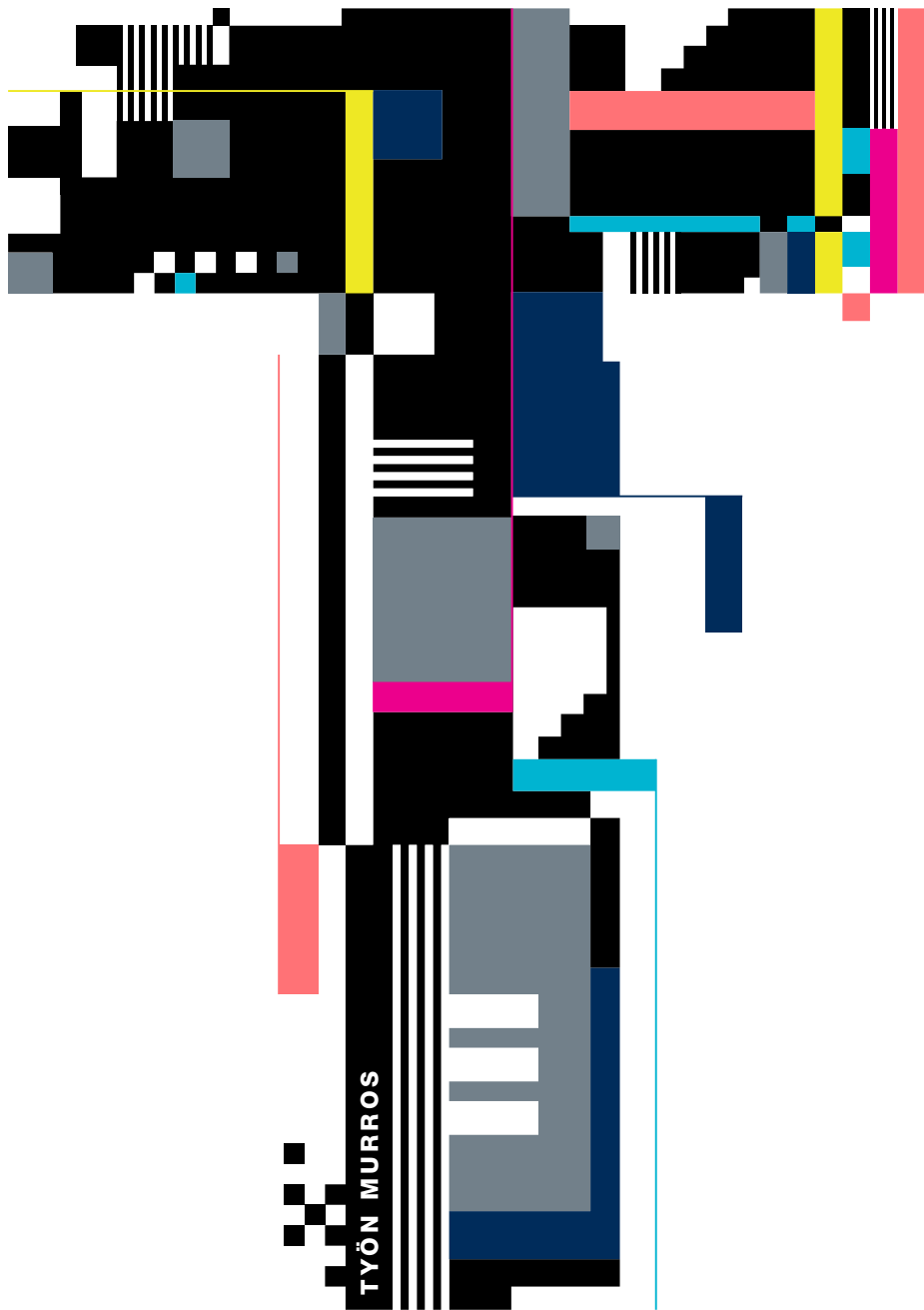




TYÖN MURROS

TYÖN MURROS

**TOIMIHENKILÖKESKUSJÄRJESTÖ
STTK | PAMFLETTISARJA
2015**



Sisällysluettelo

Työn murros | 6

Mitä huomenna on osattava? | 8

Suomi työpaikkojen jälkeen | 16

Älä sopeudu hitaasti | 26

Työn tulevaisuutta tehdään yhteiskuntapolitiikan valinnoilla | 36

Työntekijöiden arvot uudistavat työelämää | 44

STTK | PAMFLETTISARJA

Toimittaja:

Jaakko Haikonen

Valokuvat:

Liisa Valonen

Graafinen suunnittelu:

Anssi Arte

Painopaikka:

Aksidenssi Oy

© 2015 STTK

Työn murros

 **ANTTI PALOLA**
PUHEENJOHTAJA | STTK



LIISA VALONEN

Viime vuosina talouden ja politiikan keskustelua Suomessa ovat hallinneet Euroopan ja Suomen talouskriisi sekä keskustelu eri sopeuttamistoimista. Talouskasvun, tai sen puutteen, merkityksen vuoksi tämä on täysin ymmärrettävää. Päivänpolitiikan ja talouskeskustelun taustalla tapahtuu kuitenkin suuria muutoksia, jotka paremmassa taloudellisessa tilanteessa saisivat enemmän näkyvyyttä. Näiden muutosten vaikutukset ovat erittäin suuria, vaikka ne tapahtuvatkin taustalla.

Työelämän automaatio ja digitalisaatio ovat olleet osa työelämää jo pitkään, mutta nopeutunut teknologinen kehitys ja eri yhteiskunnalliset muutokset ovat tuoneet niiden mittavat ja konkreettiset vaikutukset yhä lähemmäksi ja konkreettisemmaksi. Mikä vielä jokin aika sitten tuntui tekniseltä utopialta, on muuttunut jo olemassa olevaksi tai mahdolliseksi tulevaisuuden kehitykseksi.

Edessä oleva yhteiskunnallinen muutos on verrattavissa teolliseen vallankumoukseen. Tuolloin pahimpiin yhteiskunnalliseen epäkohtiin puututtiin esimerkiksi kieltämällä lapsityövoiman käyttö ja luomalla sosiaalivakuutusjärjestelmät. Taloudellisen kehityksen hyötyä jaettiin yhteiskunnassa tasaisemmin. Markkinoiden valtaa rajattiin tavalla, jossa sekä työ että pääoma menestyivät.

Suomalaisen palkansaajaliikkeen tulee seurata ja vaikuttaa automaation ja digitalisaation tuomaan työelämän murrokseen. Me emme saa heittäytyä teknistä kehitystä vastustaviksi luddiiteiksi,

eikä se mitään auttaisikaan, mutta meidän on huolehdittava suomalaisen yhteiskunnan parhaimmista perusarvoista. Meille tärkeitä työelämän murroksessa ovat oikeudenmukaisuus ja työn merkityksen tunnustaminen. Konkreettisesti tämä tarkoittaa esimerkiksi työntekijöiden osaamisen huolehtimisesta jotta he voivat olla osallisina työelämän kehityksessä. Meidän on myös ehkäistävä tuloerojen liian suurta kasvua ja huolehdittava kehityksen mahdollistamien hyötyjen oikeudenmukaisesta jakautumisesta nykyistä laajemmin.

Olemme pyytäneet viisi puheenvuoroa työn automaation ja digitalisaation vaikutuksista työhön, koulutukseen ja yhteiskuntaan yleensä. Toivottavasti ne herättävät ajatuksia.

Mitä huomenna on osattava?

