustaa ja tunnistaa aiemmin opittuja tietoja ja taitoja entistä paremmin. Aiemman osaamisen tunnustaminen liittyi osan mielestä myös uusiin tarjottaviin tuotteisiin, joiden kesto voisi olla huomattavasti lyhyempi heille, jotka ovat jo oppineet tietyt ajattelun ja oppimisen taidot tutkinto-opetuksen kautta.

Tutkintokeskeisyydestä poissiirtymisen taustalla voidaankin havaita monen haastateltavan toive yhä huokoisemmista koulutusorganisaatioista. Useamman haastatellun kaipasi kaikkien näiden yhteisöjen avautuvan yhä enemmän osaksi yhteiskuntaa.

Toisaalta toive koskee kaikkien koulutusasteiden koulutusta, mutta erityisesti korkeakoulujen nähtiin olevan tärkeässä asemassa koulutuksen tuottajina. Eräs asiantuntija kehottikin korkeakouluja panostamaan alumnitoimintaan, jonka luoman siteen kautta yhä useampi kokisi korkeakouluun lyhyesti palaamisen luontevana mahdollisuutena. Toinen puolestaan visioi palvelukeskuksia, jotka tuottaisivat räätälöityä koulutustoimintaa: peräkkäisiä, kokonaisuuksia muodostavia moduuleja, joita voisi tarjota eri oppilaitoksen ja joita voisi liittää työnteon arkeen. Yksi haastateltavista taas toivoi kansallista koulutuspalvelusta tai -portaalia, jonka kautta yksilöt ja organisaatiot voisivat hakea sopivaa koulutusta. Näiden kautta opittu osaaminen voitaisiin tunnustaa esimerkiksi sertifikaateilla tai vapaaehtoisilla testeillä.

3.3.7 Sosiaaliturvan ja muiden yhteisten rakenteiden halutaan tukevan koulutusta ja uuden oppimista

1990-luvulta alkaen Suomessa harjoitettu työttömien aktivointipolitiikka on korostanut työvoiman tarjonnan lisäksi työvoiman työllistettävyyttä (esim. Julkunen 2013). Aktivointipolitiikan seurauksena TE-toimistot tarjoavat nykyisin laajan joukon toimenpiteitä, joiden tavoitteena on työllisyyden edistämisen lisäksi ylläpitää ja lisätä työttömien osaamista. Osaamista ylläpitäviksi tai lisääviksi toimenpiteiksi voidaan tulkita esimerkiksi erilaiset TE-toimiston tarjoamat valmennukset, työkokeilut, työvoimakoulutus ja työttömyysetuudella tuettu omaehtoinen opiskelu.

Haastattelussa useampi asiantuntija koki, että näiden aktivointitoimenpiteiden sekä sosiaaliturvan nykyinen tila ja toimivuus tulisi arvioida uudelleen. Tähtäimeksi määriteltiin työn tekemisen edellytysten takaaminen ja koulutuksen kautta mahdollistuva yhteiskunnallinen koheesio sekä liikkuvuus.

On kuitenkin hyvä huomata, että opintomahdollisuuksien tarjoaminen on yksi asia, ja yksilöiden halu opiskella toinen: kun alhaisen koulutuksen työt jatkossa vähenevät, pitäisi kaikkien myös löytää motivaatio opiskeluun, vaikka tähän asti on ollut mahdollista työllistyä jopa suhteellisen hyväpalkkaisuinkin töihin matalalla koulutuksella.

Suomalaisten yleinen mielipide on kyselytutkimuksen perusteella vahvasti sen puolella, että sosiaaliturva mahdollistaisi uuden oppimisen yhä helpommin (Taulukko 4). Hieman yli kolme neljäsosaa (77 %) pitää työttömyysturvan käyttämistä nykyistä vapaammin opiskeluun hyvänä ideana, kun taas noin kahden kolmasosan (68 %) mielestä työttömien uudelleen kouluttaminen ainoastaan aloille, joissa suurella todennäköisyydellä tarvitaan työvoimaa myös tulevaisuudessa, on kannattamisen arvoinen ehdotus.

Taulukko 4. Suomalaisten näkemys sosiaaliturvaa koskevista politiikkatoimenpiteistä.

Politiikkatoimenpide	Hyvä idea	Ei hyvä eikä huono idea	Huono idea	Ei osaa sanoa
<i>Työttömyysturvan käyttäminen nykyistä vapaammin opiskeluun</i>	77 %	12 %	6 %	4 %
Työttömien uudelleen kouluttaminen ainoastaan aloille, joissa suurella todennäköisyydellä tarvitaan työvoimaa myös tulevaisuudessa (esim. hoiva-alat)	68 %	15 %	16 %	1 %

3.3.8 Aikuiskoulutusjärjestelmä on keskeinen osaamisen päivittäjä, mutta vaatii itse päivitystä

Haastatteluissa asiantuntijat näkivät aikuiskoulutuksen roolin keskeisenä osaamisen takaajana nyt ja tulevaisuudessa. Kun osaamisen päivittämistä tarvitaan nopeasti, pystyy aikuiskoulutus parhaimmillaan vastaamaan ketterästi työelämän tarpeisiin.

Kun osaamisen päivittämistä tarvitaan nopeasti, pystyy aikuiskoulutus parhaimmillaan vastaamaan ketterästi työelämän tarpeisiin.

Tästä tärkeydestä huolimatta moni koki, että järjestelmä kaipaa pahasti päivitystä. Osaa aikuiskoulutuksesta haastateltavat kutsuivat "vapaa-ajan vietoksi" ja osaa "hyödyttömäksi". Tämänhetkinen koulutus nähtiin liian pistemäiseksi: tarve olisi rakentaa järjestelmä uudelleen siten, että se ottaisi huomioon laajemmat osaamistarpeiden päivitykset. Olennaista on se, että aikuiskoulutus on muodoltaan sellaista, että se kasvattaa osallistujien sosiaalista pääomaa.

Useampi haastateltava halusi myös nähdä järjestelmän palveluna työelämälle. Ratkaisuksi tarjottiin muun muassa vakuutusyryppistä, työnantajaan sitomatonta koulutusrahoitusjärjestelmää ja rahallisia kannustimia ja turvaa yksilöille kouluttautumiseen. "Laitetaan rahat ihmisten omiin käsiin!", kommentoikin eräs haastateltava henkilökohtaista koulutusbudjettia.

Aikuiskoulutuksen lisääminen kerää kannatusta myös kansalaisten parissa, joista 89 prosenttia pitivät ideaa hyvänä.

3.3.9 Koulutus vaatii investointeja yhteiskunnalta, työnantajilta sekä yksilöiltä itseltään

"Kaikki ovat yhtä mieltä siitä, että koulutus on tärkeää, mutta se ei toteudu, ellei tehdä investointeja."

Sekä haastateltavien asiantuntijoiden että kyselyyn osallistuneiden kansalaisten laajan tuen osaamisen lisäämiselle ja koulutukselle voisi tulkita näiden oleva investoinnin arvoinen kohde. "Mutta kenen rahaa koulutukseen käytetään?", kysyikin osuvasti eräs haastateltu.

Asiantuntijoiden keskuudessa vastuu ajan ja rahan sijoittamisesta osaamisen kehittämiseen toivottiin jakautuvan eriävissä määrissä niin yhteiskunnalle, yrityksille kuin yksilöillekin: yhteiskunnalta yhä enemmän verovaroja koulutuksen tukemiseen, yrityksiltä näkökulman muutosta osaamiseen rahallisena investointina ja yksilöiltä vastuuta oman osaamisen kehittämisestä. Eräs haastateltava nostikin esiin mahdollisuuden luoda uudenlaiset koulutuksen markkinat ja näin lisätä yksilön vastuuta henkilökohtaisesta koulutuksestaan.

Tulevaisuudessa osaamisinvestoinnit ovat yrityksille yhtä tärkeitä tai tärkeämpiä kuin laite- ja teknologiainvestoinnit.

Vastuu koulutuksesta ja osaamiseen investoimisesta nähtiin olevan tulevaisuudessa myös yhä enemmän yritysten asia. Moni koki, että tulevaisuudessa osaamisinvestoinnit ovat yrityksille yhtä tärkeitä tai tärkeämpiä kuin laite- ja teknologiainvestoinnit.

3.3.10 Koulutukseen ja osaamiseen panostaminen on jaettu tahtotila

“Koulutus on avain tähän koko muutokseen.”

Osaamisen kohdalla yhteisen tahtotilan suuret linjat on yllättävän helppo löytää: koulutukseen ja ihmisten osaamiseen on panostettava yhä enemmän. Tulevaisuuden tuoma osaamistarpeiden nopea muutostahti, teknologinen kehitys sekä työn automatisaatio tarkoittavat kuitenkin suuria muutoksia niin yksilöille, organisaatioille kuin yhteiskunnalle. Yhteinen tahtotila piirtyy myös selvitystä varten tehdyssä kyselyssä, jonka mukaan suomalaisten mielestä korkean koulutustason turvaaminen jatkossakin on toiseksi tärkein tavoite digitaalisessa taloudessa, heti työllisyyden edistämisen jälkeen.

Punaisena linjana läpi haastatteluiden piirtyy tarve ja tahto keskittyä oppimiskyvyn kasvattamiseen. Oppimiskyvystä puhuttiin niin ihmisten kuin heistä koostuvien organisaatioidenkin yhteydessä. Tämän kyvyn kasvattaminen tulisi alkaa jo koulutuksen perusasteella ja olla läpileikkaavana teemana kaikessa koulutuksessa.

Oppimiskyky ei kuitenkaan ole tarpeeksi, vaan sitä tulee myös käyttää. Haastateltujen asiantuntijoiden yhteinen näkemys on, että työn suhteiden ja sisältöjen vuoksi itse työ on yhä useammalla ja useammin uuden oppimista. Tämä tarkoittaa jatkuvaa osaamisen kehittämistä ja elinikäistä oppimista.

Tällä hetkellä kaikki yhteiskunnan rakenteet eivät kuitenkaan tue tätä tavoitetta. Tämä tarkoittaa, että rakenteisiin kohdistuu merkittäviä muospaineita. Yhteiskunnan tulisi tarkastella uudelleen eri elämänvaiheessa tarvittavan täydentävän ja osaamisen muutokseen tähtäävän koulutuksen saavutettavuutta, esimerkiksi laajentamalla korkeakoulujen laadukasta tarjoamaa tutkintojen rinnalla. Samalla tulisi tarkastella uudestaan sosiaaliturvan sisältämiä mahdollisuuksia lisätä halukkaiden kouluttautumista ja saattaa aikuiskoulutusjärjestelmä vastaamaan tulevaisuuden tarpeita.

Oppimiskyvyn kasvattaminen tulisi alkaa jo koulutuksen perusasteella ja olla läpileikkaavana teemana kaikessa koulutuksessa. Itse työ on yhä useammalla ja useammin uuden oppimista. Tämä tarkoittaa jatkuvaa osaamisen kehittämistä ja elinikäistä oppimista.

Yhteiskunnan lisäksi myös organisaatioilla on peiliin katsomisen paikka. Jo nyt monen organisaation suurin etu on sen työntekijöiden osaaminen. Jos yhä suuremman osan työ on jatkuvaa oppimista, myös yritysten menestys riippuu jatkuvan oppimisen mahdollistamisesta. Poliittikatoimilla on hankalampi vaikuttaa organisaatioiden sisäiseen toimintaan, mutta tässä suhteessa julkisilla työnantajilla olisi paikkaa johtaa esimerkillään.

3.4 Toimeentulon muutos

Toimeentulon ja työn yhteys muuttuu tulevaisuudessa nykyistä monimutkaisemmaksi ja ihmisten yksilölliset tilanteet entistä moninaisemmiksi. Teknologinen kehitys muuttaa elinkeino- ja ammattirakenteita niin, että keskituloiset ammatit vähenevät. Työn polarisoituminen saattaa heikentää veropohjaa. Asiantuntijat arvioivat, että palkkatyötä pitää tulevaisuudessa täydentää muulla rahoituksella, kuten jonkinlaisella perustulolla. Yhteiskuntapolitiikalla täytyy jatkossakin pyrkiä työllisyystason nostoon.

Toimeentulon muutokseen liittyviä kysymyksiä, joita asiantuntijat, päättäjät ja kansalaiset nyt pitävät tärkeinä ja joista yhteiskunnassamme pitää lähitulevaisuudessa tehdä päätöksiä:

1. Tulonjaon polarisaation hillitseminen ja veropohjan uudistaminen
2. Yksilöiden moninaisten tilanteiden parempi huomioiminen sosiaalipolitiikassa
3. Sosiaaliturvan perusmalli, joka tukee yksilön autonomiaa ja suojaa riskeiltä
4. Työllisyysasteen nostaminen

Tämän jo tiedämme toimeentulon muutoksesta

Työn murros kyseenalaistaa säännöllisen työsuhteen aikaansaaman, suhteellisen vakaana pidettävän toimeentulon mallin ja siihen liittyvien yhteiskunnallisten järjestelyjen kattavuuden ja toimivuuden. Toimeentulon hankkimisesta tulee jatkossa pikemminkin jatkuvasti muuttuva palapeli, jossa työntekijän on jatkuvasti oltava valmis etsimään vaihtoehtoisia toimintatapoja, ennakoimaan uusia mahdollisuuksia, verkostoitumaan ja kehittämään osaamistaan. (VNK 2017.)

Toimeentulon muospaineet tuntuvat koko yhteiskunnassa. Työmarkkinoiden rakenne ja palkanmuodostus vaikuttavat muun muassa verokertymään, joka taas osittain määrittää tulonsiirtoja. Laajapohjainen hyvinvointivaltion rahoitus on tähän saakka rakennettu säännöllisen ansiotyön ja työn verotuksen avulla, mikä on osaltaan johtanut esimerkiksi siihen, että Suomeen ei ole syntynyt suurta matalapalkkasektoria, sillä työllistämisen kustannus on ollut verraten korkea. Kun säännöllisen ansiotyön rinnalle tulee monenlaisia työnteon ja toimeentulon hankkimisen malleja myös turvaverkkojen täytyy olla joko entistä joustavampia (esim. mukana kannettavat etuudet ja sosiaaliturvatilit), tai hyvin kattavia (esim. perustulo) - tai koostuvan näihin näkökulmiin sisältyvistä elementeistä (VNK 2017).

Yksi työnteon keskeisistä tarkoituksista on tulevaisuudessakin tarjota ihmisille riittävä toimeentulo. Työn käsitteen ja merkityksen muuttuessa toimeentulon kertyminen ja tuloa tasaavat mekanismit on kuitenkin ajateltava uudelleen. (VNK 2017.)

3.4.1 Tulonjako polarisoituu ja veropohja heikentyy

Yksi toimeentuloon liittyvistä muospaineista on kiinteästi yhteydessä toimiala- ja ammattirakenteen muutoksiin. On ennustettu, että automatisaation, robotisaation ja tekoälyn muuttaessa työn tekemistä keskituloiset ammatit vähenevät. Kun automatisoituvan keskiluokkaisen valkokaulustyön tilalle syntyy uutta työtä, nämä työpaikat syntyvät pääosin hyvin korkean ja hyvin matalan osaamisen sektoreille (Autor 2015). FINAGE-mallinnuksen korkean työllisyyden ja korkean teknologian skenaariot demonstroivat tämän kehityksen eri puolia: kun korkean työllisyyden skenaariossa lisääntyvät erityisesti asiantuntijatyöt, korkean teknologian skenaariossa lisääntyvät esimerkiksi logistiikka-alan työpaikat.

Kun työtehtävät muuttuvat, työntekijät joutuvat etsimään uusia työpaikkoja. Aiemmin tämä johti tyypillisesti kouluttautumiseen ja siirtymiseen paremmin palkattuihin töihin. Viimeisen vuosikymmenen aikana ammatillisen siirtymän suunta on muuttunut: yhä useampi siirtyy vähemmän osaamista vaativiin, matalapalkkaisempiin työtehtäviin, käytännössä teollisuudesta palveluihin (Pekkala Kerr ym. 2016). Siksi työmarkkinat polarisoituvat lisää, ja keskipalkkaiset työt vähenevät. Sosioekonominen polarisoituminen voi ilmetä autonomisen, hyvinvoivan ja menestyvän luovaa työtä tekevän ”käsityöläiselitiin” ja palkkatyössä huonoilla ehdoilla työskentelevän ”proletariaatin” erkanemisena toisistaan yhä selvemmin.

Kyselytutkimuksen havaintojen perusteella kansalaisten mielipiteet jakautuvat kysyttäessä työntekijöiden palkkojen laskemisesta. Noin puolet ajattelee, että työntekijöiden palkat laskevat kilpailun lisääntyessä työpaikoista ja noin puolet ajattelee, että palkat eivät laske. 69 prosenttia kansasta kuitenkin uskoo, että työmarkkinoilla tapahtuvat muutokset johtavat eriarvoisuuden lisääntymiseen työelämässä (Taulukko 5). 15–24-vuotiaista vain 51 prosenttia ajattelee eriarvoisuuden lisääntyvän työelämässä, kun taas sitä vanhemmissa ikäluokissa osuus on yli 70 prosenttia (Taulukko 6). Kaikkein todennäköisimpänä eriarvoisuuden lisääntymistä pitivät yrittäjät 83 prosentin osuudella, ja sen riskin näkivät pienimpänä johtotehtävissä toimivat ja opiskelijat reilulla 50 prosentin osuudella (Taulukko 7).

Taulukko 5. Kansalaisten näkemykset mahdollisista työmarkkinamuutoksista digitaalisessa taloudessa.

Väite	Samaa mieltä	Eri mieltä	Ei osaa sanoa
Työmarkkinoilla tapahtuvat muutokset johtavat eriarvoisuuden lisääntymiseen.	69 %	27 %	4 %

Taulukko 6. Kansalaisten näkemys eriarvoisuuden lisääntymisestä digitaalisessa taloudessa ikäluokkien mukaan.

	Ikäluokka					Total
	15–24	25–34	35–49	50–64	65+	
Samaa mieltä	51 %	70 %	71 %	76 %	72 %	69 %
Eri mieltä	43 %	27 %	28 %	20 %	24 %	27 %
Ei osaa sanoa	6 %	2 %	1 %	4 %	5 %	4 %
n	148	164	235	232	226	1005

Taulukko 7. Kansalaisten näkemys eriarvoisuuden lisääntymisestä digitaalisessa taloudessa ammattiryhmien mukaan.

	Ammattiryhmät						
	Työntekijä	Alempi toimih.	Ylempi toimih.	Johtavassa asemassa toisen palveluksessa	Yrittäjä	Koululainen/Opiskelija	Eläkeläinen
Samaa mieltä	68 %	76 %	69 %	57 %	83 %	55 %	72 %
Eri mieltä	29 %	23 %	31 %	43 %	16 %	43 %	22 %
Ei osaa sanoa	4 %	1 %	0 %	0 %	1 %	2 %	6 %
n	278	82	111	42	81	109	264

Haastateltavat nostavat esiin, että esimerkiksi lakimiesten nykyisistä tehtävistä osa automatisoituu, ja osa muuttuu sellaisiksi, että ne eivät vaadi vuosien korkeakouluopintoja. Sama koskee myös verraten hyvin palkattuja työväenluokkaisia ammatteja, kuten rekkakuskeja – kun itseään ajavat autot kehittyvät, tulee työn sisältö näissä ammateissa muuttumaan. Voi olla, että ammattien sisällä tuloerot tulevat kasvamaan. – Esimerkiksi teollisuudessa osa työntekijöistä on erityisosaaajia, jotka pystyvät määrittelemään omaa hintaansa, toisaalta osa päätyy tekemään selvästi heikommin palkattomia työtehtäviä, jopa samankaltaisella pohjakoulutuksella. Osaamisen demokratisoituminen johtaa palkkojen polkemiseen, mikäli työvoimareserviä on tarpeeksi. Näin voi käydä helposti työläisammateissa, joissa aikaisemmin on erikoistuttu pitkälle työnkuvan sisällä.

Kun työtehtävät muuttuvat, työntekijät joutuvat etsimään uusia työpaikkoja. On mahdollista, että useimmat siirtyvät työtehtäviin, jotka vaativat vähemmän taitoa ja koulutusta ja ovat matalapalkkaisempia.

Polarisaatio ja muut digitalisaation aikaansaamat muutokset vaikuttavat myös verokertymään. Mikäli keskituloiset ammatit vähentyvät merkittävästi, syö se ansiotulovero- ja arvonlisäverokertymiä, jotka muodostavat keskeisen osan nykyisestä veropohjasta. Työmarkkinoiden polarisoitumisen ja automaation seurauksena työn verotukseen (johon myös kulutusverot lopulta palautuvat) perustuva veromalli saattaa kriisiytyä. Oikeudenmukaisen ja tasa-arvoisen yhteiskunnan ylläpitämiseksi tarvitaan uudenlaisia veroja ja varallisuuden uudelleenjaon tapoja (Mokka ym. 2017). Verotusta on mahdollista suunnata esimerkiksi kiinteistöihin ja muuhun kiinteästi Suomessa sijaitsevaan omaisuuteen, dataan, henkilötietojen käyttöön tai energiaan ja sen siirtoon.

Toimeentulon polarisaatioon vaikuttaa myös tulohaitarin yläpään nouseminen. Eräs haastateltava nostaa esiin kansainvälisen johtamiskulttuurin vaikutuksen ennen kaikkea korkeimman johdon palkkoihin:

“Amerikkalaiset eläkeyhtiöt ovat tuoneet tämän bonuspalkkioajattelun meille, joka vähän keinotekoisesti kasvattaa tuloeroja. Nämä bonuspalkkiot eivät oikein kuulu eurooppalaiseen kulttuuriin.”

Tätä kehitystä on kuitenkin vaikeaa hillitä, eikä sitä aina pidetä tarkoituksenmukaisena. Progressiivinen tuloverojärjestelmä on suunniteltu nimenomaan tasaamaan tuloja tällaisen polarisaation tapahtuessa. Mikäli valtaosa verotuloista pitäisi kerätä melko pieneltä hyvätuloisten joukolta, saattaisi tämän joukon veronmaksuhalukkuus ja sitä myötä koko tulonsiirtojärjestelmän legitimitteetti olla vaarassa.

3.4.2 Pirstaloituvaa työelämä edellyttää yksilöllisempää tukea – ratkaisuna perustulo?

Toimeentulon muutoksista vallitsee haastateltavien keskuudessa kohtalaisen jaettu ymmärrys: yksilölle tulisi voida tarjota sellainen toimeentulo, joka takaisi riittävän autonomian ja jakaisi työttömyyden ja muiden yksilön riskien kustannuksia. Haastateltavat korostavat yksilöiden moninaisten tilanteiden ymmärtämistä ja julkisten palveluiden ja tukien joustavan räätälöinnin tarvetta.

Eräs haastateltava tähdentää, että valtionhallinnon tulee reagoida ihmisten elämänkulun moninaisuuden myös muuttamalla tilastoinnin tapoja. Julkishallinnon ei tulisi ajatella ihmisiä vain yhden kategorian edustajana, kuten työttömänä tai vanhempana, sillä yksilöiden tilanteiden todellisuus on monimutkaisempi. Tämä ongelma näkyy myös tavassa, jolla tilastoja tehdään. Kun tilastot tehdään vain ammattien perusteella, jää iso osa monimuotoisuudesta myös huomaamatta. Mikäli ihmisten tilanteita tilastoitaisiin tarkemmin tulolajien mukaan, nähtäisiin myös ihmisten elämäntilanteiden moninaisuus nykyistä paremmin.

Toimeentulon ja työn yhteys muuttuu nykyistä monimutkaisemmaksi ja ihmisten yksilölliset tilanteet entistä moninaisemmiksi. On mahdollista, että monien pitää tulevaisuudessa täydentää palkkatyöstä saatuja tuloja muulla toimeentulolla.

Kaiken kaikkiaan haastateltavien mukaan on todennäköistä, että toimeentulon ja työn yhteys muuttuu nykyistä monimutkaisemmaksi ja ihmisten yksilölliset tilanteet entistä moninaisemmiksi. Mikäli matalapalkkatyöt lisääntyvät, alustatalous vakiintuu, työn yleinen pirstaloituminen ja tulojen silppumaisuus yleistyvät tai teknologinen työttömyys kasvaa, on mahdollista, että monien pitää tulevaisuudessa täydentää palkkatyöstä saatuja tuloja muulla toimeentulolla. Kun tätä yhä monimutkaisemmaksi käyvää palapeliä ratkotaan, nousee monelta suunnalta esiin ajatus jokaiselle kansalaiselle käytännössä vastikkeetta jaettavasta perustulosta, kansalaispalkasta tai negatiivisesta tuloverosta. Se tarjoaisi paitsi mahdollisuuksia ketterämpään ja joustavampaan toimeentulon sovitteluun, myös työn tuottavuuden kasvun hyötyjen jakamiseen. Kuten erä haastateltava totesi, työn tuottavuus on kasvanut historiallisiin lukemiin, verrattuna mihin tahansa aikaisempaan ajanjaksoon. Tämä tuottavuus näkyy elintason kasvuna, joka syntyy sekä toimeentulon että kehittyneen teknologian kautta. Toisaalta edellisten sukupolvien tekemän työn hyötyjen jakautumisen tasaamiseen on ollut yksi perustulon (tai ylipäättään tulonjakojen) puolesta esitetyistä filosofisemmista argumenteista. Kuten haastateltava pohtii,

“Miksi olemme nyt rikkaampia kuin 200 vuotta sitten? Emme tee enemmän töitä, vaan edellisten sukupolvien työ tekee meistä rikkaampia.”

Kansantalouden kannalta perustulolla (tai kansalaispalkalla tai negatiivisella tuloverolla) voidaan arvioida olevan hyvin erilaisia kansantaloudellisia vaikutuksia riippuen siitä, millainen malli tarkalleen ottaen on. Alla on mallinnettu perustulon mahdollisia taloudellisia vaikutuksia sillä oletuksella, että se lisää työntekoa.

Olennaista eri perustulomalleissa on maksettavan etuuden taso, sillä on suurimmat vaikutukset työmarkkinoihin. Kitsaimmissa perustulomalleissa tuloa on pakko täydentää palkkatuloilla, kun taas anteliaammissa malleissa työntekijöiden neuvotteluasema muodostuu melko hyväksi, sillä esimerkiksi irtisanoutuminen ei tuota karenssia. Maksettavan vastikkeettoman etuuden tasolla on myös suuri vaikutus perustulon kannatukseen kansalaisten keskuudessa. Selvityksen osana tehdyn kyselytutkimuksen perusteella (liite 2) kansan keskuudessa perustulon kannatus vaihtelee eri mallien välillä. Huomattavimman kannatuksen (51 prosenttia) kuuden kysytyn perustulomallin joukosta sai nykyisen perusturvan nettotasoa vastaava (n. 560 €/kk) osittainen perustulo, joka säilyttäisi oikeuden asumistukeen ja ansiosidonnaisiin etuuksiin. Esitetty malli on käytännössä sama, jota kokeillaan tällä hetkellä Suomen perustulokokeilussa. Suurinta tämän mallin kannatus on 15–24-vuotiaiden (72 prosenttia) keskuudessa, vähäisintä puolestaan yli 65-vuotiaiden (42 prosenttia) joukossa. Mikäli ajatellaan, että tulon saamisen ehtona olisi jonkinlainen nykyistä aktiivimallia kevyempi osallistuminen, kuten esimerkiksi opiskelu tai omaishoiva, nousee kannatus 78 prosenttiin.

Toinen perustulon tapainen ratkaisu on rakentaa Iso-Britanniassa käyttöön otettavan “yleistuen” (universal credit) kaltaisia malleja, joissa tärkeimmät tuet yhdistyvät, ja joissa niiden vaikutuksia toisiinsa on helppo ennakoida. Kun verotuksen suhteen siirrytään reaaliaikaiseen tulorekisteriin, muuttuvat nämä mallit käytännössä mahdollisiksi.

Mitä todennäköisimmin hyvin antelias perustulo vähentäisi työmarkkinoiden käytettävissä olevaa työvoimaa: mitä korkeampi etuuden määrä, sitä korkeampi pitää olla myös maksettavan palkan, jotta töihin kannattaa ryhtyä täyspäiväisesti. Kuitenkin perustulon luonteeseen kuuluu, että kaikesta tehtävästä työstä saa enemmän tuloja. Niinpä on hyvin ajateltavissa, että erilaiset alusta- tai osa-aikatyöt olisivat käytännössä kaikissa kuviteltavissa olevissa perustulomalleissa olennaisessa osassa. Hyvin anteliaat perustulomallit ovatkin mielekkäitä ennen kaikkea saavutetun teknologisen työttömyyden tilanteessa, jossa monet suorittavan tason töistä on automatisoitu tai koneellistettu, ja verotuksen painopisteitä on siirretty suorasta (tai välillisestä) työn verottamisesta omaisuuden (kuten asuntojen), energian tai datan verottamiseen – tai muuten vähennetty työverotuksen osuutta valtion tulovirroista. Mikäli veromalli kehittyy näin, ja alusta- ja osa-aikatyöt säilyvät houkuttelevina, ei perustulon mahdollinen työntekoa vähentävä vaikutus valtion tulovirtoihin ole välttämä dramaattinen. Osittain tämänkaltainen verotuksen suunta saa kyselyn tulosten perusteella tukea kansalaisilta, joista 90 prosenttia piti työntöön taloudellisten kannustimien lisäämistä hyvänä ideana. Samalla perustulo voisi purkaa byrokraloukkuja (kyselyssä mainittu etuuksien tarve- ja tuloharkinnasta johtuvat viiveet etuuksien maksussa, raportointi- ja tapaamisvelvollisuudet, etuuksien takaisinperintä), jota 74 prosenttia piti hyvänä ideana.

Haastateltavat pohtivat myös, miten työn pirstaloituminen vaikuttaa ansiosidonnaisen työttömyysturvan tulevaisuuteen. Yrittäjämäinen toiminta ja työn pirstaleisuus ovat hankala yhdistelmä ansiosidonnaisen turvan kanssa. Toisaalta Suomessa on hyvät lähtökohdat haasteen ratkaisemiseksi, sillä meillä sosiaaliturva nähdään lähtökohtaisesti universaalina etuna eikä toimeentuloturva ole esimerkiksi sidottu siihen yritykseen, jossa yksilö on töissä.

Kaiken kaikkiaan esimerkiksi yrittäjyyttä koskeva lainsäädäntö ei haastateltavan mukaan kaikilta osin vastaa nykyisiä tarpeita ja viranomaisten tulkintavalta on suuri siinä, kuka nähdään päätoimisena yrittäjänä ja kenellä on oikeus sosiaaliturvaan. Uudenlainen yhdistelmävakuutusjärjestelmä voi ainakin osaltaan vastata näihin tarpeisiin.

Työsuhteiden määrän lisääntyminen ja erilaisten tulolajien määrän kasvaminen johtavat väistämättä nivel- ja katvekohtien syntymiseen. Tulevaisuudessa yksilön pitää hallita oma tulovirtansa paremmin näiden nivelkohtien varalta.

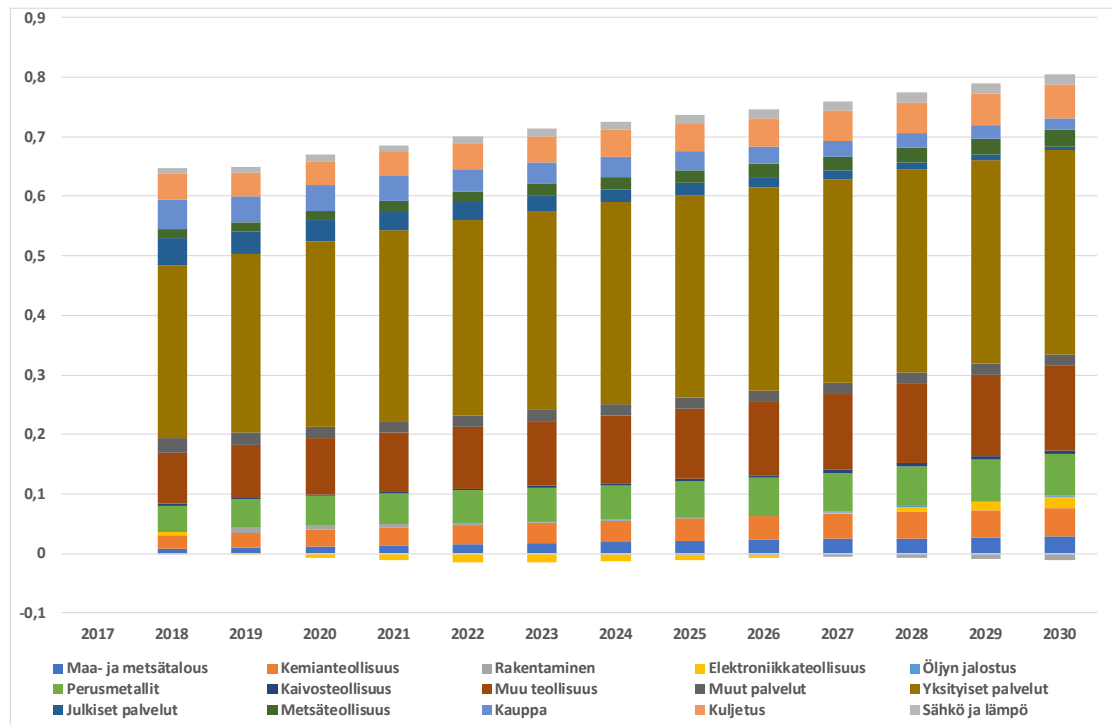
Pirstaloituva ja yksilön mukaan paremmin joustava sosiaaliturva muuttaa myös varallisuuden ja säästämisen tarvetta ja funktiota. Työsuhteiden määrän lisääntyminen ja erilaisten tulolajien määrän kasvaminen johtavat väistämättä nivel- ja katvekohtien syntymiseen, jopa erittäin tehokkailla työmarkkinoilla. Eräs haastateltava painottaa, että tulevaisuudessa yksilön pitää hallita oma tulovirtansa paremmin, jotta näitä nivelkohtia voidaan paikata. Tämä edellyttää monilta uudenlaista asennoitumista säästämiseen ja oman talouden hallintaan, sillä haastateltavan mukaan suurella joukolla suomalaisista ei ole riittävää taloudellista puskuria pahan päivän varalle.

3.4.3 Tavoitteena työllisyyden nosto

Korkean työllisyysasteen FINAGE-skenaariossa pohdimme, kuinka hyvin korkeaksi nouseva työllisyysaste vaikuttaisi kansantalouteen. Työhönosallistumisasteen nosto saattaisi sekin vaikuttaa työn tarjontaa kasvattavasti. Eläkeuudistus vaikuttaa juuri tätä kautta, ja käynnissä on vilkas keskustelu siitä, voitaisiinko työhönosallistumisastetta kasvattaa hyödyntämällä työelämän muutosta ja ottamalla käyttöön perustulo. Perustulo on herättänyt vilkkaan keskustelun vastikkeellisuudesta ja tasa-arvosta. Viime kädessä perustulo voisi vaikuttaa työn tarjontaan kannustinloukkujen poistamisen kautta, millä voisi olla osin jo nyt työvoimapulasta kärsivälle talouskasvulle suuri merkitys. Varsinaisen perustulon vaikutuksista ei ole näyttöä – se ei ole vielä missään ollut käytössä – mutta pienemmässä mittakaavassa joitakin vastaavia esimerkkejä on. Niinpä esimerkiksi työttömien työnhakijoiden jonkinasteisen työssäkäynnin sallimisen on havaittu auttaneen työllistymistä niin Saksassa kuin Suomessakin.

Jos työn tarjonta saataisiin kasvuun, olisi sillä vaikutusta talouden kasvunäkymiin ja rakenteisiin. Tässä oletetaan, että perustulo nostaisi työhönosallistumisastetta prosentilla. Kuviossa 17 on kuvattu sitä, kuinka tällainen työllisyyden kasvu kanavoituisi. Kuviosta näkyy, että työvoimaintensiivisimmät toimialat hyötyisivät eniten, mutta kun työn tarjonnan kasvu hillitsi inflaatiopaineita, kanavoituisi myös vientiteollisuuteen kasvupotentiaalia.

Kuvio 17. Perustulon vaikutus eri aloille esimerkkimallinnuksessa jossa kansalaispalkka nostaa työhönosallistumisastetta prosentilla. Arvonlisän ja kokonaistuottavuuden vaikutus talouskasvuun, kun työhönosallistumisaste kasvaa, Prosenttiyksikköä perusurasta.



Monet tutkijat ovat taipuvaisia kiinnittämään enemmän huomiota toimeentulon ja kokonaistyöllisyyden lyhyen aikavälin kehitykseen. Koko perustulon lähtöoletus on monella tapaa vastakkainen aktivoimaan pyrkivän sosiaali- ja työllisyyspolitiikan kanssa.

Aktivoivan työllisyyspolitiikan ajatuksena on, että vaikka työttömyysjaksoissa saatava rahallinen korvaus olisi kohtuullinen, on työttömyydestä tehtävä niin paljon työssäkäyntiä ikävämpää, että työttömyys ei toimintana houkuttele. Tällaisia toimia ovat esimerkiksi työnhakupakko, erilaiset kurssit, ja muuten todennettavan aktiivisuuden vaatimus.

