

Suomi  
Finland  
100

# Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa

## Jaettu ymmärrys työn murroksesta

Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja | 13a/2017



VALTIONEUVOSTON KANSLIA





Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 13a/2017

## Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa

Jaettu ymmärrys työn murroksesta

*Suomi  
Finland*  
**100**

Valtioneuvoston kanslia

ISBN Nid.: 978-952-287-431-3

ISBN PDF: 978-952-287-432-0

Taitto: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto, Anne-Marie Paakkari

Helsinki 2017



## Kuvailulehti

<b>Julkaisija</b>	Valtioneuvoston kanslia	8.6.2017	
<b>Tekijät</b>	Kaisa Oksanen		
<b>Julkaisun nimi</b>	Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa Jaettu ymmärrys työn murroksesta		
<b>Julkaisusarjan nimi ja numero</b>	Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 13a/2017		
<b>Diaari/hankenumero</b>		<b>Teema</b>	Tulevaisuusselonteko
<b>ISBN painettu</b>	972-952-287-431-1	<b>ISSN painettu</b>	0782-6028
<b>ISBN PDF</b>	972-952-287-432-0	<b>ISSN PDF</b>	1799-7828
<b>URN-osoite</b>	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-432-0">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-432-0</a>		
<b>Sivumäärä</b>	39	<b>Kieli</b>	suomi
<b>Asiasanat</b>	ennakointi, tulevaisuus, tulevaisuusselonteko, työ, työelämä, työn murros		
<b>Tiivistelmä</b>	<p>Tämä on pääministeri Juha Sipilän hallituksen tulevaisuusselonteon 1. osa, joka rakentaa jaettua ymmärrystä työn murroksesta ja suomalaisen työn tulevaisuudesta. Selonteossa etsitään vastauksia laajoihin työn tekemisen tulevaisuutta luotaaviin kysymyksiin ja se tuottaa tietoa työn muutoksen merkityksestä.</p> <p>Työn murros on kenties Suomen suurin haaste, eikä siihen ole olemassa yhtä selkeää ratkaisua. Työn murroksessa voi murtua kasvun, tuottavuuden ja hyvinvoinnin perinteinen yhteys. Murroksen seuraukset yhteiskunnassa voivat olla valtavia, mutta muutos ei tapahdu nopeasti - tulevaisuuden työtä luonnehtii moninaisuus ja pitkään jatkuva muutos.</p> <p>Selonteko nostaa esiin tulevaisuuden yhteiskuntapoliittisia kysymyksiä ja mahdollisuuksia, joihin tulee tarttua jo nyt. Keskeisimmät kysymykset liittyvät siihen, kuinka työn murros kyseenalaistaa perinteisen työn ja toimeentulon yhteyden ja sitä tukevien yhteiskunnallisten järjestelyjen ja turvaverkkojen säännöllisyyden, kattavuuden ja toimivuuden ja toisaalta antaa lisäsäyksiä ja mittavia mahdollisuuksia uudensuunnitelmien ja itsensä työllistämisen muodoille, alustoille, jakamistaloudelle ja yhteistuottajuudelle.</p> <p>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 osaamiseen, lainsäädäntöön sekä ammattiyhdistysliikkeen ja edunvalvonnan rooliin kohdistuu uudistamisvaimeita. Koska teknologian edistyminen kohtelee erityyppisiä tehtäviä hyvin eri tavalla ja eri tahtiin ja työn tekijöillä on hyvin erilaisia resursseja, työtä ja työmarkkinoita uhkaa eriarvoistuminen. Nämä kysymykset rakentavat pohjan selonteon toiselle osalle, jossa rakennetaan ratkaisuja ja politiikkavaihtoehtoja. Selonteon toinen osa julkaistaan kesällä 2018.</p>		
<b>Kustantaja</b>	Valtioneuvoston kanslia		
<b>Painopaikka ja vuosi</b>	Lönnberg Print & Promo, 2017		
<b>Julkaisun myynti/ jakaja</b>	Sähköinen versio: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Julkaisumyynti: <a href="http://julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi">julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi</a>		

## Presentationsblad

Utgivare	Statsrådets kansli	8 juni 2017	
Författare	Kaisa Oksanen		
Publikationens titel	Statsrådets framtidsredogörelse, del 1 Bred förståelse av förändringarna i arbetslivet		
Publikationsseriens namn och nummer	Statsrådets kanslis publikationsserie 13a/2017		
Diarie-/ projektnummer	Tema	Framtidsredogörelse	
ISBN tryckt	972-952-287-431-1	ISSN tryckt	0782-6028
ISBN PDF	972-952-287-432-0	ISSN PDF	1799-7828
URN-adress	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-432-0">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-432-0</a>		
Sidantal	39	Språk	finska
Nyckelord	arbete, arbetsliv, framsyn, framtid, framtidsredogörelse, förändringar i arbetet		
Referat	<p><b>Referat</b></p> <p>Detta är den första delen av statsminister Juha Sipiläs regerings framtidsredogörelse, som bidrar till delad förståelse för förändringar i arbetet och för arbetets framtid i Finland. Redogörelsen söker svar på omfattande frågor som gäller arbetets framtid och producerar information om betydelsen av förändringar i arbetet.</p> <p>Förändringar i arbetet utgör kanske den största utmaningen för Finland, och det finns inget entydigt sätt att svara mot den. Förändringar i arbetet kan leda till att kontakten mellan tillväxt, produktivitet och välfärd bryts. Konsekvenserna för samhället kan vara enorma, men förändringen sker inte snabbt – framtidens arbete präglas av mångsidighet och en långvarig förändring.</p> <p>Redogörelsen lyfter fram framtida samhällspolitiska frågor och möjligheter som man redan nu bör ta fasta på. De viktigaste frågorna gäller hur förändringar i arbetet å ena sidan utmanar det traditionella sambandet mellan arbete och utkomst samt regelbundenheten, omfattningen och funktionen av de samhälleliga arrangemang och skyddsnett som stöder sambandet, och å andra sidan ger goda möjligheter till nya former av och nya plattformar för organisering och självsysselsättning samt till delningsekonomi och gemensam produktion.</p> <p>När gränsen mellan arbetstagare och arbetsgivare, producent och konsument, arbete och icke-arbete eller företagande och lönearbete blir diffusare ändras också de viktigaste samhällsstrukturerna, såsom skattebasen och kundunderlaget i systemet för social trygghet. Samtidigt möts kompetensen, lagstiftningen, fackföreningarna och intressebevakningen av press att förnya sig. Eftersom de tekniska framstegen påverkar olika uppgifter på olika sätt och i olika takt, och eftersom de som utför arbete har väldigt olika resurser, är ojämlikhet ett hot mot arbetet och arbetsmarknaden. Dessa frågor leder oss in i framtidsredogörelsens andra del, som syftar till att hitta lösningar och olika politikalternativ. Andra delen av framtidsredogörelsen publiceras sommaren 2018.</p>		
Förläggare	Statsrådets kansli		
Tryckort och år	Lönberg Print & Promo, 2017		
Beställningar/ distribution	Elektronisk version: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Beställningar: <a href="http://julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi">julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi</a>		