 **PETRI LEMPINEN**
TOIMITUSJOHTAJA | AMKE RY

LIISA VALONEN

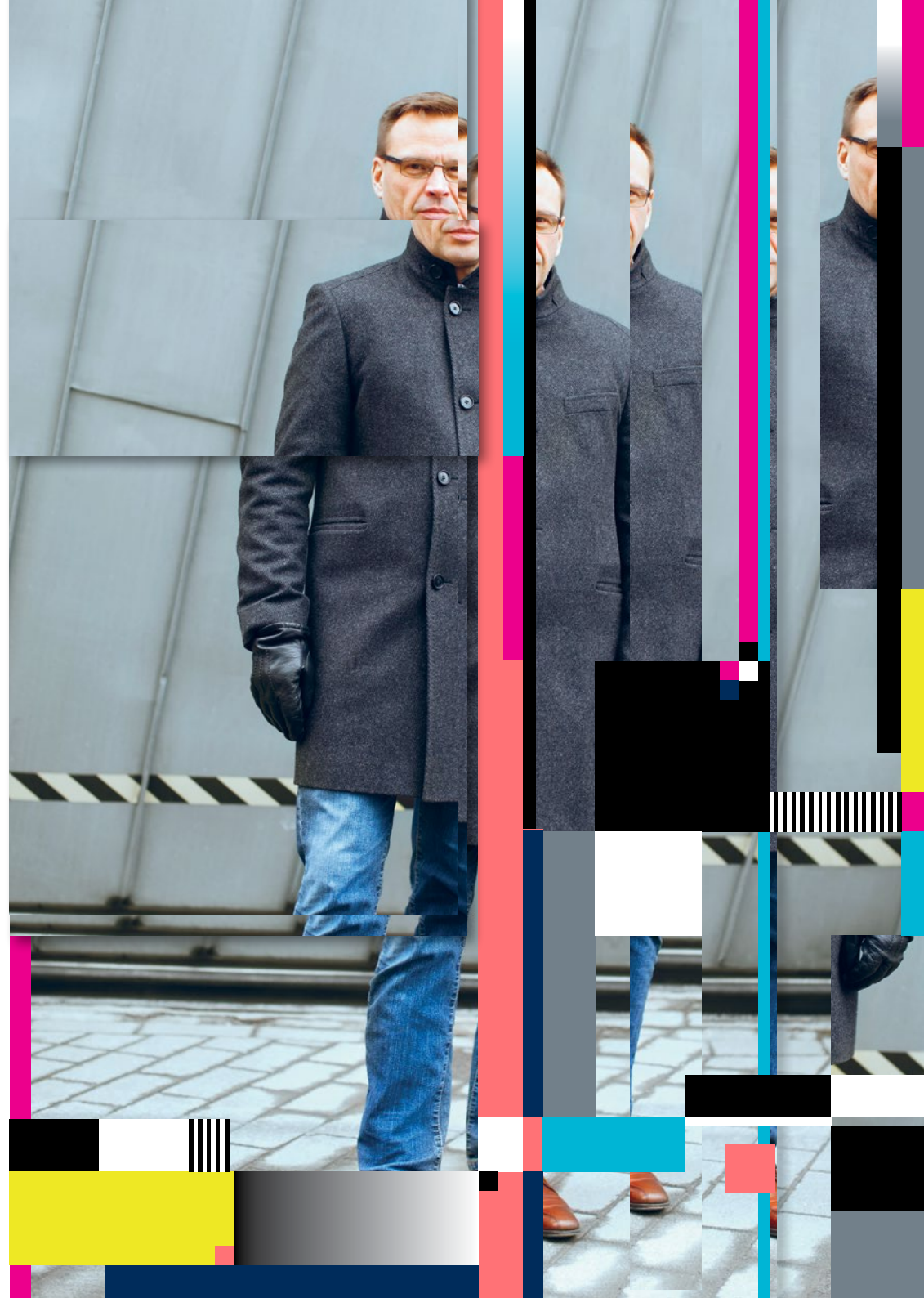
HYPPÄYS TULEVAISUUTEEN

Suomi elää jo uutta teollista vallankumousta, jonka käyttövoima on tieto. Innovaatioiden käyttöönotto riippuu nyt ensisijaisesti investointisyklistä, kun se aiemmin riippui infrastruktuurin rakentamisesta, esimerkkinä sähköverkon levittäminen maan eri osiin. Aineettomana ja digitaalisena tieto leviää lähes samanaikaisesti kaikkialle maailmaan ilman pitkäkestoisia kuljetuksia.

Tämä tarkoittaa, että muutokset, myös työelämässä, voivat tapahtua hyvinkin äkillisesti, kunhan talous kääntyy kasvuun. Investoinnit uusiin menetelmiin ovat välttämättömiä Suomessa toimivien yritysten kilpailukyvyn turvaamiseksi. Ristiriitaisesti ne voivat samanaikaisesti tuoda uusia työpaikkoja ja tuhota vanhoja.