Toisaalta, haastateltavien mielestä myös perustulon kaltaisilla sosiaalipoliittisilla toimenpiteillä voidaan kannustaa ihmisten työllistymistä. Taustalla on hyvinvointivaltion perusajatus siitä, että esimerkiksi vähentämällä työelämässä otettujen riskien vaikutusta yksilön talouteen, voidaan kannustaa rohkeampiin uraliikkeisiin, yrittämisen kokeiluun, tai vaikkapa toimeentulotuella opiskeluun. Onkin perusteltua argumentoida, että perustulon kaltainen toimintamalli voisi nimenomaan riskinottokyvyn lisäämisen avulla tuoda myös merkittävää joustavuutta työmarkkinoille, ja sitä kautta laskea rakenteellista työttömyyttä.

Sosiaaliturvan tulisi myös nykyistä paremmin kannustaa kehittämään osaamistaan ja opiskelemaan esimerkiksi työttömyyden aikana, mikä luonnollisesti lisää työllistymisen mahdollisuuksia. Toisaalta monet asiantuntija suhtautuvat epäilevästi esimerkiksi opiskelun ja työttömyyden yhdistämiseen, sillä silloin tavoite työttömyyden tekemisestä epämiellyttäväksi on vaikeampi saavuttaa.

Erilaiset aktivointitoimet saavat selvityksessä tehdyn kyselytutkimuksen mukaan (ks. liite 2) kansan tukea vähintäänkin kohtalaisesti. 43 prosenttia kansalaisista tiukentaisi työn vastaanottovelvoitetta, kun 36 prosenttia pitää sitä huonona ideana. Työn vastaanottovelvoitetta lisääisivät yleisimmin yli 65-vuotiaat (54 %). Työn vastaanottovelvoitteen kiristäminen tarkoittaisi todennäköisesti työttömyysturvan sanktioiden lisäämistä. Näkemys on jakautunut myös kysyttäessä sanktioiden lisäämisestä: sitä kannattaa 37 prosenttia kansasta 41 prosentin sitä vastustaessa. Vaikka aktivointitoimenpiteitä kannatetaan laajasti, saa arviointitutkimuksissa vaikuttavimpana pidetty toimenpide, palkkatuen lisääminen, erikseen kysyttynä selvästi enemmän kannatusta. Palkkatuen lisäämistä kannattaa 62 prosenttia suomalaisista.

Lisääntyvän joustavuuden odotus on yhteistä sekä työnantajille että -tekijöille. Työnantajien osalta lisää joustavuutta odotetaan lainsäädännöllisiltä ja rakenteellisilta puitteilta, esimerkiksi paikallisen sopimisen muodossa. Työntekijöiden osalta odotukset kohdistuvat työn aika- ja paikkariippumattomuuden edellytysten parantumiseen. Joustavuutta toivotaan työntekijöiden osalta lisääntyvästi myös tilanteissa, jossa työn tekemiseen tulee syystä tai toisesta katkoja. Näihin erilaisiin ”välitiloihin” haastateltavat toivovat sekä asenteellisia että perustulon varmistamiseen liittyviä muutoksia. Työttömien sanktioita lisäävään suuntaan ei pitäisi mennä, vaan järjestelmän tulisi ”luottaa ihmiseen” ja joustaa ihmisten yksilöllisten tilanteiden mukaan.

Tulevaisuuden työelämä ja toimeentulo nähdään erikokoisista virroista koostuvana jokena, jossa joko näkyvästi tai epäsuorasti tulevaisuudessa on elementtejä sekä yrittämisestä, tulojaosta että palkkatulosta.

Kaiken kaikkiaan sekä jaettu tahtotila toimeentulon tulevaisuudesta että siihen pääsemiseksi esitetyt politiikkatoimet rakentavat työmarkkinoita tietynlaisen ihmiskuvan varaan. Yksilöiden vahva autonomia, vähintäänkin kohtalainen muutosturva, toimeentulon turvaaminen tavoilla jotka eivät lähtökohtaisesti passivoi, mutta eivät silti paina työntekijöitä liian matalaan asemaan. Nämä muutokset korostavat työelämää ja toimeentuloa erikokoisista virroista koostuvana jokena, jossa joko näkyvästi tai epäsuorasti tulevaisuudessa on elementtejä sekä yrittämisestä, tulojaosta että palkkatulosta.

Näin syntyvät työmarkkinat, jotka ovat monimuotoiset, huokoiset ja yksilön autonomiaa korostavat. Tällaisilla työmarkkinoilla ihmisiä kohdellaan täysikasvuisina: toimeentulo muokkautuu tilanteen mukaan, osaamisen kehittäminen on mahdollista kaikenlaisissa elämäntilanteissa, ja yksilö pystyy itse tekemään ratkaisuja, jotka vaikuttavat hänen tulevaisuutensa, kuitenkin siten, että pahimmista riskeistä ollaan huolehdittu kollektiivisesti.

3.5 Työn yhteiskunnallisen merkityksen muutos

Ihmisillä on oltava keinoja osallistua yhteiskuntaan. Työ oli teollisen yhteiskunnan osallistumisen tapa. On epäselvää, mikä on ansiotyön paikka työn osalta moniarvoisemmassa jälkiteollisessa yhteiskunnassa. Joka tapauksessa työn erilaisten välinearvojen ja merkitysten avaaminen auttaa ymmärtämään työhön ja toimeliaisuuteen liittyviä tavoitteita ja niiden välisiä ristiriitoja.

Työn yhteiskunnallisen merkityksen muutokseen liittyviä kysymyksiä, joita asiantuntijat, päättäjät ja kansalaiset nyt pitävät tärkeinä ja joista yhteiskunnassamme pitää lähitulevaisuudessa tehdä päätöksiä:

1. Työelämän murroksen syrjäyttävät sukupuolivaikutukset
2. Työelämän uusi psykologinen sopimus: ihmiset sitoutuvat työhön, eivät organisaatioon
3. Työn korostamisesta arvokkaan tekemisen korostamiseen

Tämän tiedämme jo työn yhteiskunnallisen merkityksen muutoksesta

Työn murrosta koskevin laajin ja perustavanlaatuisin ilmiö on, että työn yhteys perinteisenä yhteiskuntaan kiinnittymisen väylänä ohenee, jopa katkeaa. Tästä seuraa, että yksilön asemoituminen ympäröivään yhteiskuntaan – oman paikan ja elämänpolun löytäminen – on muuttumassa haasteellisemmaksi. Jatkossa ihmiset voivat kuulua yhteiskuntaan – sen verkostoihin ja yhteisöihin – jaettujen tavoitteiden ja merkityksellisen tekemisen kautta. Ideaalisti he työskentelevät sellaisten asioiden parissa, jotka he itse kokevat merkityksellisiksi ja joihin he haluavat sitoutua. Tämä tulevaisuuskuva vaatii uudenlaisten kiinnittymistapojen tunnistamista, hyödyntämistä sekä toimeentuloon ja globaaliin eriarvoistumiseen liittyvien epävarmuuksien minimoimista. Aineeton pääoma (esim. luovuus ja osaaminen) muuttuu yhä tärkeämmäksi tuotantotekijäksi. Sekä yksilöiden että organisaatioiden kannalta tämä tarkoittaa jatkuvaa kehittämistä ja uuden oppimista. (VNK 2017)

Selvityksessä tehdyissä haastattelussa nousi esiin pohdinta siitä, mitä näkökulmia tulisi huomioida, kun käsitys työstä ja palkasta on muuttumassa. Haastateltavat toivat esille kolme keskeistä näkökulmaa. Ensinnäkin työ voi mukautua nykyisessä muodossa niin, että mittarit ja käsitteet taipuvat, mutta eivät murru. Silloin emme tarvitse uutta, vaan paremman, virtaviivaisemman ja joustavamman vanhan.

Tulevaisuudesta puhuttaessa on kuitenkin yhtä perusteltua väittää, että voimme tulkita nykyistä järjestelmää väliaikaisena tilana. Tällöin työn, talouden ja yhteiskunnan järjestykseen liittyvät työn merkityksen murrokset ennakoivat tilanteita, joihin vastaamiseen nykyiset poliittiset työkalut eivät riitä. Ainakin käsitykseen työstä pitäisi ulkoisten arvojen lisäksi saada sisällytettyä myös erilaisia uusia ulottuvuuksia. Se voi tarkoittaa esimerkiksi työn muotoja (kuten kotityö) tai taitoja (esimerkiksi empatia). Toinen haastatteluissa esille noussut näkökulma olikin se, että nyt alkaa olla tarve keksiä uudelleen se, mitä työllä tarkoitetaan. Tämä tarve oli yhden haastateltavan mukaan jo lama-aikana vahva:

“Se liittyi siihen, että työ Suomessa on ylikuormitettu käsite. Liian monta ja liian vaativia tehtäviä sillä käsitteellä.”

Työ tarkoittaa enemmän kuin toimeentulon takaamista. Työ on elämän mielekkyyden takaaja. Sillä on myös yhteiskunnallisia tehtäviä, se toteuttaa solidaarisuutta ja toimii sosiaalisena liimana.

Kolmas haastattelussa esiin noussut näkökulma on työn moniarvoisuus. Eräissä haastattelussa todettiin:

“On kaikilla tasoilla hyväksyttävä työn monimuotoisuus. On siirryttävä raatamisen kulttuurista kohtuulliseen ja mielekkääseen työkuultuuriin missä jokainen voi itse koostaa työn merkityksen.

Tämän seurauksena yhteiset jaetut merkitykset työstä ovat uhattuna. Se, että nämä merkitykset ovat uhattuna, ei tarkoita, että yhteinen tai edes nykyinen ymmärrys työstä välttämättä katoaisi. Tässä luvussa pohditaan työn yhteiskunnallisen merkityksen muutoksen mahdollisia seurauksia eri näkökulmista.

3.5.1 Työn muuttuvat merkitykset aiheuttavat jännitteitä yhteiskunnassa

Kun teollisuusyhteiskunnat ovat muuttunut palvelutalouksiksi, tietyt työhön liittyvät ihanteet ja totut toimintatavat ovat vanhentuneet. Ihmiset eivät taitoineen, ominaisuuksineen ja arvostuksineen aina siirry kitkatta vanhoista töistä uusiin. FINAGE-mallissa (luku 2.3) esitettyjen eri skenaarioiden perusteella voidaan päätellä ainakin se, että tulevaisuuden ammatit voivat olla hyvin erilaisia kuin nykyään erilaisista kehityskuluista, kuten työllisyyden lisääntymisestä tai tuottavuuden kehityksestä riippuen. Lisäksi talous ei vaikuta vaan työpaikkojen määrään, vaan työn sisältöihin syvällisemmin, mikä luo omanlaisiaan sukupolvikokemuksia työn merkitykseen. Esimerkiksi, tutkija Linda McDowellin mukaan, lisääntyneestä vuorovaikutteisesta työstä on tullut tehdastyön jälkeinen dogma, joka on jättänyt vähän koulutetut miehet huonoon asemaan työmarkkinoilla. Aikaisemmin maskuliininen kunnia on tarkoittanut työväenluokan miehille elämänmittaista osallistumista työmarkkinoille ja perheen elättämistä. Työ ei ole hauskaa tai miellyttävää, mutta sen ei tarvinnut olla. Tehdastyö oli yksitoikkoista ja siihen kouluttaminen tuki ajatusta työstä, jossa voima korvaa älyn ja “oikeat” miehet tekevät “miesten töitä”. (McDowell 2009, ss. 193–194.) Mitä enemmän teknologia poistaa työstä rutiineja, hallintoa, tietojen mekaanista käsittelyä, sitä enemmän työn sisältöä valtaa vuorovaikutus ja muut ihmiselle ominaiset taidot. “Uudet työt” ja uusi talous vaatii sosiaalista pääomaa ja taitoja, kykyä työstää tunteita ja luoda mielikuvia. Talouden lisäarvo ei synny siitä, että “hoitaa homman” tai tekee “vain työnsä”, vaikka nämä ovat olleet ansiotyön merkityksen ytimessä: työ tehdään tietyllä tavalla, tietyssä paikassa, tiettyyn aikaan. Maskuliinisuus ja siihen liittyvät määreet kuten fyysinen voima, sitkeys ja omapäisyys, jotka ovat hyödyttäneet aiemman sukupolven miehiä, näyttää uuden ajan työnantajista hankalalta ja macholta.

Ihmiset eivät taitoineen, ominaisuuksineen ja arvostuksineen aina siirry kitkatta vanhoista töistä uusiin.

Vuorovaikutukseen perustuva talous on monelle palkitseva ja merkityksellinen työn konteksti. Se kuitenkin haastaa perinteisiä työhön liittyviä arvoja, eivätkä kaikki sopeudu siihen samalla tavalla. Vuonna 1995 Philippe Bourgois havaitsi etnografisessa tutkimuksessaan New Yorkissa, että kovuus, aggressiivisuus ja muut katu-uskottavat ja maskuliiniset ihailut piirteet tekivät miehistä epäpäteviä sellaisiin palvelualan töihin, joita olisi ollut eniten tarjolla. Heiltä puuttui interpersonaalaisia taitoja, sillä he olivat tottuneet luomaan statusta uhkaavuudella. (Bourgois 1995, s. 142) McDowell haastatteli brittinuoria kahdessa englantilaisessa kaupungissa, Cambridgessä ja Sheffieldissä. Teollisuuskaupungissa kasvaneet nuoret pitivät palvelutöitä ”naisten töinä” ja arvolleen sopimattomina (McDowell 2009, s. 196). Työ aiheutti jopa häpeää niin, että nuoret eivät välttämättä kehdanneet kertoa työpaikasta ystävilleen. Tästä näkökulmasta FINAGE-mallin teknologiaskenaario onkin miehemmän työnkuvan paluu (kuvio 11) ja korkean työllisyyden skenaario taas nykytilan nopea eteneminen ja kärjistyminen.

Tietenkään ihmiset eivät kaikkina aikoina ja kaikkialla arvosta samanlaista työtä tai edes jaa samaa työn ideaa. Murros teollisuusyhteiskunnasta palveluyhteiskuntaan vaikutti kuitenkin syvästi teollisuuteen nojanneilla alueilla. Kun Trump valittiin Yhdysvaltojen presidentiksi, mediassa nousi uudelleen pintaan tarve ymmärtää teollisuusyhteiskunnan loppumisen seurauksia.

Suomessa työn arvostuksia on tutkinut esimerkiksi Matti Kortteinen (1992). Ennen työ on ollut kovaa, siitä on yritetty selviytyä ja siitä on selviydytty. Se herättää ylpeyttä. Kortteinen havaitsi, että suomalaisuuden perinteinen työmoraali, ”talonpoikaishenki” ja protestanttinen työetiikka tuottavat ristiriitoja työpaikoilla, jotka korostavat tuotannon ja työn joustavuutta. Selviytymisen eetoksesta tulee yksilön taistelu. Vuorovaikutustalouden ihanne on jokseenkin päinvastainen ja se haastaa ”työn kunnian” ja ihanteet.

***Vuorovaikutukseen perustuva talous haastaa perinteisen
kunniakäsitteen työstä. Yksilön selviytymistaistelun sijaan korostuu
kyky tehdä yhteistyötä ja toimia verkostoissa.***

Joillekin työn laadullinen muutos on käynyt ylittämättömäksi. Vuonna 2017 EVA julkaisi selvityksen 79 000 miehestä, jotka eivät osallistu työmarkkinoille millään tavalla (Pyykkönen ym. 2017). Heistä noin 50 000 kuuluu työtilastoissa kategoriaan ”muut työvoiman ulkona olevat” ja loput ovat pitkäaikaistyöttömiä, jotka eivät käytännössä enää työllisty. ”Kadonneiden työmiesten” osuus on viime vuosikymmeninä kasvanut noin 7,4 prosenttiin parhaassa työiässä olevista miehistä. Ilmiö on osa miesten työllisyyden kriisiä ja selittyy rakenteellisilla syillä: vähän koulutetuille löytyy vähemmän töitä ja naiset menestyvät koulutuksessa miehiä paremmin. Raportissa ennustetaan, että jos ”muiden työvoiman ulkopuolella” olevien osuus kasvaa lineaarisesti, näitä työkäisiä miehiä on kadonnut vuoteen 2035 mennessä lähes 70 000. (emt.)

EVA:n raportin kirjoittajien mukaan kadonneiden miesten työllistymistä heikentää alhainen koulutus ja ”inhimilliseen pääomaan liittyvät tekijät”, joka voi tarkoittaa koulutusta, mutta se voi tarkoittaa myös vaikeasti käsitettäviä taitoja, joita vuorovaikutustaloudessa toimiminen edellyttää. (emt.)

Työelämän murros ei siis vaikuta kaikkiin samalla tavoin. Korkea koulutus, sosiaaliset taidot ja pääoma kasautuvat helposti ja osa taidoista menettää merkitystä. Haastatteluista nousee vahva ajatus siitä, että työelämän syrjäyttäviä vaikutuksia tulee torjua ja välttää tilanne, jossa vähemmistö tekee korkean lisäarvon töitä ja kokee työnsä hyvin merkitykselliseksi, kun samalla osa ei pääse kiinni muuttuvaan työelämäänsä. Syrjäytymisen ehkäiseminen on tärkeää, koska

yhteiskunnallinen passiivisuus (palkkatyöstä ja muusta) syö sosiaalisia taitoja ja pääomaa, jolloin kynnys osallistumiseen ja työllistymiseen kasvaa entisestään.

3.5.2 Työsuhteen merkitys yhteiskunnassa vähenee – miten toimeentulon turva rakentuu

Robert Castelin (2007) mukaan toisen maailmansodan jälkeen työ tuli omistamisen rinnalle turvaamaan ihmisten elämää ja oikeuksia. Silloin muodostui käsitys työpaikasta, jonkinlaisesta pysyvstä suhteesta omaan työhön ja sitä tuottavaan instituutioon. Neuvottelu työn arvosta, toteutustavoista ja ehdoista tapahtui yksittäisen työntekijän ulkopuolella, mutta näiden neuvotteluiden tuloksena työntekijä saattoi harjoittaa omistusoikeuttaan. Työnantajalle kasautui valta päättää, miten työ tehdään. Työsuhde keräsi ympärilleen muita sosiaalisia etuja, kuten työttömyysturvan, eläkkeen ja perhevapaat. Työsuhteesta muodostui palkkatyön kova ja pysyvä ydin, sosiaalinen ilme, joka oli totta tarpeeksi monelle, että sitä voi kutsua ajan kuvaksi.

Aiemmin työntekijät saivat vastineeksi työpanoksestaan toivoa jatkuvuudesta ja turvallisuudesta. Nyt työelämään on tullut “uusi turvattomuus”.

Työsuhde on juridinen sopimus, mutta sisältää myös mielikuvan pysyvyydestä ja vastavuoroisuudesta. Tuomo Alasoini tarkoittaa psykologisella sopimuksella työntekijöiden omaksumia uskomuksia siitä, mihin he ovat oikeutettuja vastineeksi työpanoksestaan. Sopimus koskee toki rahallista korvausta, mutta myös luottamusta työsuhteen jatkumiseen ja työnantajan osoittamaa arvostusta. Peruskokemus on ollut, että uskollisuus ja lojaalius työnantajalle takaavat turvallisuuden. (Alasoini 2015). Haastattelun asiantuntijan mukaan työelämän epävarmuus psykologisena kokemuksena on vahvistunut, vaikkei se vielä näy suuresti tilastoissa esimerkiksi osa- tai määräaikaisen työn lisääntymisenä. Osin samasta syystä myös työntekijöiden lojaalius työnantajaa kohtaan on heikentynyt.

Castelin (2007) mielestä “uusi turvattomuus” tuli työntekijöiden elämään, kun ammattiliittojen antama suoja alkoi haurastua. Globalisaatio tiukensi yritysten voittomarginaaleja ja kutisti jakojäämää, kansainvälinen talouden vakaus purkaantui ja rahoitusmarkkinat irtaantuivat reaalityyöelämästä. Teknologia kasvatti työn tuottavuutta niin paljon, että yhä harvempi ihminen pystyi omalla työpanoksellaan samaan. Se on lisännyt epävarmuutta siitä, kenellä on oikeus työhön. Samalla yhteistoimintaneuvottelu on saanut kielteisen sävyn, koska se tarkoittaa riskiä työsuhteen katkeamiseen. (emt.)

Vaikka nyt näyttää siltä, että työsuhteessa tehty työ vähenee, työsuhde voi myös muuttaa muotoaan. Työ 2040 -skenaarioreportti (Demos Helsinki & Demos Effect 2017) esittää mahdolliseksi tulevaisuuskuvaksi Kunnialliset puurtajat -mallin, jossa työsuhde säilyy työn muotona, mutta työn sisällöt siinä vaihtelevat. Toisin sanoen ihmiset tekevät keikkatyötä työsuhteessa. Skenaariossa muutama suuri yritys vastaa työnvälityksestä ja työn ehdoista. Nämä ay-liikkeen aloitteesta syntyneet alustat sovittelevat skenaariossa työn kohtaantongelmia. Yhteiskunnassa on käytössä työtakuu, joten juuri kukaan ei jää vaille tuloja.

Haastatteluissa tuotiin esiin, että työelämään tarvitaan uusi “psykologinen sopimus”: ihmisten pitäisi voida sitoutua ensisijaisesti työhönsä organisaatioihin sitoutumisen sijasta. Tähän asti suomalaiset ovat olleet uskollisia työpaikalle ja ammatille eli halukkaita pysymään saman työnantajan palveluksessa. Vuodesta 1977 alkaen vain noin puolet on halunnut vaihtaa

työpaikkaa, vaikka saisi uudesta työstä samaa palkkaa. 25–30 prosenttia haluaisi vaihtaa ammattia. (Sutela & Lehto 2014). Jos ihmiset alkavat sitoutua enemmän työhönsä kuin organisaatioon, työvoiman liikkuvuus yritysten ja organisaatioiden välillä toteutuu nykyistä paremmin ja parantaa toimeentulon mahdollisuuksia sekä uusien ammattitaitojen oppimista. Haastattelussa myös huomautettiin, että tästä on nuorten osalta jo selviä merkkejä. Mikäli työnteon ehtoihin ei olla tyytyväisiä, nuoret ovat useammin valmiita vaihtamaan työpaikkaa. Myös keskimäärin korkeampi koulutustaso antaa tähän mahdollisuuden.

Työelämään tarvitaan uusi “psykologinen sopimus”: ihmisten pitäisi voida sitoutua ensisijaisesti työhönsä organisaatioihin sitoutumisen sijasta.

Kyselyn kaikkein suosituin toimenpide on työnteon taloudellisten kannusteiden lisääminen. Tätä politiikkatoimenpidettä kannatti jopa 90 prosenttia kansalaisista. Tämä on perusteltua: toimeentulo-luvussa kuviossa 17 on osoitettu esimerkkimallinnuksella, millaisia vaikutuksia työhön osallistumista lisäävällä kansalaispalkalla voisi olla eri alojen työllisyyteen. On toki mahdollista, että työttömien kannustamisen merkityksen alleviivaamisen sijaan suomalaiset yksinkertaisesti ajattelevat, että periaatteen tasolla työnteon on aina oltava taloudellisesti kannattavaa. Myös haastatteluissa tuotiin esiin matalapalkkatöiden tekemisen tukeminen muun muassa palkkatuen avulla. Työttömien kannustaminen on ollut sosiaali- ja työvoimapolitiikan johtava idea aina 1990-luvulta alkaen ja vaikuttaisi siltä, että ajatus kannustinten suuresta merkityksestä työllisyyden edistämässä elää vahvana myös kansalaisten keskuudessa.

Millaisia vaihtoehtoisia näkemyksiä haastatteluissa ja muussa aineistossa esitettiin ansiotyön korostamiselle?

3.5.3 Arvokas toimeliaisuus: mahdollisuuksia ansiotyön ulkopuolella

2000-luvun Suomessa työn ideaalia muokkasi etenkin yksi suuryritys, Nokia. It-ala symboloi edelleen suomalaisen työelämän menestystä. Siinä yhdistyy työn korkea tuottavuus ja työn palkitsevuus. It-yrityksiä yhdistää työntekijöiden työlleen omistautuminen, joustavuus, dynaamisuus ja ylpeys omasta työstä. Niitä yhdistää myös ajatus työn ja elämäntavan yhteensovittamisesta ja työstä nauttimisesta. Ideaalityöpaikan kuva on innovatiivinen, solidaarinen ja sen henki yhteisöllinen. (Huhtala 2004)

Tutkimus it-alan työntekijöistä on peräisin yli kymmenen vuoden takaa. Sille löytyy edelleen kaikupohjaa nykyisestä työn merkityksellisyys-puheesta. Merkityksellinen työ kääntää kielteiseksi arvioidut piirteet myönteisiksi: työn kiire ja stressi kertovat dynaamisuudesta ja paineet siitä, että on organisaatiolle tarpeellinen. Autonomia ja mahdollisuus toisten auttamiseen palkitsevat. Kymmenessä vuodessa tietoisuus työhyvinvoinnista on myös lisääntynyt ja sen yhteys luovuuteen ja tuottavuuteen huomattu monilla työpaikoilla. Kaikki nämä kertovat vastakkaista tarinaa “työn huonontumisen lyhyelle historialle” (Siltala 2004). Uuden työn vaatimat uudet taidot ovat kiistatta löytäneet osajia.

Kansantalous hyötyy korkeasta työllisyysastesta ja yhteiskunnan etu on pitää työttömyys mahdollisimman alhaisena. Toisaalta se synnyttää etuusjärjestelmässä paljon työttömyyden hallintaa, joka aiheuttaa myös vastustusta. Esimerkiksi Iso-Britanniassa on merkkejä työttömyyden patologisoinnista, kun työnhaussa on otettu käyttöön yksilopsykologiasta tuttuja

menetelmiä, kuten kognitiivis-behavioraalista terapiaa työhalun löytämiseksi (Friedli & Stearn 2015). Suomessa on pidetty ongelmana esimerkiksi sitä, että samalla kun työttömien sanktiot lisääntyvät, TE-toimistojen henkilöstömäärä on vähentynyt suhteessa työnhakijoihin. Palveluiden sähköistämällä on pyritty aktivoimaan työnhakijoita. Kun te-palveluita on siirretty kokeiluissa kunnille, on huomattu, että moni työnhakija tarvitsisi enemmän henkilökohtaista tukea ja valmennusta (Nalbantoglu 2018) Uudelleen koulutus painottuu sellaisten taitojen opiskeluun, joita vastaa jokin valmis työtehtävä.

Sukupolvien väliset erot suhteessa työn merkityksellisyyteen nousivat esiin haastatteluissa. Nuorille vapaa-aika on tärkeää, mutta myös työn ”vapaa-aikamaisuus” ja työhön uppoutuminen intohimoisesti. Tämä synnyttää tarpeen tehdä:

”työstä ja elämästä yhtenäinen kokonaisuus. Ei tiukkoja raja-aitoja työn ja vapaa-ajan välillä.”

Kun kirjailija Ossi Nyman kertoi Helsingin Sanomien haastattelussa työhalun puutteesta (Riikonen 2017), hänestä tuli eräänlainen ”ideologisen työttömyyden” olkinukke, johon kohdistui anekdootillisia käsityksiä työttömien työhalusta. Haastatteluissa tuli esiin, että työ hahmottuu liaksi palkkatyön kautta.

”Suomalaisessa korporatiivisessa kulttuurissa esim. se, että työajan lyhentäminen olisi varteenotettava vaihtoehto niin sen pitäisi lähteä yrittäjätyön ja palkkatyön ristiriidan purkamisesta. Pitäisi luoda subjektiivisen oikeuden kaltainen mekanismi. Tarvitaan yhteiskunnallinen keskustelu, että meillä on oikeus hyvinvointiin työn sisällä.”

Kansainvälinen Gallupin tekemä työolotutkimus (2013) antaa karun kuvan työn merkityksestä ihmisille: vain 13 prosenttia kokee työnsä merkitykselliseksi (eli on siihen ’engaged’). Suomessa työn tärkeäksi kokeminen on huomattavasti yleisempää: 37 prosenttia pitää työtä tärkeänä (Sutela & Lehto 2014, s. 22).

Nuorille vapaa-aika on tärkeää, mutta myös työn ”vapaa-aikamaisuus” ja työhön uppoutuminen intohimoisesti.

Pitkittynyt työttömyys lisää syrjäytymisen riskiä, mutta kaikkien osallistuminen yhteiskuntaan on osoittautunut poliittisesti hankalaksi haasteeksi. Hiilamon vastikkeellisen sosiaaliturvan työryhmä analysoi tutkimuksessa verkkojutun kommenttikentästä syitä vastustaa esitettyä sosiaaliturvan mallia. He tunnistivat kommentteissa esimerkiksi huolen pakkotyöstä ja työttömien nöyryyttämisestä. ”Kirjoittajat kokivat, että heitä käskytetään ja heidän itsemääräämisoikeutensa viedään, vaikka uudistuksen tavoite on päinvastainen.” (Hiilamo ym. 2017, s. 28) Vastarinta kieli työyhteiskunnan jännitteistä. Jos sosiaalisen kansalaisuuden ja yhteisöön osallistumisen tarkoitus on ainoastaan työyhteiskunnan lujittaminen, kaikesta yhteiskunnallisesta toiminnasta tulee välineellistä.

Nymanin tapauksessa oli huomattavaa, että hänen kirjan kirjoittamistaan ei yleisesti pidetty työn tekemisenä. Mielikuva työstä kytkeytyy palkkatyöhön: puutarhuri tekee töitä, mutta vapaa-ajallaan hän hoitaa puutarhaa. Erottelu voi johtaa tunnustuksen puutteeseen, esimerkiksi kotitöitä ei pidetä työnä, mutta kotitalousvähennyksen saa samasta työstä jonkun toisen tekemänä. Täysin toimeliaisuuden ulkopuolelle jättäytyminen on vain harvalle toivottava vaihtoehto. Sen sijaan nykyisen, kapean palkkatyöhön perustuvan työn merkityksen laajentaminen voisi lisätä kokemusta oikeudenmukaisuudesta ja yhteiskuntaan kuulumisesta.

Tavoitetta tukisi entistä joustavampi sosiaaliturva, joka mahdollistaisi erilaisten toimeentulon muotojen yhdistämisen luo tilaa tehdä inhimillisesti arvokkaita, mutta taloudellisesti tuottamattomia asioita. YK:n kehitysohjelman UNDP:n mukaan palkkatyön käsite on liian kapea, sillä kaikesta ihmisten tekemästä työstä vain 59 prosenttia kuuluu palkkatöihin. Sen ulkopuolelle jää toiminta, joka mahdollistaa palkkatyöyhteiskunnan, esimerkiksi vapaaehtoistyö ja kotityö. Perustuloa onkin ehdotettu osittain korvaukseksi työstä, joka tapahtuu palkkatyön ulkopuolella (UNDP 2015).

YK:n kehitysohjelman UNDP:n mukaan palkkatyön käsite on liian kapea, sillä kaikesta ihmisten tekemästä työstä vain 59 prosenttia kuuluu palkkatöihin. Sen ulkopuolelle jää toiminta, joka mahdollistaa palkkatyöyhteiskunnan, esimerkiksi vapaaehtoistyö ja kotityö.

3.5.4 Täystyöllisyys ja täysautomaatio?

Yksi vaihtoehtoinen merkitys tulevaisuuden työlle löytyy keskustelusta, joka koskee täysautomaatiota. Työn merkityksen muutos on valtava yhteiskunnallisten arvostelmien järjestys. Työ, ja nimenomaan palkkatyö, on ollut teollisen yhteiskunnan keskiössä jo toistasataa vuotta. On vaikea kuvitella maailmaa, jossa työstä yritettäisiin päästä eroon. Silti tällainen maailma on mahdollinen: mitä seuraisi, jos yhteiskunnan tavoitteeksi tulisi innovaatioista rakentuva täysautomaatio talouskasvun tukeman täystyöllisyyden sijaan? Haastattelussa aihetta sivuttiin muutamasta näkökulmasta. Toisaalta todettiin, olisiko nykyinen ajatus palkkatyöllä toimeentulemisesta syytä kääntää:

“Täysautomaatio-diskurssin laajenemisen ongelma on se idea, että jokaisen pitäisi saada palkkatyöstä pitkälti toimeentulonsa. Poliittisessa kentässä tämä ajatus on laajasti jaettu. Se, että työ on kaiken hyvinvoinnin lähde tai se että omalla työllä pitäisi tulla toimeen ovat työn myyntejä. Välttämätöntä mun mielestä olisi kääntää nämä myytit. Pitäisi hyväksyä, että toimeentulo koostuu erilaisista toimeentulon lähteistä: yks osa yrittäjyydestä, yks palkkatyöstä, yks tulonsiirtona.”

Entä jos yhteiskunnan tavoitteeksi tulisi innovaatioista rakentuva täysautomaatio talouskasvun tukeman täystyöllisyyden sijaan?

Toisaalta pohdittiin, kuinka täysautomaation seurauksena mahdollisesti syntyvään massatyöttömyyteen pitäisi suhtautua.

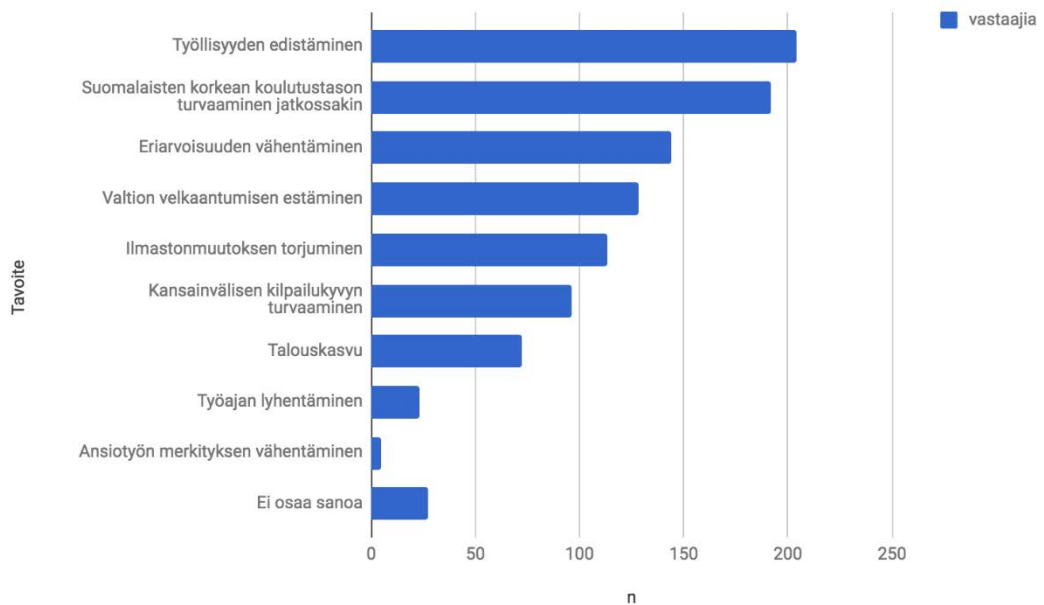
“Jos tavoitteena on täysautomaatio, seurauksena on teknologinen massatyöttömyys. -- toisaalta yhteiskuntaan kiinnittymisen tueksi ei olisi hassua, jos valtio tarjoaisi matalan kynnyksen työtä, josta saa lisätuloja ja toisaalta mahdollisuuden kiinnittyä yhteiskuntaan. [Tällaisia töitä voisivat olla esimerkiksi] hoivatyö ja vanhusten kanssa ajan viettäminen.”

Kumpakaan tavoitetta – täystyöllisyyttä tai täysautomaatiota – ei koskaan saavuteta, joten oikeita kysymyksiä ovatkin: 1) Kuinka hyvää ja arvokasta elämää voimme elää matkalla kohti valitsemaamme tavoitetta? 2) Millä tavalla vapaa-ajan määrän mittaaminen ja arvottaminen voi onnistua? 3) Mitä työn vähentäminen tarkoittaisi ihmisten, tuottavuuden, yritysten, yhteiskuntien, ja mielekkään elämän kannalta? Merkityksellisen yhdessäolon ja

vuorovaikutuksen muodostuminen työksi tai palkkatyön sijaan yhteiskuntaan kiinnittymisen kanavaksi on täysin mahdollinen tulevaisuus.

Täysautomatisaation sijaan on esitetty myös etenevän automatisaation hyötyjen mittaamista työajan lyhentämisen kautta – esimerkiksi STTK on pohtinut siirtymistä kohti nelipäiväistä työviikkoa. Yksi tapa hahmottaa teknologian ja työttömyyden suhdetta onkin ajatella, että teknologisen kehityksen hyödyt voidaan ulosmitata lyhenevänä työaikana, mikäli niin poliittisesti halutaan (Rajakangas 2017).

Taulukko 8. Kansalaisten näkemys tärkeimmästä tavoitteesta, jota politiikkatoimenpiteillä pitäisi edistää digitaalisessa taloudessa.