## Description sheet

<b>Published by</b>	Prime Minister's Office	8 June 2017	
<b>Authors</b>	Kaisa Oksanen		
<b>Title of publication</b>	Government Report on the Future Part 1 A shared understanding of the transformation of work		
<b>Series and publication number</b>	Prime Minister's Office Publications 13a/2017		
<b>Register number</b>		<b>Subject</b>	Government Report on the Future
<b>ISBN (printed)</b>	972-952-287-431-1	<b>ISSN (printed)</b>	0782-6028
<b>ISBN PDF</b>	972-952-287-432-0	<b>ISSN (PDF)</b>	1799-7828
<b>Website address (URN)</b>	<a href="http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-432-0">http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-432-0</a>		
<b>Pages</b>	39	<b>Language</b>	Finnish
<b>Keywords</b>	foresight, future, Report on the Future, work, working life, transition		
<b>Abstract</b>			
<p>The first part of the Report on the Future of Prime Minister Juha Sipilä's Government builds a shared understanding of the future of work. The report looks for answers to broad questions exploring the future of working and provides information on the consequences of the changes that are taking place.</p> <p>The transition of working life is perhaps the greatest challenge for Finland, and there is no single, simple solution to it. In this transition the traditional links between growth, productivity and wellbeing may be broken. The consequences for the society may be quite dramatic, but the changes will take some time to happen – the work of the future is characterized by diversity and continuous change over longer periods of time.</p> <p>The report raises questions concerning the social policy of the future and opportunities that we should grasp already today. The key questions are concerned with how the transition of work changes the traditional link between work and earning a living and the regularity, coverage and functioning of the social arrangements and safety networks that support this, while also offering additional impetus and significant opportunities for new forms of organization and self-employment, platforms, sharing economy and joint providership.</p> <p>As the borders between employer and employee, provision and consumption, working and non-working, and entrepreneurship and paid employment are fading, this changes many of the key social structures, including tax base and the customer base of the social security system, and pressures are created to reform the competence base, legislation, and the role of trade unions and protection of interests. The advancement of technologies treats different types of tasks in very different ways and at a different pace and the resources of the labour force are highly varied, which means that there is a risk of growing inequality in working life and on the labour market. These questions take us towards the second part of the report, which is concerned with building solutions and policy choices. The second part of the report will be published in summer 2018.</p>			
<b>Publisher</b>	Prime Minister's Office		
<b>Printed by (place and time)</b>	Lönnerberg Print & Promo, 2017		
<b>Publication sales/ Distributed by</b>	Distribution by: <a href="http://julkaisut.valtioneuvosto.fi">julkaisut.valtioneuvosto.fi</a> Publication sales: <a href="http://julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi">julkaisutilaukset.valtioneuvosto.fi</a>		





# Sisältö

<b>ESIPUHE</b> .....	9
<b>1 Johdanto</b> .....	11
1.1 Tulevaisuusselonteolla rakennetaan tulevaisuutta.....	12
<b>2 Työn murros on suomen suurin haaste</b> .....	13
2.1 Työn murroksen seuraukset.....	15
2.2 Keskustelu työn tulevaisuudesta vaatii jaettua ymmärrystä.....	17
2.2.1 Työ, tuottavuus ja kilpailukyky.....	17
2.2.2 Työ, merkitys ja yksilö.....	18
2.2.3 Miten selittää tulevaisuuden työtä?.....	18
<b>3 Keskeiset muutokset työn tulevaisuudessa</b> .....	21
3.1 Työn sisältöjen, käytäntöjen, paikkojen ja organisointitapojen muutokset.....	22
3.2 Työnantaja-työntekijä-suhteen muutos.....	25
3.3 Toimeentulon muutos.....	27
3.4 Osaamisen muutos.....	30
3.5 Työn yhteiskunnallisen merkityksen muutos.....	33
<b>4 Lopuksi</b> .....	36
<b>LIITE 1: Selonteon valmisteluun osallistuneet</b> .....	39



## ESIPUHE

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

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

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

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

Tarvittavat ratkaisut liittyvät muun muassa alustatalouden haltuunottoon, sosiaaliturvan uudistamiseen, työn merkityksellisyyden vahvistamiseen, itsensä työllistäjien ja yksin työskentelevien kohtaamiseen sekä laaja-alaisen, joustavan ja läpi ihmisen elämän jatkuvan

osaamisohjan rakentamiseen. Näillä kysymyksillä menemme myös kohti selonteon toista osaa, jossa lähdetään rakentamaan ratkaisuja ja politiikkavaihtoehtoja.

Pääministeri Juha Sipilä

Helsingissä 8.6.2017

# 1 Johdanto

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

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

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

Selonteon valmistelu on toteutettu valtioneuvoston kansliassa, ja siinä on hyödynnetty kansallista ennakkoinnin toimintatapaa, joka perustuu jatkuvan ja systemisen ennakkoinnin hyödyntämiselle päätöksenteossa. Valtioneuvoston ennakkointityön halutaan rakentuvan kohti mallia, jossa ennakkointi ja tulevaisuussuuntautunut ajattelu on osana virkamiesten ja päätöksentekijöiden jokapäiväistä työtä. Ylisukupolvinen ajattelu on myös keskeinen osa kestävän kehityksen toimintaohjelmaa, Agenda2030:a<sup>2</sup>.

Tuloksena on päivitetty ja punnittu tilannekuva työn tulevaisuudesta noin 20 vuoden ajanteella. Mikä työssä sitten muuttuu? Selonteossa esitetään viisi keskeistä muutuskulkua

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

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

ja kirkastetaan niihin liittyviä yhteiskuntapoliittisia kysymyksiä: työn sisällöt ja käytännöt, työnantajan ja työntekijän välinen suhde, toimeentulo, osaaminen, sekä yhteiskuntaan kiinnittyminen. Tulevaisuuden työtä luonnehtii moninaisuus ja pitkään jatkuva muutos.

Ensimmäisen osan jälkeen tehdään selonteon toinen osa, joka annetaan eduskunnalle kesällä 2018. Toisen osan tavoitteena on muodostaa näkemys ratkaisuihin ja politiikka-toimista, joita tarvitaan, jotta Suomi ja suomalainen työ voivat hyvin ja menestyvät tulevaisuudessa.

## 1.1 Tulevaisuusselonteolla rakennetaan tulevaisuutta

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

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

## 2 Työn murros on suomen suurin haaste

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

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

Kipeimmillään muutos kiteytyy talouskasvun ja työn suhteen irtautumiseen toisistaan. Korkeakaan BKT:n kasvu ei enää väistämättä takaa korkeaa työllisyysastetta<sup>3</sup>; teollisen kasvukauden ideaali on hitaasti murentunut vuosikymmenien saatossa ja lamat sekä 1990-luvulla ja 2000-luvun lopussa ovat sitä niin ikään heikentäneet. Globaalisti työttömyys kasvaa, vaikka myös maailmantalous kasvaisi<sup>4</sup>. Yhdysvalloissa ekonomistit debatoivat kasvusta, joka ei luo entiseen tapaan työtä<sup>5</sup>, eikä varsinkaan samanlaisia tai yhtä hyviä työpaikkoja kuin ennen. Lisäksi digitalisaatio vaikuttaa jo nyt merkittävästi BKT:n kykyyn kuvata talouden kehitystä sekä tuotannon että vielä tätäkin enemmän kansalaisten hyvin-

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

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

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

voinnin osalta<sup>6</sup>. Työllisyyttä ja talouskasvua koskevat indikaattorit kaipaavat digitalouden myötä rukkaamista.

Tekoäly on kenties suurin yksittäinen muutosvoima – se vaikuttaa laajalti talouskasvuun muuttamalla ihmisten tekemän työn luonnetta sekä ihmisten ja koneiden välistä suhdetta<sup>7</sup>. Ennakoitu vaikutus työhön perustuu muun muassa siihen, että kehittyvä tekoäly vapauttaa ihmisen aikaa muuhun, voimakkaammin erikoistuneeseen toimintaan ja työn sisältöjen uudelleenlaiseen jakamiseen. Työntekijöiden autonomia ja itseohjautuvuus kasvavat, koska jokainen voi itse toimia oman työnsä järjestäjänä tehokkaammin ja kuinka aikaa käytetään enemmän harkintaan ja päätöksiin siitä, mitä tehdään ja miksi<sup>8</sup>. Jos taas tekoälyn voi omistaa ja ostaa (esim. IBM:n Watson), sen omistajalle ja käyttäjille luomia etuja pitää tarkastella kriittisesti. Toisaalta työnantaja-työntekijä-suhteen hämärtyessä tällaiset rajanvedot eivät ehkä ole enää niin tarpeellisia.