Tieto, eli inhimillinen pääoma, ja tekniset innovaatiot ovat täydentäneet toisiaan. Uusi tekniikka on lisännyt työntekijöiden tietoja ja taitoja. Samalla osaavan työntekijän on helpompi käsitellä uutta tekniikkaa. Koulutus on lisännyt yksilöiden liikkumavaraa työelämässä maantieteellisesti ja eri työtehtävien välillä.

Me suomalaiset uskomme korkeaan osaamiseen, millä yleensä



tarkoitamme korkeaa muodollisen koulutuksen tasoa. Jatkossa ammatillisten ja korkeakoulututkintojen tasoa tärkeämpää on, että niiden tuottama ammattitaito ja sivistys vastaavat uusiin tarpeisiin. Ongelma on, että emme osaa vielä määrittää tulevaisuuden ammattitaidon tai sivistyksen sisältöä.

KOULU ON MENETTÄNYT MONOPOLINSA TIETOON, JONKA RINNALLA YHÄ TÄRKEÄMPÄÄ ON ERILAISTEN TAITOJEN OPPIMINEN

Kansallinen visiomme sisältää nimellisesti myös tasa-arvon ajatuksen, jolloin pyrkimyksenä on myös parantaa heikoimmin koulutettujen ja osaavien asemaa. Asuinalueiden ja koulujen eriytymisestä johtuva eriarvoistuminen onkin tehokkaan koulutuspolitiikan suuri haaste.

Koulutuksen kehittäminen keskittyy luvattoman usein hallintoon. Myös nyt valmisteilla olevat toisen asteen ammatillisen ja lukiokoulutuksen rakennemuutokset keskittyvät järjestäjä- ja oppilaitosrakenteita ja rahoitusjärjestelmiä koskevaan lainsäädäntöön.

Valmistelun yhteydessä ei ole puhuttu osaamisesta tai yleissivistyksestä, joka sekin muuttuu elinympäristömme myötä. Koulu on menettänyt monopolinsa tietoon, jonka rinnalla yhä tärkeämpää on erilaisten taitojen oppiminen. Tätäkin tärkeämpää on oivaltaa ja käyttää hyväksi taitojen, teknologioiden ja tietojen suomia mahdollisuuksia. Uusi yleissivistys on entistä enemmän tekemistä ja taitamista lähestyen perinteistä käsitystä ammattiosaamisesta.



Osa nykyisestä työstä siirtyy ihmisiltä koneille ja heidän ammatinsa voivat kadota kokonaan. Joissakin ammateissa tulee käyttöön uudenlaisia työkaluja ja menetelmiä, jotka muuttavat ihmisten toimenkuvia ja käytännön työtehtäviä. Tekemisestä voi tulla esimerkiksi prosessinvalvontaa ja poikkeustilanteisiin puuttumista. Yhä useampi meistä työskentelee yhdessä älykkäiden ja itseohjautuvien koneiden kanssa.

Tekemisen organisoiminen uusilla tavoilla on enemmän kuin vain uusien teknisten laitteiden käyttöön ottamista. Toimenkuvat pilkkoutuvat yksittäisiksi tehtäviksi, joita voivat suorittaa eri paikkakunnilla ja jopa maanosissa asuvat ihmiset. Tätä kutsutaan digitaalseksi taylorismiksi.

Synkimmissä maalailuissa suuri osa ihmisistä tekee pieniin tehtäviin pilkottua mikrotyötä, jota johtavat ja määrittävät tietokoneet. Tuolloin palkka, jonka suomalainen kokee riistoksi, voi toisella puolella maailma olla riittävä elintason parantamiseen.

Tulevaisuuteen uskovat korostavat, että ihmistyö keskittyy vahvuksiimme, joissa olemme koneita parempia. Empatia, eettinen arviointi, inhimillinen kommunikaatio ja uuden luominen ovat ihmisten luontaisia taipumuksia. Tiedon siirtämisen sijasta oppilaitosten on tuettava meitä, kun haluamme kehittää taitojamme ja vahvistaa luontaisia taipumuksiamme.