Tutkimuksen osana toteutetusta kansallisesta kyselytutkimuksesta käy ilmi, että suomalaiset mieluummin lisäävät työtä kuin jakavat sitä. Työllisyyden edistämistä pidetään digitaalisen talouden tärkeimpänä tavoitteena (20 prosenttia suomalaisista). Toiseksi työllisyyden edistämisen jälkeen nousee korkean koulutustason ja osaamisen turvaaminen, minkä voi ajatella suojaavan ihmisiä työn laadullisilta muutoksilta (19 prosenttia suomalaisista). Työn jakamisesta ratkaisuna työttömyyteen on keskusteltu vuosikymmenet ja Suomessakin ideaa kokeiltiin muutamissa kuntaorganisaatioissa ja yrityksissä 1990-luvulla, mutta kiinnostus työajan lyhentämisestä ja työn jakamista kohtaan hiipui nousukaudella (Anttila 2017). Myöskään syntyvien kustannusten jakautumisesta ei saavutettu missään vaiheessa yhteisymmärrystä. Työajan lyhentäminen tai ansiotyön merkityksen vähentäminen tuntuvat kansalaisista vierailta ajatuksilta: Ainoastaan yksi prosentti vastasi ansiotyön merkityksen vähentämisen tärkeimmäksi tavoitteeksi digitaalisessa taloudessa. Kyselyn perusteella työn jakamista työaikaa lyhentämällä kannattaa alle puolet suomalaisista eli 43 prosenttia, kun taas 31 prosenttia pitävät ideaa huonona. Yli 65-vuotiaiden keskuudessa kannatus on ainoastaan 32 prosenttia. Puoluekanta on vahva mielipiteen ennustaja myös tässä kysymyksessä. Keskustan ja kokoomuksen kannattajat pitivät ideaa selkeästi muista puolueista huonompana ideana. Huonoimpana ideaa pitivät kokoomuksen kannattajat (44 prosenttia) kun taas positiivisimmin ideaan suhtautuivat vasemmistoliiton kannattajat (73 prosenttia).

Taulukko 9. Palkkatyön jakamisen kannatus puoluekannan mukaan.

	Puolue								
	KOK	SDP	PS	KESK	VAS	VIHR	En äänestäisi	En osaa sanoa	En halua sanoa
Huono idea	44 %	26 %	36 %	38 %	16 %	24 %	37 %	30 %	26 %
Ei hyvä eikä huono idea	17 %	23 %	13 %	23 %	7 %	26 %	19 %	27 %	20 %
Hyvä idea	35 %	50 %	50 %	37 %	73 %	48 %	40 %	38 %	31 %
Ei osaa sanoa	4 %	2 %	1 %	2 %	5 %	3 %	5 %	6 %	23 %
n	142	93	76	120	44	183	43	217	35

Kyselytutkimuksesta saadut tulokset viestivät kansalaisten vahvasta sitoutumisesta ansiotyöhön. Perustulon sijaan kannatusta saavat ennen muuta työvoiman tarjontaa ja työllistettävyyttä korostavat politiikkatoimenpiteet. Myös työvoiman kysyntää korostavat aktiivinen finanssipolitiikka ja työtakuuohjelmat saavat kansalaisilta kannatusta.

Työn jakamista kannattavat eniten 50–64-vuotiaat eli työuran loppuvaiheessa olevat. Samoin 48 prosenttia 25–34-vuotiaista pitää ideaa hyvänä. Göteborgin kaupungissa Svartedalenin hoivakodissa kokeiltiin vuonna 2016 kaksi vuotta kuusituntisia työpäiviä. Kokeilun vertaisarvioidun loppuraportin (Lorentzon 2017) mukaan kokeilu paransi osallistujien hyvinvointia: työpäivän jälkeinen jaksaminen parani, stressi laski, työssä oli helpompaa, uupumusta ei koettu yhtä paljon ja fyysinen aktiivisuus lisääntyi.

Vaikka haastatteluissa ja muussa tausta-aineistossa tulee usein esille mahdollisuus työajan lyhentämiseen erilaisilla yllä mainituilla keinoilla, eivät kyselytutkimus ja makrotaloustieteellinen tarkastelu pääasiassa tue sitä. Ansiotyön merkityksen vähentäminen ei vaadi teknologista työttömyyttä, vaan se saattaisi olla myös poliittinen arvovalinta, mikäli tuottavuus kasvaa merkittävästi ja mahdollistaa siten ihmisten perustarpeiden tyydyttämisen vähemmällä ihmistyöllä.

Kyselytutkimuksen mukaan suomalaiset ovat vahvasti sitoutuneet ansiotyöhön eivätkä ole etsimässä vaihtoehtoja ansiotyöhön kiinnittyneelle yhteiskunnalle. Selvä enemmistö kansalaisista ei näe pysyvää teknologista työttömyyttä todennäköisenä uhkakuvana tulevien kymmenen vuoden kuluessa.

Selvityksen osana tehdyn kyselyn keskeisimpinä havaintoina voi pitää sitä, että suomalaiset eivät selvästikään etsi vaihtoehtoja ansiotyöhön kiinnittyneelle yhteiskunnalle. Asiaa selittänee osittain se, että selvä enemmistö kansalaisista ei näe pysyvää teknologista työttömyyttä todennäköisenä uhkakuvana tulevien kymmenen vuoden kuluessa, vaikka kansalaiset ovat selvästikin varautuneet nykyisten työtehtävien automatisoitumiseen ja lisääntyvään epävarmuuteen työmarkkinoilla (Taulukko 10). Kaikkein vähiten teknologisen työttömyyden pysyvään lisääntymiseen uskovat nuoret, mutta koko kansastakin vain 28 prosenttia uskoo teknologisen työttömyyden pysyvään lisääntymiseen (Taulukko 11). Selvimmin vastaukset jakautuivat puolesta ja vastaan perussuomalaisen ja vasemmistoliiton äänestäjien keskuudessa, kun muita puolueita äänestävistä selvä enemmistö ajatteli, että teknologinen työttömyys ei pysyvästi lisäännä. Kaikki ikäluokat jakoivat enemmistön käsityksen siitä, että työsuhteet muuttuvat nykyistä epävarmemmiksi digitaalisessa taloudessa (85 prosenttia).

Käsitys oli vahvinta 50–64-vuotiaiden ikäluokassa (90 prosenttia) ja heikointa 15–24-vuotiaiden keskuudessa (72 prosenttia).

Taulukko 10. Kansalaisten näkemys työtehtävien automatisoinnin työllisyysvaikutuksista seuraavien kymmenen vuoden kuluessa.

	%	n
Työttömyys lisääntyy väliaikaisesti, mutta tasoittuu uusien työpaikkojen syntymisen myötä.	45	448
Työttömyys vakiintuu pysyvästi 1–10 prosenttiyksikköä nykyistä korkeammalle tasolle.	19	193
Työttömyys ei lisäännny.	14	142
Työttömyys vähenee.	12	121
Työttömyys vakiintuu pysyvästi yli 10 prosenttiyksikköä nykyistä korkeammalle tasolle.	9	87
Ei osaa sanoa	2	15
Yhteensä	100	1004

Taulukko 11. Kansalaisten näkemys teknologisen työttömyyden pysyvästä lisääntymisestä seuraavien kymmenen vuoden kuluessa ikäluokan mukaan.

	Ikäluokka					Total
	15–24	25–34	35–49	50–64	65+	
Lisääntyy	12 %	27 %	33 %	34 %	27 %	28 %
Ei lisäännny	86 %	73 %	66 %	64 %	70 %	71 %
Ei osaa sanoa	1 %	1 %	0 %	2 %	3 %	1 %
n	147	164	235	233	226	1005

3.6 Aineistossa havaittujen työn muutosten kansantaloudellisista yhteisvaikutuksista

Työntekijä-työnantaja-suhde ja organisaatioiden muutos, työn sisällöt ja paikat, osaaminen, toimeentulo sekä työn merkitys avaavat hyvin erilaisia näkökulmia työhön. On silti mahdollista tunnistaa yhteisiä teemoja jotka vaikuttavat kaikkiin näihin näkökulmiin.

Haastatteluissa nousi esiin yhdenmukaisesti näkemys, jonka mukaan huolimatta siitä, mihin suuntaan tulevaisuuden työelämä kokonaisuutena kehittyi, työelämässä työsuhteet ovat tyypillisesti lyhyempiä kuin viime vuosikymmeninä. Samoin yksittäisten ihmisten toimeentulo on lisääntyvässä määrin sekoitus erilaisia tulolajeja kuten yrittäjätuloa, keikkatyötuloa ja kuukausipalkkaista palkkatuloa.

Lisäksi työn oheen liittyy yhä useammin uudelleen koulutusjaksoja, jotka ovat pidempiä kuin aiemmin – ellei sitten koko työ ole oikeastaan jatkuvaa oppimista, kuten se usein asiantuntijatyössä jo nyt on.

Nämä työn piirteet vaativat erityishuomiota työelämän nivelkohtiin, eli siirtymiin tietystä työtehtävästä tai palkkatyörakenteesta esimerkiksi koulutukseen tai hetkelliseen työttömyyteen ja takaisin. Koska joustavuus ja monimutkaisuus työelämässä lisääntyvät ja näiden nivelkohtien määrä kasvaa monilla ihmisillä, on tarvetta tukea ja luoda instituutioita, joiden avulla työelämän, työn tekemisen, työn kysynnän ja työn tarjonnan kierto on jokaiselle reilua eikä kukaan jää jälkeen. Mikäli nämä työelämän nivelkohdat ja siirtymistä tukevat instituutiot toimivat, saadaan työn muutoksesta ulosmitattua hyödyt ja päästään hyvän työelämän utopioihin.

Koska joustavuus ja monimutkaisuus työelämässä lisääntyvät ja työn nivelkohtien määrä kasvaa monilla ihmisillä, on tarvetta tukea ja luoda instituutioita, joiden avulla työelämän, työn tekemisen, työn kysynnän ja työn tarjonnan kierto on jokaiselle reilua eikä kukaan jää jälkeen.

Näiden instituutioiden muodoista ja toimintamalleista on ajatuksia, mutta päätökset niiden toiminnasta ja vaadittavista instituutioista kuuluvat poliittiselle järjestelmälle.

Keskeisesti edellä kuvatut piirteet vaikuttavat lisäävän työmarkkinoiden joustavuutta työntekijän ja työnantajan näkökulmasta (trendi 1) ja toisaalta yritysten näkökulmasta pienentävän yritysten keskikokoa (trendi 2). Lisäksi poliittisen järjestelmän ensimmäinen institutionaalinen ratkaisu nivelkohtien tukemiseen on ollut jonkinlaisen kansalaispalkkarakenteen tutkiminen ja perustaminen (trendi 3).

Mitä merkitystä tällaisilla ilmiöillä on? Oletettujen muutosten kansantaloudellisia vaikutuksia on arvioitu seuraavassa luvussa.

Tässä tutkimuksessa tunnistetut muutostrendit voivat vaikuttaa tulevaisuuden talouskehitykseen paljonkin. Vaikka muutokset ovat jo käynnissä, on esimerkiksi uudenlaisten toimintatapojen läpilyöminen monilta osin vasta edessä. Työelämän osalta muutokset edellyttävät myös poliittikkatoimia, joiden vaikutuksista vasta osaa on arvioitu. Siksi tutkimuksemme kattamien trendien vaikutusten suuruusluokkaa on hyvin vaikea ennustaa.

Vaikutusten kanavoitumista voidaan kuitenkin kuvata skenaariotarkasteluin. Tämän tarkastelun metodi on esitetty luvussa 2.3.

Tässä esitetään kolmen keskeisen muutoksen vaikutuksia vuoteen 2030 ulottuvissa skenaarioissa. Skenaariot perustuvat tutkimuksemme muutostrendeihin ja kuvaavat niiden kanavoitumista talouteen.

Ensimmäinen skenaario tarkastelee työmarkkinoiden joustavuuden kasvua esimerkiksi lyhyemmän työviikon ja lyhyempien työsuhteiden yleistymisen kautta. Tulkitsemme tämän helpottavan työelämän kohtaanto-ongelmia. Tämä vaikuttaisi tasapainotyöttömyyteen laskien sitä. Kotimaisen tutkimuksen perusteella ei ole mahdollista ennustaa, kuinka suuri tämä vaikutus voisi olla; tässä avataan vaikutuksia olettamalla, että tasapainotyöttömyys laskisi prosenttiyksikön.

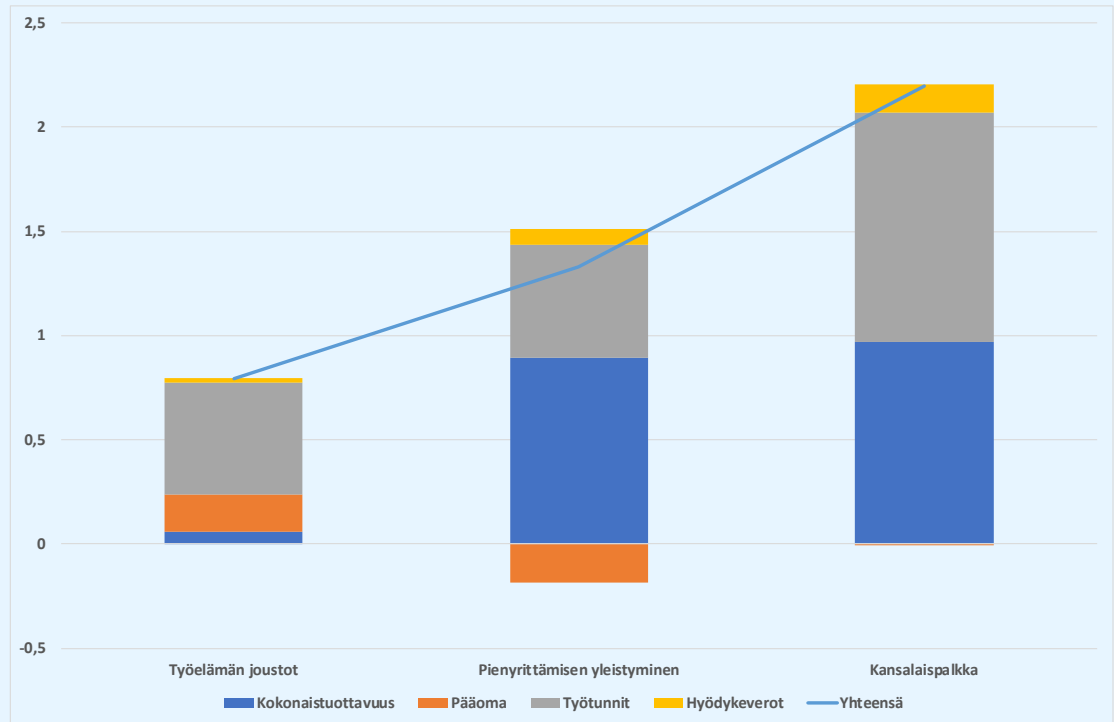
Toisessa skenaariossa pureudutaan yrityskoon merkitykseen ja kilpailun lisääntymiseen. Tutkimuksemme arvioi, että pienet yritykset ovat edelleen yleistymässä etenkin liike-elämän palveluita tuottavilla toimialoilla, jotka ulottuvat rahoituksesta tutkimukseen ja ohjelmistotuotantoon. Etenkin Yhdysvalloissa pienet, dynaamiset yritykset ovat olleet nopeimmin kasvavina tuottavuuden kasvun kannalta keskeisiä. Euroopassa yritysten uusiutuminen on historiallisesti ollut hitaampaa, ja tulkitsemme siksi tämän trendin tukevan tuottavuuden kasvun nopeutumista mainituilla toimialoilla. Oletamme, että vaikutus vuosikasvuun olisi prosentin.

Kolmannessa skenaariossa tarkastellaan kansalaispalkan vaikutusta työmarkkinoihin. Kansalaispalkka on herättänyt vilkkaan keskustelun vastikkeellisuudesta ja tasa-arvosta. Viime kädessä kansalaispalkka voisi vaikuttaa työn tarjontaan poistamisen kautta, millä voisi olla osin jo nyt työvoimapulasta kärsivälle talouskasvulle suuri merkitys. Tässä oletetaan, että kansalaispalkka nostaisi työhönosallistumisastetta keskimäärin yhdellä prosenttiyksiköllä.

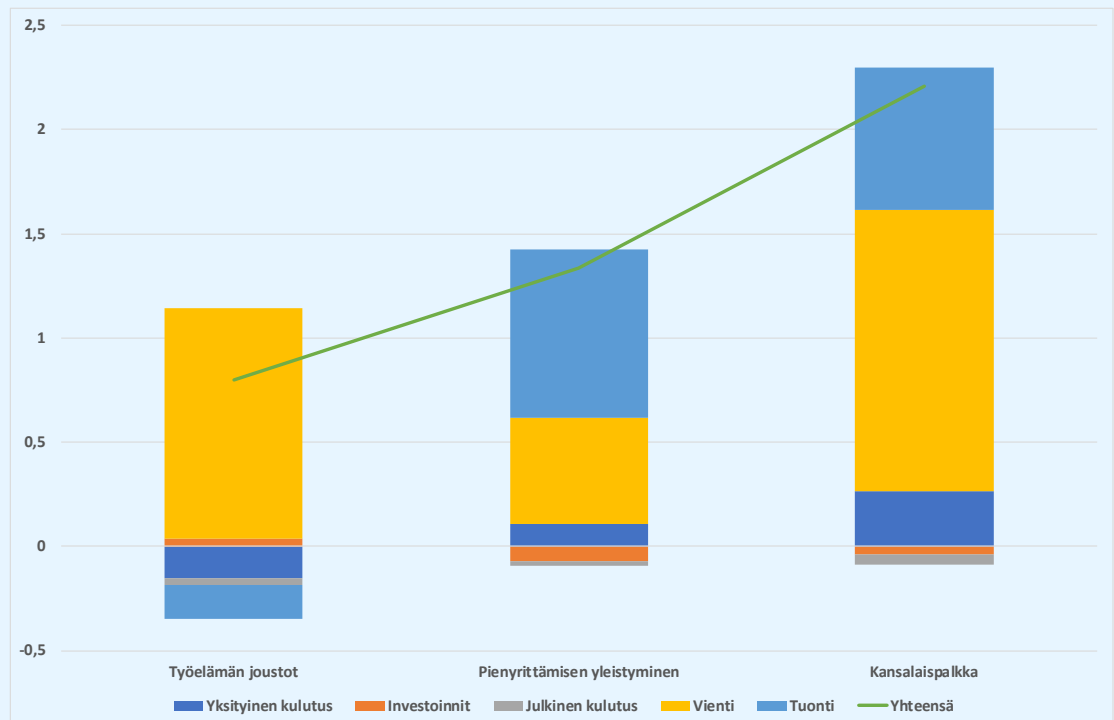
Skenaariot on laskettu ”kumulatiivisina”, olettaen niiden toteutuvan peräjälkeen. Tällä on haluttu havainnollistaa niiden lisäkontribuutiota vaiheittain.

Kuvioon 18 on koottu kansantalouden tarjontatekijöiden kasvuvaikutusten hajotelma vuonna 2030. Kuvioista näkyy, että vaikutukset kansantuotteeseen syntyvät ensimmäisessä ja kolmannessa skenaariossa selkeästi työn tarjonnan kasvun kautta, joka vetää myös investoinnit mukaansa, kun taas toisessa skenaariossa kasvun lähteenä on oletettu tuottavuusvaikutus työvoimavaltaisemmillä toimialoilla, joiden kasvu ei vaadi samaan tapaan lisäinvestointeja. Niinpä vaikutukset talouden rakenteeseenkin ovat erilaisia. Kuvioon 19 on koottu vaikutukset kansantuotteen käytön kautta tarkasteltuna. Työn tarjonnan kasvu parantaa vientisektorien hintakilpailukykyä – kun työmarkkinoiden tiukkuus hellittää – ja siksi vaikutukset kansantuotteeseen näkyvät ennen kaikkea viennin kasvun kautta. Palveluyritysten uudistuminen parantaa sekin hintakilpailukykyä mutta toimialoilla, joissa kotimainen tuotanto kilpailee tuonnin kanssa. Niinpä vaikutukset näkyvät tuonnin syrjäytymisenä.

Kuvio 18. Tarjontatekijöiden vaikutus talouskasvuun vuona 2030, prosenttiyksikköä perusurasta.

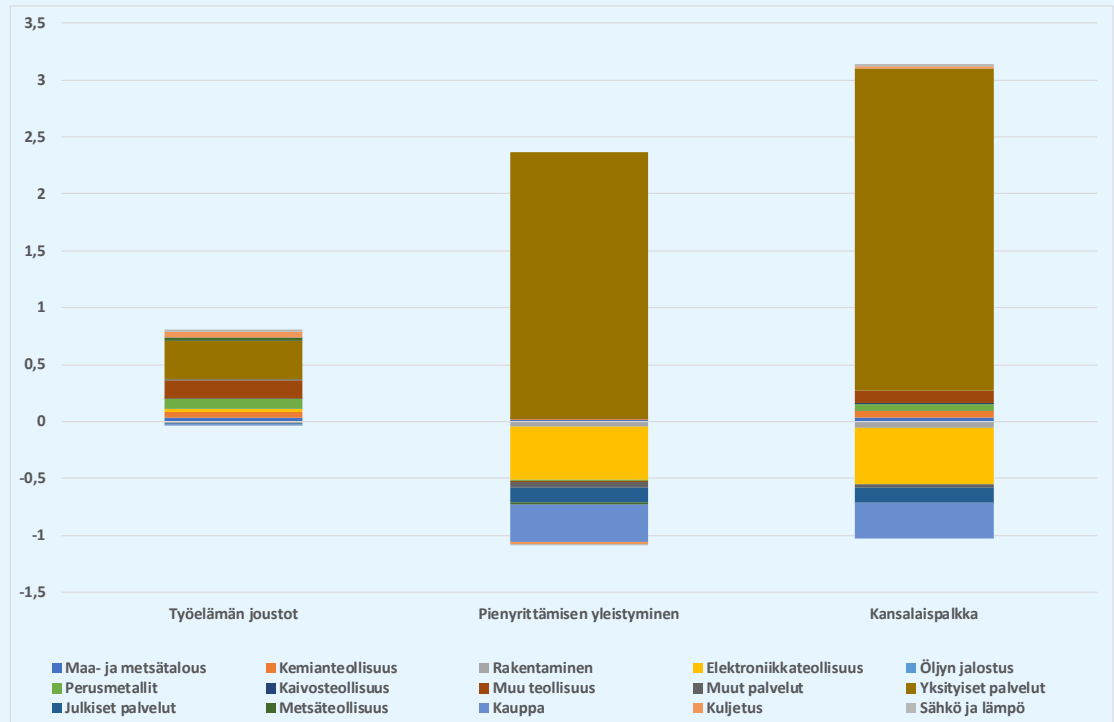


Kuvio 19. Kysyntätekijöiden vaikutus talouskasvuun vuona 2030, prosenttiyksikköä perusurasta.



Kuvioon 20 on koottu toimialojen arvonlisän kautta syntyvä vaikutus kansantuotteeseen. Kuvion perusteella on selvää, että vaikutukset syntyvät suurelta osin palvelutoimialoilla, on niiden takana työmarkkinoiden muutos tai tuottavuuskasvu, heijastaen kansantalouden pitkään jatkunutta palveluvaltaistumista.

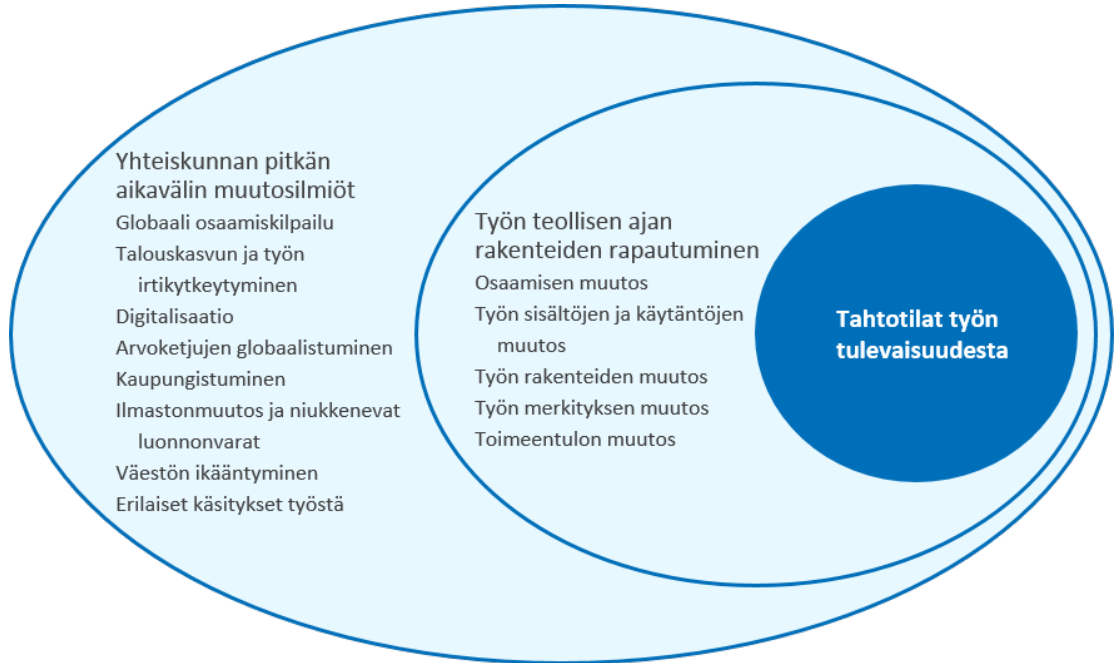
Kuvio 20. Arvonlisän ja kokonaistuottavuuden vaikutus talouskasvuun vuonna 2030, prosenttiyksikköä perusurasta.



Viime aikoina on herättänyt huomiota työn tuottavuuden ja reaali-palkkojen kasvun erkaneminen toisistaan. OECD on vertaillut kehitystä OECD-maissa 90-luvulta vuoteen 2015, ja selittää kehitystä toisaalta talouden rakennemuutoksella – pääomavaltaistumisella – toisaalta eriarvoistumisella korkeimpien palkkatulojen kasvaessa keskipalkkoja selvästi nopeammin. Suomi on tässä vertailussa mielenkiintoinen poikkeus. Suomessa työpanoksen osuus laski 90-luvulla muiden OECD-maiden tapaan mutta on kääntynyt nousuun kymmenen viime vuoden aikana (ja ilmeisesti taas laskuun talouden kasvun myötä). Niinpä ilmiö ei Suomessa ole lähimainkaan yhtä selvä kuin esimerkiksi Yhdysvalloissa.

Palkkatulojen osuutta nostava kehitys selittyy osittain sillä, että teollisuuden arvonlisän osuus on pudonnut rajusti vuodesta 2008 – se supistui vuoden 2008 noin 23 prosentista 15:en vuonna 2015. Kun teollisuus on ollut keskimääräistä pääomaintensiivisempää, nousee työpanoksen osuus koko kansantaloudessa teollisuuden osuuden supistuessa. Osittain rakennemuutoksen takana on kuitenkin myös palveluiden osuuden kasvu myös viennissä (Honkatukia & Lehmus 2016; Honkatukia ym. 2015). Skenaarioidemme suhteellisesti työvoimavaltaisempien alojen korostuminen on siksi mielenkiintoinen piirre.

4 VISIOITA TYÖN TULEVAISUUDELLE JA EHDOTUKSIA PÄÄTÖKSIKSI



Edellisessä luvussa kuvattiin työn muutokseen liittyviä päätöksentekotarpeita työnantaja-työntekijä-suhteen ja organisaatioiden, työn sisältöjen, osaamisen, toimeentulon sekä työn yhteiskunnallisen merkityksen näkökulmista. Päätöksentekotarpeet nousivat tutkimuksen aineistona käytetyistä väestötasoisesta kyselytutkimuksesta, asiantuntijoiden ja päätöksentekijöiden haastatteluista ja työpajoista, tulevaisuusselonteon ensimmäisen osasta sekä muista tekstilähteistä ja politiikkatoimiin liittyvää tasapainomallia hyödyntämällä.

Tähän lukuun on koottu toimenpidesuosituksia edellä mainituista raportin viidestä aihepiiristä. Toimenpidesuosituksia on koottu osin suoraan aineistosta, osin ne ovat raportin kirjoittajien aineiston pohjalta muokkaamia ehdotuksia. Tavoitteena on tuoda esille rohkeita ja herätteleviä ehdotuksia havaittuihin pitkän aikavälin päätöksentekotarpeisiin.

Yleiskuvana aineistosta voi todeta, että haastatteluista nousevat toimenpidesuosituksia eivät usein olleet selkeitä ja kirkkaita. Haastatteluissa tunnistetaan toki selkeitä aihepiirejä, joista päätöksiä pitäisi saada aikaan mutta varsinkin laaja-alaisia ja konkreettisia ehdotuksia nousee esiin vähän. Haastatteluissa toimenpide-ehdotuksista nousivat esiin ennen kaikkea erimuotoiset kansalaispalkan, perustulon ja negatiivisen tuloveron mallit, työelämässä tapahtuva jatkuva oppiminen ja uudelleen koulutautuminen sekä merkityksellisuuden ja itseohjautuvuuden teemat.

Vahvojen uusien toimenpide-ehdotusten puuttuminen ei sinällään ole ihme. Tämän raportin alussa kuvasimme (pitkästi Tulevaisuusselonteon 1. osaan viitaten) työn ja työelämän tulevaisuutta ilmiönä, joka on laajan, parhaillaan käynnissä olevan yhteiskunnallisen murroksen keskiössä. Tässä 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. Siksi on vaikea

nimettä parhaita käytäntöjä, joista kannattaisi oppia, tai tunnistaa loppuun saakka uusien poliittisten ohjauskeinojen tai sosiaalisten innovaatioiden skaalautumispotentiaalia ja niiden välillisiä vaikutuksia.

Hyvä historiallinen esimerkki uusien ratkaisujen skaalautumispotentiaalin tunnistamisen vaikeudesta on neuvolajärjestelmän kehitys. Siinä vaiheessa, kun neuvolapalveluita lähdettiin kokeilemaan 1920-luvun Suomessa, oli varmasti vaikea ennakoita, että neuvolat myöhemmin päätyisivät määrittämään lapsiperheille suunnattujen terveystalvelujen kokonaisuutta. Oli mahdotonta tunnistaa, mihin kaikkiin teemoihin neuvolat venyvät ja miten palvelusta tulee ennen kaikkea perheiden osaamista ja voimavaroja vahvistava toiminto. 1920-luvun Suomessa ei ollut myöskään varmasti näköaloja 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.

Voimme ohjata työn muutosta nimeämällä toivottavia tulevaisuuksia, kokeilemalla systemaattisesti ja poistamalla esteitä uusien ratkaisujen leviämisen tieltä.

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. Luvussa 1 esitelty sosioteknisen transformaation monitasomalli kuvaa juuri tätä tilannetta: tiedämme, että muutosilmiöt muokkaavat politiikkaa, markkinoita, instituutioita ja organisoitumisen tapoja uuteen uskoon ja että monet uusista ratkaisuista nousevat tämän päivän marginaaleista, sosiaalisista innovaatioista ja yksittäisistä kokeiluista. Voimme nyt tunnistaa näistä lupaavimpia, mutta emme pysty muotoilemaan varmaa toimintakelpoista kokonaissuunnitelmaa, jolla näistä lupaavista käytännöistä tulee osa valtavirtaa ja koko yhteiskuntaa muokkaavia käytäntöjä tai instituutioita. Sen sijaan voimme ohjata transformatiota nimeämällä toivottavia tulevaisuuksia (eli muotoilemalla visioita), kokeilemalla systemaattisesti ja poistamalla esteitä uusien ratkaisujen leviämisen tieltä.

4.1 Toimenpiteitä, jotka vievät oikeaan suuntaan

Toimenpide-ehdotuksista monet ovat joko vielä varsin kapeasti sovellettuja sosiaalisia innovaatioita tai sitten ehdotuksia nykyisten instituutioiden suuntaamisesta uudelleen, osin uusia teknologisia mahdollisuuksia hyödyntäen, silloittamaan murrosta kohti uusia tarpeita. 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 maailman tarpeisiin.

Toimenpide-ehdotukset on jaoteltu samoihin viiteen osa-alueeseen kuin edellä. On hyvä muistaa, että monet työhön liittyvät politiikan välineet ovat vaikutuksiltaan verrattain hitaita: uusien koulutusmuotojen tai -ohjelmien hedelmät näkyvät työmarkkinoilla tyypillisesti vasta 5–10 vuoden päästä, monien kannusteiden käyttäytymisvaikutukset tulevat esiin kunnolla 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 toimenpidesuosituksen taustalle on määritetty visio: se kuvaa toivottua kehityskaarta, eikä vain yhtä päätöstä tai toimenpidettä. Raportissa käsitellyille viidelle teemalle muodostetut visiot ovat seuraavat:

Työnantaja-työntekijä-suhde ja organisaatiot Yrittäjänä työskentelevällä, vuokratyöntekijällä ja alustakeikkatyöntekijällä on kokemus vastaavasta reilusta ja kattavasta sosiaaliturvasta ja yhteiskunnallisesta suojelusta kuin palkkatyöntekijällä.

Työn sisällöt, käytännöt ja paikat Tekoäly ja robotiikka luovat uudenlaisia lähtökohtia ihmisten taitojen täydentämiseen. Samalla ihmisille avautuu mahdollisuuksia taitojensa aiempaan monimuotoisempaan hyödyntämiseen. On otettava yhteiskunnalliseksi tavoitteeksi, että nämä uudet teknologiset mahdollisuudet toteutuvat mahdollisimman tasapuolisesti kaikille.

Osaaminen Suomeen syntyy koko väestön kattava ja laadukas elinikäisen oppimisen järjestelmä, joka tunnetaan kansainvälisesti samanlaisena menestystarinana kuin suomalainen peruskoulu.

Toimeentulo On siirrytty sosiaaliturvaan, jossa lähtökohta on, että jokaisella suomalaisella on mahdollisuus samaan aikaan saada riittävä toimeentulo, kehittyä ja kokea olevansa merkityksellinen osa yhteiskuntaa.

Työn merkitys Suomi on tunnettu pohjoismaisen mallin uudistajana, koska Suomessa on ymmärretty, että yhteiskuntaan eri tavoin arvoa tuottava ihmisten toiminta on tärkeämpi poliittinen tavoite kuin työn arvottaminen korkean taloudellisen arvonlisäyksen kautta. Työtä siis on arvostettava sen monipuolisen yhteiskunnallisen arvontuotannon kautta, ei ainoastaan sen taloudellista arvonnousua arvioimalla.

Toimenpidesuosituksen taustalle on määritetty visio: se kuvaa toivottua kehityskaarta, eikä vain yhtä päätöstä tai toimenpidettä.

Seuraavassa kerrotaan tarkemmin visioista sekä ehdotetaan toimenpiteitä, joilla visiota kohti päästään ja joiden avulla työn murrosta voidaan ohjata toivottuun suuntaan.

4.2 Työnantaja-työntekijä-suhde ja organisaatiot

4.2.1 Visio

Yrittäjänä työskentelevällä, vuokratyöntekijällä ja alustakeikkatyöntekijällä on kokemus vastaavasta reilusta ja kattavasta sosiaaliturvasta ja yhteiskunnallisesta suojelusta kuin palkkatyöntekijällä. Ihmisten työ- ja toimintakyvystä huolehditaan riippumatta työsuhteen laadusta.

Suomessa on hyvästä syystä annettu palkkatyölle erityisasema suhteessa yrittämiseen. Yrittäjyyden on ajateltu olevan enemmän ihmisten oma valinta, tarjoavan ihmiselle palkkatyötä enemmän vapautta sekä mahdollisuudet merkittävämpään taloudelliseen hyötyyn kuin palkkatyösuhde.

Erilaiset alustatalouden ratkaisut tulevat hyvin todennäköisesti yleistymään tulevaisuudessa. Ne mahdollistavat aivan uudenlaisen, huomattavasti tehokkaamman tavan organisoitua kuin perinteinen, työvoiman ja asiantuntemuksen organisaation jatkuvaan käyttöön (palkkatyösuhteeseen) perustuva organisoituminen. Menestyneimmät yritykset ja julkiset organisaatiot nojaavat yhä enemmän alustoilta hankittavalle osaamiselle.

Toistaiseksi valtaosa suomalaisista työskentelee perinteisissä työsuhteissa. Jatkossa yhä useampi vuorottelee eri tavoin organisoituneen työn välillä. Lisäksi osa työstä (esim. alustoilla tehtävä työ) sijoittuu palkkatyön ja yrittäjyyden välimaastoon. Yrittäjäksi tai freelanceriksi ryhtyminen ei välttämättä ole yksilölle selkeä harkittu valinta. Siksi on tärkeää luoda puitteet, joiden avulla ihmisten on mahdollista siirtyä yrittäjäksi ilman, että hän menettää kaikki työntekijän etuisuudet. Käytännössä on tarve turvata erityisesti alustoilla työskenteleville oikeudellinen asema, sosiaali- ja työsuhte-edut kuten työttömyysturva ja eläke, työsuojelu, vakuutukset, verotuksen oikeudenmukaisuus samalla mahdollistaen aktiivinen liukuminen roolista toiseen. (Ailisto ym. 2016.)

Päätös alustatyön tuomisesta samalle tasolle palkkatyön kanssa on vaikea, sillä se tarkoittaa tinkimistä monista periaatteista, jotka koskevat työn laatua ja sen tuomaa toimeentuloa. Samalla se on monissa tapauksissa sääntöjen määrittelyvallan ja myös taloudellisen vallan siirtämistä globaaleille alustayrityksille. Asetelmaan voi vaikuttaa kuitenkin vain niin, että valtio ottaa proaktiivisen otteen alustatyön sääntelyyn.