Työn murrokseen liittyy myös runsaasti epävarmuutta, mikä näkyy siitä kirjoitettavien juttujen uhkaavissa otsikoissa, kuten ”robotit vievät työt”, sekä yksinkertaistavissa oletuksissa ja kuvitelmissa. Globaalien ennusteiden hajonta esimerkiksi työpaikkojen häviämisestä on suuri, alle kymmenestä prosentista reilusti yli 50 prosenttiin, epävarmaa on myös muutoksen nopeus tai alueelliset ja alakohtaiset erot. Maailman talousfoorumin mukaan käynnissä oleva teollinen vallankumous hävittää teollisuusmaista kuitenkin ainakin viisi miljoonaa työpaikkaa vuoteen 2020 mennessä<sup>9</sup> – se on valtava määrä. On arvioitu, että maailmanlaajuisesti tarvittaisiin noin neljän prosentin vuotuista kasvua pelkästään työttömien määrän pitämiseksi nykytasollaan<sup>10</sup> – voidaan myös myöntää, että tämä ei ole planeetan rajoissa mahdollista (ilman kasvun ja ympäristövaikutusten radikaalia irtikytkentää) ja kuten todettua, talouskasvu ei itsestään selvästi takaa työllisyyden kasvua. Arvioiden tekeminen on haasteellista, eikä sitä helpota se, että digitalisaation, robotisaation tai tekoälyn vaikutukset eivät vielä näy tilastoissa ja muussa jo kerätyssä datassa. Tutkimus työstä ei usein ulotu myöskään heikoimmissa asemassa oleviin kuten pakolaisiin.

Tärkeä kysymys on, miten korkean työttömyyden jatkuessa samaan aikaan lisätään ihmisten osallisuutta ja merkityksellistä tekemistä ja varmistetaan toimeentulo sekä yhteiskun-

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

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

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

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

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



nan rahoituspohja. Tulevaisuudessa voidaan tarvita niin työn kuin työttömyyden uudeen määrittelyä.

Toisaalta monet asiat työssä ovat edelleen melko pysyviä – taaksepäin katsoen esimerkiksi etätyöt tai pätkätyöt ovat lisääntyneet hyvin vähän 2000-luvulla; samoin työajan ja työpaikkojen rakenteet noudattelevat edelleen suurimmaksi osaksi teollisen yhteiskunnan ‘kahdeksasta neljään’ logiikkaa<sup>11</sup>. Tilastojen valossa enemmistöllä nykyisistä palkansaajista menee suunnilleen yhtä hyvin kuin ennenkin. Työelämän laadusta ja työn murroksesta käydään kuitenkin mittavaa debattia – oman lisänsä keskusteluun tuo kasvava epävarmuuden kokemus ja pelko etenkin nuorten keskuudessa<sup>12</sup>. Keskiluokan kurjuuden kokemus korostuu tällä hetkellä voimakkaasti Yhdysvalloissa<sup>13</sup>. Vaikka Suomessa juuri nyt suuri osa tavallisista palkansaajista ei työelämässään radikaalia muutosta näekään, murros aiheuttaa suurelle joukolla työntekijöitä jatkuvaa epävarmuutta ja huono-osaisuutta. Suomessa on noin 250 000 palkansaajan joukko, jolle kasautuu koko ajan enemmän epävarmuutta<sup>14</sup>, työttömiä on yli 250 000 ja esimerkiksi lähes 80 000 miestä on pysyvästi työelämän ulkopuolella, eli he eivät opiskele, ole eläkkeellä tai hae töitä – tämän ryhmän koko myös kasvaa<sup>15</sup>. Niin ikään useampaa kuin yhtä työtä tekevien määrä on kasvanut selvästi viimeisen kymmen vuoden aikana<sup>16</sup>. Luottamus koulutuksen takaamaan varmaan työpaikkaan, sosiaaliseen nousuun ja hyviin ansioihin horjuu<sup>17</sup>.

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

## 2.1 Työn murroksen seuraukset

Globaalin työnjaon muutos ja sen vaikutukset ovat jo tuttuja; Suomen heikentyneitä kasvunäkymiä ja toisaalta kestävään kasvuun perustuvia visioita käsiteltiin laajasti esimerkiksi edellisessä tulevaisuusselonteossa vuodelta 2013<sup>18</sup>. Tässä selonteossa pureudumme

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

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

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

14 Pyöriä, P. Ibid.

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

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

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

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

syvemmin työhön, mutta on selvää, että työn murrosta tulee tarkastella laajassa yhteiskunnallisessa kontekstissa.

Työn murroksen seuraukset ovat valtavia ja ne haastavat koko hyvinvointiyhteiskunnan perustan, joka on perinteisesti luottanut tuottavuuskasvun hyvinvointia lisäävään vaikutukseen. Talouden ja työn lisäksi koko yhteiskunta muuttaa muotoaan<sup>19</sup>. Toisaalta, vaikka työpaikkoja katoaisi niin, että uuden työn luonti ei pysy mukana, nämä muutokset tuskin tapahtuvat niin nopeasti, ettei niihin ehdittäisi mitenkään reagoida. Ennakointi ja tulevaisuustyö päätöksenteon tukena auttavat juuri tässä.

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

**Kuvio 1. Hyvinvointiyhteiskunnan ryhmäjako työn murroksessa<sup>20</sup>**



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

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

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

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

## 2.2 Keskustelu työn tulevaisuudesta vaatii jaettua ymmärrystä

Selontekoa varten tehdyssä tilannekatsauksessa<sup>21</sup> käytiin tarkemmin läpi 86 viimeaikaista, suomalaisen työn tulevaisuutta käsittelevää raporttia ja tutkimusta. Analyysissa etsittiin työn muutokseen vaikuttavia tekijöitä, muutosten kuvauksia, tulevaisuuden kuvia ja oletuksia nykyhetkestä. Analyysin perusteella tunnistettiin kaksi keskustelulinjaa: tuottavuuteen ja kilpailukyvyyn kehitykseen liittyvä keskustelu ja työn merkityksellisyyteen liittyvä keskustelu. Kumpikin diskurssi on yksinään vajavainen, siksi tarvitaan sillanrakennusta.

### 2.2.1 Työ, tuottavuus ja kilpailukyky

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

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

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

## 2.2.2 Työ, merkitys ja yksilö

Tuottavuus- ja kannattavuuskeskustelun rinnalla kulkee työn uusia muotoja, merkityksellisyyttä ja avointa, verkostomaista työtä korostava keskustelu. Työn määritelmä kyseenalaistetaan ja tarjotaan uusia määritelmiä, esimerkiksi työ merkityksellisenä vuorovaikutuksena<sup>22</sup>. Tulevaisuuden työn muodot poikkeavat merkittävästi nykyisistä ja esimerkiksi erottelu työnantajan ja työntekijän välillä hämärtyy tai katoaa jopa kokonaan. Toimeentulo tulee useista virroista, organisaatiot ovat väliaikaisia ja muuttuvia. Työ rutiinimaisena toimintana ja tavaroiden tuottamisena on ulkoistettu koneille ja ihmiset keskittyvät koneiden hyödyntämiseen ongelmien ratkaisemisessa.