Työ voi irrota työsuhteista ilman, että tilalle tulee muodollinen yrittäjyys erilaisine yhtiömuotoineen. Nykyisin noin 30 prosenttia työvoimasta on ns. epätyypillisissä työsuhteissa tehden esimerkiksi määrä- tai osa-aikaista työtä. Tämä luku ei ole olennaisesti muuttunut 1970-luvulta, vaikka työvoiman koulutustaso on kohonnut rajusti. Tämän päivän pätikätyöläisiä ovat hyvin koulutetut toimihenkilöt työuransa alkutaipaleella. Neljäkymmentä vuotta sitten he olivat metsureita, rakennusmiehiä ja muita kausityöntekijöitä.

Työmarkkinoita on jo muuttanut pk-yritysten kasvava merkitys työllistäjinä. Uudet työpaikat syntyvät pk-yrityksiin, joissa liike-toiminnan ja työn organisoitumisen takia osaamisen tarpeet ovat erilaisia kuin suuryrityksissä.

Suomalainen työelämä on dynaamista. Vuonna 2013 suomalais-ten työpaikkojen johdosta 46 prosenttia kertoi työpaikalla tehdyn organisaatiomuutoksia vuoden 2010 jälkeen. Tämä on kolman-neksi suurin luku EU:ssa Tanskan ja Ruotsin jälkeen. Muutoksia aiheuttavat kysynnän vaihtelut ja kilpailu, uusien teknologioiden käyttöönotto sekä julkisella sektorilla määrärahojen leikkaukset. Organisaatiomuutokset kertovat sopeutumisesta uudistuvaan toi-mintaympäristöön. Työikäisten hyvä koulutus ja osaaminen luovat perustan uudistumiselle, joten suomalaisilla palkansaajilla on pe-rinteisesti ollut kykyä elää muutoksissa. Nykyiset taitomme eivät kuitenkaan riitä viemään meitä digitaalisen vallankumouksen yli. Osaaminen tukee työssä jaksamista ja jatkamista. Työnsä hallintaa kokevat ovat tyytyväisempiä työssään.

OECD:n tekemän aikuisten osaamistutkimuksen, PIAAC, mu-kaan kolmasosa suomalaisista palkansaajista (31 prosenttia) kokee, että heidän koulutuksensa ja työnsä eivät vastaa keskenään. Joukko jakautuu kahtia, sillä 14 prosentilla työntekijöistä oli mielestään liian alhainen koulutus työn vaatimuksiin nähden. Toisaalta joka kuudes (17 prosenttia) ei työssään käytä kaikkea osaamistaan. Ongelmiimme kuuluu myös korkeaksi noussut työttömyys.

Työsuhteen luonne on vaikuttanut työnantajien tarjoamaan kou-lutukseen. Pysyvää kokopäivätyötä tekevä osallistuu työnantajan maksamaan koulutukseen todennäköisemmin kuin vastentahtoisesti osa- tai määräaikaaisessa työsuhteessa oleva. Myös ikä vaikuttaa henkilöstökoulutukseen. Työuran alkupuolella määräaikaaisissa

työsuhteissa olevat jäävät helpommin koulutuksen ulkopuolelle työpaikoilla, vaikka työmenetelmien ja – välineiden muutokset koskettavat myös heitä.

Aikuisten koulutustarpeet ovat jo muuttuneet, kun suuri osa työikäisistä on suorittanut ammatillisen tai korkeakoulututkinnon. Ensimmäisen muodollisen pätevyyden sijaan aikuiskoulutuksen tehtävänä on luoda uutta osaamista uusiin tarpeisiin. Työelämän ja yksilöiden osaamistarpeet eivät noudata oppilaitosrajoja, joita on esimerkiksi ammatillisen koulutuksen, ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen välillä. Digitalisaation haasteeseen vastataan lisäämällä oppilaitosten yhteistyötä, ei revii-rejä puolustamalla.

Suomen uudistumisessa on ennen kaikkea kyse työikäisen väes-tön motivaatiosta ja jaksamisesta. Elinikäinen oppiminen tai sup-peammin katsottuna koulutus- ja työvoimapolitiikka ovat keskeisiä keinoja yksittäisten suomalaisten ja koko Suomen tulevaisuuden rakentamisessa. Uusi aika vaatii kuitenkin uudenlaista sisältöä näille politiikan lohkoille. Sirpaloituvassa työelämässä tarvitaan yksilöllisiä ja joustavia koulutusratkaisuja, jotka yhdistävät työn tekemisen oppimiseen.