Jos alustatyö on lähtökohtaisesti Suomessa kakkosluokan 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 työmarkkina polarisoituvat yhä lisää, kun alustatyötä täällä tekevät jäävät ulkopuolelle monista järjestelmistä ja osin jopa marginalisoituvat.

Päätös alustatyön tuomisesta samalle tasolle palkkatyön kanssa on vaikea ja kontroversaali päätös. Se tarkoittaa väistämättä tinkimistä monista periaatteista, jotka koskevat työn laatua ja sen tuomaa toimeentuloa. Samalla se on monissa tapauksissa sääntöjen määrittelyvallan ja myös taloudellisen vallan siirtämistä globaaleille alustayrityksille. Asetelmaan voi vaikuttaa kuitenkin vain niin, että valtio ottaa proaktiivisen otteen alustatyön mahdollistamiseen ja sääntelyyn.

Eri historiallisten aikakausien hyvinvointivaltiomalleissa vastuu palveluista ja sosiaalisista turvaverkoista jakautuvat eri tavoin työnantajan, työntekijän ja valtion välillä. Mikäli tavoitteena on tuottaa (kevyt)yrittäjille ja keikkatyöntekijöille 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.

4.2.2 Toimenpide-ehdotukset

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

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

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

Pelisääntöjen asettamisessa valtioiden on pystyttävä tekemään yhteistyötä sekä keskenään että globaalien alustayhtiöiden kanssa ja määriteltävä nykyistä enemmän valtioiden rajat ylittäviä pelisääntöjä. Paikallisesti, esimerkiksi kaupunkitasolla, on jo hyviä esimerkkejä tästä. Nämä uudet pelisäännöt eivät välttämättä ole kaikilta osin samanlaisia kuin suomalainen työläinsäädäntö 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. (Ailisto ym. 2016)

Toimenpide-ehdotus: Valtio ja kunnat vahvasti mukaan hyödyntämään alustoja omissa työvoimatarpeissaan

Kaikki julkisen sektorin toiminta, jonka voi hoitaa alustoilla, kannattaa hoitaa alustoilla. Valtiolla ja kunnilla on jatkuvia työvoimatarpeita, joita voi olla vaikea tyydyttää. Samaan aikaan yritysmaailmassa on tapahtumassa merkittävää alustaratkaisuihin perustuvaa uudelleenorganisointia, joka voi tuoda merkittäviä tehokkuusetuja. Ei ole suotavaa, että julkinen sektori jäisi näiden hyötyjen katveeseen. ETLA:n valtioneuvoston kanslialle tekemän selvityksen mukaan potentiaalisimmat kasvualat alustaratkaisuille Suomessa ovat nimenomaan sote-sektorilla ja liikenteessä, joissa molemmissa julkisella palvelutuotannolla on vahva rooli. (emt.)

Joko julkisen sektorin itse luomat tai sen ulkopuoliset alustat voisivat mahdollistaa joustavan tavan vastata julkisen sektorin työvoimatarpeeseen ja uusien digitaalisten ratkaisujen leviämistä yhteiskunnan keskeisiin toimintoihin. Askel tähän suuntaan on työ- ja elinkeinohallinnon kehittäillä oleva Työmarkkinatori, joka kokoaa yhteen auki olevat yksityisen ja julkisen sektorin työpaikat ja auttaa yhdistämään työntekijöitä työpaikkoihin. Hyödyntämällä alustoja julkinen sektori voisi myös näyttää esimerkkiä reilusta alustataloudesta, luoden omalla toiminnallaan käytäntöjä sellaiselle alustatyöhön perustuvalla mallille, joka tarjoaa reilua ja mielekästä työtä työn tekijöille.

Potentiaalisimmat kasvualat alustaratkaisuille Suomessa ovat sote-sektorilla ja liikenteessä, joissa molemmissa julkisella palvelutuotannolla on vahva rooli.

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

4.3 Työn sisällöt, käytännöt ja paikat

4.3.1 Visio

Tekoäly ja robotiikka luovat uudenlaisia lähtökohtia ihmisten taitojen täydentämiseen. Samalla ihmisille avautuu mahdollisuuksia taitojensa aiempaan monimuotoisempaan hyödyntämiseen. On otettava yhteiskunnalliseksi tavoitteeksi, että nämä uudet teknologiset mahdollisuudet toteutuvat mahdollisimman tasapuolisesti kaikille.

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 sulkenut ovia, vaikka ihminen olisi kuinka hyvä ja taitava tietyn ammatin monilla muilla osa-alueilla. Toisin sanoen, mahdollisuudet työelämässä ovat perustuneet paljon siihen, miten ihmiset ovat pystyneet kehittämään heikkouksiaan.

Tekoälyn ja koneoppimisen yksi suuria lupauksia on, että ihmiset pystyvät yhdistelemään osaamistaan entistä saumattomammin sekä koneiden että toisten ihmisten kanssa. 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.

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

Pohjoismainen malli on nojannut tasa-arvolle ja meriittihyödykkeiden (asuminen, terveydenhuolto, koulutus) saatavuuden varmistamiseen kaikille kansalaisille. Meriittihyödykkeisen erityispiirteenä on, että niiden saatavuuden parantamisesta ja laajasta käytöstä syntyy merkittäviä hyötyjä koko yhteiskunnalle. Edellä mainitut digitaaliset työkalut ovat luomassa uudenlaisten meriittihyödykkeiden luokan. Niiden saatavuuden varmistaminen tasapuolisesti kaikille on jatkossa kriittinen tasa-arvon toteutumisen edellytys ja myös koko yhteiskunnan etu. Siksi on lähdettävä rakentamaan 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 terminä näille ratkaisuille on ollut universal basic assets.

Tämä tarkoittaa myös ennakkoluulotonta suhtautumista tekoälyratkaisujen ja osin myös alustaratkaisujen hyödyntämiseen suomalaisilla työpaikoilla. Julkinen sektori voi olla tässä merkittävä uusien toimintamallien edistäjä. Taustalle on saatava 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.

Tavoitteena on uudistaa työelämän instituutioita tekoälyä ja automatisaatiota hyödyntävällä tavalla – tuottaa sellaista työelämää, joka näiden avulla mahdollistaa itsenäisyyttä ja itseohjautuvuutta myös työpaikkojen rakenteiden sisällä.

4.3.2 Toimenpide-ehdotukset

Toimenpide-ehdotus: Jokainen työsuhde tarjoaa mahdollisuuden työntekijän jatkuvaan monipuoliseen kehittymisen

Jokaiselle tulisi olla mahdollisuus kehittyä jatkuvasti ja monipuolisesti työssään. Niin metaitojen 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 työntekijöiden mukaan ajan puute (OECD 2012). Samaan aikaan tutkimusten mukaan lyhytkestoisissa, määräaikaisissa työsuhteissa saavat vähemmän koulutusta työnantajilta (Autor 2001; OECD 2006) ja tilastojen mukaan esimerkiksi pienempien organisaatioiden työntekijät sekä matalammin koulutetut osallistuvat aikuiskoulutukseen harvemmin.

Jotta kaikille voidaan tarjota mahdollisuus jatkuvaan kehittymiseen, tarvitaan taloudellisia kannustimia työnantajille kuten yrityksille suunnattu verovapaus työntekijöiden koulutukseen tai koulutuskorvaus sisäisten oppisopimusjärjestelmien luomiseen.

Jotta kaikille voidaan tarjota mahdollisuus jatkuvaan kehittymiseen ja työntekijöiden osaaminen nähtäisiin organisaatioissa investoinnin kohteena, tarvitaan taloudellisia kannustimia työnantajille. Nykyinen työnantajan koulutusvähennyksen tilalle olisi hyvä saada jokin suurempi kannustin. Tällainen voisi olla esimerkiksi yrityksille suunnattu verovapaus työntekijöiden koulutukseen yli tilikauden rahastoitavasta tuloksesta. Tämän lisäksi työnantajille pitäisi tarjota koulutuskorvausta sisäisten oppisopimusjärjestelmien luomiseen. Niissä työntekijä voisi harjaantua merkittävästi uusia taitoja vaativiin työtehtäviin osa-aikaisesti, nykyisten tehtäviensä rinnalla ja aiemman palkkauksen puitteissa. Jotta kaikille voidaan tarjota mahdollisuus jatkuvaan kehittymiseen ja työntekijöiden osaaminen nähtäisiin organisaatioissa investoinnin kohteena, tarvitaan taloudellisia kannustimia työnantajille. Nykyinen työnantajan koulutusvähennyksen⁸ tilalle olisi hyvä saada jokin suurempi kannustin. Tällainen voisi olla esimerkiksi yrityksille suunnattu verovapaus työntekijöiden koulutukseen yli tilikauden rahastoitavasta tuloksesta. Tämän lisäksi työnantajille pitäisi tarjota koulutuskorvausta sisäisten oppisopimusjärjestelmien luomiseen. Niissä työntekijä voisi harjaantua merkittävästi uusia taitoja vaativiin työtehtäviin osa-aikaisesti, nykyisten tehtäviensä rinnalla ja aiemman palkkauksen puitteissa.

⁸ Työnantaja voi vähentää verotuksessa elinkeinotoiminnan tai maatalouden tulosta koulutusvähennyksen, joka on laskennallisesti noin puolet koulutusajan palkkakuluista. Koulutusvähennyksen saa enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohden.

Toimenpide-ehdotus: Työntekijöiden edustus suurempien yritysten hallituksissa

Työn murros tarkoittaa käytännössä monien nykyisten ammattien ja työpaikkojen häviämistä ja kokonaan uudenlaisten työpaikkojen syntyä. Monet yritykset ovat mukana yhä kovemmassa kustannuskilpailussa, jolloin työntekijät näyttäytyvät helposti enemmän kuluna kuin voimavarana. Tämä tarkoittaa merkittävää työntekijöiden vaihtuvuutta, minkä seurauksena yritykset myös helposti menettävät osaamista, uusiutumiskykyään ja hiljaista tietoa. Lisäksi suurella työntekijöiden vaihtuvuudella voi olla haitallisia seurauksia työpaikan ilmapiirille ja sosiaalisille suhteille.

Usein pitkällä aikajänteellä pärjäävät ne yritykset, jotka pystyvät kehittämään henkilöstönsä osaamista ja organisaatiokulttuuria. Käynnissä olevassa murrostilanteessa olisi tärkeää luoda uusia rakenteita, joilla yritykset rakentavat työntekijöiden kanssa luottamusta ja vahvistavat johdon ymmärrystä lattiataason kehitystyöstä ja osaamisesta. Monissa muissa maissa (esim. Saksassa ja Ruotsissa) työntekijöiden valitseminen yrityksen hallitukseen on Suomea yleisempää. Suomessa tarvittaisiinkin lisää kannusteita ja yhteistä sopimista siitä, miten tämä uudenlaisen kumppanuuden malli leviäisi myös meillä.

Pitkällä aikajänteellä pärjäävät ne yritykset, jotka pystyvät kehittämään henkilöstönsä osaamista ja organisaatiokulttuuria. Työntekijöiden tuottavuus nousee, kun he ovat onnellisia, riippumatta taloudellisista suhdanteista. Keskeinen tekijä tähän on kokemus työn mielekkyydestä.

Toimenpide-ehdotus: Työn merkityksellisyys fokukseen ja tuottavuus nousuun

Tutkimusten mukaan työntekijöiden tuottavuus nousee, kun he ovat onnellisia, riippumatta taloudellisista suhdanteista (mm. Oswald ym. 2015). Keskeinen tekijä tähän on kokemus työn mielekkyydestä, jota Työ- ja elinkeinoministeriö on seurannut pitkään työolobarometrissaan⁹. Tuloksista 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. Tämä indikoi, että suomalaisilla työpaikoilla tuottavuus on kärsinyt merkittävästi. Barometrin avulla mitattava työn mielekkyys tulisikin nostaa vielä nykyistäkin keskeisemmäksi työelämäindikaattoriksi. Samalla työn mielekkyyden nostamiseen pitäisi kanavoida vielä nykyistä enemmän resursseja – siitä hyötyisivät sekä yksilöt että kansantalous.

4.4 Osaaminen

4.4.1 Visio

Suomeen syntyy koko väestön kattava ja laadukas elinikäisen oppimisen järjestelmä, joka tunnetaan kansainvälisesti samanlaisena menestystarinana kuin suomalainen peruskoulu.

Suomalainen koulutusjärjestelmä on globaalisti tunnettu menestystarina. Sen ansiosta koko väestön perusvalmiudet ja edellytykset kehittää osaamistaan läpi elämän on nostettu ennennäkemättömälle tasolle. Peruskoulujärjestelmä nojaa vahvasti opettajien korkealla

⁹ Lisätietoja työolobarometrasta osoitteessa: <http://tem.fi/tyoolobarometri>

osaamistasolle ja tiedeperustaiselle näkemykselle lasten ja nuorten oppilaitten kehityksestä. 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 jossakin määrin uusien työnkuvien syntyä. Muutos on nopeaa ja saattaa tarkoittaa sitä, että opiskelu-uransa alkuvaiheessa oleva opiskelija ei koskaan pääse työllistymään oman alan töihin. Tämä haastaa nykyisen koulutusjärjestelmän peruseriaatteen. On yhä vaikeampi ennakoida sitä, mitä 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 turvallisuudella toimialalla iso osa työvoimasta on jatkuvien uudelleen koulutus paineiden ja muutosten kohteena.

Viime vuosikymmeninä on alettu puhua siitä, että elinikäinen oppiminen on vastaus tähän merkittävään muutokseen osaamisvaatimuksissa. Vaikka puhetta on paljon, käytännön esimerkkejä on vähän. Koulutusjärjestelmän tasolla ei ole osattu määrittää, mitä elinikäinen oppiminen tarkoittaa ja miten sitä kohti voidaan systemaattisesti suunnata. Nykyinen ajatus elinikäisestä oppimisesta nojautuu vahvasti yksilöiden itsenäisyyteen ja itseohjautuvuuteen. Osaamisen päivittäminen tai uuden ammatin hankkiminen vaatii työuran myöhemmissä vaiheissa vahvaa motivaatiota.

Nykyinen koulutusjärjestelmä ei riitä elinikäisen oppimisen järjestämiseen tehokkaasti. Sen perusajatuksena on yhä kouluttaa lapsia ja nuoria läpi kouluputken työelämään. Jatkossa koulutuksen painopistettä on suunnattava nykyistä huomattavasti enemmän ja systemaattisemmin työikäisiin. Nykyisten oppilaitosten tarjonnan uudelleen suunnittamiseen ohella on tärkeää saada yritykset ja muut työpaikat tekemään investointeja työntekijöidensä koulutukseen ja uusien taitojen oppimiseen.

Nykyinen koulutusjärjestelmä ei tue riittävästi elinikäistä oppimista. Koulutuksen painopistettä on suunnattava nykyistä enemmän ja systemaattisemmin työikäisiin. Myös yritykset on saatava tekemään investointeja työntekijöidensä koulutukseen.

Tulevaisuuden suomalaisen koulutusjärjestelmän lähtökohdista ovat peruskoulu ja toisen asteen oppilaitokset, joissa jokainen yksilö löytää motivaation ja innostuksen ainakin johonkin tekemiseen tai ilmiöön. Tämä tarkoittaa aiempaa voimakkaampaa painotusta metakognitiivisiin kykyihin ja oppimisen osaamiseen. Myöhemmillä koulutusasteilla puolestaan voidaan painottaa tarkempia taitoja, tietoja ja kyvykkyyksiä. Uutena asiana tulevaisuuden koulutusjärjestelmässä on sen ulottuminen niihin ikä- ja ihmisryhmiin, jotka nykyisiin jäävät pitkälti sen ulkopuolelle. Tämä tarkoittaa sekä nykyisen ammatti- ja korkeakoulutuksen suunnittamista jo työssä oleville, näiden oppilaitosten uudentamiseksi opintopolkuja ja tutkintoja, uudentamiseksi täydennyskoulutuksen muotoja sekä ammattikouluissa, korkeakouluissa että nykyisissä aikuisoppilaitoksissa, digitaalisia oppimisympäristöjä ja uudentamiseksi tapoja sertifioida sekä oppilaitoksissa että käytännön kautta hankittuja taitoja. Tulevaisuuden koulutusjärjestelmä on aiempaa laajempi sekä ikärakenteen että toimijakunnan näkökulmasta.

4.4.2 Toimenpide-ehdotukset

Toimenpide-ehdotus: Tekoäly apuun osaamisen tunnistamisessa ja muuntamisessa relevantiksi

FINAGE-mallin teknologia-skenaariossa merkittävin potentiaalinen kasvun ja työllisyyden kehityksen este oli osaamisen muuntamisen hitaus. Toisin sanoen, mikäli tuottavuus tietyillä aloilla kasvaa merkittävästi, työvoiman tarve vähenee ja kansantalouden arvonlisäys vauhdittuu, on oletuksena uuden työn syntyminen toisaalle, mutta vain jos työvoimareservin osaaminen taipuu uusille aloille. Uuteen ammattiin kouluttautuminen on tyypillisesti vuosia vievä prosessi, varsinkin, jos uuden opintopolun aloittaa aivan alusta. Siksi olisi tärkeää tunnistaa ihmisten perusosaamista, joka mahdollisimman helposti olisi muunnettavissa ammattitaidoksi, johon juuri nyt on syntymässä kysyntää.

Tekoälyratkaisut voivat tuoda apua osaamiseen muuntamiseen. Sitran Ratkaisu 100 - haastekilpailun voittanut HeadAi-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. Vastaavanlaisten ratkaisujen käyttöönotto valtiolla ja kunnissa olisi selkeä merkki osaamisen muuntamisen ottamisesta työllisyyspolitiikan keskiöön.

Toimenpide-ehdotus: Luovutaan pyrkimyksistä ohjata koulutustarjontaa osaamistarvetta ennakoimalla. Sen sijaan korkeakoulututkintojen painopisteen siirretään yhä enemmän teorettisiin perusvalmiuksiin ja metataitoihin

Viimeiset vuosikymmenet koulutustarjontaa on ohjattu laajoilla osaamistarpeen ennakoinneilla. Tehtävä on osoittautunut vaikeaksi: Usein kasvualojen kehitys on arvioitu räikeästi väärin. Vielä suurempi ongelma on kuitenkin se, että ihmisten kouluttaminen tutkintoihin on lähtökohtaisesti hidasta toimintaa. Käytännössä päätöksestä avata uusi koulutusala tai laajentaa vanhaa on ajallisesti vähintään 5 vuotta siihen, että ensimmäiset valmistuneet ovat työmarkkinoilla. Nopeasti muuttuvassa maailmassa tämä on yksinkertaisesti liian hidas reitti. Pahimmillaan tulos on se, että kovalla kiireellä koulutetaan ihmisiä kapeaan osaamiseen, jonka kysyntä on jo tyrehtymässä.

Maailmassa, jossa teknologia kehittyy nopeasti ja useimmat tekevät elämänsä aikana useaa eri ammattia, on tärkeää tarjota ihmisille hyvä teorettinen perusosaaminen ja valmius oppia helposti uutta. Korkeakoulujen tutkintorakennetta pitää kehittää tähän suuntaan sen sijaan, että suunnattaisiin jatkuvasti koulutustarjontaa kulloisenkin osaamistarpeen mukaan. Rinnalle on saatava uudenlaisia täydennyskoulutuksen muotoja, joilla jo työelämässä olevat ihmiset voivat suunnata osaamistaan uusiin tehtäviin.

Maailmassa, jossa teknologia kehittyy nopeasti ja useimmat tekevät elämänsä aikana useaa eri ammattia, on tärkeää tarjota ihmisille hyvä teorettinen perusosaaminen ja valmius oppia helposti uutta.

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

Toimenpide-ehdotus: Valmistuneiden suhde korkeakouluihin muutettava elinikäiseksi

Suhteen korkeakouluihin, sekä yliopistoon että ammattikorkeakouluun, on jatkossa säilyttävä läpi työelämän. Jo nykyisellään korkeakoulujen opetus on periaatteessa avointa kaikille, mutta vain harvat osaavat hakeutua kuuntelemaan opetusta ilman tutkinto-oikeutta. Samaan aikaan korkeakoulut tarjoavat nykyisellään erilaista täydennyskoulutusta. Tämä tarjonta ei kuitenkaan suuntaudu erityisen vahvasti korkeakoulujen omille alumneille.

Omalla korkeakoululla voisi olla poikkeuksellinen mahdollisuus tavoittaa entiset opiskelijansa ja saada heidät päivittämään osaamistaan. Mahdollisuudet tähän paranevat, kun korkeakoulujen digitaalinen opetustarjonta paranee ja oppilaitosten keskinäinen yhteistyö opetuksen tarjoamisesta vahvistuu.

Suhteen korkeakouluihin on jatkossa säilyttävä läpi työelämän. Omalla korkeakoululla on erinomainen mahdollisuus tavoittaa entiset opiskelijansa ja saada heidät päivittämään osaamistaan.

Opetus- ja kulttuuriministeriön yliopistojen ja korkeakoulujen tulosohjauksella voidaan kannustaa ylläpitämään yhteyksiä alumneihin. Koulutuslaitosten jatkuvassa suhteessa jo valmistuneisiin osa vaihtoehtoista 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 maksuttomiin vaihtoehtoihin ja niistä viestimiseen, kannustaen mukaan erityisesti vain perusasteen koulutuksen suorittaneita, jotka tällä hetkellä osallistuvat muita harvemmin aikuiskoulutukseen.

Toimenpide-ehdotus: Irtisanomisvero tai velvoite tarjota uudelleen koulutusta

Nopeasti muuttuvassa työelämässä on tärkeää saada työnantajat mukaan kouluttamaan jo työelämässä olevia. Nopea automatisaatio mahdollistaa monille yrityksille työvoiman merkittävän vähentämisen ja samalla tuloksen nopean parantamisen. Näillä yrityksillä on hyvät edellytykset olla mukana tarjoamassa uutta osaamista ja työllistymisen reittejä työntekijöilleen. Parhaimmillaan tämä tapahtuu niin, että yritys pystyy itse tarjoamaan uusia tehtäviä niille, joiden vanhat työtehtävät voidaan automatisoida tai pilkkoa.

Toinen vaihtoehto on se, että yritys on auttamassa uuden työn löytämistä. Tästä tunnettu esimerkki on Nokian Bridge-ohjelma, jossa työntekijöille tarjottiin tukea uuteen ammattiin kouluttautumiseen tai oman yrityksen perustamiseen. Valtion pitäisi ohjata yrityksiä käynnistämään vastaavia ohjelmia. Tämä onnistuisi määrittämällä yrityksille irtisanomisvero, jossa jokaisesta irtisanotusta pitäisi maksaa kiinteä summa koulutuskassaan, jolla rahoitettaisiin erilaisia työelämässä jo olevien koulutuspalveluita ja tarjottaisiin rahoitusta koulutukseen.

Toimenpide-ehdotus: Luodaan yli 35-vuotiaille uratili tai koulutusseteli

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 selvästi

verrokeitaan useammin (Kauhanen 2018). Samalla aikuiskoulutustuen käyttö on kuitenkin matalassa käytössä esimerkiksi teollisuuden työntekijöiden keskuudessa, sitä myönnetään vain päätoimisen opiskelun jaksoille (Kauhanen 2018).

Täysipäiväisen opiskelun tuen lisäksi aikuiskoulutustukea tulisi laajentaa koskemaan myös muuta osaamisen päivittämistä koskevaa opiskelua ja sen rinnalle tulisi kehittää uraneuvontaa, joka auttaa löytämään uudenlaisia oppimisen polkuja uusiin taitoihin. Singaporen SkillsFuture-ohjelman koulutusseteli ja Ranskan uratili-malli (compte personnel d'activité) ovat esimerkkejä siitä, miten tuen koulutusta varten voisi jatkuvaan osaamisen päivittämiseen. Esimerkiksi vuosittain työtuntien perusteella laskettu henkilökohtainen koulutusbudjetti yhdistettynä laajaan uraneuvontaan ja modulaaristen kurssikokonaisuuksien suunnitteluun takaisi työnantajasta riippumattoman mahdollisuuden jatkuvaan oppimiseen.

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

Toimenpide-ehdotus: Korkeakouluille tutkinto-ohjelmia työelämässä oleville

Suomessa on varsin laaja korkeakouluverkko. Sen ansiosta nuorten on ollut mahdollista hakeutua korkeakoulutukseen lähellä kotiseutuaan. Tämä on vahvistanut sekä korkeakoulutuksen saavutettavuutta ja tasa-arvoa, että osaavan työvoiman tarjontaa eri puolilla maata.

Siirryttäessä yhteiskuntaan, jossa ammattien evoluutio on nopeaa ja osaamistarpeet työmarkkinoilla muuttuvat tiheään, on korkeakoulujen pystyttävä tarjoamaan nykyistä enemmän opetusta myös niille, joilla jo ennestään on ammatti ja mahdollisesti myös tutkinto (Korkeakoulutuksen ja tutkimuksen... 2017). Tämä tapahtuisi pitkälti uudenlaisia opintokokonaisuuksia ja kokonaisia tutkintoja tarjoamalla. Esimerkkinä tästä ovat Yhdysvalloissa viime vuosina yleistyneet korkeakoulujen aikuistutkinnot, joihin kuuluu varsin vähän läsnäoloa ja lähiopetusta ja jotka näin ollen ovat myös huomattavasti perinteisten tutkintojen lukukausimaksuja halvempia.

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 verkkoluentoina ja digitaalisissa oppimisympäristöissä.

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

Toimenpide-ehdotus: Ansiosidonnaiseen työttömyysturvaan velvoite opiskeluun

Ansiosidonnaisen työttömyysturvan pääasiallinen tavoite on ollut auttaa työelämässä jo olevia ammatti-ihmisiä yli lyhytaikaisista työttömyysjaksoista. Ne ovat auttaneet pitämään ihmisiä paikoillaan ja pysymään oman alansa työvoimareservissä. 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 mahdollisten työttömyysjaksojen 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 tukemana, mikäli opiskelujen katsotaan parantavan työllistymistä. Velvoitetta opiskeluun ei kuitenkaan ole.

Uusien taitojen oppiminen ja oman osaamisen muuntaminen on jatkossa yhä tärkeämpää. Tällä hetkellä työttömyysturvaan kohdistuu paineita tehdä siitä yhä aktivoivampaa ja varmistaa, että työnhakijat eivät jää odottamaan pitkiksi työttömyysjaksoiksi oman alansa töiden löytymistä omalta kotiseudulta. Pahimmassa tapauksessa lisääntyvä työttömien aktivointi ohjaa ihmisiä yhä useammin ottamaan vastaan omaa koulutustasoaan vähemmän vaativia töitä. Sen sijaan olisi varmistettava, että ihmiset kehittävät työttömyysjaksojen aikana omaa osaamistaan omien motivaatioidensa ohjaamina.

4.5 Toimeentulo

4.5.1 Visio

On siirrytty sosiaaliturvaan, jossa lähtökohta on, että jokaisella suomalaisella on mahdollisuus samaan aikaan saada riittävä toimeentulo, kehittyä ja kokea olevansa merkityksellinen osa yhteiskuntaa.

Vuonna 2018 sosiaaliturvajärjestelmä ei mahdollista tarpeeksi hyvin eri toimeentulomuotojen yhdistämistä, oman osaamisen kehittämistä tai uusien ammattien kokeilemistä työnhaun rinnalla. Askel eteenpäin on viedä sosiaaliturvajärjestelmää suuntaan, jossa peruslähtökohtana ei ole palkkatyösuhde, vaan eri toimeentulon muotoihin suhtaudutaan neutraalimmin. Tämän lisäksi sosiaaliturvajärjestelmän täytyy tulevaisuudessa ohjata yksilön oppimiseen ja kehittymiseen, sillä eri ammattien välinen siirtyminen yleistyy työn murroksen edetessä. Meidän tulisi päästä eroon tilanteista, joissa uuden ammatin opiskelu tuottaa merkittävän tulopudotuksen työttömänä olemiseen verrattuna.

Sosiaaliturvajärjestelmää on kehitettävä suuntaan, jossa peruslähtökohtana ei ole palkkatyösuhde, vaan eri toimeentulon muotoihin suhtaudutaan neutraalimmin. Sosiaaliturvajärjestelmän

täytyy myös ohjata yksilöä jatkuvaan oppimiseen ja kehittymiseen, sillä eri ammattien välinen siirtyminen yleistyy työn murroksen edetessä.

Nykyinen sosiaaliturvajärjestelmä perustuu paljolti oletukselle, että ihmiset siirtyvät pääosin täysipäiväisestä työsuhteesta toiseen ja sosiaaliturvan eri muodot auttavat silloittamaan näitä siirtymiä. Tarkoituksena on ohjata ihmisiä omaehtoiseen toimeentuloon ja pois sosiaaliturvan varassa elämisestä. Sen sijaan tavoitteena ei ole kansalaisen omien taitojen tai voimavarojen kehittäminen. (Saari 2017.)

Työn murroksen keskeisenä ennakoituna ilmiönä on, että työpaikkansa menettäneelle on tarjolla entistä harvemmin vastaavaa koulutuksen mukaista, täysipäiväistä työtä. Uuden toimeentulon ja ammatin löytäminen voi edellyttää erilaisia vaiheita, joihin opiskelua, osa-aikaisuutta ja yrittäjyyttä. Tällä matkalla kohdatut yllättävät haasteet voivat laittaa toimeentulon tiukalle. Mitä enemmän sosiaaliturvaan liittyy tuloloukkuja, sitä vaikeampi ihmisten on suunnitella tulevaisuuttaan ja ottaa hallitusti riskiä. Liian suureksi koetut riskit ja jatkuva huoli toimeentulosta heikentävät ihmisten kognitiivista kapasiteettia ja aloitteellisuutta (Mani ym. 2013). Sosiaaliturvajärjestelmän pitäisi vahvistaa ihmisten luottamusta omaan toimeentuloon ja ehkäistä köyhyiden aiheuttamaa suorituskyvyn heikkenemistä.

4.5.2 Toimenpide-ehdotukset

Toimenpide-ehdotus: Perustulokokeilun laajentaminen 2019

Perustulo voidaan toteuttaa negatiivisena tuloverona tai suorana tulonsiirtona. 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 on olemassa jo nykyisessä sosiaaliturvajärjestelmässä, kuten esimerkiksi toimeentulotuen suojaosa, takuueläke sekä mahdollisuus opiskella ansiosidonnaisella sosiaaliturvalla.

Perustulossa on paljon mahdollisuuksia sosiaaliturvajärjestelmän uudistamisessa, mutta on olennaista määrittää, millaisesta perustulosta puhutaan. Onko tavoitteena nostaa 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 vuonna 2019, kun kansallinen, reaaliaikainen tulorekisteri otetaan käyttöön.

Perustulossa on paljon mahdollisuuksia sosiaaliturvajärjestelmän uudistamisessa, mutta on olennaista määrittää, millaisesta perustulosta puhutaan. Onkin tärkeää, että perustulon eri muotojen kokeilemistä jatketaan nykyisen kokeilun päättyessä vuoden 2018 lopussa.

Työn murroksen edetessä tarve uudistaa sosiaaliturvaa kasvaa. Valmista, toimivaa ratkaisua ei ole näköpiirissä, ei Suomessa eikä muualla. Siksi on tärkeää, että perustulon eri muotojen kokeilemista jatketaan nykyisen kokeilun päättyessä vuoden 2018 lopussa.

Toimenpide-ehdotus: Luodaan työikäisille ihmisille kannustimet työnteon lisäksi laajemmin myös muuhun toimeliaisuuteen, kuten opiskeluun ja vapaaehtoistyöhön.

Työtä 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. Julkisen hallinnon pitäisi korostaa työn moniarvoisuutta lainsäädännössä ja julkisen hallinnon toimissa eikä pyrkiä määrittelemään työtä kapeammin tuottavuuden ja ansion hankkimisen tavaksi.

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 työttömyyskorvaus- tai perustulomalleissa toimeentulon vastikkeeksi hyväksytään myös muunlainen toimeliaisuus kuin perinteinen palkkatyö, esimerkiksi erityyppinen opiskelu, vapaaehtoistyö, kotityö, vertaishoivatyö ja erilainen neljännen sektorin aktiivisuus. Tällöin ensisijaisena tavoitteena on varmistaa kaikkien kansalaisten toimeliaisuus ja toimintakyvyn säilyminen. Tällä hetkellä kynnyksellä avoimille työmarkkinoille on monille liian korkea, minkä seurauksena moni pitkäaikaistyötön marginalisoituu ja menettää asteittain toimintakykyään.

Toimenpide-ehdotus: Edistetään ennakoitavuuksia ja ihmiskeskeistä julkista hallintoa digitalisaatiota hyödyntämällä

Digitalisaatio mahdollista ennakkamättömällä tavalla reaaliaikaisen ja myös ennakoivan kuvan muodostamisen ihmisten elämäntilanteista. Lukuisat julkiset ja yksityiset tahot keräävät ja tuottavat dataa ihmisten elämäntilanteista liittyen esimerkiksi aineelliseen elintasoon, koulutukseen 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 yksilön aloitteellisuudesta tai eri viranomaisten "manuaalisesta yhteistyöstä" kiinni. Esimerkiksi tämä voisi tarkoittaa, että yhdistämällä koneellisesti vaikkapa sosiaalisen median tuottamaa tietoa yksilön sosiaalisten suhteiden määrästä, lääkärin dataa painoindeksistä ja suvun terveyshistoriasta, tulorekisterin tietoa toimeentulosta ja kaupan dataa ruokaostoksista voidaan ennakoita ja ennaltaehkäistä

terveysongelmia. Ihmisten yksityisyyden suojan kannalta on keskeistä, että datan yhdistely tapahtuu koneellisesti ja että tietoihin käsiksi pääseminen on tiukasti säädelty.

Suomessa on hyvät lähtökohdat digitaaliselle ennakointikykyiselle ja ihmiskeskeiselle hallinnolle, sillä meillä on kansainvälisesti korkealaatuisia datalähteitä ja digitaaliset verraten pitkälle kehittyneet julkiset palvelut.

Toimenpide-ehdotus: Poistetaan esteet työtehtävien automatisoinnilta

Työelämässä on edelleen paljon työtehtäviä, jotka ovat yksiselitteistä suorittavaa työtä ilman merkityksellistä ihmiskontaktia, ja jotka voidaan ohjeistaa ja rutiininomaistaa täysin ja yksiselitteisesti. 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 työtehtävien täysimääräiseen automatisointiin esimerkiksi minimipalkan, perustulon tai vastaavien toimenpiteiden avulla. Tämä on tehtävä, sillä tällaisissa töissä sekä oppiminen, autonomia, etenemismahdollisuudet että ylipäättään mahdollisuus ihmisen rikkaaseen elämiseen on äärimmäisen pientä. Tämä ei kuitenkaan ole sama asia kuin matalapalkkatyön hävittäminen – monet palvelu- ja hoiva-alan työpaikat tarjoavat kosolti 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 mahdollisen ainakin jonkinlaiseen itsenäisyyteen. Toisaalta se tarkoittaa, että pidä enää kaikkea työtä itseisarvoisena.

Toimenpide-ehdotus: Palkkatuen suuntaaminen vuorovaikutusta sisältävään työhön

Tähän asti työllistymistä on tuettu ajatuksella, että kaikki työtehtävät ja ammatit ovat samanarvoisia. Jatkossa yhä suurempi osa rutiinistöistä automatisoituu. Palkkatuki ja muut ihmistyövoiman käyttöä tukevat kannusteet parantavat ihmistyön kannattavuutta ja hidastavat automatisaatiota. Tämä voi johtaa pitkittyneeseen ja ihmisen kannalta toivottomaan kilpailuun ihmistyön ja koneiden välillä.

Palkkatuki tulee suunnata työtehtäviin, jotka eivät ole häviämässä automatisaation takia ja joista toisaalta syntyy merkittävää yhteiskunnallista arvoa. Vastaavasti palkkatuen jakaminen pitäisi lopettaa työtehtäviltä, jotka voidaan automatisoida.

Ihmisten vuorovaikutukseen liittyvillä työtehtävillä kuten hoiva-ammateilla on lähes loputon kysyntä. Siksi olisi tärkeää suunnata työllistymistä ja uuden osaamisen kehittymistä tukeva palkkatuki työtehtäviin, jotka eivät ole häviämässä automatisaation takia ja joista toisaalta syntyy merkittävää yhteiskunnallista arvoa. Vastaavasti palkkatuen jakaminen pitäisi lopettaa työtehtäviltä, jotka voitaisiin automatisoida.

4.6 Työn merkitys

4.6.1 Visio

Suomi on tunnettu pohjoismaisen mallin uudistajana, koska Suomessa on ymmärretty, että yhteiskuntaan eri tavoin arvoa tuottava ihmisten toiminta on tärkeämpi poliittinen tavoite kuin työn arvottaminen korkean taloudellisen arvonlisäyksen kautta. Työtä on arvostettava sen monipuolisen yhteiskunnallisen arvontuotannon kautta, ei ainoastaan sen taloudellista arvonnousua arvioimalla.

Digitaalisessa taloudessa tuotettu lisäarvo ei enää samalla tavalla näy bkt-kehityksessä kuin aineellinen lisäarvo. Monet uudet palvelut nostivat ihmisten kokemusta elämänlaadusta, mutta eivät näy taloudellisena kasvuna. Media-alan sovellukset kuten Spotify ja Netflix ovat tästä hyviä esimerkkejä. Ne alleviivaavat jo vuosikymmeniä käytyä keskustelua siitä mikä on erilaisen työn, kuten kotityön rooli yhteiskunnallisessa arvontuotannossa.