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

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

## 2.2.3 Miten selittää tulevaisuuden työtä?

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

Lisäksi tuottavuus ja työn merkityksellisyys tai työhyvinvointi eivät ole ristiriidassa, vaikka niistä käytävät keskustelut joskus ovatkin. Tuottavuutta parantavat ratkaisut tuottavat usein myös mielekästä työtä. Tärkeitä ovat hyvät johtamiskäytännöt, jotka samaan aikaan tuottavat tuottavuutta, merkityksellisyyttä ja hyvinvointia<sup>23</sup>.

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

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

Työn tulevaisuuteen liittyvien keskustelulinjojen jakautumisessa ei ole myöskään mitään uutta. Työyhteiskunnan kriisiytymisestä, vaihtoehtoisesta taloudesta, duaalitaloudesta ja vastaavasta on keskusteltu erityisesti yhteiskuntatutkimuksen (Arendt, Dahrendorf, Beck, Gorz, Rifkin, jne.) piirissä vuosikymmeniä<sup>24</sup>. Työstä on ollut jo pitkään kaksi laadullisesti erilaista käsitystä, joissa työ realisoituu kahtena laadullisesti erilaisena käytäntönä. Yksilön ja yhteiskunnan kannalta ongelmana on ollut se, että näiden käsitysten ja käytännön muotojen välillä on kuilu. Tarkemmin sanoen haaste syntyy siitä, että nämä käsitykset ja käytännöt eivät kohtaa eikä näiden käytäntöjen ja merkitysmaailmojen välillä ole välittäviä kytkentöjä.

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

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

Yrittäjyys ja itsensä työllistäminen ovat mukana molemmissa tyypeissä ja etenkin murroksen aikoina yrittäjyys on aina noussut merkityksellisemmäksi, kun olosuhteet muuttuvat arvaamattomiksi ja ennustamattomiksi<sup>25</sup>. Yrittäjyys esitetään usein staattisen ja hierarkkisen palkkatyön vaihtoehdoksi ja uusien toiminnan mallien kuvaajiksi, ja esimerkiksi sisäisen yrittäjyyden käsitteellä sitä on tuotu osaksi kaikkea työntekoa. Tulevaisuuden työtä mikään näistä tai niiden yhdistelmäkään ei pysty tyhjentävästi selittämään.

Uusi teknologia ja digitalisaatio ajavat myös yritysten kehitystä. Yritysten skaalaaminen (ylös ja alas) tapahtuu digitaalisessa taloudessa huomattavasti nopeammin kuin teolliseen

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

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

valmistukseen liittyvässä taloudessa. Tuotantoa kehittävä investointi, kuten algoritmi tai pilvipalvelu voidaan ottaa käyttöön lähes viiveettä – ero esim. uuden paperikoneen hankinnan viiveeseen on merkittävä. Tällaisessa maailmassa yhteiskuntapoliittiset kysymykset liittyvät siihen, pyritäänkö esimerkiksi nopeuttamaan tai hidastamaan luovaa tuhoa<sup>26</sup> tai miten helpotetaan uuden työn löytämistä yksilön kannalta ja uuden toiminnan käynnistämistä yrityksen kannalta.

---

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

## 3 Keskeiset muutokset työn tulevaisuudessa

Kun sanotaan, että työ on murroksessa, niin mitä sillä oikeastaan tarkoitetaan? Tarkoitus ei ole keskustella siitä, mikä työ tai mitkä ammatit häviävät ja mitkä eivät, vaan valottaa syvää ja sukupolvien yli jatkuvaa teknologisetaloudellista muutosta<sup>27</sup>. Tässä luvussa käydään läpi keskeisimmät muutokset.

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

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

---

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

### 3.1 Työn sisältöjen, käytäntöjen, paikkojen ja organisointitapojen muutokset

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

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

Työn sisältö eli työtehtävät ja työn merkitys muuttuvat hitaasti talouden syklien, luovan tuhon ja teknologisen murroksen myötä. Ensimmäisenä perusajatuksena on, että rutiini-tehtävien määrä pienenee, kun töitä korvataan tekniikalla. Tällöin asiantuntija-ajattelua, verkostoitumista ja innovatiivista ja luovaa yhteistyötä vaativien tehtävien määrä kasvaa<sup>28</sup>. Toisaalta samaan aikaan juuri tällaiset tietotyöhön liittyvät tehtävät ja sisällöt muuttuvat näkyvimmin. Toinen perusajatus on työn monimuotoistuminen sekatyöksi, joka ei tarkoita itsensä työllistymisen lisääntymistä tai keikkatyötä vaan työn sisällön monipuolistumista ja ammatinkuvien hämärtymistä palkkatyön sisällä.

Yksi esitetty kehityskulku on se, että mikäli tekniikan käytölle ei aseteta rajoituksia, kaikki automatisoitavissa olevat tehtävät tullaan automatisoimaan<sup>29</sup>. Työ jaetaan uudelleen niin, että kone tekee sille ominaisia osia kokonaisuudesta ja ihminen vastaavasti koneelle vaikeita osia<sup>30</sup>. Kehityskulussa tekoäly täydentää myös korkean osaamisen työtä ja ei-rutiinomaista ajattelutyötä ja voi antaa lakineuvoja, tehdä diagnooseja ja vaikkapa kirjoittaa data-analyysin pohjalta raportteja. Teknologian kehitykseen sisältyy myös paljon talouskasvua tukevia odotuksia ja lupauksia. Visioissa koneet kykenevät tekemään niin suuren osan ihmistyöstä niin kustannustehokkaasti, että talouskasvusta ilman työtä tulee normaalia<sup>31</sup>.

Tässä kehityskulussa oletetaan usein, että automaation myötä massatyöttömyydestä tulee normaali tila yhteiskuntaan. Jo tämän hetkisen tilanteen perusteella ILO arvioi, että pelkäänsä vuoteen 2030 mennessä maailmanlaajuisesti tarvittaisiin 600 miljoonaa työpaikkaa

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

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

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

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



lisää<sup>32</sup>. Automaatiovisiot edellyttävät radikaalia työn uudelleen ajattelua, sillä työpaikkoja perinteisessä mielessä ajateltuna tuskin on tulossa riittävästi lisää. Ellei yhteiskuntaan voi kiinnittyä merkityksellisesti muutenkin kuin työn kautta, vuoteen 2050 mennessä yhteiskunnassa saattaa olla kokonainen uusi 'tarpeettomien luokka'<sup>33</sup>.

Toinen kehityskulku lähtee positiivisemmasta asetelmasta: työn automaatio mahdollistaa keskittymisen todella merkityksellisten ongelmien ratkaisuun. Työ ei maailmasta lopu, mutta sen luonne muuttuu<sup>34</sup>. Koneet ja automaatio tukevat merkityksellistä työtä. Sen sijaan työpaikat ja ammattikuvat sellaisina kuin ne nykyään ymmärrämme muuttuvat, vähenyvät tai katoavat. Oleellista on se mitä tekee, ei se, missä on töissä.

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

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

Siirtyminen kontrollia ja koordinoitua korostavista hierarkioista tai ylhäältä annettua päämäärää korostavista organisaatioista kohti itseorganisoituvia työyhteisöjä edellyttää täysin erilaista suhtautumista työntekijöihin ja uusia käytäntöjä. Työntekijä ei ole resurssi, jota voisi ohjata ja kontrolloida, vaan organisaatiosta vastuuta kantava toimija muiden organisaation jäsenten kanssa<sup>35</sup>. Näin yksittäisten työntekijöiden sijaan huomio alkaa kiinnittyä

32 ILO. 2015. The Future of Work Centenary Initiative. Report of the Director-General. ILC.104/DG/1. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_369026.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_369026.pdf)

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

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

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

enemmän yhteisöihin ja verkostoihin eli siihen miten ihmiset toimivat yhdessä ja sopivat keskenään rooleistaan<sup>36</sup>.