VISIOYHTEISKUNTAAN

Suomi on samankaltaisessa tilanteessa kuin 1960-luvulla, jolloin hyvinvointivaltion perusta luotiin. Sosiaali-, koulutus-, asunto- ja veropolitiikka olivat työkaluja palkkatyöstä elävän kaupunki-Suomen rakentamisessa. Digitalisoituminen merkitsee nyt yhtä suurta muutosta koko yhteiskunnalle kuin muutto asutustiloilta elementtitaloihin Kekkosen aikana. Muutoksen tarve työelämässä koskettaa yhtä hyvin koulutusjärjestelmää kuin myös työnantajia ja ammattiyhdistysliikettä.

Tähän ei vastata tuijottamalla nykyisiä rakenteita ja toimintata-poja, jotka ovat monin osin vanhentuneita maailman muuttuessa

SÄÄSTÄMINEN ON JOHTANUT NÄKÖALATTOMUUTEEN, JOSSA EMME NÄE NYKYISTEN ORGANISAATIOIDEN YLI.

nopeasti. Tämä ongelma koskee julkista ja monin osin myös yksityistä sektoria Suomessa. Uutta ei voi aina lisätä vanhan päälle. Sen sijaan luopumalla nykyisistä tavoista teemme tilaa uudelle.

Maaailman osaavimmaksi kansaksi Suomi tavoittelee ajamalla alas koulutustaan. Säästäminen on johtanut näköalattomuuteen, jossa emme näe nykyisten organisaatioiden yli. Olennaista on muistaa, että kansallisesta strategiastamme kertovat päivittäiset teot enemmän kuin poliittiset julistukset.

Digitaalisen muutoksen ensimmäinen osaamisvaatimus kohdistuu tämän hetken päättäjiin. Menneeseen tuijottamisen sijaan on ajateltava: Mitä tuleva voisi olla? Aiemman tietämyksen ja kokemusten valossa emme voi ennakoida uuden tiedon luomia mahdollisuuksia. Suunnitteluyhteiskunnan sijaan tarvitsemme visioyhteiskuntaa.

Suomi työpaikkojen jälkeen

 **JOHANNES KOPONEN**
TUTKIJA | DEMOS HELSINKI

JUHA LEPPÄNEN
TUTKIJA | DEMOS HELSINKI

LIISA VALONEN

Työ ei tekemällä lopu. Itse asiassa sitä on tarjolla enemmän kuin koskaan ennen. Tekemistä riittää, sillä ihmiskunnan on ratkotava suunnattomia haasteita kuten ilmastonmuutos ja väestön ikääntymisen aiheuttamat rakenteelliset ongelmat, nostettava miljardi ihmistä äärimmäisestä köyhyydestä ja kehitettävä kestävää hyvinvointia ja hyvää elämää kaikkialla. Kuka tahansa voi tarjota ratkaisuja näihin ongelmiin, missä vaan.

Silti työpaikkoja ei ole tarjolla jokaiselle halukkaalle. Päinvastoin. Työtä koskevalle keskustelulle on ollut leimallista hätä työpaikkojen katoamisesta. Hätä yltyi, kun USA:ssa taantuman kääntyminen paljasti, että vuoden 2009 finanssikriisin seurauksena menetetyt työpaikat eivät ole palaamassa. Brynjolfsson ja McAfee (2014) selittävät tätä sillä, että finanssikriisi antoi syyn yrityksille toteuttaa teknologian mahdollistamat tehostamistoimet. Työpaikkojen katoamisen taustatekijöitä ovat siis esimerkiksi kehittynyt automaatio, globaali kilpailu ja digitalisoitumisen tuottamat tehokkuushyödyt sekä arvionluomisen rakenteiden muuttuminen.