Kokemus merkityksellisyydestä mahdollisimman laajalle joukolle on yksi tärkeimmistä yhteiskunnan tavoitteista. Nyt elämme tilanteessa, jossa osa väestöstä ei koe hyödyllisyyden ja arvonnannon kokemusta muuten kuin palkkatyön kautta. Ottaen huomioon, että jatkossa emme välttämättä voi tarjota palkkatyötä yhtä laajoille kansanjoukoille kuin 1900-luvun loppupuolella, on tämä yhtälö kestävä.

Toisen maailmansodan jälkeen Suomi toimeenpani erilaisia hyvinvointivaltion keskeisiä elementtejä. Niiden keskiössä oli ajatus, että mahdollisimman laaja joukko yhteiskunnan jäsenistä tulee saada mukaan yhteiseen arvontuotantoon aktiivisiksi ja kontribuoiviksi yhteiskunnan jäseniksi. 1960-luvulla tämän toteuttaminen oli verrattain suoraviivaista. Työssäkäyvä väestö eli työvoima tuli pitää terveenä ja kykenevänä. Paljon hyötyä saatiin siitä, että sotien jälkeen naiset osallistuivat poikkeuksellisen voimakkaasti kansalliseen työvoimaan.

Merkityksellisyyden kokemus on sekä yksilön että yhteiskunnan tärkeimpiä pyrkimyksiä.

2000-luvulla tilanne on sama. Ne valtiot, jotka osaavat hyödyntää mahdollisimman laajasti yksilöiden osaamista ovat valtioita, jotka menestyvät. Pohjoismaisen mallin uudistaminen ei tietotyön aikakaudella ole työvoiman pitämistä työkykyisenä, vaan yhä enemmän sitä, että yksilöiden osaaminen ja motivaatiot saadaan esiin ja tuottamaan jotain konkreettista.

Kuvitellaan, että elämme nyt vuotta 2040: Jos 1960-luvulla Suomi onnistui kopioimaan muiden pohjoismaiden hyvät käytännöt, jälkiteollisen aikakauden kynnyksellä vuonna 2018 Suomi lähti ensimmäisenä rakentamaan yhteiskunnallisen arvonnannon malleja ei pelkästään taloudellisen arvontuotannon, vaan kaiken inhimillisen toiminnan kautta. Tämä uusi pohjoismaisen mallin yhtälö pelotti 2020-luvun alussa päätöksentekijöitä, mutta alkoi vuosikymmenen puolivälissä lunastaa lupaustaan. Suomessa kokemus elintasosta nousi ja taloudellinen kasvu pysyi vakaana, vaikka muualla Euroopassa suhdannevaihtelut aiheuttivat merkittäviä sosiaalisia ja poliittisia myrskyjä. Euroopan komission sanoin: Suomessa onnistuttiin saamaan myös aiemmin hiljaiset aktiivisiksi yhteiskunnan jäseniksi. Tämän vaikutus vastasi vuoden 1906 yleisen ja yhtäläisen äänioikeuden yhteiskunnallista vaikutusta ja tunnetaan vuonna 2040 pohjoismaisen mallin uutena tulemisena.

4.6.2 Toimenpide-ehdotukset

Toimenpide-ehdotus: Vanhempien vapaaehtoisen osa-aikatyön tukeminen

Tulevaisuudessa ihmiset kiinnittyvät yhteiskuntaan myös muilla tavoin kuin palkkatyön kautta. Yhtäältä tämä voi olla pakon sanelemaa, jos ihminen ei pääse töihin, vaikka haluaisi, mutta monet myös haluavat tehdä merkityksellisiä asioita myös palkkatyön ulkopuolella. Yksi yleinen esimerkki arvoa, merkityksellisyyttä ja hyvinvointia palkkatyön ulkopuolella tuottavasta toiminnasta on omien lasten hoitaminen ja ajan viettäminen oman perheen kanssa. Tätä tärkeää tehtävää tulisi tukea uusilla kannustimilla.

Suomessa vanhemmalla on lain mukaan oikeus osittaiseen hoitovapaaseen ja Kela-korvaukseen jopa siihen asti, kun lapsi on käynyt peruskoulun toisen luokan. Tätä oikeutta käytetään meillä kuitenkin hyvin vähän. Esimerkiksi Ruotsissa ei ole kotihoidontukea, mutta vanhempainrahaa on mahdollista nostaa osatyöaikaisesti pienemmissä erissä ja pienten lasten vanhemmat ovat lakisääteisesti oikeutettuja 75 % työaikaan. Tällöin vanhemmat voivat olla vanhempainrahan tukemina osa-aikaisessa työssä siihen asti, kun lapsi täyttää 12. Ruotsissa vanhempien osa-aikatyö onkin lähes normi.

Vanhempien mahdollisuus osa-aikatyöhön lisäisi perheiden hyvinvointia ja mahdollistaisi vanhemman oman osaamisen monipuolisemman käytön ja kehittymisen sekä sitoutumisen työhön.

Tukemalla vanhempien mahdollisuutta tehdä osa-aikatyötä lisättäisiin perheiden hyvinvointia, vähennettäisiin ruuhkavuosista syntyvää uupumusta ja nostettaisiin tehdyn työn laatua sekä mahdollistettaisiin vanhemman oman osaamisen monipuolisempi käyttö ja kehittyminen useammilla osaamisalueilla. Työnantajat hyötyvät siitä, että työntekijät ovat sitoutuneita ja pysyvät työssään pidempään sen sijaan, että ovat pitkiä aikoja poissa perhevapaiden takia. Osa-aikatyön tekeminen parantaisi merkittävästi erityisesti pienten lasten äitien uran- ja palkan kehitystä sekä eläkkeitä, kun he tekisivät osa-aikatyötä sen sijaan, että jättäytyvät useammaksi vuodeksi kokonaan pois työelämästä. Siirtyminen vastaavaan Ruotsin kaltaiseen malliin parantaisi tasa-arvoa työmarkkinoilla, tukisi pitkällä tähtäimellä ihmisten työkykyä ja sitoutumista työhönsä sekä kohentaisi kansantaloutta.

Toimenpide-ehdotus: Kansalaiset laajemmin mukaan tulevaisuuden työstä käytävään keskusteluun digitaalisen sovelluksen avulla

Tulevaisuuden työtä ja sen toivottavia muutossuuntia pohditaan ja linjataan tavallisesti asiantuntijoiden ja päätöksentekijöiden voimin. Samalla on kuitenkin tarvetta ottaa keskusteluun ja toimenpiteiden muotoilemiseen mukaan myös kansalaiset laajemmin – erityisesti ne ihmiset ja ryhmät, joiden ääni tällä hetkellä kuuluu heikosti poliittisissa prosesseissa.

Työstä käytävään keskusteluun on saatava mukaan myös ne ihmiset ja ryhmät, joiden ääni tällä hetkellä kuuluu heikosti poliittisissa prosesseissa. Helppokäyttöinen digitaalisen osallistumisen foorumi voisi houkutella erityisesti nuoria.

Yksi ehdotus tämän tavoitteen saavuttamiseen on liitteessä 3 tarkemmin esitelty digitaalinen sovellus. Sovelluksen avulla kansalaisille avautuu uudenlainen foorumi tulevaisuuden työelämän muotoiluun ja määrittelyyn osallistumiseen. Samalla sovellus kerryttää dataa ja tuottaa tutkimustietoa tietopohjaista päätöksentekoa tukemaan. Niin kulloinkin akuutit työelämäkysymykset sekä pidemmän aikavälin toivottujen tulevaisuuksien määrittelemine voidaan antaa kansalaisten ratkottaviksi pelillisyyttä hyödyntävän sovelluksen kautta. Helppokäyttöinen digitaalisen osallistumisen foorumi voisi houkuttaa erityisesti nuoria, joiden osallistumisaktiivisuus perinteisen poliittisen foorumeiden ja ammattijärjestöjen kentillä on vähäistä.

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

Tulevaisuusselonteon osan 1 valmistelun yhteydessä VTT:n Mikko Dufvan vetämä työryhmä kävi läpi 86 viimeaikaista, suomalaisen työn tulevaisuutta kuvaavaa raporttia (Dufva ym. 2017), se löysi niistä kaksi erilaista pääasiallista tapaa puhua työstä. Ensimmäisten puhujien joukko haluaa taloudellisesti kannattavaa työtä nyt. Kilpailukyyn kannalta on tärkeää saada uudet teknologiat käyttöön nopeasti, viilata organisaatiot ja ihmiset tehokkaiksi. Toinen joukko haluaa työille 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 kilpailukyyn kautta.

Poliittisessa sfäärissä 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. Poliittisessa sfäärissä huoli työstä kiinnittyy mittareihin, joilla 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 (TuV 2018). Työ täyttää yhteiskunnassa jo nyt useita muitakin arvoja kuin rahassa mitattavan toimeentulon hankkimisen arvon. Tulevina vuosina työn suhde taloudellisen lisäarvon ja kilpailukyyn tuottamiseen muuttuu yhä kompleksisemmaksi ja ongelmallisemmaksi. Sen sijaan työn yhteiskunnallinen arvo pysyy monin muin tavoin ennallaan. Siksi on tärkeää, että politiikassa työtä tarkastellaan moninaisesti, jatkossa jopa nykyistä vähemmän talouden ja kilpailukyyn kautta.

4.7 Ehdotus työn murroksen pitkän aikavälin hallinnan toimintamalliksi

Tämän raportin lähtökohta oli tuoda monimutkainen muutosilmiö, työn murros, lähemmäs nykyisiä politiikkatoimia, jotta muutosilmiön vaatimia tarvittavia toimenpiteitä voidaan alkaa

toteuttaa. Edellisessä listattiin tämän tutkimuksen aineistoista suoraan nousseita ja kirjoittajien aineiston pohjalta muokkaamia visioita työn tulevaisuudelle sekä toimenpide-ehdotuksia niihin pääsemiseksi. Tällaisen työn tulisi kuitenkin olla yksittäisten tutkimusten sijaan jatkuvaa toimintaa. Tätä varten seuraavassa esitellään raamit toimintamallille, jolla työn tulevaisuudesta, toivotuista tavoitteista ja toimenpiteistä voidaan käydä säännöllistä yhteiskunnallista keskustelua.

Nopea yhteiskunnan muuttuminen tarkoittaa valtionhallinnon kannalta sitä, että työhön liittyvää kehityskulkua ei voida erityisen pitkälle suunnitella yksityiskohtaisesti. Sen sijaan voidaan määrittää työn tulevaisuuteen liittyviä arvoja ja laajoja tavoitteita, kuten esimerkiksi edellä mainitut visiot, ja suunnistaa tavoitteiden toteutumista kohti systemaattisen ja mahdollisimman nopean oppimisen avulla. On keskeistä huomata, että pitkän aikavälin visioiden asettamiseen, yhteisten arvojen ja tavoitteiden määrittelyyn sekä nopeaan ja järjestelmälliseen oppimiseen on jo valtionhallinnon sisällä huomattava joukko hyödyllisiä rakenteita ja toimintatapoja. Näitä yhdistelemällä voidaan muotoilla toimintamalli, joka päivittyy toistuvasti kokeiluista saatujen oppien perusteella¹⁰.

Seuraavaksi ehdotetun toimintamallin tarkoitus on helpottaa monimutkaisten muutosilmiöiden tunnistamista ja tarvittavien konkreettisten politiikkatoimenpiteiden tekemistä epävarmuudesta huolimatta kokeilujen, tietopohjaisen analyysin ja jaetun tahtotilan avulla. Toimintamallin prosessi kulkee monimutkaisen muutosilmiön selventämisestä tutkitun tiedon avulla kohti systemaattisesti valittujen osallistujien näkemyksiä toimenpiteistä, ja lopulta kokeilujen kautta kohti yhteistä tahtotilaa.

Geelsin sosioteknisen muutoksen monitasomalli (**Virhe. Viitteen lähde ei löytnyt.**) havainnollistaa, miten uudet käytännöt valtavirtaistuvat suurten muutosilmiöiden ja uusien lähestymistapojen välimaastossa. Kokeilut ovat tästä viitekehystä katsoen uusia toimintatapoja, joista osa osoittautuu käyttökelpoisiksi ja lopulta vakiintuu ja muodostaa uuden normaalin. Kun kokeilut tähtäävät yhdessä määriteltynä jaettuun tahtotilaan, lopputuloksena päästään lähemmäs systemaattisesti ennakoivaa ja yhdenmukaisempaa päätöksentekoa.

4.8 Työn murroksen pitkän aikavälin hallinnan toimintamallin eri vaiheet

4.8.1 Vaihe 1 – Toivottavat tulevaisuudet ja monimutkainen muutosilmiö

Tavoite: Määritellään muutosilmiöön liittyvä pitkän aikavälin visio ja laajat tavoitteet

Monimutkaisten muutosilmiöiden luonne on se, ettei varmuudella tiedetä, mitä tulee tapahtumaan, mitä vaikutuksia muutoksella on, tai edes että mitä tulevaisuudelta halutaan. Prosessin ensimmäisen vaiheen tulee varmistaa toimintamallin tulevaisuusorientoituneisuus, systeemilähtöisyys ja tietopohjaisuus.

Miten: Hyödyntämällä olemassa olevien ennakointi- ja selvitysmenetelmiä sekä saamalla kansalaiset mukaan erilaisilla osallistumisen menetelmillä. Edelliseen hallitusohjelmaan liittyviä keskeisimpiä uudistuksia oli siirtymä yksityiskohtaisesta hallitusohjelmasta strategiseen, laajempien tavoitteiden hallitusohjelmaan, sekä pitkän aikavälin visioon. Tämä rakenne mahdollistaa hyvin sen, että valittuun muutosilmiöön liittyvistä ilmiöistä sanellaan poliittiselle

¹⁰ On tärkeää huomata, että valtionhallinnossa on jo nyt mahdollista osallistaa sidosryhmiä valmisteluun sekä antaa esimerkiksi informaatio-ohjausta työelämän hyvistä käytännöistä. Ehdotetun toimintamallin erottaa nykytilanteesta se, että eri osapuolien osallistuminen kirjoitetaan keskeiseksi ja välttämättömäksi valmisteluprosessin vaiheeksi, jota seuraa osallistuneiden määrittelemät politiikkavalmisteluyklin sisällä tapahtuvat kenttäkokeilut.

agendalle laajoja tavoitteita, joiden operationalisointi tapahtuu myöhemmin poliittisten puolueiden kanssa toimenpidesuunnitelmassa. Muutosilmioon liittyvän pitkän aikavälin vision tekemisessä voidaan hyödyntää kansallista ennakointiverkostoa, ennakointiluotsia ja kuukausittaisia Foresight Friday -tapahtumia. Lisäksi tulevaisuuskuvan rakentamisessa voidaan hyödyntää olemassa olevia tuoreita selvityksiä ja tarvittaessa esimerkiksi VNTeas-instrumenttia, joka on suunniteltu syöttämään tietoa päätöksentekoon. Jotta pitkän aikavälin visiosta saadaan ihmislähtöinen, kansalaiset on saatava mukaan sen tavoitteiden ja arvojen määrittelyyn. Tätä voidaan edistää esimerkiksi perinteisin kyselyin ja haastatteluin, mutta myös uudemmilla keinoilla. Seuraavassa luvussa on kuvattu yksi uudentyyppinen digitalisaation avaamia mahdollisuuksia hyödyntävä tapa laajentaa kansalaisten osallistumista toivottavan tulevaisuuden työn määrittelyyn.

Toimijat, rakenteet ja toimintamallit: Foresight Friday, kansallinen ennakointiverkosto, ministeriöiden tulevaisuus selvitykset.

4.8.2 Vaihe 2 – Tuumasta toimeen kohti toivottua tulevaisuutta

Tavoite: Visio operationalisoidaan politiikkatavoitteiksi ja -kokeiluiksi

Toisen vaiheen tavoitteena on luoda tutkitun tiedon perusteella osallistujien näkemys muutosilmioista. Jos edellisessä vaiheessa ilmiö on tunnistettu ja siitä on olemassa yleisen tason kuvauksia ja ajatuksia kirjallisuudesta, toisessa vaiheessa selvitetään yhdessä toimijoiden kanssa, mikä on tämän ilmiön suhde tulevaisuuteen juuri nyt. Siis miksi juuri tämän ilmiön pitkän aikavälin hahmottaminen ja käsittely on tärkeää juuri nyt. Tässä vaiheessa selvitetään siis myös ilmiön ajankohtaisuutta.

Lopputuloksena syntyy, paitsi mahdollisia toimintatapoja, myös käsitys keskeisistä ristiriidoista, erilaisista oletuksista sekä eri nykytilan muospaineiden tärkeydestä. Näiden pohjalta voidaan rakentaa kokeiluja.

Hallinnon sisällä tällainen toimintanäkemyksen muodostaminen voi tapahtua myös institutionalisoituneemmassa muodossa, esimerkiksi olemassa olevien poikkialueiden kokousten muun työskentelyn lomassa.

Keskeistä tahtotilan muodostamisessa on systeemilähtöinen ajattelu. Olennaista on, että tahtotilan muodostamiseen osallistuva joukko on valikoitu siten, että se on poikkisektoraalinen ja joidenkin kriteerien pohjalta mietitty. Varsinainen toimintanäkemyksen muodostaminen voi tapahtua esimerkiksi haastattelujen, työpajojen tai digitaalisen pelillistetyn työkalun avulla.

Miten: Uuden hallituksen muodostamisen yhteydessä neuvotellaan tavalliseen tapaan hallitusohjelman sisällöistä. Esimerkiksi valtioneuvoston kokeilutoimisto voi valmistella asiantuntija-arvioon ja visioon pohjautuvat ehdotukset niistä työhön liittyvistä aihealueista, jotka on hyvä kääntää kokeiluiksi. Myös Juha Sipilän vuoden 2015 hallitusohjelmassa ja toimenpidesuunnitelmassa on mainittu politiikkatekoja, joissa halutaan sovellettavaksi kokeilumenetelmiä (VNK 2015). Nyt erona tähän olisi se, että yhteen teemaan – työn muutokseen – kohdistetaan useita erilaisia kokeiluja siten, että ne muodostavat monipuolisen kokonaisuuden. (Esimerkiksi perustulokokeilu ja aktiivimallikokeilu olisivat voineet olla vuoden 2015 hallitusohjelmassa samaa, sosiaaliturvauudistukseen tähtäävää kokeilujen perhettä, mutta vain perustulosta tehtiin kokeilu).

Toimijat, rakenteet ja toimintamallit: Strateginen hallitusohjelma, toimenpideohjelma, VNK:n kokeilutoimisto, strategiasihteeristö, ministeriöt kokeilujen omistajina.

4.8.3 Vaihe 3 – Rohkeat ja laadukkaat kokeilut

Tavoite: Tavoitteista opitaan politiikkakokeilujen kautta

Kokeilut ovat ketterä tapa tutkia, mitä vaikutuksia konkreettisilla toimenpiteillä on käytännössä. Kokeiluista oppiminen ja tiedon levittäminen niin hyvistä kuin huonoista kokemuksista on tärkeää. Kokeiluja on aiemminkin hyödynnetty suomalaisessa valtionhallinnossa. Suomessa ei ole kuitenkaan järjestelmällisesti ja merkittävässä mittakaavassa hyödynnetty esimerkiksi satunnaistettujen kenttäkokeiden mahdollisuuksia. Laadukkaasti toteutetut satunnaistetut kenttäkokeet antavat kaikista luotettavinta tietoa päätöksenteon tueksi. Lisäksi tässä toimintamallissa kokeilut ovat yhtäältä väline laajan osallistumisen mahdollistamiseksi, toisaalta väline jonka avulla määritetään systemaattisesti askelia kohti yhdessä määritettyä pitkän aikavälin visiota.

Miten: Suomi on viime vuosina saanut kansainvälistä huomiota siitä, että nykyinen hallitus on pyrkinyt järjestelmällisesti integroimaan kokeilumenetelmiä julkisen hallinnon toimintaan. Hallitusohjelmassa on kokeiluohjelma, mikä tarkoittaa kokeilujen portfoliota sekä sitä, että kokeileva tapa edistää politiikkatekoja arvioidaan hallituskauden lopulla. Näitä lähtökohtia voidaan hyödyntää työn tulevaisuuden määrittelyssä käytettävien kokeilujen laadukkaaseen toteuttamiseen. Valtioneuvoston kokeilutoimisto voi toimia nykyisessä kokeilujen yhteiskoordinaatiosta vastaavassa roolissaan ja lisäksi valvoa yhdessä ennakoitiverkoston kanssa, että kokeilut kytkeytyvät hallitusohjelman ja pitkän aikavälin vision tavoitteisiin. Työhön liittyvistä kokeiluista voidaan muotoilla oma ”Työn kokeiluohjelma”, joka arvioidaan yksittäisten kokeilujen lisäksi kokonaisuutena, ja jonka oppien pohjalta kehitetään seuraavan hallitusohjelman kokeiluohjelma. Valtioneuvoston suosittama ”Design for Government”-mallia voidaan noudattaa ministeriöiden ohjenuorana kokeilujen toteuttamiseksi. VNTeas-instrumentin avulla voidaan hankkia kokeiluissa tarvittavaa asiantuntijaosaamista (esim. vuonna 2015 Kelan konsortio hankittiin valmistelemaan perustulokokeilu). Valtioneuvoston kanslian tilaamia ja valmistelemaa eettistä koodistoa sekä lainsäädäntökoodistoa voidaan hyödyntää kokeilujen laadun ohjaamisessa. Kokeilujen digitaalisen alustan kautta (Kokeilun paikka) voidaan kannustaa kansalaisia tekemään teemaan kytkeytyviä ruohonjuuritaso kokeiluja.

Toimijat, rakenteet ja toimintamallit: Kokeiluohjelma, ministeriöt kokeilujen omistajina, VNK:n suosittama kokeilumalli, VNK:n kokeilukeskus, kokeilujen eettinen koodisto ja lainsäädäntökoodisto, kokeilujen digitaalinen alusta.

4.8.4 Vaihe 4 – Avoin oppiminen ja jaettu tahtotila

Tavoite: Kokeilut arvioidaan ja niiden perusteella tehdään toimenpiteitä, kuten lainsäädäntöä ja informaatio-ohjausta

Neljännessä vaiheessa kokeilujen tulosten avulla rakennetaan jaettua tahtotilaa siitä, millaisia toimenpiteitä voidaan tehdä epävarmasta toimintaympäristöstä huolimatta. Miten viedään eteenpäin ymmärrystä? Keskeiset keinot ovat informaatio-ohjaus ja lainsäädäntö.

Miten: Yhteiskunnalliset kokeilut arvioidaan tilastotieteellisin ja laadullisin menetelmin. Kunkin kokeilun arvioinnista vastaava toimija (valtionhallinnon sisältä tai esim. VNTeas-instrumentin kautta hankittu) raportoi kokeilun tulokset. Tulokset avataan tieteen laatukriteerien mukaan asiantuntijavertaisarvioinnille, mutta myös avoimelle deliberaatiolle. Asiantuntija-arvio kertoo, mitkä kokeiluihin liittyvät oletukset pitivät tai eivät pitäneet paikkaansa. Kansalaisten ja olennaisten sidosryhmien kanssa tehty laajempi tulosten tulkinta antaa syötteitä siihen,

minkälaisia politiikkasuosituksia kokeilujen kokonaisuuden pohjalta annetaan. Ministeriö voi tehdä lähitulevaisuuteen liittyviä toimenpidesuosituksia, mutta myös suosituksia uusien kokeilujen toteuttamisesta. Kokeilujen hengessä on mahdollista, että osa kokeiluista ei johda koskaan muutostoimenpiteisiin, mikäli tulokset eivät oikeuta muutosten tekemistä. Valtioneuvoston strategiasihteeristön, kokeilutoimiston ja kansallisen ennakointiverkoston tehtävä on valmistella hallitukselle arvio siitä, miten hyvin suositukset ovat linjassa työhön liittyvän pitkän aikavälin vision kanssa. Seuraavissa hallitusneuvotteluissa tavoitteena on muotoilla kokeilujen oppeihin, toimintaympäristön muutoksiin ja pitkän aikavälin visioon pohjautuva päivitetty "Työn kokeiluohjelma".

Toimijat, rakenteet ja toimintamallit: Kokeiluohjelma, VNK:n kokeilukeskus, ennakointiverkosto, strategiasihteeristö.

Toimintamallin tavoitteena on helpottaa monimutkaisten muutosilmiöiden tunnistamista ja tarvittavien konkreettisten politiikkatoimenpiteiden tekemistä epävarmuudesta huolimatta kokeilujen, tietopohjaisen analyysin ja jaetun tahtotilan avulla.

4.9 Mitä on pitkän aikavälin hallinto?

Haastattelujen perusteella pitkän aikavälin monimutkaisten muutostekijöiden huomioon ottaminen hallinnoinnissa on haastavaa. Vaalien katkaisemat hallintokaudet, ihmisen psykologiset perusominaisuudet ja tulevaisuuden haasteiden luonne vaikeuttavat tulevaisuusorientoitunutta hallinnollista suunnittelua. Kuitenkin poliittinen hallinto on tulevaisuuteen katsovaa ajasta ja paikasta riippumatta. Lakien ja poliittisten päätösten taustalla on pyrkimys tavoittaa erilaisia päämääriä tulevaisuudessa. Käytännössä hallinto voi kuitenkin olla lyhytnäköistä, eli syystä tai toisesta tulevaisuutta ei ole otettu tarpeeksi hyvin huomioon strategisessa suunnittelussa tai toimenpiteiden toteutuksessa.

Lyhytnäköisen hallinnon ongelmiin pyritään etsimään ratkaisuja *pitkän aikavälin hallinnon* tutkimuksessa.¹¹ Pitkän aikavälin hallintoa voidaan ajatella osana hyvän hallinnon ideaa: pitkän aikavälin hallinto eroaa lyhytnäköisestä hallinnosta siinä, että aika-akselin merkitys ja tulevaisuuden tuomat haasteet on osattu ottaa paremmin huomioon. Aihepiirin keskiössä on siis tulevaisuus ja sen tuomat haasteet ja riskit.

4.10 Julkinen hallinto tarvitsee pitkän aikavälin ajattelua

Julkisen hallinnon lyhytnäköisyyteen on viime vuosina alettu kiinnittää yhä enemmän huomiota. Lyhytnäköisen hallinnon ongelmalle on paljon empiiristä näyttöä. Sitä on tutkittu muun muassa ilmastonmuutoksen¹², eläkerahastojen (Jacobs 2011) ja katastrofien ennaltaehkäisyyn (Healy & Malhotra 2009) konteksteissa. 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. Työn muutos, tämän raportin keskeinen teema, pitää sisällään kaikki nämä muutosilmiöt ja tuo ne osaksi ihmisten arjessa kokemaa lyhyen ja pitkän aikajänteen muutosta.

Julkiset hallinnot eivät usein onnistu ottamaan tulevaisuutta hyvin huomioon hallinnollisten strategioiden suunnittelussa ja toteutuksessa (Thompson 2005). Monet tekijät, kuten esimerkiksi poliittisten päättäjien intressit tulla uudelleen valituiksi, monimutkaiset ja muuttuvat haasteet, tulevaisuusvisioiden yleispiirteinen muoto, tilastollisten ja muiden menetelmien rajallisuus toimintaympäristön kartoittamisessa, taloustieteellisten metodien rajallisuus strategisessa suunnittelussa, rajalliset resurssit, äänestäjien kärsimättömyys ja intressiryhmien pyrkimys muokata hallinnon suuntaa tekevät tulevaisuusorientoituneesta hallinnoinnista haastavaa.

Tahtotilojen luonteella on olennainen merkitys pitkän aikavälin hallinnollisten strategioiden onnistumiselle. Tahtotilojen monimutkaisuus, konkreettisuus, laajuus ja näkyvyys vaikuttavat mahdollisuuksiin luoda tehokkaita pitkän aikavälin hallinnollisia strategioita (Boston 2014). Esimerkiksi globaalien tulevaisuuden haasteiden (kuten ilmastonmuutos) ratkaiseminen on

¹¹ Teeman tärkeyttä on painotettu viime aikoina useissa kansallisissa ja kansainvälisissä raporteissa. Ks. esim. UK House of Commons Public Administration Select Committee 2007; UK House of Commons Public Administration Select Committee 2015; Oxford Martin School 2013; UNGA 2013.

¹² Katso esim. Boston & Lempp 2011; Caney 2009; Smith 2014.

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. Instituutioiden toiminnassa voi olla erilaisia lukkoja tai aukkoja, joiden vuoksi selkeidenkin tulevaisuuden haasteiden hallinnointi voi vaikeutua merkittävästi. Esimerkiksi Yhdysvalloissa poliittisen ilmapiirin tulehtuminen on vaikeuttanut useiden tulevaisuuskysymysten – kuten sosiaaliturvajärjestelmän uudistamisen – käsittelyä. (Boston 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. Suomessa tulevaisuusosaaminen on maailman huipputasoa. Tämän myötä Suomessa on hyvät lähtöasetelmat pitkän aikavälin hallinnointiin.

4.11 Pitkän aikajänteen hallinnon piirteitä

Ei ole olemassa mitään universaalia ratkaisua, jonka avulla päästäisiin lopullisesti eroon lyhytnäköisestä politiikasta.¹³ Hallinnollisten instituutioiden toimivuuden edellytyksenä on jatkuva muutoskyky. Muutoskykyinen hallinto, joka kykenee ottamaan huomioon tietyn tulevaisuuden hallinnollisen haasteen, tulee kohtaamaan jatkuvasti uusia haasteita. Ratkaisut kaikkiin haasteisiin eivät myöskään ole välttämättä samoja. Kuitenkin, samaan tapaan kuin osaamisen suhteen työn muutoksessa työntekijöiltä vaaditaan metaosaamista ja oppimaan oppimista, myös julkinen hallinto voi rakentaa kyvykkyksiä jotka auttavat sitä mukautumaan muutokseen.

Toisin sanoen on löydettävissä tiettyjä yleisiä periaatteita, jotka voidaan ottaa institutionaalisen suunnittelun ohjenuoriksi. Hallintojärjestelmä, joka kykenee mukautumaan muuttuviin monimutkaisiin tilanteisiin, on:

Ennakoiva

- Ennakoinnissa tuotetaan tietoa vaihtoehtoisista tulevaisuuksista ja varaudutaan tulevaisuuden tuomiin mahdollisuuksiin ja haasteisiin.¹⁴

Systeemilähtöinen

- Laajojen sektorit ylittävien strategioiden luominen on ennakkoehto pitkän aikavälin hallinnolle. Systeeminäkökulman integrointi hallintoon mahdollistaa paremman ymmärryksen toimintaympäristöstä ja toimijoiden välisistä vuorovaikutussuhteista.¹⁵

Resilientti

- Pitkän aikavälin huomioon ottava hallintojärjestelmä osaa adaptoitua tulevaisuuden tuomiin haasteisiin ja pitää kiinni strategisista päämääristä muuttuvassa toimintaympäristössä.¹⁶

¹³ Ks. Aiheesta myös, Boston 2014.

¹⁴ Katsaus eri maiden ennakointijärjestelmiin, ks. Dreyer & Stang 2013; syväluotaava sisällöllinen tutkielma ennakoinnista, ks. Dufva 2016.

¹⁵ Systeemilähtöisen hallinnon haasteista ja mahdollisuuksista, ks. Goldin & Marianthasan 2014.

¹⁶ Resilienssin käsitteestä hallinnoinnissa, ks. Folke 2006.

Tietopohjainen

- Tieteellinen tutkimus tarjoaa välineitä pitkän aikavälin strategisten päämäärien tavoittelulle ja lisää ymmärrystä hallinnon toimintaympäristöstä.¹⁷

Kokeileva

- Kokeilevalla hallinnolla strategisia päämääriä voidaan testata kontrolloidusti ja niihin liittyviä haasteita voidaan rajoittaa. Kokeileminen antaa näyttöpohjaisen perustan laajojen ja pitkäkantoisten yhteiskunnallisten hankkeiden toteuttamiselle.¹⁸

Jaettu

- Avoin yhteiskunta, jossa tuetaan kansalaisten mahdollisuutta osallistua hallinnon päämäärien suunnitteluun ja kokeiluun, lisää luottamusta ja tukee ruohonjuuritason innovaatioita.¹⁹

¹⁷ Lisää mm. Solesbury 2001; Sanderson 2002.

¹⁸ Kokeilulähtöisestä politiikasta Suomessa, ks. Annala *ym.* 2015.

¹⁹ Lisää mm. Fisher 2012.

4.12 Lopuksi

Työn murros ravistelee totuttuja kansallisia ohjauskeinoja ja rakenteita. Meidän on pakko hyväksyä, että yhden kansallisvaltion toimintakyky on rajoittuneempi kuin aikaisemmin, sillä moni työn murrokseen liittyvä muutosilmiö on luonteeltaan globaali. Tiukasti kansallisesti rajatut toimintamallimme ja instituutiomme eivät vastaa uuteen tilanteeseen. Ne on rakennettu aikana, joka perustui verrattain vakaisiin palkkatyösuhteisiin.

Nykyiset instituutiot ja toimintamallit eivät välttämättä ole ongelma, mikäli olemme valmiita radikaaliinkin toimintamallien uudistamiseen. Tämä on edellytys sille, että voimme edetä haluamaamme suuntaan työn murroksen keskellä. Tämä edellyttää myös politiikan ja hallinnon lyhimpien syklien ylittämistä ja painopisteen siirtämistä pitkän aikavälin politiikkaan. Näin siksi, että sekä teknologisen murroksen seurauksien realisoituminen, että uusien instituutioiden muotoutuminen vie aikaa.

Työn murroksen ohjaus haluttuun suuntaan edellyttää politiikan ja hallinnon lyhimpien syklien ylittämistä ja painopisteen siirtämistä pitkän aikavälin politiikkaan.

Tämän raportin toimenpiteiden kokonaisuudessa on kyse nykyisten työelämään keskeisesti liittyvien instituutioiden, kuten esimerkiksi sosiaaliturvajärjestelmän, työhön liittyvän lainsäädännön ja koulutusjärjestelmän uudistamisesta siten, että ne kykenevät vastaamaan uudenlaisen maailman tarpeisiin. Keskeinen näistä tarpeista on ihmisten itsenäisyyden kunnioittaminen ja tukeminen. Tämä tarkoittaa sekä työmarkkinoilla toimivien ihmisten kyvykkyyksien tukemista, että uskoa siihen, että ihmiset ovat oman elämänsä järjestämisen parhaita asiantuntijoita. Jos näin olisi, pitäisi toimeentulon, koulutuksen ja työn organisoinnin ratkaisujen pyrkiä lisäämään ihmisten päätäntävaltaa ja mukana oloa niin työpaikoilla kuin niiden ulkopuolellakin. Digitaalinen teknologia ja tekoälyn hyödyntäminen mahdollistavat tämän eri tavalla kuin aikaisemmin. Esimerkiksi reaaliaikainen tulorekisteri ja verotus tai koulutuksen hajauttaminen läpi elämän vaativat toimiakseen suuren tietovarannon ja sen ketterän hyödyntämisen.

Jos johonkin asiaan löytyi raportin haastatelluilta yhteistä tahtotilaa, oli se usko osaamiseen ja sen yksilöllisen kartuttamisen keskeiseen rooliin työn murroksen aikana ja sen jälkeen. Jotta voisimme luottaa tämän näkemyksen oikeellisuuteen, on meillä oltava vahva, monipuolinen ja joustava koulutusjärjestelmä – läpi elämän. Tulevan työelämän kasvavat osaamisvaatimukset eivät koske ainoastaan korkean teknologisen koulutuksen töitä. Ihmisten kohtaaminen ja inhimillinen läsnäolo ovat ja tulevat olemaan monen työn keskiössä, ja samalla monien töiden mielekkyyden tärkein lähde. Myös tällainen työ tehdään jatkossa yhä vahvemmin symbioosissa teknologian kanssa. Sekä teknologinen että inhimillinen osa edellyttävät osaamisen jatkuvaa karttumisesta.

Tulevan työelämän keskeinen tarve on ihmisten itsenäisyyden kunnioittaminen ja tukeminen. Toimeentulon, koulutuksen ja työn organisoinnin ratkaisujen on tähdättävä kasvattamaan ihmisten päätäntävaltaa ja mukana oloa niin työpaikoilla kuin niiden ulkopuolellakin.

Teknologisen murroksen jälkeisessä tulevaisuudessa osaamisen jatkuva karttuminen voidaan varmistaa ainoastaan sillä, että ihmisillä on sekä hyvä turva kaikissa murroksissa, että motivaatiota liikkua, vaihtaa työpaikkaa, kehittää itseään, osallistua yhteisöönsä. Väliällä tämä tarkoittaa työn erilaisten hyötyjen, kuten yhteisöön kuulumisen ja elämän mielekkään sisällön etsimistä perinteisen palkkatyön ulkopuolelta. Tällainen työn murros asettaa uusia vaatimuksia myös johtamiselle ja organisaatioille. Oman työn kehittäminen, itseohjautuvuus ja jatkuva ihmisenä kehittyminen kaikkien töiden elementteinä eivät ilmesty tyhjästä, vaan niitä varten pitää luoda oikeat puitteet.