Usein katsotaan, että organisaatiot ovat perimmiltään muodostuneet alentamaan ihmisten yhteistoiminnan järjestämisestä koituvia kustannuksia. Digitalisaation ja työn organisointiin keskittyvien alustojen yleistymisen myötä nämä kustannukset ovat kuitenkin merkittävästi alentuneet, jolloin nykyisenkaltaisen suhteellisen pysyvän organisaation hyödyt eivät välttämättä aina ole suurempia kuin siitä koituvat kustannukset<sup>37</sup>. Tämän takia tulevaisuuden organisaatiot näyttävät väliaikaisina ja episodimaisina<sup>38</sup>. Toinen vaihtoehto on, että organisaatiot kehittyvät siten, että niistä muovautuu nopeasti muuttuvia ja jatkuvasti oppivia.

Tulevaisuuden työtä voidaan tehdä virtuaaliavaruudessa, kahviloissa, keittiön pöydän ääressä, julkisissa kulkuvälineissä tai liikkuvissa konttitehtaissa ja edelleen myös toimistoissa sekä tarpeen mukaan missä tahansa, mikä asettaa uusia haasteita myös hyvinvoinnin varmistamiselle kaikkialla, missä työtä tehdään<sup>39</sup>. Työtila ei ole vain paikka kyyristyä sorvin, tietokoneen tai potilaan ääreen, vaan miellyttävä tila, jossa kiinnitetään huomiota terveyteen ja hyvinvointiin. Monipaikkaisuus vaatii parempia yhteisiä pelisääntöjä ja jatkuvaa oman toiminnan suunnittelua. Kun töitä voi tehdä missä vain ja milloin vain, työntekijän täytyy osata varmistaa oma jaksamisensa, hyvinvointinsa ja osin myös työturvallisuutensa ja työterveysosaamisensa. Toisaalta myös työnantajan ja työyhteisön tulee pitää huolta yhteisön jaksamisesta. Työnantaja-työntekijä suhteen mahdollisesti muuttuessa (ks. kappale 3.2) jaksamisesta huolehtiminen jakautuu yhä enemmän eri tahoille.

Työ ja vapaa-aika sekoittuvat yhä enemmän toisiinsa jo nyt tietointensiivisen työn aikakaudella. Työajan sijaan keskitytään yhä enemmän aikaansaannoksiin. Kun ihmiset voivat kytkeytyä tietoverkkoihin ja työhönsä missä ja milloin tahansa, työajan mittaamisen ja seurannan merkitys vähenee<sup>40</sup>, muuttaa muotoaan ja mahdollisesti häviää kokonaan.

Kaikkia esitettyjä kehityskulkuja tulee tarkastella kriittisesti. On huomattava, että yllä olevat kuvaukset liittyvät ennen kaikkea asiantuntija- ja tietotyöhön. Työn murros on hyvin

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

37 Kilpi, ibid. Laloux, ibid.

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

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

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

erilainen eri toimialoilla ja eri ammateissa, samoin uuden teknologian käyttöönottoon liittyy erilaisia viiveitä.

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

Tässä keskustelussa usein oletetaan, että ihmiset ovat automaattisesti aktiivisia, kyvykkäitä ja kiinnostuneita yhteisten asioiden hoitamisesta, sekä valmiita osallistumaan täysipainoisesti uusien organisaatioiden ja verkostojen kehittämiseen. Samoin oletetaan, että joustava, uudenaikainen työhön voi sisältyä palkkatasosta tinkimistä, jatkuvaa valmiutta työn perässä liikkumiseen ja freelancer-tyyppiseen työhön, ja esimerkiksi irtisanomisten helpottamista. Itseorganisoituissa yhteisöissä työpaikka ja -aika pitää osata määrittää niin ikään itse. Tulevaisuuden työ voi olla henkisesti raskaampaa, samalla kun se on fyysisesti kevyempää ja ajallisesti ja tilallisesti vapaampaa. Avoin kysymys on myös se, miten merkityksellisyydestä, alati kehittyvästä osaamisesta ja verkostoista kumpuava työ vaikuttaa eriarvoisuuteen.

## 3.2 Työnantaja-työntekijä-suhteen muutos

Jos työtä tehdään ilman perinteistä työntekijä-työnantaja-suhdetta

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

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

Tämän hetken tilastoissa säännöllisyyden väheneminen näkyy vain vähän, mutta etätyöt, monipaikkaisuus, itsensä työllistäminen ja osa-aikaisuus lisääntyvät hitaasti mutta varmas-

ti<sup>41</sup>. Näkemys työn säännöllisyyden ja sopimuksellisuuden vähenemisestä perustuu arvioihin nousevien ilmiöiden, kuten alustatalouden ja oppivan tekoälyn vaikutuksista, sekä ihmisten kokemukseen työn silppuuntumisesta<sup>42</sup>.

Tuotantotapoja, menetelmiä ja työtehtäviä syntyy ja katoaa ja verkostoituneessa yhteiskunnassa ihmiset liikkuvat yhä useammin työpaikasta ja tehtävästä toiseen. Globaalien arvoketjujen mukana työt ja työtehtävät näyttävät olevan pirstoutumassa yhä pienemmiksi kokonaisuuksiksi pitkin maailmaa. Tulevaisuuden työhön liitetään esimerkiksi monipaikkainen työ, liikkuminen työntekijä–yrittäjä -aseman välillä ja välimaastossa, on demand -talous, sekatyötalous, prekariaatti, freelancertyö ja itsenäisenä ammatinharjoittajana työskentely, mutta mikään näistä ei kuvaa täydellisesti tulevaisuuden työn luonnetta ja sen ansaintalogiikoita.

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

Nyt keskustelussa korostuu, kuinka työt pilkkoutuvat, erilaiset roolit sekoittuvat ja työskentelymuodot yksilöllistyvät. Yksilöllistyminen koskee työsuhteen pysyvyyttä, työn tekemisen paikkoja, työajan ajoittumista ja pituutta, työtehtävien laajuutta, työskentelytapoja ja työn intensiteettiä, työhön sisältyvää vastuuta ja uramahdollisuuksia<sup>43</sup>. Käytännössä, jos perinteiseen ansiotyön malliin liitetty säännöllisyys häviää, hämärtyy myös työnantajan ja työntekijä välinen suhde. 'Työnantaja' voi olla asiakas, kollegiaalinen yhteisö tai hajautettu lohkoketjupohjainen alusta. Alusta-, jakamis- ja keikkatalouden nopea kehittyminen edelleen hämärtää myös tuotannon ja kulutuksen rajaa, kun yksityishenkilöt voivat samanaikaisesti olla sekä tuottajina että kuluttajina<sup>44</sup>.

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

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

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

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

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

*Tulevaisuus on pitkälti työnantajaton*, mikä muuttaa valtavasti keskeisiä yhteiskunnan rakenteita ja prosesseja, kuten veropohjan ja koko sosiaaliturvajärjestelmämme asiakassegmentaation<sup>45</sup> sekä haastaa laajalti myös lainsäädännön<sup>46</sup>.

Ay-liikkeen rooli on niin ikään murroksessa. Kriittiset muutokset liittyvät alustatalouden haltuunottoon, itsensä työllistäjien ja yksin työskentelevien kohtaamiseen, virtuaaliyhteisöihin, vertaistukeen, työn ja koulutuksen yhteensovittamiseen sekä työn merkityksellisyyden vahvistamiseen<sup>47</sup>. Uusia suuntia haetaan muun muassa yhteisöllisyyden organisoimilla virtuaaliyhteisöjen ja vertaistuen kautta, mutta monin osin liikkeen murros on vielä alkuvaiheessa.