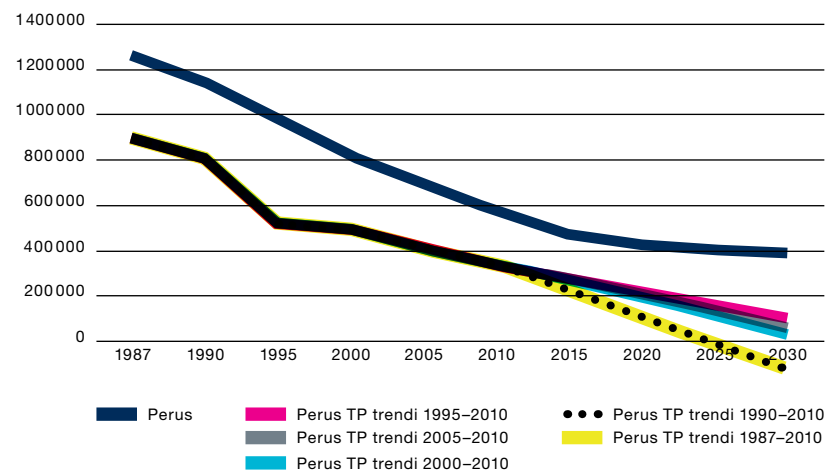


Etlan tammikuussa 2014 julkaistussa tutkimuksessa väitetään, että 95 prosentin todennäköisyydellä seuraavan 20 vuoden sisällä katoaa esimerkiksi myyjän (104 219 kpl), sihteerin (46 610 kpl) ja kirjanpitäjän (25 036 kpl) työt. Tarkemmin ilmaistuna nämä työpaikat eivät kokonaan katoa, vaan ne automatisoituvat ja tehostuvat merkittävästi. Myyjistä tulee automaattikassojen valvojia ja päivittäistavaraneuvoja, sihteereistä taas esimerkiksi toiminnan-ohjausjärjestelmän hallinnoijia.

2030-LUVULLA SUOMESSA EI OLE YHTÄÄN TYÖPAIKKAA VAIN PERUSKOULUSSA OISKELLEILLE.

Tällaisesta teknologisesta työttömyydestä on puhuttu pitkään. Esimerkiksi Jeremy Rifkin kirjoitti aiheesta jo vuonna 1995 kirjan Työn loppu. Katoamassa on erityisesti rutiinityö (Brynjolfsson ja McAfee 2014). Tällainen kehitys näkyy esimerkiksi Opetus- ja kulttuuriministeriön kuvaajassa, jossa näytetään peruskouluun opiskelunsa jättäneiden nuorten määrä ja työllisyys. Datasetin lineaarisen trendiennusteen perusteella Suomessa ei ole yhtään työpaikkaa vain peruskoulussa opiskelleille 2030-luvulla. Tällöin peruskoulusta valmistuvat ne, jotka syntyivät vuonna 2015. Mikäli ennuste pitää paikkansa, muutos ajattelutavassa tulee olemaan valtava. Ennuste tarkoittaa sitä, että ne, jotka jättävät koulunsa peruskouluun, tietävät varmasti jäävänsä perusturvan varaan.

Ylempi käyrä kuvaa peruskouluun opintonsa jättäneiden määrää, alemmat käyrät heille tarjolla olevia työpaikkoja.



Espanjassa yli puolet nuorisosta on työttömänä. Nuorisotyöttömyyden seurauksena syntynyt turhautuminen yhteiskuntaan ja tulevaisuuteen on muuttanut koko yhteiskuntaa. Osa liikehdinnästä on kanavoitunut Podemos-puolueeseen, joka on kasvanut nopeammin kuin yksikään puolue aiemmin maan suurimpien puolueiden joukkoon. Epävarmuus työpaikkaa ja tulevaisuutta kohtaan voi johtaa laajoihin yhteiskunnallisiin muutoksiin.

Myös suomalaisen työntekijän kannalta tilanne on pelottava. Tilastokeskuksen vuoden 2013 tutkimuksen mukaan viidennes palkansaajista kokee irtisanotuksi joutumisen uhkaa ja joka neljäs pelkää lomautusta. Aiemmin työn muutoksen seuraukset ovat heijastuneet lähinnä vasta työelämään seuraavaksi tulevan sukupolven ammatinvalintaan ja uraan: viljelijäperheen lapset lähtivät tehtaisiin töihin. Nyt rakenteellinen muutos on nopeampi ja merkittävämpi. Se vaikuttaa työpaikkoihin ja urapolkuihin suoraan. Hyvä esimerkki on asuntojen vertaisvuokrauspalvelu AirBnB. AirBnB arvioidaan yli

kymmenen miljardin dollarin arvoiseksi yritykseksi, joka työllistää suoraan noin 800 työntekijää. Vastaavasti merkittävä hotelliketju Hilton arvioidaan noin 20 miljardin euron arvoiseksi. Hiltonin kokonaan omistamissa hotelleissa on noin 150 000 työntekijää. AirBnB saattaa tehdä turhiksi satojen tuhansien ihmisten työpaikat ottamalla merkittävän siivun hotellimarkkinoista.