Työn murros vaikuttaa yhteiskuntaan epätasaisesti: toisilla aloilla se on jo täydessä käynnissä, toisilla vasta aivan alussa. Haaste on, että palkkatyö ei ole vain tapa hankkia toimeentuloa, vaan myös tapa kytkeytyä yhteiskuntaan ja olla sen arvokas jäsen. Sellaiset politiikkaohjelmat, jotka yhdistävät ratkaisut toimeentulon turvaamiseen sekä siihen, että ihmiset kokevat olevansa merkityksellinen osa yhteiskuntaa, ovat voittavia. Tällaisten kokonaisvaltaisempien visioiden tuottaminen on vaikeaa, eikä yksikään puolue ole sellaista esittänyt.

Politiikkaohjelmat, jotka tuovat ratkaisuja sekä toimeentulon turvaamiseen että siihen, että ihmiset kokevat olevansa merkityksellinen osa yhteiskuntaa, ovat voittavia.

Suomessa on tämän hetkisen tiedon valossa eduskuntavaalit vuoden 2019 huhtikuussa. Näissä vaaleissa työn murroksen tulisi olla keskeisin keskusteluaihe. Jokaisen poliittisen puolueen tulisi tarjota oma arvionsa siitä mitkä ovat tärkeimmät kysymykset ja ongelmat työhön liittyen ja tarjota sekä pitkän aikavälin visio, että konkreettisia politiikkatoimia, joiden avulla tätä visiota kohta voidaan edetä. Nämä vaalit voivat parhaimmillaan olla areena, jonka kautta luodaan edellytykset sille millaista työtä, työelämää ja niiden ympärillä olevaa yhteiskuntaa haluamme rakentaa tulevina vuosikymmeninä.

LÄHTEET

- 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? Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 19/2016. https://www.etla.fi/wp-content/uploads/vnk_raportti_2016_19.pdf.
- Alasoini, T. 2015. Psykologinen sopimus organisaatioiden ja työntekijöiden yhteisenä etuna. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.) Työhyvinvointi ja organisaation menestys.
- Allen, R. C. 2017. Lessons from history for the future of work. Nature News & Comment. Nature (550)7676. <https://www.nature.com/news/lessons-from-history-for-the-future-of-work-1.22825>.
- Annala, M., Kaskinen, T., Lee, S., Leppänen, J., Mattila, K., Neuvonen, A., Nuutinen, J., Saarikoski, E. & Tarvainen, A. 2015. Design for Governments: Human-Centric Governance through Experiments. <http://www.demoshelsinki.fi/wp-content/uploads/2015/09/Design-for-Government---Governance-through-experiments.pdf>.
- Antila, J. 2005. Veteen piirretty viiva? Työn ja yksityiselämän rajapinnan tarkastelua. Työpoliittinen tutkimus 272. Työministeriö, Helsinki.
- Anttila, T. 2017. Työajan lyheneminen hiipii kulutuskiittisyyden varjoissa. Teoksessa Rajakangas, M-L. Jos työviikko olisi neljä päivää. Keskustelua tulevaisuuden työstä ja työajoista. Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n Pamflettisarja. Helsinki: STTK, 14–19. https://www.sttk.fi/wp-content/uploads/2017/04/STTK_4pvko_A5_sisus_300317_AA_FINAL_LOW.pdf.
- Autor, D.H. 2014. Polanyi's Paradox and the Shape of Employment Growth. NBER Working Paper No. 20485. <http://economics.mit.edu/files/9835>
- Bang, H. P. 2004. Everyday makers and expert citizens: building political not social capital. Discussion Paper, ANU School of Social Sciences. <https://openresearch-repository.anu.edu.au/bitstream/1885/42117/2/Henrik.pdf>.
- Berghäll, E. & Honkatukia, J. 2017. Ammattirakenteen muutoksen vaikutukset kansantalouteen. TEM julkaisuja 19/2017.
- Berry, V. & Coavoux, S. 2014. Competing models of cultural consumption for "play studies". Video games through the lens of the sociology of culture. Critical Evaluation of Game Studies seminar. University of Tampere, 28.-29.4.2014.
- Borg, S. & Pirkkala, S. 2017. Kuntavaalitrendit. Kunnallisan kehittämissäätiö, Helsinki. <https://kaks.fi/julkaisut/kuntavaalitrendit/>
- 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. <https://www.american.edu/spa/cep/upload/jonathan-boston-lecture-american-university.pdf>.
- Boston, J. & Lempp, F. 2011. Climate Change: Explaining and Solving the Mismatch Between Scientific Urgency and Political Inertia. Accounting, Auditing and Accountability Journal, 42 (8), 1000–1021.
- Bourgois, P. 1995. The Political Economy of Resistance and Self-Destruction in the Crack Economy, an Ethnographic Perspective. Annals of the New York Academy of Sciences (26), vol. 749, 97–118.
- Boutet, M., Coavoux, S. & Zabban, V. 2014. Beyond WoW Studies. A Scientometric Approach to Game Studies through Video Game Genres. Critical Evaluation of Game Studies seminar. University of Tampere, 28.-29.4.2014.
- Caney, S. 2009. Climate Change and the Future: Discounting for Time, Wealth, and Risk. Journal of Social Philosophy, 40 (2), 163–186

Caney, S. 2014. Climate Change, Intergenerational Equity and the Social Discount Rate. *Politics, Philosophy & Economics*, 13 (4), 320–342.

Castel, R. 2007. Sosiaalinen turvattomuus. Mitä on olla suojattu? Kelan tutkimusosasto, Helsinki.

Chaib, M. & Orfali, B. 2000. Preface. Teoksessa Chaib M. and Orfali B. (toim.) *Social Representations and Communicative Processes*. Jönköping University Press.

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

Dixon, P. & Honkatukia, J. 2015. Whither Recovery – Fiscal Reform, Structural Change and Potential Output after Six Years of Recession. Conference paper, 18th Conference on Global Economic Modelling, Melbourne, Australia.

Dreyer, I. & Stang, G. 2013. Foresight in Governments. *Yearbook of European Security*.

Dufva, M. 2016. Knowledge Creation in Foresight – A Practice- and Systems-oriented View. Väitöskirja. <http://www.vtt.fi/inf/pdf/science/2015/S121.pdf>.

Dufva, M. & Ahlqvist, T. 2015. Knowledge creation dynamics in foresight: A knowledge typology and exploratory method to analyse foresight workshops. *Technological Forecasting and Social Change*, 94, 251–268.

Dufva, M., Halonen, M., Kari, M., Koivisto, T., Koivisto, R. & Myllyoja, J. 2016. Miltä näyttää työn tulevaisuus? Tilannekatsaus ja kuusi muutostulkua. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan artikkelisarja 19/2016. <http://tietokayttoon.fi/julkaisu?pubid=14801>.

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>.

Dufva, M., Kettunen, O., Aminoff, A., Antikainen, M., Sundqvist-Andberg, H., & Tuomisto, T. 2015. Approaches to Gaming the Future: Planning a Foresight Game on Circular Economy. Teoksessa *International Conference on Games and Learning Alliance* (pp. 560–571). Springer, Cham.

Edwards, A., Housley, W., Williams, M., Sloan, L. & Williams, M. 2013. Digital social research, social media and the sociological imagination: surrogacy, augmentation and re-orientation. *International Journal of Social Methodology*, 16(3), 245–260.

Ekeli, K.S. 2005. Giving Voice to Posterity: Deliberative Democracy and Representation of Future Peoples. *Journal of Agricultural and Environmental Ethics*, 18, 429–450.

Eranti, V. ym. 2018. The Nordic Digital Promise. 4 Theses on hyperconnected society. Demos Helsinki. (Ilmestyy helmikuu 2018)

Findikaattori 2017. Tilastokeskus. <http://findikaattori.fi/fi/12>.

Fisher, F. 2012. Participatory Governance: From Theory to Practice. Teoksessa Levi-Faur D. (toim.) *The Oxford Handbook of Governance*. Oxford: Oxford University Press.

Folke, C. 2006. Resilience: The Emergence of a Perspective for Social-Ecological Systems Analyses. *Global Environmental Change*, 16 (3), 253–267.

Freeman, R. B. 2015. Who Owns the Robots Rules the World. *IZA World of Labor* 2015:5. <http://wol.iza.org/articles/who-owns-the-robots-rules-the-world-1.pdf>

Frey, C. B., & Osborne, M. 2013. The future of employment. How susceptible are jobs to computerisation. Oxford Martin School Working Papers. Published by the Oxford Martin Programme on Technology and Employment.

Friedli, L. & Stearn, R. 2015. Positive affect as coercive strategy: conditionality, activation and the role of psychology in UK government workfare programmes. *Critical medical humanities*. <http://mh.bmj.com/content/41/1/40.full>.

- Gartman, D. 1979. *Origins of the Assembly Line and Capitalist Control of Work at Ford*. Teoksessa *Case Studies on the Labour Process*. Monthly Review Press: New York.
- Geels, F. W. 2002. Technological transitions as evolutionary reconfiguration processes: a multi-level perspective and a case-study. *Research policy*, 31(8-9), 1257–1274.
- Goldin, I. & Marianthasan, M. 2014. *The Butterfly Effect: How Globalization Creates Systemic Risks, and What to do about it?*. Princeton: Princeton University Press.
- Gosseries, A. & Meyer, L. 2009. *Intergenerational Justice*. Oxford: Oxford University Press.
- Gosseries, A. 2001. What Do We Owe the Next Generation(s)? *Loyola of Los Angeles Law Review*, 35, 293–354.
- Green, F. 2006. *Demanding Work — The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton University Press, Princeton.
- Hamari, J., Koivisto, J. & Sarsa, H. 2014. Does gamification work? A literature review of empirical studies on gamification. In *System Sciences (HICSS), 2014 47th Hawaii International Conference on* (pp. 3025-3034). IEEE.
- Hautamäki, A., Leppänen, J., Mokka, R. & Neuvonen, A. 2017. Katse ylös kuopasta mahdollisuuksiin - Uuden ajan työ ja toimeentulo. Sitra muistio.
https://media.sitra.fi/2017/01/12074435/Katse_kuopasta_muistio_fi1.pdf.
- Healy, A. & Malhotra, N. 2009. 'Myopic Voters and Natural Disaster Policy', *American Political Science Review*, 103 (3), 387–406.
- Hiilamo, H. 2003. Sosiaaliturvan yhteensovittamisen kannusteet. *Kansantaloudellinen aikakauskirja* 99:3, 294–311.
- Hiilamo, H., Komp, K., Moisio, P. Sama, T. B., Lauronen, J.-P., Karimo, A., Mäntyneva, P., Parpo, A. & Aaltonen H. 2017. Neljä osallistavan sosiaaliturvan mallia. Valtioneuvoston selvitys-, ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 18/2017. <http://tietokaytoon.fi/julkaisu?pubid=17301>.
- Honkatukia, J. & Lehmus, M. 2016. Suomen talous 2015 -2030: Laskelmia politiikkatoimien vaikutuksista. VATT Tutkimukset 183. <http://vatt.fi/suomen-talous-2015-2030-laskelmia-politiikkatoimien-vaikutuksista>.
- Honkatukia, J. 2015. Miksi Suomi sukeltaa – lastuja 2010 –luvulta. *Työpoliittinen aikakauskirja* 4/2015. <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74834/tak42015.pdf>.
- Honkatukia, J., Kohl J. & Lehtomaa, J. 2018. *Uutta, vanhaa ja sinistä - Suomi 2040*. TEM (ilmestyy 2018).
- Huhtala, H. 2004. *The Emancipated Worker? A Foucauldian Study of Power, Subjectivity and Organising in the Information Age*. *Commentationes Scientiarum Socialium, The Finnish Society of Sciences and Letters*, Helsinki.
- Huotari, K. & Hamari, J. 2012. *Defining Gamification – A Service Marketing Perspective*. *MindTrek 2012*, October 3-5, Tampere, Finland.
- Hämäläinen, K. 2013. Aktivointipolitiikan talouspoliittiset tavoitteet, tulokset ja merkitys yhteiskunnassa. Teoksessa Karjalainen, V. & Keskitalo, E. (toim.) *Kaikki työuralle! Työttömien aktiivipolitiikka Suomessa*. THL, Helsinki, 173–189.
- ILO 2017. *World Employment and Social Outlook – Trends 2017*.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_541211.pdf.
- IPCC 2014. *Summary for Policymakers*. Teoksessa Edenhofer, O., R. Pichs-Madruga, Y. Sokona, E. Farahani, S. Kadner, K. Seyboth, A. Adler, I. Baum, S. Brunner, P. Eickemeier, B. Kriemann, J. Savolainen, S. Schlömer, C. von Stechow, T. Zwickel and J.C. Minx (toim.) *Climate Change 2014: Mitigation of Climate Change. Contribution of Working Group III to the Fifth Assessment Report of the Intergovernmental Panel on Climate Change*. Cambridge University Press, Cambridge, United Kingdom

and New York, NY, USA. https://www.ipcc.ch/pdf/assessment-report/ar5/wg3/ipcc_wg3_ar5_summary-for-policymakers.pdf.

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

Julkunen, R. 2010. *Sukupuolen järjestykset ja tasa-arvon paradoksit*. Vastapaino: Tampere.

Julkunen, R. 2008. *Uuden työ paradoksit - Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Vastapaino, Tampere.

Julkunen, R. 2013. *Aktivointipolitiikka hyvinvointivaltion paradigman muutoksena*. Teoksessa Karjalainen, V. & Keskitalo, E. (toim.) *Kaikki työuralle! Työttömien aktiivipolitiikka Suomessa*. THL, Helsinki, 21–42.

Järvensivu, A. 2017. *Pelillistäminen ja digitaaliset pelit työelämän kehittämismenetelminä*. *Aikuiskasvatus* 37(4), 256–285.

Järvensivu, A., Talola, N., Konu, A., Linna, J., Hella, J., Tiitinen, K., Hakulinen, J. & Turunen, M. 2017. *Tuleeko sote-johtajan ihannetyöpäivästä totta? Työpoliittinen aikakauskirja 3/2017*. Työ- ja elinkeinoministeriö, 34–46.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80814/TEM%20työpoliittinen%20aikakauskirja%203_2017.pdf?sequence=1.

Kahneman, D. 2011. *Thinking Fast and Slow*. London: Penguin.

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

Kates R. W. 1962. *Hazard and Choice Perception in Flood Plain Management*. Department of Geography. Research Paper No. 78.

Kauhanen, M. & Taimio, H. 2006. *Työllisyyden kehitys ja työvoiman tarjonta. Suomen vastaus globalisaation haasteeseen*. Talousneuvoston sihteeristön globalisaatio selvitys, Osa 2:n taustaraportti.

Kelleher, C., Seymour, M. & Halpenny, A.M. 2014. *Promoting the Participation of Seldom Heard Young People: A Review of the Literature on Best Practice Principles*. Research funded under the Research Development Initiative Scheme of the Irish Research Council in partnership with the Department of Children and Youth Affairs.
<https://arrow.dit.ie/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.fi/&httpsredir=1&article=1026&context=aaschssrep>.

Kiander, J. & Vartia, P. 1998. *Suuri lama. Suomen 1990-luvun kriisi ja talouspoliittinen keskustelu*. ETLA.

Kilpi, E. (toim.) 2016. *Perspectives on new Work. Exploring emerging conceptualization*. Sitra Studies 114. <https://www.sitra.fi/en/publications/perspectives-new-work/>.

Kortteinen, M. 1992. *Kunnian kenttä: suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona*. Hanki ja jää, Helsinki.

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

Krebs, R. & Rapport, A. 2012. *International Relations and the Psychology of Time Horizons*. *International Studies Quarterly*, 56, 530–543.

Lahtinen, H., Wass, H. & Erola, J. 2017. *Periytyvää eriytymistä – vanhemmilla selvä vaikutus nuorten äänestämiseen*. Tilastokeskus, Tieto & Trendit 1/2017. <http://tietotrendit.stat.fi/mag/article/209/>.

Lorentzon, B. 2017. *23 månader med 6 timmar – Följeforskning om försök med reducerad arbetstid*. Aarhus: Scandinavian Book.
<http://np.netpublicator.com/np/n09508266/23m%C3%A5nedermed6timmerPDFVersion.pdf>.

Lorenzoni, I. & Pidgeon, N. 2006. Public views on climate change: European and USA perspectives. *Climatic Change* 77(1-2):73–95.

Lyly-Yrjänäinen, M. 2018. Työolobarometri 2017 – Ennakkotiedot. TEM. <http://urn.fi/URN:ISBN:987-952-327-293-4>.

Mamia, T. 2008. Työelämän muutos ja tietoyhteiskunnan työpaikat: ryhmittelyanalyttinen näkökulma. Teoksessa Mamia, T. & Melin, H. (toim.) *Tietoyhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos*. Turun yliopiston sosiologian laitoksen tutkimuksia sarja B, Turku, 107–133.

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.

McDowell, L. 2009. *Working Bodies: Interactive Service Employment and Workplace Identities*. John Wiley & Sons Inc.

McKinsey Institute 2016. *Independent Work: Choice, Necessity and the Gig Economy*. <https://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/independent-work-choice-necessity-and-the-gig-economy>.

Merrifield, A. 2017. *The Amateur: The Pleasure of Doing What You Love*. London, New York. Verso.

Meyer, H. 2014. Inequality and Work in the Second Machine Age. Friedrich-Ebert-Stiftung. *SE Journal* Number 4.

Mitchell, W.F. 1998. The Buffer Stock Employment Model – Full Employment without a NAIRU. *Journal of Economic Issues* 32:2, 547–55.

Mokka, R., Neuvonen, A. & Lindgren, J. 2017. Digitalisation and the future of taxation. <https://www.sitra.fi/en/articles/digitalisation-future-taxation/>.

Moscovici, S. 1984. The phenomenon of social representations. Teoksessa Farr, R. & Moscovici, S. (toim.) *Social Representations*. Cambridge University Press.

Mulgan, T. 2014. Utilitarianism and Our Obligations to Future People. Teoksessa Eggleston B. & Miller D. E. (toim.) *Utilitarianism*. Cambridge: Cambridge University Press.

Nalbantoglu, M. 2018. Työttömiä alettiin Tampereella kuunnella yksilöllisemmin, ja näin kävi: Työttömyys väheni, byrokratia tehostui ja asiakkaiden syvä ahdistus paljastui. *Uutinen, Helsingin Sanomat* 19.2.2018. <https://www.hs.fi/politiikka/art-2000005572650.html>

Neuvonen, A. 2017. *Rewiring Progress*. Sitra Memorandum. https://media.sitra.fi/2017/05/02112628/Rewiring_progress.pdf.

Nuttall, M. 2010. Anticipation, climate change, and movement in Greenland. *Les Inuit et le changement climatique/The Inuit and Climate Change* 34: 21–37. doi:10.7202/045402ar.

Ocejo, R. 2017. *Masters of Craft: Old jobs in the New Urban Economy*. Princeton University Press.

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>.

OKM, 2018. *Työn murros ja elinikäinen oppiminen, Elinikäisen oppimisen kehittämistarpeita selvittävän työryhmän raportti, Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2018:8*.

Oxford Martin School 2013. *Now for the Long Term. The Report of the Oxford Martin Commission for Future Generations*.

Palta 2018. *Palvelualat Suomessa*. <https://www.palta.fi/palvelualat-suomessa/>.

Parker, G.G., Van Alstyne, M.W. & Choudary, S.P. 2016. *Platform Revolution: How Networked Markets Are Transforming the Economy - and How to Make Them Work for You*. W. W. Norton & Company Inc., New York.

- Partridge, E. 1990. On the Rights of Future People. Teoksessa Scherer, D. (toim.) *Upstream/Downstream: Issues in Environmental Ethics*. Philadelphia: Temple University, 40–66. <http://gadfly.igc.org/papers/orfg.htm>.
- Pekkala Kerr, S., Maczulskij, T. & Maliranta, M. 2016. Within and Between Firm Trends in Job Polarization: Role of Globalization and Technology. ETLA Working Papers No 41. <http://pub.etla.fi/ETLA-Working-Papers-41.pdf>.
- Poli, R. 2010. The many aspects of anticipation. *Foresight* 12: 7–17.
- Pulkka, V-V. 2017a. Perustulon kannatus on Suomessa 20–80 prosenttia. Kansallisen ennakkointiverkoston blogi. <http://foresight.fi/ville-veikko-pulkka-perustulon-kannatus-suomessa-20-80-prosenttia/>.
- Pulkka, V-V. 2017b. Kansalaiset eivät halua kieltää työntekijöiden asemaa heikentäviä alustoja. Kansallisen ennakkointiverkoston blogi. <http://foresight.fi/4155-2/>.
- Pyykkönen, J., Myrskylä, P., Haavisto, I., Hiilamo, H. & Nord, U. 2017. Kadonneet työmiehet. EVA-analyysi nro 54. http://www.eva.fi/wp-content/uploads/2017/02/no_54.pdf.
- Pyöriä, P. (toim.) 2017. *Työelämän myytit ja todellisuus*. Gaudeamus, Helsinki.
- Pärnänen, A. & Sutela H. 2014. Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013. https://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/yits_201400_2014_12305_net.pdf
- Rajakangas, M-L. (toim.) 2017. Jos työviikkoa olisi neljä päivää? Keskustelua tulevaisuuden työstä ja työajoista. Toimihenkilökeskusjärjestö STTK. Pamflettisarja. https://www.sttk.fi/wp-content/uploads/2017/04/STTK_4pvko_A5_sisus_300317_AA_FINAL_LOW.pdf.
- Riikonen, J. 2017. Ossi Nyman ei tee töitä ja sanoo, että työvoimatoimisto on ihmisoikeusloukkaus – näin ”ideologisesti työtön” taktikoi itselleen yhteiskunnan tuet. *Uutinen*, Helsingin Sanomat 13.10.2017. <https://www.hs.fi/elama/art-2000005405564.html>.
- Sanderson, I. 2002. Evaluation, Public Learning and Evidence-Based Policy Making. *Public Administration*, 80 (1), 1–22.
- Schatzmann, J. Schäfer, R. & Eichelbaum, F. 2013. Foresight 2.0 - Definition, overview & evaluation. *European Journal of Futures Research*. 1:15. <http://link.springer.com/article/10.1007/s40309-013-0015-4>.
- Siltala, J. 2004. Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Muutokset hyvinvointivaltioiden ajasta globaaliin hyperkilpailuun. Otava.
- Sitra 2017. Megatrendit. <https://www.sitra.fi/aiheet/megatrendit/>.
- Smith, G. 2014. (Not) Dealing with Climate Change: Democracy, Institutional Design and the Long-term. Paper prepared for the Political Studies Association Annual Conference, 2014.
- Solesbury, W. 2001. *Evidence Based Policy: Whence it Came and Where it's Going*. London: ESRC UK Centre for Evidence Based Policy and Practice, Queen Mary, University College London.
- Steffen, W. ym. 2015. Planetary Boundaries: Guiding human development on a changing planet. *Science* Vol. 347 no. 6223.
- Susskind, R. & Susskind, D. 2015. *The Future of Professions*. Oxford University Press.
- Sutela, H. & Lehto, A-M. 2014. Työolojen muutokset 1977-2013. Helsinki, Tilastokeskus 2014. 290 sivua. http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv_197713_2014_12309_net.pdf.
- Tapscott, D. 2010. Syntynyt digiaikaan: sosiaalisen median kasvatit. Suomentanut Timo Hautala. Jyväskylä: WSOY Pro.
- Taylor, M. 2017. *Good work: the Taylor review of modern working practices*. Department for Business, Energy & Industrial Strategy. The Government of United Kingdom. <https://www.gov.uk/government/publications/good-work-the-taylor-review-of-modern-working-practices>.

- Thompson, D. 2005. Democracy in Time: Popular Sovereignty and Temporal Representation. *Constellations*, 12 (2), 245–261.
- Thompson, D. 2010. Representing Future Generations. *Critical Review of International Social and Political Philosophy*, 13 (1), 17–37.
- Tremmel, J. 2006. *Handbook of Intergenerational Justice*. Cheltenham: Edward Elgar.
- 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
- Tuulainen, M. 2017. Viikon kysymys: mikä on alustatalous? Elinkeinoelämän keskusliiton verkkosivujen Ajankohtaista -palsta, 11.10.2017. <https://ek.fi/ajankohtaista/uutiset/2017/10/11/viikon-kysymys-mita-on-alustatalous/>.
- Työllisyyslaki (275/87). <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1987/19870275>.
- UK House of Commons Public Administration Select Committee 2007. *Governing the Future*. Second Report of the Session 2006-2007.
- UK House of Commons Public Administration Select Committee 2015. *Leadership for the Long Term: Whitehall's Capacity to Address Future Challenges*. Third Report of the Session 2014–2015.
- UN 2013. Report of the Secretary-general: Intergenerational Solidarity and the Needs of Future Generations. UN Doc. A/68/100.
- UNDP 2015. *Human Development Report 2015. Work for Human Development*. New York. <http://hdr.undp.org/en/content/human-development-report-2015-work-human-development>.
- UNEP 2011. *Towards a Green Economy: Pathways to Sustainable Development and Poverty Eradication*. http://web.unep.org/greeneconomy/sites/unep.org/greeneconomy/files/field/image/green_economyreport_final_dec2011.pdf.
- UNESCO 1997. *Declaration on the Responsibilities of the Present Generation Towards Future Generations*. Unesco, 145 EX/41.
- UNGA 2013. *Intergenerational Solidarity and the Needs of Future Generations*. Report of the Secretary-General.
- Ventä, O., Honkatukia, J., Häkkinen, K., Kettunen, O., Niemelä, M., Airaksinen, M. & Vainio, T. 2017. Robotisaation ja automatisaation vaikutukset Suomen kansantalouteen 2030. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 77/2017.
- VNK 2013. *Vihreän kasvun mahdollisuudet*. Valtioneuvoston kanslian raporttisarja 4/2013. http://vnk.fi/documents/10616/1093242/R0413_Vihre%C3%A4n+kasvun+mahdollisuudet.pdf/c162b7f7-6783-472e-acd7-b79995e5fcab?version=1.0.
- VNK 2015. *Ratkaisujen Suomi*. Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma 29.5.2015. Hallituksen julkaisusarja 10/2015. <http://valtioneuvosto.fi/sipilan-hallitus/hallitusohjelma>.
- VNK 2017. *Tulevaisuusselonteon 1. osa: Jaettu ymmärrys työn murroksesta*. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 13a/2017 <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/80036>.
- Vromen, A. & Collin, P. 2010. Everyday youth participation? Contrasting views from Australian policymakers and young people. *Nordic Journal of Youth Research*. Vol. 18 (1). 97–112.
- Warmelink, H. 2011. *Towards a Playful Organizational Culture*. Proceedings of DiGRA 2011 Conference: Think Design Play, 1–16.
- Wolkowitz, C. 2006. *Bodies at Work*. SAGE Publications Ltd.
- Ängeslevä, S. 2014. *Level up: Työrutiinit peliksi*. Helsinki: Talentum.

Østbye, S., Moilanen, M., Tervo, H., & Westerlund, O. 2017. The creative class: do jobs follow people or do people follow jobs?. *Regional Studies*, 1–12.

LIITE 1. HANKKEESSA HAASTATELLUT, TYÖPAJOIHIN OSALLISTUNEET ASIAANTUNTIJAT JA HANKKEEN OHJAUSRYHMÄ

Haastattelut:

Tuomo Alasoini, Tekes
Lars Andersen, The Economic Council of
the Labour Movement, Denmark
Anu-Hanna Anttila, Teollisuusliitto
Fanny Broholm, Alternativet, Denmark
Elina Das Bhowmik, Keskusta
Benedict Dellot, RSA
Fredrik Guseff, RKP
Niilo Hakonen, Kuntatyönantajat
Mervi Hasu, Oslon yliopisto
Juho-Pekka Jortama, Valtion
työmarkkinalaitos
Riitta Juntunen, SAK
Timo Juurikkala, Vihreät
Päivi Järviniemi, TEM
Antti Kasvio, ent. TTL
Rainer Kattel, UCL
Esko Kilpi, Esko Kilpi Company
Margita Klemetti, TEM
Dan Koivulaakso, Vasemmistoliitto
Mikko Koskinen, SDP
Anne Kovalainen, TY, SWiPe-hanke
Jaakko Kurhila, Avoin yliopisto
Leila Kurki, STTK
Asmo Maanselkä, Kristillisdemokraatit
Jouni Markkanen, Kokoomus
Frank Martela, Filosofian akatemia
Oili Marttila, Kirkon työmarkkinalaitos
Jason Moyer-Lee, Independent Workers
Union of Great Britain
Mikko Nyysölä, Elinkeinoelämän
keskusliitto
Anthony Painter, RSA
Johanna Perkiö, UTA
Pontus Purokuru, tietokirjailija
Anna Pärnänen, Tilastokeskus
Petri Rouvinen, ETLA
Pasi Sahlberg, HY
Osmo Soininvaara, Tekoälytyöryhmä
Ritva Siikamäki, Akava
Riikka Slunga-Poutsalo, Perussuomalaiset
Juhana Vartiainen, KOK
Juhana Venäläinen, UEF

Työpajat:

9.11.2017 Ministeriöiden kansliapäälliköiden minityöpaja (Läsnä: Paula Lehtomäki, Martti Hetemäki, Ilona Lundström, Päivi Nerg, Jukka Juusti, Harri Pursiainen, Anita Lehikoinen, Taina Kulmala)

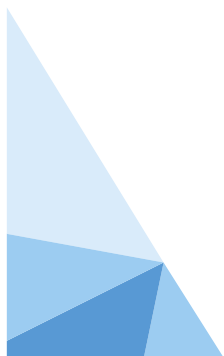
19.9.2017 Finnsight-seminaarin työpaja (laaja osallistujajoukko)

12.1.2018 Tekoälytyöryhmän työ ja hyvinvointi -jaosto (Läsnä: Osmo Soininvaara, Vesa Vuorenkoski, Juha Antila, Taina Kulmala, Merja Fischer, Niilo Hakonen, Susanna Siitonen, Ilkka Turunen ja Olli Koski)

22.1.2018 Osaamisen tulevaisuuspaneeli (Läsnä: Anne Brunila, Kari Nyyssölä, Cristina Andersson, Kaarle Hämeri, Jari Kaivo-oja, Esko Kilpi, Matti Kajaste)

Ohjausryhmä:

Kaisa Oksanen, VNK, Jenni Lahtinen, VNK, Liisa Hakala, STM, Tiina Hanhike, TEM, Hanna Hämäläinen, TEM, Laura Höjjer, YM, Tiina Tikka, TEM ja Ilkka Turunen, OKM



LIITE 2. KYSELYTUTKIMUKSEN TULOKSET

Kyselytutkimuksen asetelma

Raportissa esitelty kyselytutkimusaineisto kerättiin Kantar TNS Oy:n toimesta elo-syyskuussa 2017. Monivaiheisena ositettuna otantana toteutettua, 15–79-vuotiaan väestön (pl. Ahvenanmaa) tasolla edustavaa kyselyä varten haastateltiin puhelimitse 1004 suomalaista. Aineisto on painotettu vastaamaan koko Manner-Suomen väestöjakaumia iän, sukupuolen ja asuinalueen suhteen.

Kysely jakautui temaattisesti kahteen osaan. Ensimmäinen osista käsitteli ihmisten näkemyksiä mahdollisista työmarkkinamuutoksista digitaalisessa taloudessa toisen osan keskittyessä ihmisten kannattamaan yhteiskuntapolitiikkaan keinona lisätä työvoiman mahdollisuuksia sopeutua digitaaliseen talouteen. Kyselytutkimuksen suunnittelusta vastasivat väitöskirjatutkija Ville-Veikko Pulkka ja sosiaalipolitiikan professori Heikki Hiilamo yhteistyössä muun tutkimuskonsortion kanssa.

Kyselytutkimuksen tärkeimmät havainnot perustuvat sosiodemografisten taustamuuttujien mukaan tehtyihin ristiintaulukointeihin. Ristiintaulukointien lisäksi työllisyysnäkemysten ja politiikkatoimenpiteiden välisiä yhteyksiä tutkittiin laskemalla Pearsonin tulomomenttikorrelaatiokertoimia, jotka kuvaavat kahden muuttujan keskinäistä lineaarisen riippuvuuden voimakkuutta. Poliittikkatoimenpiteiden analyysissa hyödynnettiin lisäksi eksploratiivista faktorianalyysia sekä logistista regressioanalyysia. Monimuuttujamenetelmien tuottaman vähäisen informaatioarvon takia tuloksia ei raportoida erikseen tässä julkaisussa. Kyselytutkimuksen tilastolliset analyysit toteutettiin IBM SPSS Statistics versiolla 24.

Osaaminen

Kyselytutkimuksesta saatujen tulosten perusteella on ilmeistä, että suomalaiset pitävät koulutusta keskeisimpänä keinona lisätä työvoiman sopeutumista digitaaliseen talouteen. Aikuiskoulutukseen halutaan selvästi investoida nykyistä enemmän, mutta koulutuksessa halutaan toteuttaa myös sisällöllisiä uudistuksia. Lisäksi työttömyysturvan tarveharkintaa halutaan vähentää mahdollistamalla työttömyysturvalla opiskeleminen nykyistä omaehtoisemmin. Taulukossa 1 on tiivistetty suomalaisten näkemys heille esitetyistä koulutusta koskevista politiikkatoimenpiteistä.

Taulukko 1. Suomalaisten näkemys koulutusta koskevista politiikkatoimenpiteistä.

Politiikkatoimenpide	Hyvä idea	Ei hyvä eikä huono idea	Huono idea	Ei osaa sanoa
<i>Aikuiskoulutuksen lisääminen</i>	89 %	8 %	3 %	1 %
<i>Yrittäjyyskasvatuksen lisääminen</i>	86 %	10 %	3 %	2 %
<i>Luovuuden ja sosiaalisten taitojen korostaminen opetuksessa</i>	85 %	11 %	3 %	2 %
<i>Työttömyysturvan käyttäminen nykyistä vapaammin opiskeluun</i>	77 %	12 %	6 %	4 %
<i>Työttömien uudelleen kouluttaminen ainoastaan aloille, joissa suurella todennäköisyydellä tarvitaan työvoimaa myös tulevaisuudessa (esim. hoiva-alat)</i>	68 %	15 %	16 %	1 %

Koulutusta koskevissa kysymyksissä ei havaita huomattavia eroja sosiodemografisten taustamuuttujien mukaan. Vanhemmat ikäluokat suosivat kuitenkin nuorempia useammin koulutuspoliittista linjaa, jonka mukaisesti työttömiä uudelleen koulutettaisiin ensisijaisesti aloille, joille voidaan odottaa kohdistuvan kysyntää myös tulevaisuudessa ($p = .005$).

Taulukko 2. Kansalaisten näkemys työttömien uudelleen kouluttamisesta ainoastaan työvoimaintensiivisille aloille ikäluokan mukaan.

	Ikäluokka					Yhteensä
	15–24	25–34	35–49	50–64	65+	
Hyvä idea	60 %	63 %	64 %	71 %	77 %	68 %
Ei hyvä eikä huono idea	22 %	17 %	14 %	14 %	12 %	15 %
Huono idea	16 %	20 %	21 %	15 %	9 %	16 %
Ei osaa sanoa	2 %	1 %	1 %	0 %	2 %	1 %
n	146	164	235	232	226	1003

Yrittäjyyden tukeminen nähdään selvästikin tarkoituksenmukaisena vaihtoehtona kansalaisten keskuudessa, mutta työttömyysturvan käyttämistä starttirahana ei tueta aivan yksimielisesti. Perusasteen koulutuksen saaneista ainoastaan 44 prosenttia tukee ajatusta ($p = .000$).

Taulukko 3. Kansalaisten näkemys työttömyysturvan käyttämisestä starttirahana koulutusasteen mukaan.

	Koulutusaste					
	Perusaste	Ammatillinen perustutkinto	Ylioppilas	Opistoasteen ammatillinen tutkinto	Ylempi opistoasteen tutkinto, ammattikorkeakoulututkinto, alempi yliopiston tai korkeakoulu akateeminen tutkinto	Yliopiston ja korkeakoulun ylempi akateeminen tutkinto tai enemmän
Hyvä idea	44 %	60 %	57 %	69 %	60 %	66 %
Ei hyvä eikä huono idea	26 %	16 %	30 %	16 %	21 %	16 %
Huono idea	18 %	17 %	10 %	15 %	13 %	14 %
Ei osaa sanoa	11 %	7 %	3 %	1 %	5 %	4 %
n	114	274	106	137	184	181

1990-luvulta alkaen Suomessa harjoitettu työttömien aktivointipolitiikka on korostanut työvoiman tarjonnan lisäksi työvoiman työllistettävyyttä (esim. Julkunen 2013). Aktivointipolitiikan seurauksena TE-toimistot tarjoavat nykyisin laajan joukon toimenpiteitä, joiden tavoitteena on työllisyyden edistämisen lisäksi ylläpitää ja lisätä työttömien osaamista. Osaamista ylläpitäviksi tai lisääviksi toimenpiteiksi voidaan tulkita esimerkiksi työkokeilut, harjoittelut, TE-toimistojen järjestämät kurssit, omaehtoinen opiskelu ja kuntouttava työtoiminta. Ottaen huomioon paikoin hyvinkin kovaäänisen aktivointitoimenpiteitä kohteita esitetyn kritiikin julkisessa keskustelussa (viimeisimpänä aktiivimallin yhteydessä) sekä arviointitutkimusten perusteella jokseenkin vähäiseksi jääneen vaikuttavuuden avoimille työmarkkinoille työllistymisen kannalta (esim. Hämäläinen 2013), voi pitää yllättävänä, että 79 prosenttia kansalaisista haluaisi lisätä nykyisiä aktivointitoimenpiteitä entisestään.