### 3.3 Toimeentulon muutos

Jos toimeentulo rakentuu useista puroista

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

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

45 Koivula, A. 2017. Työn murros. Valtakunnallinen työsuojelun vastuualueiden työsuojelulautakuntien seminaari. 9.3. 2017. TTL.

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

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

Työn murros kyseenalaistaa yllä kuvatun toimeentulon ja sitä tukevien yhteiskunnallisten järjestelyjen ja turvaverkkojen säännöllisyyden, kattavuuden ja toimivuuden. Käytännössä työntöön moninaisuus kiteytyy kysymykseksi, miten sosiaaliturva saadaan joustavammaksi<sup>48</sup>.

Jos säännöllistä työtä seurasi säännöllinen toimeentulo, niin pirstoutunutta ja epäsäännöllistä työtä seuraa pirstoutunut ja epäsäännöllinen toimeentulo. Tämä aiheuttaa huolta ja epävarmuutta; esimerkiksi lähes puolet (47 %) Suomen nuorista on huolissaan siitä, onko heillä töitä tulevaisuudessa<sup>49</sup>. Tilapäiselle ja epäsäännölliselle työlle on myös ominaista matala ansiotaso, työn epävarmuus, keho sosiaalinen suojelu ja vain vähän tai ei lainkaan henkilöstöetuksia<sup>50</sup>. Työelämän katkonaisuus aiheuttaa työntekijälle ”poikkeustilanteita” ja edellyttää nopeaa reagointia, työuran kehittämisen ja työn organisoimisen jäädessä enenevässä määrin omalle vastuulle<sup>51</sup>.

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

Koska teknologian edistyminen kohtelee erityyppisiä tehtäviä hyvin eri tavalla ja työntekijöillä on hyvin erilaisia resursseja, töiden yksilöllistyessä työmarkkinoita uhkaa myös polarisoituminen<sup>52</sup>. Synkeimmissä kehityskuluissa korostuu töiden jyrkkä jako pienen eliitin hyväpalkkaiseen tehtäviin ja yleistyviin matalapalkkaiseen palvelutöihin<sup>53</sup> sekä harvojen huippujen ja monien pudokkaiden eriarvoiseen yhteiskuntaan<sup>54</sup>. Toisaalta tuloerojen kasvu on ollut Suomessa suhteellisen hidasta ainakin toistaiseksi. Toimeentulon polarisaatio kytkeytyy tuottavuuden polarisaatioon. Teknologinen kehitys voi mahdollistaa super- tai

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

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

50 ETLA. 2015. Muistioita tulevalle hallitukselle. Talouspolitiikan linjaus keväällä 2015. [http://www.etla.fi/wp-content/uploads/Muistioita\\_hallitukselle\\_2015.pdf](http://www.etla.fi/wp-content/uploads/Muistioita_hallitukselle_2015.pdf)

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

52 Obstbaum, M. ja Vanhala, J. 2016. Polarisaatio Suomen työmarkkinoilla, 5.12.2016, <https://helda.helsinki.fi/bof/handle/123456789/14437>

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

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

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

hypertuottavien ihmisten tai organisaatioiden erottumisen yhä selvemmin muista. Hypertuottavuuden kehitystä on vielä vaikea arvioida, mutta se on ilmiö, johon on kiinnitettävä tulevaisuudessa lisää huomiota.

Tuottavuuden, toimeentulon tai työelämän polarisaatio ei kuitenkaan ole väistämätöntä tai toteutuvana kehityssuuntana välttämättä edes se todennäköisin<sup>55</sup>. Käynnissä oleva työmarkkinoiden ja työelämän syvälinen rakennemuutos haastaa joka tapauksessa työ- ja elinkeinopolitiikan ja pakottaa pohtimaan yhteiskunnan, sen turvaverkkojen ja julkisen sektorin roolia<sup>56</sup>. Nyt ja aikaisemmin esitetyt ratkaisut kuitenkin lähinnä heijastelevat teollisen yhteiskunnan toimintaperiaatteita eivätkä todennäköisesti pysty vastaamaan sellaisenaan tulevaisuuden työn ja toimeentulon kysymyksiin.

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

On jo lukemattomia kertoja todettu, että digitalisaation, teknologian kehittymisen ja globalisaation etenemisen myötä joudumme harkitsemaan työn käsitettä ja sen merkitystä ihmisten elämässä perusteellisesti uudestaan. Samalla tavalla myös toimeentulon kertyminen ja tuloa tasaavat mekanismit joudutaan harkitsemaan uudelleen<sup>57</sup>. Tämä on edellytys sille, että kaikilla olisi mahdollisuus hyvään elämään.

Säännöllinen ansiotyö ei kokonaan katoa tulevaisuudessa, mutta sen rinnalle tulee monenlaisia työnteon ja toimeentulon hankkimisen malleja. Tällöin turvaverkkoja ei enää viritetä suhteellisen suoraviivaisen toimeentulojärjestelmän heikkojen kohtien varalle,

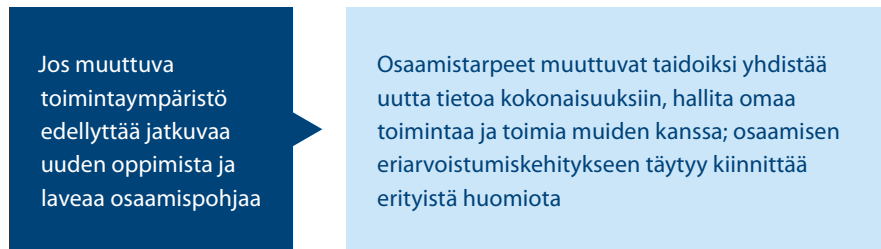
55 Demos Helsinki & Demos Effect, *ibid*.

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

57 Kiiski Kataja, E. 2016. Megatrendit 2016. Tulevaisuus tapahtuu nyt. Sitra: Muistio 14.1.2016. [https://www.sitra.fi/julkaisut/Muut/Megatrendit\\_2016.pdf](https://www.sitra.fi/julkaisut/Muut/Megatrendit_2016.pdf).

vaan mitä erilaisimpien ja muuttuvien tilanteiden varalle. Tämä merkitsee sitä, että järjestelmän on oltava joko hyvin joustava (on keskusteltu esimerkiksi mukana kannettavista etuuksista<sup>58</sup> ja sosiaaliturvatileistä), tai hyvin kattava (jolloin usein puhutaan erilaisista perustulon tai -turvan malleista) tai kumpaakin näistä tilanteen mukaan. Uusi ratkaisu toimeentulon ja turvan takaamiseksi ihmisille on joka tapauksessa keksittävä.

### 3.4 Osaamisen muutos



Teknologinen murros ja globalisaatio ovat jo muuttaneet voimakkaasti työssä osaamisen kysynnän ja tarjonnan tasapainoa, kun osaavan ja korkeakoulutetun työvoiman kysyntä on lisääntynyt<sup>59</sup>.

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

Tuttu pääviesti on, että osaamista on jatkuvasti kehitettävä ja opittava uutta<sup>60</sup>. Suomalaiset myös tunnistavat kyvyn ja halun oppia uutta jo nyt keskeisimmäksi työntekijän ominaisuudeksi<sup>61</sup>. Elinikäinen oppiminen ei ole uusi käsite, mutta se korostuu edelleen työn murrok-

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

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

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

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



sessä. Lavean osaamispuhjan ja jatkuvan koulutautumisen puolesta puhuu myös osaamistarpeiden polarisoituminen; jos työ polarisoituu korkean osaamisen aloille ja matalan osaamisen aloille, tavallista keskitasoista osaamista tarvitaan huomattavasti vähemmän<sup>62</sup>.