Jokseenkin ristiriitaista on kuitenkin se, että vaikuttavuudeltaan tehokkaimmaksi todetun aktivointitoimenpiteen, palkkatuetun työn, kannatus jää ainoastaan 62 prosenttiin. Naiset (68 %) kannattavat palkkatuetun työn lisäämistä miehiä (56 %) useammin ($p = .000$).

On toki mahdollista, että tulokset olisivat toisenlaisia, mikäli toimenpiteistä kysyttäisiin yksittäin. Tähän suuntaan viittaa kansalaisten näkemys palkkatuen mielekkyydestä. Tästä huolimatta

nykyisten aktivointitoimenpiteiden kannatusta on pidettävä selvänä tukena niille. Kiinnostavana voi pitää, että etenkin nuoret näkevät aktivointitoimenpiteiden lisäämisen erityisen hyvänä ajatuksena ($p = .000$).

Taulukko 4. Suomalaisten näkemys nykyisten aktivointitoimenpiteiden lisäämisen suhteen ikäluokittain.

	Ikäluokka					Yhteensä
	15–24	25–34	35–49	50–64	65+	
Hyvä idea	89 %	72 %	68 %	83 %	84 %	79 %
Ei hyvä eikä huono idea	7 %	14 %	18 %	10 %	7 %	11 %
Huono idea	3 %	14 %	13 %	6 %	6 %	9 %
Ei osaa sanoa	1 %	1 %	1 %	1 %	3 %	2 %
n	148	165	235	233	226	1007

Ennen muuta jälkikeynesiläisten (esim. Mitchell 1998; Meyer 2014) tutkijoiden suosima ajatus työtakuusta, eli valtiosta viime kätisenä työpaikkojen luojana, perustuu ajatukselle, että työttömälle tarjottu työ ylläpitäisi ja kehittäisi henkilön osaamista. Suomessa työtakuujärjestelmistä ei ole juurikaan keskusteltu, mutta yli kaksikolmasosaa (69 %) suomalaista pitää ideaa hyvänä. Työtakuu muistuttaa jossain määrin vuonna 1988 voimaan tullutta, Lex Leppäsenä (Työllisyyslaki 275/87) tunnettua lakia, joka velvoitti kunnat tarjoamaan töitä tietyn ajan työttömänä olleille henkilöille. Suuryöttömyyden oloissa laista jouduttiin kuitenkin luopumaan 1990-luvun alussa.

Naiset (74 %) pitävät ajatusta työtakuusta miehiä (64 %) useammin hyvänä ($p = .000$). Asiaa voi ainakin osittain selittää se, että julkinen sektori on jo nykyisellään merkittävämpi naisten työllistäjä. Julkisen sektorin aktiivisempi rooli vaikuttaisi olevan kuitenkin kansalaisten mieleen yleisemmälläkin tasolla, sillä jopa 82 prosenttia pitää valtion harjoittamaa aktiivista finanssipolitiikkaa hyvänä ideana, eikä sosiodemografisten taustamuuttujien mukaan havaita huomattavia eroja.

Työtakuun kannatus vaihtelee kuitenkin merkittävästi koulutusasteen mukaan ($p = .000$). Kuten taulukosta 5 havaitaan, työtakuu on erityisen suosittu vaihtoehto pelkän perusasteen koulutuksen saaneiden sekä ammatillisen perustutkinnon suorittaneiden keskuudessa. Kaikkein koulutetuimmat taas näkevät sen selvästi harvemmin (56 %) hyvänä ideana.

Taulukko 5. Työtakuun kannatus koulutusasteen mukaan.

	Koulutusaste					
	Perusaste	Ammatillinen perustutkinto	Ylioppilas	Opistoasteen ammatillinen tutkinto	Ylempi opistoasteen tutkinto, ammatti-korkeakoulututkinto, alempi yliopiston tai korkeakoulu akateeminen tutkinto	Yliopiston ja korkeakoulun ylempi akateeminen tutkinto tai enemmän
Hyvä idea	80 %	77 %	74 %	69 %	64 %	56 %
Ei hyvä eikä huono idea	10 %	13 %	15 %	14 %	16 %	18 %
Huono idea	5 %	7 %	10 %	15 %	14 %	24 %
Ei osaa sanoa	5 %	4 %	1 %	3 %	6 %	2 %
n	115	274	106	137	183	180

Myös pienituloisimpaan tuloryhmään (kotitalouden bruttotulot alle 20 000 euroa vuodessa) kuuluvat kannattavat ajatusta useammin (78 %) kuin muihin tuloiluokkiin kuuluvat (63 %) (p = .000). Puoluekannatuksen mukaisessa tarkastelussa erityisesti SDP:n (86 %) ja vasemmistoliiton (89 %) kannattajat katsovat idean hyväksi (p = .000).

Taulukko 6. Työtakuun kannatus puoluekannan mukaan.

	KOK	SDP	PS	KESK	VAS	VIHR	En äänestäisi	En osaa sanoa	En halua sanoa	Yhteensä
Hyvä idea	58 %	86 %	59 %	76 %	89 %	67 %	63 %	72 %	47 %	69 %
Huono idea	24 %	5 %	16 %	8 %	7 %	11 %	16 %	10 %	11 %	12 %
Ei osaa sano	3 %	2 %	5 %	2 %	2 %	3 %	5 %	5 %	22 %	4 %
n	141	92	76	119	45	184	43	216	36	952

Työn sisällöt ja käytännöt

Tähän ei taida löytyä kyselytutkimuksesta mitään muuta kuin tuo jo osaamisen yhteydessä mainittu luovuuden ja sosiaalisten taitojen korostaminen opetuksessa. Paikallinen sopiminen liittyy toki siihen, miten työn sisällöistä ja käytännöistä neuvotellaan, mutta se sopinee paremmin tuonne organisaatioiden muutos -lukuun.

Toimeentulo

Perustulosta keskustellaan tällä hetkellä laajemmin kuin koskaan aikaisemmin. Laajasta keskustelusta ja perustulokokeilusta huolimatta kansan näkemys perustulon toteuttamiskelpoisuudesta on kuitenkin jakautunut. Aiemmat perustulosta tehdyt kyselyt ovat tuottaneet perustulon määrittelyistä johtuen jossain määrin epäluotettavia tuloksia (Pulka 2017a). Tätä raporttia varten toteutetussa kyselytutkimuksessa aikaisempien kyselytutkimusten ongelmat on pyritty ottamaan huomioon.

Taulukossa 7 esitetään kannatus kuudelle eri perustulomallille sekä Anthony Atkinsonin popularisoimalle osallistumistulolle, joka on usein esitetty perustulokeskustelussa vaihtoehdoksi täysin vastikkeettomalle perustulolle. Taulukosta havaitaan, että perustulon kannatus on parhaimmillaankin melko maltillista suhteessa muihin esitettyihin politiikkatoimenpiteisiin tai nykyisen aktiivoinnin viranomaisharkintaa lieventävään osallistumistuloon.

Taulukko 7. Kuuden perustulomallin ja osallistumistulon kannatus.

Perustulomalli	Hyvä idea	Ei hyvä eikä huono idea	Huono idea
Osittainen ^a perustulo 560 €/kk	51 %	20 %	21 %
Osittainen ^a perustulo > 560 €/kk	33 %	20 %	39 %
Osittainen ^a perustulo < 560 €/kk	27 %	27 %	37 %
Puhdas ^b perustulo 1500 €/kk	25 %	17 %	66 %
Osittainen ^a perustulo 1000 €/kk	24 %	17 %	51 %
Puhdas ^b perustulo 1000 €/kk	20 %	20 %	51 %
Osallistumistuloc	78 %	11 %	7 %

a Säilyttää oikeuden asumistukeen ja ansiosidonnaisiin etuuksiin.

b Poistaa oikeuden asumistukeen ja ansiosidonnaisiin etuuksiin.

c Toimeentulotuen tai perusturvan vastineeksi osallistutaan aktivointitoimenpiteisiin, joihin työttömät voivat vaikuttaa nykyistä enemmän (esim. vapaaehtoistyö, opiskelu, omaishoiva tai harrastustoiminta).

Tarkasteltaessa suosituimman perustulomallin, tällä hetkellä perustulokokeilussa tutkittavan 560 euron osittaisen perustulon kannatusta, havaitaan, että ennen muuta ikä, ammattiryhmä, työmarkkina-asema ja puoluekanta erottavat vastaajia toisistaan. Perustuloa kannattavat

erityisesti pysyvää teknologista ennustavat keskustelijat, mistä syystä on kiinnostavaa, että nuorin ikäluokka, joka näkee teknologisen työttömyyden pysyvän lisääntymisen epätodennäköisimpänä, on kuitenkin vakuuttunein perustulosta ($p = .000$). Asiaa voi tuki selittää se, että nuoret ovat nykyisellään epävarmimmassa työmarkkina-asemassa. Se saatetaan siis nähdä hyvänä ratkaisuna työttömyyteen tai epävarmoinhin työsuhteisiin, vaikka teknologinen työttömyys ei tuntuisikaan todelliselta uhakuvalta.

Taulukko 8. 560 €/kk osittaisen perustulon kannatus ikäluokittain.

	Ikäluokka					Yhteensä
	15–24	25–34	35–49	50–64	65+	
Hyvä idea	72 %	53 %	49 %	46 %	42 %	51 %
Ei hyvä eikä huono idea	12 %	22 %	19 %	23 %	22 %	20 %
Huono idea	9 %	22 %	24 %	22 %	24 %	21 %
Ei osaa sanoa	7 %	3 %	7 %	10 %	12 %	8 %
n	147	163	234	233	226	1003

Ammattiryhmittäisessä tarkastelussa havaitaan, että perustuloa kannattavat nuorten lisäksi alemmat toimihenkilöt ($p = .000$). Kyseessä on siis sama ammattiryhmä, joka näkee pysyvän teknologisen työttömyyden muita ryhmiä useammin uhkana. Tämä voi selittää ainakin osittain perustulon kannatusta.

Taulukko 9. 560 €/kk osittaisen perustulon kannatus ammattiryhmittäin.

	Ammattiryhmät						
	Työntekijä	Alempi toimih.	Ylempi toimih.	Johtavassa asemassa toisen palveluksessa	Yrittäjä	Koululainen/Opiskelija	Eläkeläinen
Hyvä idea	58 %	64 %	35 %	47 %	38 %	69 %	43 %
Ei hyvä eikä huono idea	20 %	14 %	30 %	16 %	21 %	14 %	22 %
Huono idea	16 %	15 %	30 %	30 %	35 %	11 %	24 %
Ei osaa sanoa	7 %	7 %	5 %	7 %	6 %	6 %	12 %
n	278	81	111	43	81	110	264

Ottaen huomioon työttömien taholta usein esitetyn kritiikin aktivointipolitiikkaa kohtaan ei voida pitää yllättävänä, että perustulon kannatus on varsin laajaa myös työttömien keskuudessa ($p = .020$).

Taulukko 10. 560 €/kk osittaisen perustulon kannatus työmarkkina-aseman mukaan.

	Työmarkkina-asema				Yhteensä
	Kokopäivät yössä	Osa-aikatyössä	Työtön/lomautettu	Muusta syystä työelämän ulkopuolella	
Huono idea	23 %	16 %	15 %	21 %	21 %
Ei hyvä eikä huono idea	22 %	20 %	11 %	19 %	20 %
Hyvä idea	48 %	61 %	68 %	49 %	50 %
Ei osaa sanoa	7 %	3 %	7 %	11 %	9 %
n	473	64	62	402	1001

Puoluekannatuksen mukaisessa tarkastelussa yllättävimpänä voi pitää SDP:n kannattajien keskuudessa havaittavaa laajaa perustulon kannatusta ($p = .000$), sillä itse puolue on profiloitunut perustulokriittisenä. Muuten kannatus seurailee hyvin pitkälti ennalta odotettuja jakolinjoja.

Taulukko 11. 560 €/kk osittaisen perustulon kannatus puoluekannatuksen mukaan.

	KOK	SDP	PS	KESK	VAS	VIHR	En äänestäisi	En osaa sanoa	En halua sanoa	Yhteensä
Hyvä idea	42 %	58 %	50 %	41 %	75 %	64 %	56 %	47 %	20 %	51 %
Ei hyvä eikä huono idea	21 %	12 %	18 %	29 %	16 %	15 %	5 %	25 %	23 %	20 %
Huono idea	32 %	22 %	28 %	21 %	7 %	16 %	16 %	18 %	29 %	21 %
En osaa sanoa	5 %	9 %	4 %	9 %	2 %	5 %	23 %	11 %	29 %	9 %
n	142	93	76	120	44	184	43	217	35	954

Suomessa selvästi perustuloa vähemmän huomiota saaneen osallistumistulon huomattavaa kannatusta voi pitää jokseenkin yllättävänä, sillä osallistumistulo määriteltiin etuudeksi, joka antaisi työttömille selvästi nykyistä enemmän mahdollisuuksia vastikkeellisuuden määrittelyyn. Määritelmä piti sisällään jopa harrastustoiminnan, jota voi pitää selvästi nykyisestä aktivoinnista poikkeavana linjana. Osallistumistuloa kannatetaan laajasti vastaajan taustasta huolimatta; työttömät (58 %) tosin ehkä hieman yllättäenkin muita harvemmin ($p = .000$).

Osallistumistulon laaja kannatus kertoo siitä, että kansalaiset ovat valmiita lisäämään nykyisen sosiaaliturvan joustavuutta vähentämällä sen tarveharkintaa, mutta täydellinen vastikkeettomuus ei vakuuta suomalaisia ainakaan toistaiseksi. Tahtotilasta lisätä sosiaaliturvan joustavuutta kertoo myös varsin laaja tuki työttömyysturvalla opiskelulle ja jokseenkin laaja tuki työttömyysturvan käyttämiselle starttirahana.

Toisaalta on todennäköistä, että myös perustulon kannatus lisääntyy, mikäli digitaalinen talous johtaa työmarkkinoiden epävarmuuden tai teknologisen työttömyyden lisääntymiseen. Tätä väitettä tukee se, että perustulon kannatus on tällä hetkellä korkeinta nuorten, työttömien ja alempien toimihenkilöiden keskuudessa. Perustuloa kannattavat siis erityisesti väestöryhmät, jotka ovat joko heikommassa työmarkkina-asemassa tai kokevat teknologisen työttömyyden uhaksi.

Toisaalta on aiheellista tuoda esille myös se, että 43 prosenttia kansalaisista tiukentaisi työn vastaanottovelvoitetta ja 37 prosenttia lisäisi työttömyysturvan sanktioita työtarjouksista tai aktivointitoimenpiteistä kieltäytyttäessä. Samanaikaisesti kun tarveharkinnan lieventäminen nähdään tarkoituksenmukaiseksi, osa kansalaisista, vaikkakin vähemmistö, näkee työttömyysturvaan liitettyjen ehtojen tiukentamisen toimivana ratkaisuna.

Työn vastaanottovelvoitetta tiukentaisivat muita useammin yli 65-vuotiaat ($p = .000$). Heidän lisäksi ajatusta kannattavat ylemmät toimihenkilöt (48 %) ja yrittäjät (55 %) ($p = .000$). Vähemmän yllättäen työttömistä ajatusta kannattaa ainoastaan 20 prosenttia. Työn vastaanottovelvoitteen tiukentaminen olisi myös kokoomuksen kannattajien (61 %) mieleen siinä missä vasemmistoliiton kannattajista ajatusta tukee ainoastaan 21 prosenttia ($p = .000$).

Taulukko 12. Työn vastaanottovelvoitteen tiukentamisen kannatus ikäluokan mukaan.

	Ikäluokka					Yhteensä
	15–24	25–34	35–49	50–64	65+	
Hyvä idea	41 %	36 %	38 %	44 %	54 %	43 %
Ei hyvä eikä huono idea	21 %	23 %	14 %	20 %	15 %	18 %
Huono idea	32 %	39 %	46 %	32 %	27 %	36 %
Ei osaa sanoa	6 %	2 %	2 %	4 %	4 %	4 %
n	147	164	235	232	226	1004

Taulukko 13. Työn vastaanottovelvoitteen tiukentamisen kannatus ammattiryhmän mukaan.

	Ammattiryhmät						
	Työntekijä	Alempi toimih.	Ylempi toimih.	Johtavassa asemassa toisen palveluksessa	Yrittäjä	Koululainen/Opiskelija	Eläkeläinen
Hyvä idea	35 %	32 %	48 %	38 %	55 %	38 %	54 %
Ei hyvä eikä huono idea	19 %	27 %	15 %	24 %	15 %	22 %	15 %
Huono idea	42 %	37 %	36 %	33 %	31 %	38 %	28 %
Ei osaa sanoa	4 %	4 %	1 %	5 %	0 %	2 %	4 %
n	279	81	111	42	82	108	265

Taulukko 14. Työn vastaanottovelvoitteen tiukentamisen kannatus puoluekannan mukaan.

	KOK	SDP	PS	KESK	VAS	VIHR	En äänestäisi	En osaa sanoa	En halua sanoa	Yhteensä
Hyvä idea	61 %	40 %	46 %	49 %	21 %	30 %	44 %	42 %	50 %	43 %
Ei hyvä eikä huono idea	18 %	18 %	15 %	20 %	18 %	20 %	16 %	19 %	6 %	18 %
Huono idea	18 %	37 %	38 %	28 %	59 %	47 %	37 %	35 %	31 %	35 %
Ei osaa sanoa	3 %	5 %	1 %	3 %	2 %	3 %	2 %	4 %	14 %	4 %
n	142	93	76	120	44	184	43	218	36	956

Kansalaiset haluavat siis lisätä sosiaaliturvan joustavuutta vähentämällä tarveharkintaa, mutta työttömyysturvan tasoon tai keston ei haluta muutoksia. Työttömyysturvan tason korottamista pitää hyvänä ideana ainoastaan 34 prosenttia suomalaisista ja keston pidentämisestä ainoastaan neljännes (26 %). Työttömyysturvan korottamisen suhteen havaitaan kuitenkin eroja koulutusasteen ($p = .000$), ammattiryhmän ($p = .000$), tulotason ($p = .000$), työmarkkina-aseman ($p = .000$) ja puoluekannan ($p = .000$) mukaan. Työttömyysturvan keston pidentämisen suhteen erot seurailevat työttömyysturvan korottamisen suhteen havaittuja eroja. Korrelaatioanalyysin perusteella tuloluokan noustessa halu työttömyysturvan parantamiseen vähenee. Korrelaatiokerrointa ($r = -.322^{**}$) on tosin pidettävä heikkona tai kohtalaisena.

Taulukko 15. Työttömyysturvan parantamisen kannatus koulutusasteen mukaan.

	Koulutusaste					
	Perusaste	Ammatillinen perustutkinto	Ylioppilas	Opistoasteen ammatillinen tutkinto	Ylempi opistoasteen tutkinto, ammattikorkeakoulututkinto, alempi yliopiston tai korkeakoulu akateeminen tutkinto	Yliopiston ja korkeakoulun ylempi akateeminen tutkinto tai enemmän
Hyvä idea	49 %	44 %	37 %	35 %	23 %	20 %
Ei hyvä ei huono idea	15 %	23 %	31 %	25 %	29 %	30 %
Huono idea	28 %	30 %	29 %	35 %	41 %	46 %
Ei osaa sanoa	9 %	3 %	3 %	4 %	8 %	5 %
n	115	275	106	136	182	179

Taulukko 16. Työttömyysturvan tason korottamisen kannatus ammattiryhmän mukaan.

	Ammattiryhmät						
	Työntekijä	Alempi toimih.	Ylempi toimih.	Johtavassa asemassa toisen palveluksessa	Yrittäjä	Koululainen/Opiskelija	Eläkeläinen
Hyvä idea	39 %	38 %	23 %	14 %	18 %	37 %	38 %
Ei hyvä eikä huono idea	28 %	27 %	29 %	36 %	24 %	27 %	22 %
Huono idea	30 %	30 %	46 %	48 %	55 %	32 %	33 %
Ei osaa sanoa	4 %	5 %	2 %	2 %	2 %	5 %	8 %
n	278	81	110	42	83	109	264

Taulukko 17. Työttömyysturvan tason korottamisen kannatus kotitalouden tulotason mukaan.

	Kotitalouden tuloluokka							Yhteensä
	Alle 20 000 euroa	20 001–35 000 euroa	35 001–50 000 euroa	50 001–85 000 euroa	85 001–100 000 euroa	100 001–120 000 euroa	Yli 120 000 euroa	
Hyvä idea	51 %	39 %	33 %	23 %	15 %	16 %	11 %	33 %
Ei hyvä eikä huono idea	21 %	22 %	29 %	34 %	25 %	32 %	14 %	26 %
Huono idea	22 %	31 %	36 %	37 %	61 %	52 %	74 %	36 %
Ei osaa sanoa	5 %	8 %	3 %	6 %	0 %	0 %	0 %	5 %
n	205	192	193	211	61	31	35	928

Taulukko 18. Työttömyysturvan tason korottamisen kannatus työmarkkina-aseman mukaan.

	Työmarkkina-asema				Yhteensä
	Kokopäivätyössä	Osa-aikatyössä	Työtön/lomautettu	Muusta syystä työelämän ulkopuolella	
Hyvä idea	26 %	50 %	52 %	38 %	34 %
Ei hyvä ei huono idea	28 %	17 %	27 %	24 %	26 %
Huono idea	41 %	30 %	18 %	31 %	35 %
Ei osaa sanoa	4 %	3 %	3 %	7 %	5 %
n	473	64	62	402	1001

Taulukko 19. Työttömyysturvan tason korottamisen kannatus puoluekannan mukaan.

	Puolue									Total
	KOK	SDP	PS	KESK	VAS	VIHR	En äänestäisi	En osaa sanoa	En halua sanoa	
Hyvä idea	18 %	54 %	37 %	26 %	73 %	29 %	37 %	35 %	26 %	33 %
Ei hyvä eikä huono idea	25 %	20 %	21 %	23 %	18 %	38 %	26 %	26 %	20 %	26 %
Huono idea	51 %	22 %	40 %	50 %	7 %	29 %	30 %	32 %	34 %	35 %
Ei osaa sanoa	6 %	4 %	3 %	2 %	2 %	5 %	7 %	8 %	20 %	6 %
n	143	93	76	120	44	184	43	217	35	955

Jos työttömyysturvaa ei haluta parantaa, ei sitä haluta myöskään heikentää. Työttömyysturvan tason heikentäminen on esitettyjen 31 politiikkatoimenpiteen joukossa kaikista epämieluisin vaihtoehto. Työttömyysturvan tason heikentämistä kannattaa ainoastaan 10 prosenttia vastaajista. Työttömyysturvan kestoakaan ei haluaisi lyhentää kuin 19 prosenttia kansalaisista.

On esitetty (esim. Freeman 2015), että työntekijäomistuksen lisääminen olisi yksi tapa turvata ihmisten toimeentulo digitaalisessa taloudessa, mikäli ihmisten ansiotulot laskevat. Käytännössä alityöllisyyden tai työttömyyden uhatessa, työntekijät voisivat saada osan tuloistaan pääomatuloina. Robert Freeman on esittänyt, että työntekijäomistuksen lisääminen johtaisi myös työntekijöiden sitoutumisen kasvamiseen ja voisi johtaa jopa tuottavuudenkin kasvuun. Laajimmalle työntekijäomistusjärjestelyt ovat levinneet Yhdysvalloissa, mutta aivan tavattomia ne eivät ole Suomessakaan. Vapaaehtoisuuteen perustuvien henkilöstöräahastojen määrä on itse asiassa lisääntynyt Suomessa viime vuosien aikana.

Ottaen huomioon idean poleemisyyden, voi pitää jokseenkin yllättävänä, että suuryrityksille pakollisia työntekijärahasia kannattaa puolet suomalaisista. Ajatusta vastustaakin ainoastaan 21 prosenttia kansalaisista. Pakollisten työntekijärahasiajien kannatus vastaa siis suosituimman perustulomallin kannatusta. Suuryrityksille pakollisia työntekijärahasiajia perustettiin Ruotsiin (löntagarfonder) 1980-luvulla, mutta alusta alkaen vastustusta herättäneet rahastot purettiin jo 1990-luvulla. Kiinnostavana voi pitää, että myös yrittäjistä yli puolet (52 %) kannattaa ajatusta ($p = .003$). Työntekijärahasiajot jakavat mielipiteitä myös puoluekannan mukaisesti ($p = .002$).

Taulukko 20. Suuryrityksille pakollisten työntekijärahasiajien kannatus ammattiryhmittäin.

	Ammattiryhmät						
	Työntekijä	Alempi toimih.	Ylempi toimih.	Johtavassa asemassa toisen palveluksessa	Yrittäjä	Koululainen/Opiskelija	Eläkeläinen
Hyvä idea	51 %	46 %	46 %	65 %	52 %	47 %	50 %
Ei hyvä ei huono idea	22 %	22 %	25 %	12 %	12 %	31 %	19 %
Huono idea	17 %	24 %	25 %	21 %	27 %	17 %	22 %
Ei osaa sanoa	9 %	9 %	5 %	2 %	9 %	5 %	10 %
n	278	81	112	43	82	109	264

Taulukko 21. Suuryrityksille pakollisten työntekijärahastojen kannatus puoluekannan mukaan.

	Puolue									Yhteensä
	KOK	SDP	PS	KESK	VAS	VIHR	En äänestäisi	En osaa sanoa	En halua sanoa	
Hyvä idea	43 %	60 %	59 %	51 %	73 %	45 %	42 %	50 %	46 %	50 %
Ei hyvä eikä huono idea	22 %	12 %	19 %	24 %	13 %	27 %	21 %	21 %	16 %	21 %
Huono idea	29 %	18 %	17 %	21 %	7 %	17 %	28 %	18 %	16 %	20 %
Ei osaa sanoa	6 %	10 %	5 %	3 %	7 %	11 %	9 %	12 %	22 %	9 %
n	142	93	75	119	45	184	43	218	37	956

Kun kansalaisilta kysyttiin vapaaehtoisuuteen perustuvista työntekijärahastoista, kannatus nousi edelleen 63 prosenttiin. Jos pakolliset työntekijärahastot ovat erityisesti vasemmistoliiton kannattajien mieleen, vapaaehtoiset rahastot saavat suosiota kokoomuksen kannattajien keskuudessa. Voidaan sanoa, että pakolliset työntekijärahastot eivät perustulon tavoin ole tällä hetkellä poliittisesti toteuttamiskelpoisimpia hankkeita, mutta mikäli työmarkkinat epävarmistuvat merkittäväällä tavalla, on ilmeistä, että myös niiden kannatuksella on tukeva pohja.

Taulukko 22. Vapaaehtoisuuteen perustuvien työntekijärahastojen kannatus puoluekannan mukaan.

	Puolue									Yhteensä
	KOK	SDP	PS	KESK	VAS	VIHR	En äänestäisi	En osaa sanoa	En halua sanoa	
Hyvä idea	73 %	60 %	57 %	58 %	64 %	66 %	50 %	63 %	56 %	63 %
Ei hyvä eikä huono idea	14 %	19 %	28 %	23 %	21 %	18 %	26 %	17 %	8 %	19 %
Huono	8 %	15 %	12 %	13 %	7 %	7 %	7 %	7 %	6 %	9 %
Ei osaa sanoa	6 %	6 %	3 %	7 %	9 %	10 %	17 %	12 %	31 %	10 %
Yhteensä	143	94	75	120	44	183	42	218	36	955

Organisaatioiden muutos

Osana kyselytutkimusta kartoitettiin kansalaisten näkemystä on demand -alustojen hyödyntämiseen työn organisoinnissa (kts. tarkemmin Pulkka 2017b). Kyselyn perusteella vaikuttaa selvältä, että kansalaiset eivät näe on demand -alustojen mahdollista kielteistä vaikutusta työntekijöiden asemaan riittävänä perusteluna ainakaan niiden kieltämiselle. Ainoastaan 29 prosenttia kansalaisista kieltäisi alustat, jotka heikentävät työntekijöiden oikeuksia. Samaan aikaan vaikuttaa kuitenkin siltä, ettei myöskään alustojen lisääntymistä haluta erityisen yleisesti edistää politiikkatoimenpitein. Alustojen tukemista politiikkatoimenpitein kannattaa kansalaisista kuitenkin niukka enemmistö eli 52 prosenttia.

Alustojen kieltämisen suhteen havaitaan kuitenkin eroja sosiodemografisten taustamuuttujien mukaan. Vanhimmat kansalaiset ovat selkeästi muita valmiimpia kieltämään työntekijöiden asemaa heikentävät alustat, mutta heillä on myös selvästi muita enemmän vaikeuksia muodostaa mielipidettä asiaan ($p = .000$). Myös koulutusasteen mukaan havaitaan eroja siten, että korkeimmin koulutetut näkevät alustojen kieltämisen harvimmoin hyvänä ratkaisuna ($p = .000$). Suhtautumisessa alustoihin havaitaan eroja myös alueellisesti ($p = .025$). Helsinki-Uusimaalla, jossa alustat ovat muuta maata yleisimpiä ja sitä myöten käyttäjäkokemuksia on enemmän, suhtaudutaan alustoihin muuta maata myönteisemmin ja myös mielipiteen muodostaminen niistä on selvästi helpompaa.

Ilmeisesti erityisesti osa-aikatyöntekijät näkevät alustojen tarjoavan uusia työtilaisuuksia, sillä jopa 81 prosenttia heistä vastustaa alustojen kieltämistä, kun kokopäivätyöntekijöiden keskuudessa tätä mieltä on 73 prosenttia ja työttömien joukossa 71 prosenttia ($p = .000$).

Alustojen kieltämisen suhteen jopa työväenpuolueiden vasemmistoliiton ja SDP:n kannattajien mielipiteet ovat jakautuneet. Vasemmistoliiton kannattajista työntekijöiden oikeuksia heikentävät alustat kieltäisi 48 prosenttia siinä missä SDP:n kannattajista alustat olisi valmis kieltämään 45 prosenttia.

Kansalaiset eivät ole siis erityisen halukkaita tukemaan alustojen lisääntymistä politiikkatoimenpitein, mutta joitain huomionarvoisia eroja on havaittavissa sosiodemografisten taustamuuttujien mukaan. Nuoret ovat jonkin verran muita ikäluokkia valmiimpia tukemaan alustoja politiikkatoimenpitein, mutta ero ei toki ole kovin suuri ($p = .000$). Kiinnostava voi pitää myös sitä, että vihreiden kannattajien lisäksi alustoja on valmiimpia tukemaan vasemmistoliiton kannattajat, jotka toisaalta suhtautuvat kriittisesti työntekijöiden oikeuksia heikentäviin alustoihin ($p = .000$).

Taulukko 23. Kansalaisten näkemys työntekijöiden oikeuksia heikentävien alustojen kieltämisen suhteen ikäluokan mukaan.

	Ikäluokka					Yhteensä
	15–24	25–34	35–49	50–64	65+	
Samaa mieltä	18 %	18 %	25 %	32 %	43 %	28 %
Eri mieltä	78 %	79 %	72 %	60 %	45 %	65 %
Ei osaa sanoa	5 %	3 %	3 %	8 %	13 %	7 %
n	147	163	235	232	226	1003

Taulukko 24. Kansalaisten näkemys työntekijöiden oikeuksia heikentävien alustojen kieltämisen suhteen koulutusasteen mukaan.

	Koulutusaste					
	Perusaste	Ammatillinen perustutkinto	Ylioppilas	Opistoasteen ammatillinen tutkinto	Ylempi opistoasteen tutkinto, ammatti-korkea-koulututkinto, alempi yliopiston tai korkeakoulun akateeminen tutkinto	Yliopiston ja korkeakoulun ylempi akateeminen tutkinto tai enemmän
Samaa mieltä	45 %	35 %	23 %	29 %	22 %	18 %
Eri mieltä	40 %	58 %	72 %	65 %	76 %	79 %
Ei osaa sanoa	16 %	8 %	5 %	6 %	3 %	3 %
n	114	275	107	136	184	180

Taulukko 25. Kansalaisten näkemys työntekijöiden oikeuksia heikentävien alustojen kieltämisen suhteen alueittain.

	Alue (Nuts2-jaon mukaisesti)				Total
	Helsinki-Uusimaa	Etelä-Suomi	Länsi-Suomi	Pohjois- ja Itä-Suomi	
Samaa mieltä	23 %	31 %	30 %	30 %	28 %
Eri mieltä	73 %	60 %	63 %	62 %	65 %
Ei osaa sanoa	4 %	9 %	6 %	8 %	7 %
n	304	213	251	236	1004

Taulukko 26. Kansalaisten halukkuus tukea digitaalisten alustojen käyttöä politiikkatoimenpitein ikäluokkien mukaan.

	Ikäluokka					Yhteensä
	15–24	25–34	35–49	50–64	65+	
Samaa mieltä	61 %	62 %	48 %	49 %	45 %	52 %
Eri mieltä	31 %	33 %	42 %	39 %	33 %	36 %
Ei osaa sanoa	8 %	5 %	11 %	12 %	21 %	12 %
n	147	164	235	233	225	1004

Taulukko 27. Kansalaisten halukkuus tukea digitaalisten alustojen käyttöä politiikkatoimenpitein puoluekannan mukaan.

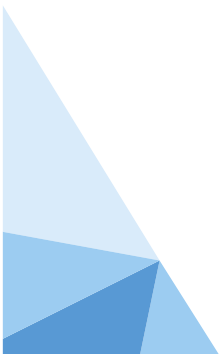
	Puolue								
	KOK	SDP	PS	KESK	VAS	VIHR	En äänestäisi	En osaa sanoa	En halua sanoa
Samaa mieltä	55 %	41 %	47 %	48 %	62 %	60 %	43 %	53 %	33 %
Eri mieltä	40 %	45 %	43 %	41 %	29 %	31 %	29 %	33 %	31 %
Ei osaa sanoa	5 %	14 %	9 %	11 %	9 %	9 %	29 %	14 %	36 %
n	142	93	76	120	45	183	42	217	36

Työn merkitys yhteiskunnassa

Kyselytutkimuksen keskeisimpinä havaintoina voi pitää sitä, että suomalaiset eivät selvästikään etsi vaihtoehtoja ansiotyöhön kiinnittyneelle yhteiskunnalle. Asiaa selittänee osittain se, että selvä enemmistö kansalaisista ei näe pysyvää teknologista työttömyyttä todennäköisenä uhkakuvana tulevien kymmenen vuoden kuluessa, vaikka kansalaiset ovat selvästikin varautuneet nykyisten työtehtävien automatisoitumiseen sekä työmarkkinoiden epävarmistumiseen.

Ansiotyön merkityksen vähentäminen ei luonnollisestikaan vaadi teknologista työttömyyttä, vaan se saattaisi olla myös poliittinen arvovalinta, mikäli tuottavuus kasvaa merkittävästi ja mahdollistaa siten ihmisten perustarpeiden tyydyttämisen vähemmällä ihmistyöllä. Historiallisesti tarkasteltuna tuottavuuskasvu onkin ohjattu elintason nostamisen lisäksi juuri ansiotyön merkityksen vähentämiseen. Tämä näkyi aina 1980-luvulle saakka ja Suomessa vielä 1990-luvullakin työaikojen lyhentymisenä.

Suomalaisten sitoutumista ansiotyön yhteiskuntaan kuvaa jossain määrin anekdoottisena todisteena pidettävä tulos suomalaisten tärkeimpänä pitämästä tavoitteesta, jota politiikkatoimenpiteillä pitäisi edistää digitaalisessa taloudessa. Taulukosta 28 havaitaan, että suomalaiset eivät selvästikään jaa mitään yhteistä strategista tavoitetta tulevaisuuden varalle, mutta taulukosta havaitaan myös, että työajan lyhentäminen tai ansiotyön merkityksen tuntuvat kansalaisista vierailta ajatuksilta. Ainoastaan viisi ihmistä 1004:stä vastasi ansiotyön merkityksen vähentämisen tärkeimmäksi tavoitteeksi digitaalisessa taloudessa. Suosituin vaihtoehto oli puolestaan työllisyyden edistäminen.



Taulukko 28. Kansalaisten näkemys tärkeimmästä tavoitteesta, jota politiikkatoimenpiteillä pitäisi edistää digitaalisessa taloudessa.

Tavoite	%	n
Työllisyyden edistäminen	20	204
Suomalaisten korkean koulutustason turvaaminen jatkossakin	19	192
Eriarvoisuuden vähentäminen	14	144
Valtion velkaantumisen estäminen	13	128
Ilmastonmuutoksen torjuminen	11	113
Kansainvälisen kilpailukyyn turvaaminen	10	96
Taloukasvu	7	72
Työajan lyhentäminen	2	23
Ansiotyön merkityksen vähentäminen	1	5
Ei osaa sanoa	3	27
Yhteensä	100	1004

Ansiotyöhön sitoutumisesta kertoo myös kansalaisten näkemys palkkatyön jakamisesta työaika lyhentämällä. Työn jakamisesta ratkaisuna työttömyyteen on keskusteltu vuosikymmenet ja Suomessakin ideaa kokeiltiin muutamissa kuntaorganisaatioissa ja yrityksissä 1990-luvulla, mutta kiinnostus työajan lyhentämistä ja työn jakamista kohtaan hiipui nousukaudella (Anttila 2017). Myöskään syntyvien kustannusten jakautumisesta ei saavutettu missään vaiheessa yhteisymmärrystä. Kyselymme perusteella työn jakamista työaika lyhentämällä kannattaa alle puolet suomalaisista eli 43 prosenttia. Yli 65-vuotiaiden keskuudessa kannatus on ainoastaan 32 prosenttia ($p = .000$). Puoluekanta on vahva mielipiteen ennustaja myös tässä kysymyksessä, mikä selviää taulukosta 30 ($p = .000$).