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

Korkea koulutus, sivistys ja osaamiseen panostaminen ovat tärkeitä sekä itseisarvoisesti että hyvinvoinnin ja kasvun kannalta – osaaminen on myös tunnistetusti paras turva epävarman tulevaisuuden kanssa luoviessa<sup>63</sup>. Työntekijöiden osaamisesta huolehtiminen, sekä ennen työuraa että sen kuluessa, korostuu keinona lievittää polarisaatiota sekä lisätä työntekijöiden ja talouden sopeutumiskykyä.

Nykyistä osaamista ylläpitämällä tuskin kuitenkaan pystytään vastaamaan tulevaisuuden kompleksisen yhteiskunnan ja työn haasteisiin. Vaikka lähtökohdat Suomessa ovat hyvät, merkkejä osaamispuhjan murenemisestä on tunnistettu<sup>64</sup>. Tulevaisuuden työn ennakoidaan olevan myös henkisesti kuormittavampaa kuin aiemmin<sup>65</sup>. Tulevaisuuden kriittinen osaaminen linkittyy tiukasti myös työntekijän ja työyhteisön hyvinvointiin. Tarvitaan keinoja voida hyvin ja tehdä mielekästä työtä epävarmuuksien värityksessä ympäristössä.

Tulevaisuuden osaamistarpeista on useita katsauksia ja listauksia<sup>66</sup> ja samalla tavalla kuin tulevaisuuden ammattien suhteen, ei tulevaisuuden opiskelualojen tai oppiaineiden visiointi ole se tärkein kysymys. Kun perinteiset rakenteet, organisaatiot ja toimintamallit niin töissä kuin koulussa murtuvat, tarvitaan ennen kaikkea kykyä hallita muutosta ja

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

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

63 Akavan puheenjohtaja Sture Fjäderin esitys talousneuvostossa 13.4.2016, <http://vnk.fi/talousneuvosto/kokoukset>; AKAVA. 2014. Osaava Suomi luo hyvinvointia. Koulutus- ja työllisyyspolitiikan ongelmia ja ratkaisuja. [http://www.akava.fi/files/12535/Osaava\\_Suomi\\_luo\\_hyvinvointia\\_2014.pdf](http://www.akava.fi/files/12535/Osaava_Suomi_luo_hyvinvointia_2014.pdf)

64 Tiihonen, P. & Hietanen, O. 2014. Tulevaisuusvaliokunnan ja kansliapäälliköiden ensimmäinen tulevaisuuskeskustelu. Eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisu 14/2014. [https://www.eduskunta.fi/FI/tietoeduskunnasta/julkaisut/Documents/tuvj\\_14+2014.pdf](https://www.eduskunta.fi/FI/tietoeduskunnasta/julkaisut/Documents/tuvj_14+2014.pdf)

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

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

omaa toimintaa ja osaamista siinä. Monimutkaisessa, verkostomaisessa ja jatkuvasti muuttuvassa ympäristössä ensimmäiseksi tulee varmistaa pärjäämisen taidot kuten vuorovaikutusosaaminen, uuden oppiminen, joustavuus, uteliaisuus, kriittinen ajattelu, kansainvälisyyttä tukevat taidot ja itsensä johtaminen.

Tulevaisuuden osaaminen koostuu sekä yksilön ajattelu- ja oppimistaidoista sekä yhteisön vuorovaikutukseen liittyvistä ja erilaisissa ympäristöissä toimimiseen liittyvistä taidoista. Yksilön osaamisen soveltaminen nähdään vahvemmin osana kokonaisuutta. Oppivat yhteisöt ja organisaatiot tukevat jatkuvaa työn kautta oppimista ja uteliasta oppimisen kultuuria.

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

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

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

Osaamisen painopisteiden muuttuminen kertainvestoinnista jatkuvaksi uudelleen koulutautumiseksi ja yksilötasolta yhteisötasolle edellyttää muutoksia koulutusjärjestelmältä. Tarvitaan joustavampaa ja yksilöllisiä opiskelupolkuja tunnustavaa koulutusta ja työssä oppimisen tunnustamista<sup>67</sup>. Koulutusta on myös tarjottava aktiivisesti läpi koko ihmisen elämän.

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

### 3.5 Työn yhteiskunnallisen merkityksen muutos

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

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

Työn murroksen laajin ja perustavaoluisin muutos on se, että työ perinteisenä yhteiskuntaan kiinnittymisen pääväylänä menee poikki, eikä työ – sellaisena, kun se yleensä käsitetään – toimi enää luonnollisena tulonjaon ja toimeentulon tasaamisen mekanismina<sup>68</sup>.

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

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

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

On kuitenkin mahdollista ja ennakoituakin, että nykyinen taantuma ja siitä toipuminen kestää huomattavasti pidempään kuin 1970- tai 1990-luvuilla koetut kriisit. Työttömyyden jämähtämistä korkealle tasolle visioitiin jo 1980-luvulla hystereesi-käsitteen<sup>69</sup> kautta ja

68 ILO. 2015. The Future of Work Centenary Initiative. Report of the Director-General. ILC.104/DG/1. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_369026.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_369026.pdf)

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

kokonaisen sukupolven mittaista murrosta ja taantumaa ennakoidaan myös nyt<sup>70</sup>. Arvioidaan teollisuusmaiden siirtyneen jopa pysyvästi stagnaatioon eli aikaan, jolloin talouskasvu jää oleellisesti menneitä vuosikymmeniä alhaisemmalle tasolle<sup>71</sup> ja saman aikaan eriarvoistuminen voi syödä pienen kasvun hedelmät<sup>72</sup>.

Perinteisellä tavalla käsitetyn työn vähentyessä riittävästi, joudumme ennen pitkää harkitsemaan työn käsitettä ja sen paikkaa ihmisten elämässä perusteellisesti uudestaan, jotta kaikilla olisi mahdollisuus hyvään elämään<sup>73</sup>. Ajatus on osin pelottava, mutta osin äärimmäisen positiivinen. Kantavana optimistisena ajatuksena on havainto siitä, että teknologia ulottuu pian kaikkeen, myös ns. korkean osaamisen työhön, ja korvaa suuren osan ihmistyöstä niin kustannustehokkaasti, että kestävä talouskasvu ja hyvinvointi ovat mahdollisia ilman ihmisen tekemää työtä<sup>74</sup>. Tämä ei tietenkään merkitse sitä, että työ loppuisi maailmasta<sup>75</sup>. Uutta työtä ja työpaikkoja syntyy takuuvarmasti mutta työn perustavalaatuinen luonne muuttuu. Jos ihmisen paikka yhteiskunnan tehtävä- ja roolirakenteessa ei enää liity tuottavaan toimintaan koulutus- ja työmarkkinoiden kautta, on yhteiskuntasuhde määriteltävä toista kautta.

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

Koska taloutta on yhä vaikeampi edistää vain tehostamalla ja optimoimalla tuotantoa, keskeiseksi nousee visionäärinen arvонуonti, joka keskittyy tunnistamaan ja luomaan sitä,

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

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

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

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

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

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

mitä ihmiset nyt ja tulevaisuudessa tarvitsevat eniten<sup>76</sup>. Yhtenä lähtökohtana ja tavoitteena on jo jonkin aikaa ollut laaja-alainen innovatiivisuus – käytännössä tutkimus-, kehitys- ja innovaatio toiminta ja niitä tukevat ympäristöt – ja sen tuoma kasvu. Aineeton pääoma, kuten luovuus ja osaaminen, on tulevaisuudessa edelleen vahvistuva tuotannontekijä, johon kohdistuu myös lisääntyvä osa investoinneista<sup>77</sup>. Kun työtä ja toimintaa organisoidaan innovaatiokeskeisesti ja aineettoman pääoman kautta, huomataan, että työnteon tehokkuus ja vaikutus nousevat pitkälti työnteon mielekkyydestä ja merkityksellisyydestä, ja että organisaatioiden innovatiivisuus on yhteisöllistä<sup>78</sup>. Yksilön kannalta uudenaikaisessa innovatiivisessa ja oppivassa organisaatiossa toimiminen vaatii uusia taitoja ja itsensä ja organisaation kehittämistä (ks. edellinen kappale 3.4.).