Taulukko 29. Palkkatyön jakamisen kannatus ikäluokittain.

	Ikäluokka					Total
	15–24	25–34	35–49	50–64	65+	
Hyvä idea	41 %	48 %	46 %	50 %	32 %	43 %
Ei hyvä eikä huono idea	29 %	22 %	18 %	16 %	25 %	22 %
Huono idea	22 %	27 %	34 %	31 %	38 %	31 %
Ei osaa sanoa	8 %	3 %	3 %	3 %	4 %	4 %
n	147	164	234	232	225	1002

Taulukko 30. Palkkatyön jakamisen kannatus puoluekannan mukaan.

	Puolue								
	KOK	SDP	PS	KESK	VAS	VIHR	En äänestäisi	En osaa sanoa	En halua sanoa
Huono idea	44 %	26 %	36 %	38 %	16 %	24 %	37 %	30 %	26 %
Ei hyvä eikä huono idea	17 %	23 %	13 %	23 %	7 %	26 %	19 %	27 %	20 %
Hyvä idea	35 %	50 %	50 %	37 %	73 %	48 %	40 %	38 %	31 %
Ei osaa sanoa	4 %	2 %	1 %	2 %	5 %	3 %	5 %	6 %	23 %
n	142	93	76	120	44	183	43	217	35

Kyselytutkimuksesta saadut tulokset viestivät yleisemmälläkin tasolla kansalaisten vahvasta sitoutumisesta ansiotyöhön. Perustulon sijaan kannatusta saavat ennen muuta työvoiman tarjontaa ja työllistettävyyttä korostavat politiikkatoimenpiteet. Toki myös työvoiman kysyntää korostavat aktiivinen finanssipolitiikka ja työtakuuohjelmat ovat kansalaisten mielestä hyviä ideoita.

Työttömien kannustaminen on ollut sosiaali- ja työvoimapolitiikan johtava idea aina 1990-luvulta alkaen ja vaikuttaisi siltä, että ajatus kannustinten suuresta merkityksestä työllisyyden edistämiseksi elää vahvana myös kansalaisten keskuudessa. Työnteon taloudellisten kannustinten lisääminen muodostuikin kyselyssämme kaikista suosituimmaksi yksittäiseksi toimenpiteeksi. Tätä politiikkatoimenpidettä kannatti jopa 90 prosenttia kansalaisista. On toki mahdollista, että työttömien kannustamisen merkityksen alleviivaamisen sijaan suomalaiset yksinkertaisesti ajattelevat, että periaatteen tasolla työnteon on aina oltava taloudellisesti kannattavaa.

Ehkä hieman yllättäen byrokraloukkujen purkaminen sai ”ainoastaan” 74 prosentin kannatuksen, eli taloudellisten kannustinten merkitystä pidetään keskeisempänä kuin vähentyvän byrokratian. Byrokraloukuilla tarkoitetaan etuuksien tarve- ja tuloharkinnasta johtuvia viiveitä etuuksien maksatuksissa, etuuksien takaisinperintätilanteita, raportointi- ja tapaamisvelvoitteita sekä pahimmassa tapauksissa tippumista kokonaan etuuksien ulkopuolelle (Hiilamo 2003).

Työllisyys- ja työmarkkinanäkemyksiä koskevat keskeisimmät taulukot

Taulukko 31. Kansalaisten näkemys työtehtävien automatisoinnin työllisyysvaikutuksista seuraavien kymmenen vuoden kuluessa.

	%	n
Työttömyys lisääntyy väliaikaisesti, mutta tasoittuu uusien työpaikkojen syntymisen myötä.	45	448
Työttömyys vakiintuu pysyvästi 1–10 prosenttiyksikköä nykyistä korkeammalle tasolle.	19	193
Työttömyys ei lisäännä.	14	142
Työttömyys vähenee.	12	121
Työttömyys vakiintuu pysyvästi yli 10 prosenttiyksikköä nykyistä korkeammalle tasolle.	9	87
Ei osaa sanoa	2	15
Yhteensä	100	1004

Taulukko 32. Kansalaisten näkemys teknologisen työttömyyden pysyvästä lisääntymisestä seuraavien kymmenen vuoden kuluessa ikäluokan mukaan (p = .000).

	Ikäluokka					Total
	15–24	25–34	35–49	50–64	65+	
Lisääntyy	12 %	27 %	33 %	34 %	27 %	28 %
Ei lisäännä	86 %	73 %	66 %	64 %	70 %	71 %
Ei osaa sanoa	1 %	1 %	0 %	2 %	3 %	1 %
n	147	164	235	233	226	1005

Taulukko 33. Kansalaisten näkemys teknologisen työttömyyden pysyvästä lisääntymisestä seuraavien kymmenen vuoden kuluessa puoluekannan mukaan (p = .000).

	Puolue							En äänestäisi	Ei osaa sanoa	Ei halua sanoa
	KOK	SDP	PS	KESK	VAS	VIHR				
Lisääntyy	21 %	25 %	44 %	21 %	47 %	21 %	26 %	31 %	38 %	
Ei lisäännä	78 %	73 %	55 %	78 %	53 %	78 %	71 %	68 %	54 %	
Ei osaa sanoa	1 %	2 %	1 %	1 %	0 %	1 %	2 %	1 %	8 %	
n	143	93	75	120	45	183	42	217	37	

Taulukko 34. Kansalaisten näkemykset mahdollisista työmarkkinamuutoksista digitaalisessa taloudessa.

Väite	Samaa mieltä	Eri mieltä	Ei osaa sanoa
Työsuhteet muuttuvat nykyistä epävarmemmiksi.	85 %	13 %	2 %
Itsensä työllistäjien määrä lisääntyy merkittävästi.	82 %	16 %	2 %
Työntekijöiden palkat laskevat kilpailun lisääntyessä työpaikoista.	49 %	48 %	3 %
Työmarkkinoilla tapahtuvat muutokset johtavat eriarvoisuuden lisääntymiseen.	69 %	27 %	4 %

Taulukko 35. Kansalaisten näkemys työsuhteiden epävarmistumisesta ikäluokkien mukaan (p. = 000).

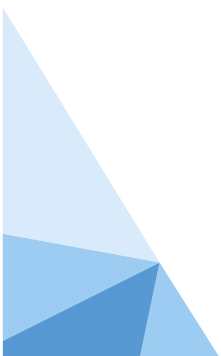
	Ikäluokka					Total
	15–24	25–34	35–49	50–64	65+	
Samaa mieltä	72 %	81 %	88 %	90 %	88 %	85 %
Eri mieltä	23 %	17 %	11 %	9 %	10 %	13 %
Ei osaa sanoa	5 %	2 %	1 %	1 %	3 %	2 %
n	148	164	235	233	226	1006

Taulukko 36. Kansalaisten näkemys itsensätyöllistäjien lisääntymisestä koulutusasteen mukaan (p = .000).

	Koulutusaste					
	Perusaste	Ammatillinen perustutkinto	Ylioppilas	Opistoasteen ammatillinen tutkinto	Ylempi opistoasteen tutkinto, ammatti-korkeakoulututkinto, alempi yliopiston tai korkeakoulu akateeminen tutkinto	Yliopiston ja korkeakoulun ylempi akateeminen tutkinto tai enemmän
Samaa mieltä	79 %	78 %	77 %	85 %	85 %	91 %
Eri mieltä	15 %	21 %	22 %	14 %	14 %	9 %
Ei osaa sanoa	6 %	2 %	1 %	1 %	1 %	0 %
n	115	275	106	137	183	181

Taulukko 37. Kansalaisten näkemys eriarvoisuuden lisääntymisestä digitaalisessa taloudessa ikäluokkien mukaan (p = .000).

	Ikäluokka					Total
	15–24	25–34	35–49	50–64	65+	
Samaa mieltä	51 %	70 %	71 %	76 %	72 %	69 %
Eri mieltä	43 %	27 %	28 %	20 %	24 %	27 %
Ei osaa sanoa	6 %	2 %	1 %	4 %	5 %	4 %
n	148	164	235	232	226	1005



Taulukko 38. Kansalaisten näkemys eriarvoisuuden lisääntymisestä digitaalisessa taloudessa ammattiryhmien mukaan ($p = .000$).

	Ammattiryhmät						
	Työntekijä	Alempi toimih.	Ylempi toimih.	Johtavassa asemassa toisen palveluksessa	Yrittäjä	Koululainen/Opiskelija	Eläkeläinen
Samaa mieltä	68 %	76 %	69 %	57 %	83 %	55 %	72 %
Eri mieltä	29 %	23 %	31 %	43 %	16 %	43 %	22 %
Ei osaa sanoa	4 %	1 %	0 %	0 %	1 %	2 %	6 %
n	278	82	111	42	81	109	264

Lähteet

Anttila, Timo (2017): Työajan lyheneminen hiipii kulutusriittisyyden varjoissa. Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n Pamfletisarja. Helsinki: STTK, 14–19.

Freeman, Richard B. (2015): Who Owns the Robots Rules the World. IZA World of Labor 2015:5. Saatavilla <http://wol.iza.org/articles/who-owns-the-robots-rules-the-world-1.pdf>, luettu 24.1.2018.

Hiilamo, Heikki (2003) Sosiaaliturvan yhteensovittamisen kannusteet. Kansantaloudellinen aikakauskirja 99:3, 294–311.

Hämäläinen, Kari (2013): Aktivointipolitiikan talouspoliittiset tavoitteet, tulokset ja merkitys yhteiskunnassa. Teoksessa Karjalainen, Vappu & Elsa Keskitalo (toim.): Kaikki työuralle! Työttömien aktiivipolitiikka Suomessa. THL, Helsinki, 173–189.

Julkunen, Raija (2013): Aktivointipolitiikka hyvinvointivaltion paradigman muutoksena. Teoksessa Karjalainen, Vappu & Elsa Keskitalo (toim.): Kaikki työuralle! Työttömien aktiivipolitiikka Suomessa. THL, Helsinki, 21–42.

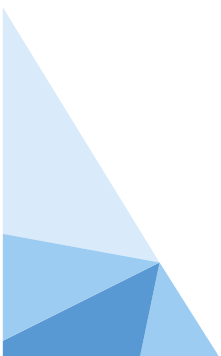
Mitchell, William F. (1998): The Buffer Stock Employment Model – Full Employment without a NAIRU". Journal of Economic Issues 32:2, 547–55.

Meyer, Henning (2014) Inequality and Work in the Second Machine Age. Friedrich-Ebert-Stiftung. SE Journal Number 4.

Pulkka, Ville-Veikko (2017a): Perustulon kannatus on Suomessa 20–80 prosenttia. Kansallisen ennakoitiverkoston blogi. Saatavilla <http://foresight.fi/ville-veikko-pulkka-perustulon-kannatus-suomessa-20-80-prosenttia/>, luettu 24.1.2018.

Pulkka, Ville-Veikko (2017b): Kansalaiset eivät halua kieltää työntekijöiden asemaa heikentäviä alustoja. Kansallisen ennakoitiverkoston blogi. Saatavilla <http://foresight.fi/4155-2/>, luettu 24.1.2018.

Työllisyyslaki (275/87). <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1987/19870275>.



LIITE 3: PELILLISTÄMÄLLÄ KANSALAISET LAAJEMMIN MUKAAN TULEVAISUUDEN TYÖSTÄ KÄYTÄVÄÄN KESKUSTELUUN

Tulevaisuuden työtä ja sen toivottavia muutossuuntia pohditaan ja linjataan tavallisesti asiantuntijoiden ja päätöksentekijöiden voimin. Näin on tehty myös tässä selvityksessä. Toimintatavalla on perustelunsa, mutta samalla työstä käytävä keskustelu rajoittuu varsin harvojen keskuuteen, vaikka lähes kaikki kansalaiset ovat tavalla tai toisella osallisina työelämäänsä. Työ koskettaa laajasti ja perustavanlaatuisesti ihmisiä. Jotta työn tahtotilasta muodostuisi mahdollisimman laajasti jaettu ja kansalaiset kokisivat työelämäratkaisut omikseen, olisi työstä käytävään keskusteluun saatava mukaan myös niitä ihmisiä ja ihmisryhmiä, joiden ääni tällä hetkellä kuuluu heikosti tai jää peräti kuulumattomiin esimerkiksi poliittisissa prosesseissa tai työmarkkinajärjestöjen keskusteluissa. Näitä ovat erityisesti nuoret.

Kansalaisten osallistumismahdollisuuksien vahvistamiseksi edellä esitetyn pitkántähtäimen hallinnon ajatukseen pohjaavan toimintamallin yhdeksi osaksi ehdotetaan digitaalisen sovelluksen kehittämistä. Sen kautta kansalaisille avautuisi uudenlainen foorumi tulevaisuuden työelämän muotoiluun ja toivotunlaisen tulevaisuuden työn määrittelyyn osallistumiselle. Kokeiltavassa konseptissa rakennettaisiin vapaasti internetissä käytettävissä oleva selainpohjainen digitaalinen sovellus, jolla kansalaiset voivat osallistua tulevaisuuden työn muotoiluun ja joka samalla kerryttää dataa ja tuottaa tutkimustietoa työelämäaiheista. Toisin sanoen sovellus edesauttaa sekä tietopohjaista päätöksentekoa että jaetun tahtotilan syntyä. Tavoitteena olisi kehittää sovellukseen osioita, joilla olisi mahdollista rakentaa pitkántähtäimen kuvaa tulevaisuuden työstä, sekä osioita, joilla kansalaiset voisivat osallistua akuuttien poliittisten kysymysten ratkaisemiseen. Parhaimmillaan sovelluksen avulla näitä olisi mahdollista kytkeä luontevasti ja näkyvästi toisiinsa, mikä vähentäisi kuilua pitkántähtäimen muutosten ja visioiden sekä päivän politiikan väliltä.

Tiedon tuotanto voidaan yhdistää osallisuuden lisäämiseen

Tässä esitetyllä digitaalisella sovelluksella on kahtalainen tehtävä. Se on sekä tulevaisuussuuntautuneen työelämää koskevan tutkimusdatan keruuväline (tietopohjaisuuden tukeminen) että osallistumisen ja kehittämisen foorumi (jaetun tahtotilan rakentaminen).

Sovelluksella kerätään tietoa ja sikäli se on rinnastettavissa muihin tutkimustiedon keruuvälineisiin, kuten kyselyihin ja haastatteluihin. Se poikkeaa näistä kuitenkin olennaisin tavoin esimerkiksi siksi, että se on internetissä kenen tahansa käytettävissä, kun taas tutkija tyypillisesti kohdistaa haastattelut ja kyselyt tietyille harvalukuisille henkilöille. Lisäksi sovelluksen tuottama data rakentuu jatkuvan kerryttämisen idealla pitkäjänteisesti eikä menetelmä perustu tavanomaiseen tutkimusentekotapaan, jossa aineistonkeruu on yksittäinen prosessin vaihe alkuineen ja loppuineen.

Kertyneestä datasta voidaan tehdä analyysjä halutulla hetkellä, jolloin saadaan senhetkinen kuva tilanteesta. Tuotettu data on esimerkiksi aikaleimoineen ja etenemispolkuineen kyselyaineistoa monipuolisempaa ja sen avulla on myös mahdollista seurata tapahtuvia muutoksia joustavasti. Keskeinen ero perinteisiin tutkimustiedon keruuvälineisiin on myös sovelluksen käyttäjäkokemus. Tiedon tuotanto ja osallistuminen toivotunlaisen työn

määrittelyyn voi olla kiinnostavaa ja jopa hauskaa, kun sovelluskehityksessä hyödynnetään pelillisiä elementtejä.

Sovellus ei kuitenkaan ole vain tiedon kerryttämisen väline, vaan myös osallistumisen väline. Se muodostaa foorumin, jolla kulloinkin akuutit työelämäkysymykset tai -haasteet voidaan antaa kansalaisten ratkottaviksi mielekkäässä muodossa. Tavoitteena on näin vahvistaa kansalaisten osallisuutta ja osallisuuden kokemusta tulevaisuuden työn muotoiluun, mikä puolestaan parantaa heidän mahdollisuuksiaan kokea työ mielekkääksi ja merkitykselliseksi sekä pärjätä tulevaisuuden työelämässä.

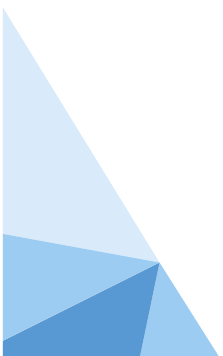
Sovellukseen rakennetaan kokonaisuus, joka muodostuu ainakin kahdesta osiosta, jotka ovat 1) tulevaisuuden työnteon toivottuja piirteitä kartoittava osio sekä 2) työelämän akuuttien haasteiden yhteisen ratkomisen osio. Kansalaisten ajatukset ihanteellisen työnteon piirteistä ja käytännöistä muodostavat yhden keskeisen ennakoitiedon osa-alueen päätöksenteon tueksi. Laajapohjainen osallistuminen yhteiseen akuuttien haasteiden ja kysymysten ratkaisemiseen puolestaan synnyttää sekä monipuolisia ideoita ja ehdotuksia päätöksenteon keinovalikoimaan että vahvistaa ratkaisemiseen osallistuvien kokemusta mahdollisuudesta toimia merkityksellisesti yhteiskunnan jäsenenä ja osallistua työelämää koskevaan päätöksentekoon.

Tulevaisuuden työnteon toivottuja piirteitä koskevan osion tehtävät ja kysymykset käsittelevät esimerkiksi tässä raportissa esitettyjä teemoja, kuten työn käytännöt, työn organisoitumisen muodot, työn merkitys, toimeentulo ja osaaminen. Tavoitteena on erityisesti selvittää osallistujien työhön liittyviä unelmia ja ihanteita, joita voidaan käyttää niin ennakkoinnin tukena kuin ”utopioiden” rakentamisessa ja päivittämisessäkin. Teemoista muotoillaan pelillisiä elementtejä hyödyntäviä tehtäviä, joihin vastaamisen tuottama kokemus poikkeaa perinteiseen kyselyyn vastaamisesta. Tehtävien muotoiluun panostetaan ja ne tehdään työelämän ja pelillistämisen asiantuntijoiden yhteistyönä.

Työelämän haasteiden ratkomiseen perustuva osio rakennetaan yhteisen ongelmanratkaisun pelillistettyä mallia soveltaen. Se voi esimerkiksi pohjata käyttäjien muodostamien tiimien väliseen kilpailuun tai yhteistyöhön toimintaa osittain ohjaavalla radalla. Osioita on mahdollista vaihtaa kulloinkin päätöksenteon kannalta ajankohtaisten kysymysten muuttuessa. Tätä osiota hyödyntäen on mahdollista myös testata ja simuloida kokeiluja ennen niiden toteuttamista varsinaista kokeilua pienemmillä kustannuksilla ja riskeillä.

Sovelluksessa hyödynnetään monikanavaista viestintää (ääni, kuva, teksti ja tarina) ja vuorovaikutteisuutta, millä samalla vahvistetaan edelleen käyttäjän osallisuuden kokemusta. Sovelluksesta kehitetään mahdollisimman houkuttava ja käyttäjäystävällinen hyödyntämällä motivaatioergonomiaa ja pelillisiä elementtejä, mutta on hyvä huomata, että kyseessä ei kuitenkaan ole varsinainen peli.

Kokonaisuuteen on mahdollista liittää myös työelämäasioiden oppimista tukevia piirteitä tai osioita, mikäli tätä pidetään tarpeellisena. Silloin sovellus saisi oppimispelin piirteitä ja sillä olisi myös opetuksellisia hyödyntämismahdollisuuksia. Samalla sovellus toimisi yhtenä jaetun tahtotilan viestimiskanavana ja esitetyn toimintamallin yhtenä kansalaisten arkeen linkittyvänä takaisinkytkentänä.



Digitaalinen osallistumisen foorumi houkuttaa erityisesti nuoria

Kokeilukonseptissa rakennettava digitaalinen sovellus on avoin osallistumisen foorumi kaikille. Se muodostaa yhteistyöalustan kansalaisten, asiantuntijoiden ja päätöksentekijöiden välille. Päätöksentekijät, kuten valtioneuvoston tai työ- ja elinkeinoministeriön viranhaltijat sekä poliittiset päättäjät, saavat sovelluksesta ajantasaista tietoa niin kansalaisten kehittämistä ratkaisuksista ja ideoista kuin esimerkiksi tavoiteltavina pidetyistä työn teon käytännöistäkin. Sekä päätöksentekijät että tutkijat voivat antaa ajankohtaisia kysymyksiä ja haasteita alustalle raskottaviksi. Tätä kautta kansalaisten suora osallistuminen ja päättäjien tietopohjainen päätöksenteko vahvistuvat.

Digitaalinen sovellus on kaikille avoin, mutta sen käyttäjäkunta tulee todennäköisesti valikoitumaan ja tätä valikoitumista on hyvä mahdollisuuksien mukaan ohjata. Sovellus muotoillaan tavoittamaan erityisesti nuoria sukupolvia, eli alle 35-vuotiaita, joiden osallistumisaktiivisuus perinteisten poliittisten foorumeiden ja ammattijärjestöjen kentillä on vähäistä. Painotus nuoriin on perusteltu myös siksi, että sovelluksen tavoitteena on nimenomaan tulevaisuuden työelämän muotoilu.

Sovelluksen kaksi erilaista osiota houkuttavat todennäköisesti hieman erilaista käyttäjäkuntaa. Tulevaisuuden työkäytäntöihin kohdistuvia toiveita hahmotteleva osio kiinnittyy työnteon arkeen, joka on monille tuttua ja johon liittyvien päätösten ja tehtävien tekemiseen motivoituvat monet, erityisesti kun osallistumisen merkitys tuodaan selkeästi ja konkreettisesti esiin ja sovelluksen käyttö tehtävien pidetään yksinkertaisena. Sen sijaan työelämähaasteiden yhteinen ratkominen todennäköisesti houkuttaa osallistumaan astetta aktiivisempia kansalaisia sekä työelämäasiantuntijoita. Yhdistettynä näillä osioilla on mahdollista tarjota osallistumisen kanava sekä ns. "expert citizens" että "everyday makers" -tyyppisille kansalaisille (Bang 2004).

Osiot ja niiden tehtävät rakennetaan mahdollisimman yksinkertaisiksi, mikä helpottaa sovelluksen käyttämistä. Tehtävien rakentamisessa ja pelillistämässä hyödynnetään sekä nuorten sukupolvien osallistumista vahvistavista seikoista olemassa olevaa tietoa (esim. internet-pohjaisuus, yhteistyön mahdollisuus, hauskuus, merkityksellisyys) että pelillistettyjen virtuaalisten maailmojen houkuttavuudesta tuotettua tietoa (esim. pisteilyt, tasot, tarinat, ongelmanratkaisu).

Osallistumista vahvistavan konseptin rakentaminen erityisesti nuoria sukupolvia kiinnostavaksi on perusteltua siksi, että huomattava osa nuorista osallistuu vähäisesti perinteiseen poliittiseen tai työelämän suhteisiin liittyvään vaikuttamiseen. Esimerkiksi nuorten äänestysaktiivisuus niin eduskunta- kuin kuntavaaleissakin on heikkoa. Alle 25-vuotiaista vain 30 % äänesti kuntavaaleissa 2012 ja 47 % eduskuntavaaleissa 2015. Alle 35-vuotiaiden kohdalla osuudet olivat 40 % ja 58 %. Nuoret ovat vaaliaktiivisuuden suhteen kuitenkin heterogeeninen ryhmä. Naiset ovat miehiä aktiivisempia ja kantavaestöstä äänestää suurempi osa kuin maahanmuuttajista. (Borg & Pirkkala 2017.)

Nuorten poliittisen osallisuuden on havaittu olevan myös voimakkaasti sosioekonomisen aseman mukaan eriytyneitä. Korkeasti koulutetut nuoret ovat hyvinkin aktiivisia äänestäjiä, kun taas alemman koulutustason suorittaneet äänestävät yhä vähemmän. Äänestämässä on todettu näkyvän yhteiskunnan jakautumisen entistä selkeämmin hyvä- ja huono-osaisiin, mikä on ongelmallista osallistumiskäytäntöjen demokraattisuuden näkökulmasta. Lisäksi äänestysaktiivisuuden jakautumisella on suora yhteys poliittisen edustuksen toteutumiseen. Poliittisen osallisuuden eriytymisen ohella rakentuu kehä, jossa hyväosaisten yliedustus äänestäneissä tuottaa hyväosaisia edelleen suosivaa politiikkaa, mikä puolestaan vieraannuttaa jälleen marginaaliin jääviä ryhmiä. Nuorempien sukupolvien poliittisen

osallisuuden vähäisyydestä koettua huolta on lisännyt havainto siitä, ettei heidän kohdallaan osallistuminen enää lisääny iän karttuessa samalla tapaa kuin vanhemmilla sukupolvilla. Huonojen kehien murtamiseen on esitetty tarvittavan muun muassa motivaatioita ja osallisuutta vahvistavia yhteisöjä. (Lahtinen ym. 2017.) Nämä voivat olla kasvokkaisten yhteisöjen ohella virtuaalisia.

Poliittisen osallistumisen marginaaliin jäävien äänen kuuluviin saaminen ja heidän osallisuutensa vahvistaminen ovat vaikeita haasteita. Asiaa on pohdittu nuorten kohdalla ja kartoitettu mahdollisia toimenpiteitä (esim. Kelleher ym. 2014). Näissä yhteyksissä on todettu, että virallisten harvoille osallistumisen mahdollisuuksia avaavien foorumeiden oheen olisi tarpeen rakentaa kaikille avoimia internet-pohjaisia osallistumisen foorumeita. Tällaisilla digitaalisilla alustoilla tapahtuvalla osallistumisella olisi oltava suora kytkös ensinnäkin osallistujien arkielämään ja toisaalta yhteiset tuotokset tulisi kytkeä päätöksentekoon ja sieltä takaisinkytkentänä arkeen. Osallistumisella olisi siis oltava konkreettista merkitystä, joka näkyisi osallistujien arjessa. Internet-pohjaisen osallistumisen tulisi mielellään olla epämuodollisiin ja joustaviin menetelmiin perustuvaa, luovuutta suosivaa ja hauskaa. Toisin sanoen osallistumisprosessien tulisi olla sellaisia, että ne liittyisivät merkityksellisiin tavoin nuorten kulttuuriin ja arkielämään. Tämän ohella niiden tulisi olla vuorovaikutuksellisia ja viihdyttäviä ja tuottaa uusia, erilaisia kokemuksia ja mahdollistaa ystävyyssuhteiden synty. (Vromen & Collin 2010.) Tällaiset seikat puoltavat digitaalisten pelillisten sovellusten kokeilua osallisuuden vahvistamisessa.

Tässä kokeiltavaksi esitetty konsepti onkin kehitetty edellä mainitut seikat huomioiden. Konseptin ytimenä toimiva sovellus on tarkoitettu kaikille avoimeksi, sillä digitaalinen alusta olisi selainpohjaisena avoinna internetissä. Toisaalta on selvää, että myös tämä osallistumisen tapa vetää puoleensa toisia ja on joillekin epämieluisa tai jopa mahdoton. Tavoitteena on kuitenkin kansalaisten osallistumisen laajentaminen, eli osallistumisen tekeminen helpoksi ja houkuttavaksi erityisesti niille ryhmille, jotka jäävät virallisten poliittisten ja työelämävaikuttamisen keinojen marginaaliin ja joiden ääni jää helposti kuulematta (ns. seldom heard people; Kelleher ym. 2014). Erityisesti kohderyhmänä ovat nuoret sukupolvet, joiden osalta tavoitteena on, että konsepti houkuttelisi sekä "everyday makers" että "expert citizens" -tyyppiseen osallistumiseen (Bang 2004).

Expert citizen, eli asiantuntijakansalainen, osallistuu ja vaikuttaa aktiivisessa yhteistyössä erilaisten yhteiskunnan toimijoiden ja päätöksentekijöiden kanssa. Tällainen osallistuminen edellyttää monenlaista osaamista ja kykyä luoda ja hyödyntää verkostoja sekä usein myös kykyä osallistua erilaisiin projekteihin. Asiantuntijakansalaisen tavoitteena voi olla tietyn asian edistäminen tai yhteiskunnalliseen ongelmanratkaisuun osallistuminen. Niin asiantuntijakansalaisten kuin everyday makers -tyyppisten ihmisten, eli arjessa vaikuttajien, osallistuminen kohdistuu konkreettisiin asioihin. Se ei niinkään viritä ideologisessa mielessä poliittisesti. Arjessa vaikuttamiseen keskittyvät osallistuvat hyvin paikallisesti ja osana normaalia elämäänsä. Oma hallinta ja yhdessä hallitseminen ohjaavat heidän toimintaansa. Tällaisten ihmisten osallisuuden vahvistaminen tarkoittaa heidän kykyjensä ja toimintansa tunnustamista ja mahdollisuuksiensa vahvistamista resursseja tarjoamalla. (Bang 2004.)

Kokeiltavaksi esitetyssä sovelluksessa erityisesti työelämäihanteita ja utopioita kartoittava osio fokuisoitaisiin arjessa vaikuttamiseen suuntautuville, kun taas työelämäkysymysten yhteiseen ratkomiseen keskittyvä osio rakennettaisiin asiantuntijakansalaisia silmällä pitäen. Monikanavaiseen, selkeään ja vuorovaikutteiseen viestintään perustuvana sovellus olisi myös parhaimmillaan käytettävissä, vaikka käyttäjän suomen kielen taito olisi puutteellinen.

Pelillisyyttä hyödyntävä sovellus on miellyttävä käyttää

Edellä tuotiin esiin, millaisia piirteitä tulisi sisältyä marginaaliin jäävien nuorten osallisuutta tukeviin toimintakonsepteihin. Erityisesti digitaalisuus, internet-pohjaisuus, viihdyttävyyden ja sosiaalisuus nousivat esiin. Nämä kaikki ovat toteutettavissa kehittämällä digitaalinen pelillinen selainpohjainen sovellus.

Pelillisiä piirteitä hyödyntämällä pyritään herättämään ja ylläpitämään sovelluksen käyttäjien motivaatiota. Vaikka työn tulevaisuuden muotoiluun osallistuminen sinänsä voidaan kokea motivoivaksi tavoitteeksi, on myös osallistumisen välineen oltava houkutteleva ja helppokäyttöinen. Viihdepelien maailmasta tutut elementit ja viihdyttävyyden soveltuvat erityisen hyvin nuorten sukupolvien motivointiin, mutta pelilliset logiikat ovat tuttuja ja houkuttavia myös vanhemmille sukupolville.

Pelillisten piirteiden hyödyntäminen digitaalisissa sovelluksissa perustuu tavoitteeseen rakentaa sovelluksista motivoivia, käyttäjiä houkuttavia ja helppokäyttöisiä. Toisinaan puhutaan motivaatioergonomiasta. Pelillistettäessä pyritään usein myös yksinkertaistamaan monimutkaisuutta ja havainnollistamaan esimerkiksi syy-seuraus -suhteita monikanavaista viestintää käyttäen. Pisimmällä hyötyseläsovellukset ovat terveysteknologiassa ja opetuksessa, sen sijaan työelämäpelejä on Suomessa vähäisesti. Kansainvälisessä tarkastelussa löytyy joitakin ennakoitipelejä (foresight game), eli tulevaisuuskuvioiden rakentamisessa on kokeiltu pelillisten piirteiden hyödyntämistä ja näissä yhteyksissä digitaalisten ennakoitipelien, eli laaja-alaisten online-pelien, on esitetty tuottavan lupaavia suurten joukkojen osallistumiseen pohjaavia tulevaisuusskenaarioita (Schatzmann ym.2013; ks. myös Dufva ym. 2015).

Pelillistettäessä, eli pelin piirteitä hyödynnettäessä, esimerkiksi digitaalisiin palveluihin, ohjeistuksiin tai oppimisalustoihin integroidaan piirteitä ja elementtejä, joiden tarkoitus on tehdä niistä yhtä houkuttavia ja motivoivia kuin viihdepelit ja saada aikaan vastaavia kokemuksia ja käyttäytymistä kuin pelit onnistuvat saamaan. Peleistä tuttuja piirteitä soveltamalla voidaan innostaa ja tukea erilaisten palvelujen käyttöä, lisätä käyttäjän aktiivisuutta, motivaatiota, sosiaalista vuorovaikutusta tai toimenpiteiden laatua ja tuottavuutta. Olennaisena pelillistämisenä voidaan pitää systeemistä lähestymistapaa, pelin piirteiden, pelimekaniikkojen ja -dynamiikkojen hyödyntämistä, sekä toisaalta syntyvää pelillisyyden kokemusta. Käytännössä hyötyseläkehityksessä pyritään tyypillisesti lisäämään käyttäjän motivaatiota esimerkiksi pisteillä, tulostaulukoilla, merkeillä, edistymistä osoittavilla tasoilla, tarinoilla, teemoilla, maaleilla, palautteella, palkinnoilla, edistymisen osoittamisella sekä haasteilla. (Warmelink 2011; Huotari & Hamari 2012, Ängeslevä 2014; Hamari ym. 2014.)

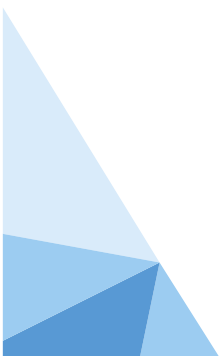
Digitaalinen pelillisuus on nuorille sukupolville tuttua, mikä on yksi syy pelillisyyden esiin nostamiselle tässä ehdotettuun osallisuutta tukevaan konseptiin. Nuoret eivät kuitenkaan ole yhtenäinen ryhmä pelaajinaan. Pelitutkimuksessa on havaittu, että erilaiset peligenret houkuttavat pelaajia erilaisista yhteiskunnallisista ryhmistä (Berry & Coavoux 2014). Nämä seikat tulee huomioida pelillisiä piirteitä rakennettaessa. Tämä tarkoittaa ainakin sitä, että kokeilun tulee sisältää erilaisia osioita, genrejä ja tasoja. Tähän vastataan esimerkiksi rakentamalla kaksi edellä mainitun tavoin toisistaan poikkeavaa osiota, jotka todennäköisesti houkuttavat hieman erilaisia osallistujaryhmiä.

Lisäksi pyrittäessä vahvistamaan osallistumista digitaalisia pelillistettyjä sovelluksia käyttäen tulee osallistumismahdollisuuksien toteutumiseen kiinnittää huomiota koko prosessin ajan. Ensinnäkin on pohdittava mahdollisuuksia ottaa kohderyhmä mukaan jo sovelluksen kehittämisvaiheeseen, kuten sen tavoitteista, sisällöistä, ulkoasusta, piirteistä ja käyttötavoista sopimiseen. Toiseksi on kiinnitettävä huomiota osallistumismahdollisuuksiin sovellusta

käytettäessä, kuten sovelluksen vuorovaikutteisuuteen ja mahdollisuuksiin luoda itse sisältöjä tai tehdä sovelluksen sisäisiä valintoja. Kolmantena tärkeänä osallistumisen kohtana voidaan vielä mainita varsinainen konseptin tavoite, eli osallistuminen sovelluksen avulla työn tulevaisuuden muotoiluun, mikä tarkoittaa selkeitä kytkeitä virtuaalitodellisuuden ja käyttäjien arjen välillä sekä sovelluksessa tuotetun datan, tiedon ja ratkaisujen näkyvää hyödyntämistä poliittisessa päätöksenteossa. (Ks. myös Järvensivu 2017.)

Mitä toteuttaminen edellyttäisi?

Kokeilukonseptin rakentamiseen tarvitaan teknologian ja visualisoinnin ammattilaisten sekä työelämäasiantuntijoiden (kuten alan tutkijoiden), pelillistämisen (motivaatioergonomian) asiantuntijoiden sekä päätöksentekijöiden yhteistyötä. Luonnollisesti konsepti tarvitsee myös rahoituksen ja kotipesän sekä vahvat ja toimivat yhteydet päätöksentekoon. Näistä tulisi käydä laajapohjainen keskustelu. Mahdollisia sovelluksen ylläpitäjiä voisivat olla esimerkiksi VNK, työ- ja elinkeinoministeriö tai miksei sopiva yliopiston yksikkö tai yksityinen yritys. Todennäköisesti sovellus olisi toteutettavissa käyttövalmiiksi noin vuodessa projektin käynnistymisestä, jolloin kokeilusta tiedottaminen ja käyttäjien innostaminen voisi alkaa. Ensimmäiset tulokset kokeilusta olisivat käytössä todennäköisesti noin vuoden kuluttua konseptin lanseerauksesta. Kokeilu olisi arvioitavissa noin viiden vuoden kuluttua.



**DEMOS
HELSINKI** ✓



VALTIONEUVOSTON
SELVITYS- JA
TUTKIMUSTOIMINTA

tietokayttoon.fi

ISSN 2342-6799 (pdf)

ISBN 978-952-287-538-9 (pdf)