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

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

76 Kiiski Kataja, E. 2016. Megatrendit 2016. Tulevaisuus tapahtuu nyt. Sitra: Muistio 14.1.2016. [https://www.sitra.fi/julkaisut/Muut/Megatrendit\\_2016.pdf](https://www.sitra.fi/julkaisut/Muut/Megatrendit_2016.pdf)

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

78 Heinonen, S., Ruotsalainen, J. & Kurki, S. 2012. Luova tulevaisuustila ja tulevaisuuden osaamisen ennakointi. Tutu e-julkaisuja 4/2012. [https://www.utu.fi/fi/yksikot/ffrc/julkaisut/e-tutu/Documents/eTutu\\_2012-4.pdf](https://www.utu.fi/fi/yksikot/ffrc/julkaisut/e-tutu/Documents/eTutu_2012-4.pdf); Alasoini, T., Lyly-Yrjänäinen, M., Ramstad, E., Heikkilä, A. 2014. Innovatiivisuus Suomen työpaikoilla: menestys versoo työelämää uudistamalla. Tekes: Katsaus 311/2014. [http://www.tekes.fi/globalassets/julkaisut/innovatiivisuus\\_suomen\\_tyopaikoilla.pdf](http://www.tekes.fi/globalassets/julkaisut/innovatiivisuus_suomen_tyopaikoilla.pdf)

## 4 Lopuksi

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

Moniin kuvan 4.1. kysymyksiin liittyen on jo tehty ja tehdään parhaillaan paljon työtä; pitkälle tulevaisuuteen ulottuvasta aikajänteestä huolimatta selonteko ja sen vaikutukset kiinnittyvät jo nyt tehtäviin poliittisiin päätöksiin. Hallituksen puolivälintarkastuksessa<sup>79</sup> keväällä 2017 tehty linjaus sosiaaliturvan kokonaisuudistuksesta on hyvä esimerkki, jota selontekotyö voi omalta osaltaan pohjustaa ja tukea. Uuden talouden ja työn mahdollisuuksia taas vahvistetaan muun muassa Suomen tekoälyohjelmalla ja Pohjoismaiden ja Baltian alueen tiivistyvällä yhteistyöllä digitaalisten sisämarkkinoiden kehittämisessä, keikelevän teknologian hyödyntämisessä ja testialustojen tarjoamisessa<sup>80</sup>.

---

79 Hallitus linjasi strategiaansa loppukaudelle. [http://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset\\_publisher/10616/hallitus-linjasi-strategiaansa-loppukaudelle](http://valtioneuvosto.fi/artikkeli/-/asset_publisher/10616/hallitus-linjasi-strategiaansa-loppukaudelle)

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

## Kuvio 2. Työn murros ja sen seurauksia

<p>Kun talouskasvu ei enää takaa työllisyyden kasvua</p>	<p>Miten järjestetään hyvinvointiyhteiskunta, jos talouskasvusta huolimatta kasvava osa ihmisistä jää perinteisen työelämän ulkopuolelle ja palkkatyön verotuksesta saatava rahoituspohja murenee?</p>
<p>Kun työtä tehdään globaaleilla alustoilla ja mobiileissa, virtuaalisissa tai väliaikaisissa verkostoissa ja ilman perinteistä työntekijä-työnantajasuhdetta</p>	<p>Miten järjestetään yhteiskunnan turvaverkot, jos perinteiset hyvinvointiyhteiskunnan rajanvedot ja säännöllisyydet hämärtyvät ja muuttuvat neuvoteltaviksi? Miten järjestetään muun muassa työterveys, työsuojelu, toimintakyvystä huolehtiminen tai edunvalvonta, jos työnantajaa ei perinteisessä mielessä enää ole ?</p>
<p>Kun toimeentulo rakentuu useista puroista ja kun työ ei enää ole pääasiallinen väylä kiinnittyä yhteiskuntaan</p>	<p>Miten ihminen kiinnittyy yhteiskuntaan, jos ei työn kautta ja miten uudenlaisia, merkityksellisiä tapoja olla osana yhteiskuntaa tulisi tukea?</p>
<p>Kun työ polarisoituu korkean ja matalan tuottavuuden ja osaamisen töiksi</p>	<p>Miten luodaan edellytykset kaikkien Suomessa asuvien ihmisten pärjäämiselle ja ehkäistään eriarvoistumiskehitystä? Miten taataan laeva osaamis pohja ja joustavat, yksilölliset osaamisen polut läpi elämän?</p>
<p>Kun työ ei enää tarkoita sitä, mitä se on perinteisesti tarkoittanut</p>	<p>Miten työstä ja sen arvosta keskustellaan nyt ja tulevaisuudessa?</p>
<p>Kun digitaloudessa skaalaedut voivat olla valtavia ja tekoälyinvestoinneista saatavat edut nopeita ja radikaaleja</p>	<p>Pitäisikö luovaa tuhoa eli vanhojen yritysten ja ammattien katoamista ja uusien kehittymistä nopeuttaa ja miten helpotetaan uuden toiminnan käynnistämistä yrityksissä tai uuden työn ja tekemisen löytymistä yksilölle?</p>

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

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

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

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

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

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



## LIITE 1: Selonteon valmisteluun osallistuneet

**Tulevaisuusselonteon 1. osaa ja jaettua ymmärrystä työn tulevaisuudesta on rakennettu avoimesti ja verkostomaisesta maaliskuusta 2016 kesäkuuhun 2017. Työtä on tehty useissa kymmenissä työpajoissa, tapahtumissa, keskustelutilaisuuksissa ja asiantuntijatapaamisissa. Suuret kiitokset kaikille työhön tavalla tai toisella osallistuneille ja vaikuttaneille.**

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

Pääministeri Juha Sipilän hallitus

Selonteko käsittelyssä hallituksen strategiaistunnoissa 7.3.2016 ja 22.5.2017

Selonteon valmistelua johtanut valtiosihteeri Paula Lehtomäki

Talousneuvosto

Selonteko keskustelussa talousneuvostossa 13.4.2016 ja 22.2.2017

Selonteon toimittaja ja kirjoittaja, erityisasiantuntija Kaisa Oksanen, valtioneuvoston kanslia

Ministeriöiden kansliapäälliköt

Ministeriöiden yhteinen ennakointiryhmä

Valtioneuvoston kanslian politiikka-analyysiyksikkö

Ennakointiluotsi

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

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

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

Eduskunnan tulevaisuusvaliokunta

Kansallinen ennakointiverkosto

FinnSight ennakointifoorumi 2016 – Tulevaisuuden osaava ja sivistynyt Suomi

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

SuomiAreena 2016 ja työn tulevaisuutta luotaavat keskustelut

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

Lähteet ja kirjallisuusviittaukset ovat alaviitteinä tekstissä.



VALTIONEUVOSTON KANSLIA

SNELLMANINKATU 1, HELSINKI  
PL 23, 00023 VALTIONEUVOSTO  
p. 0295 16001  
info@vnk.fi  
vnk.fi/julkaisut

ISBN: 978-952-287-432-0 PDF  
ISBN: 978-952-287-431-3 nid.  
ISSN: 1799-7828 PDF  
ISSN: 0782-6028 nid.