Johtopäätökset esimerkistä ovat kuitenkin hyvin erilaiset, jos otetaan huomioon, että AirBnB:n kautta toimeentuloa saa arviolta 800 000 asunnonvuokraajaa, jotka eivät ole työsuhteessa AirBnB:n kanssa. Työn muutoksessa ei ole kyse vain työpaikkojen katoamisesta, vaan rakenteellisesta muutoksesta, joka liittyy työn muuttuvaan roolin yhteiskunnassa. Työelämän taustaoletukset on kirjoitettava uusiksi, koska työpaikka ja työ ovat jatkossa yhä vahvemmin eri asioita.

YHTEISKUNTA ON RAKENNETTU TYÖPAIKKOJEN VARAAN

Toimeentulon hankkimisen lisäksi työpaikka on tapa kuulua yhteiskuntaan ja saada merkitystä elämään. Tämän voi havaita esimerkiksi siitä, että työpaikan tarjoamista pidetään keskeisenä keinona kotouttamispolitiikassa. Esimerkiksi Suomi.fi-sivun kotouttaminen-osiossa todetaan, että ”suomen tai ruotsin kielen oppiminen ja työelämään pääsy ovat kotoutumisessa tärkeitä.” Työpaikan kautta olemme merkityksellinen osa yhteiskuntaa.

Mikä on työpaikatta työtä tekevien paikka yhteiskunnassa? Esimerkiksi AirBnB-vuokrauksilla toimeentulonsa saavilla ja vanhuksia varten kaupassa käyvillä on kontakteja ja luottamusta, mutta ei työpaikan kautta syntyvää vertais yhteisöä. Heillä ei myöskään ole työterveyshuoltoa tai esimiestä, joka voi auttaa nuoren työntekijän elämänhallinnan rakentamisessa.

Kuten William Davidow ja Michael Malone kiteyttävät joulu-

kuun 2014 Harvard Business Review'ssä, meidän on löydettävä uusi tapa löytää työn merkitys ja elämän tarkoituksellisuus. Jos tässä epäonnistutaan, ihmiset löytävät kyllä vaihtoehtoisia ratkaisuja, mutta ne eivät välttämättä ole sellaisia tapoja, jotka tuottavat hyvää ja kehittyvää yhteiskuntaa kaikille. Se, että ihmisille ei anneta mahdollisuutta olla merkityksellisiä yhteiskunnan jäseniä, on työpaikkojen katoamista suurempi ongelma.

Teknologiset muutokset eivät ole ainoa työn merkitystä ja yhteiskunnallista roolia muovaava muutosvoima. Vaatimukset työn merkityksen muutokseen tulevat myös työntekijöiltä. Demos Helsingin Piilotettu osaaminen -raporttiin tehdyssä kyselytutkimuksessa 80 prosenttia nuorista vastaajista oli sitä mieltä, että työn merkitys on tärkeämpää kuin suuri palkka. Työn muutos tapahtuu siis sekä teknologisten että kulttuuristen ajureiden työntämänä.

TYÖN PERUSTEET MURTUVAT

Arvontuotannon tavat ovat muuttuneet. Esimerkiksi peliteollisuus on ala, jossa kannattaa rekrytoida pieniä, usein alle 10 hengen tiimejä kehittämään massamarkkinoille tuotteita, jotka voivat parhaimmillaan tuottaa satoja miljardeja euroja. Pääoma kanavoituu nopeasti isoille kuluttajajoukoille myyviin yrityksiin, ei niinkään hitaan ja perinteisen tuotannon yrityksiin.

Uberin kaltaiset yritykset mahdollistavat arvontuotannon ilman työpaikkaa. Yritysten sijaan monet ratkaisut kehitetäänkin jatkossa vertais yhteisöissä. Yhteisöjen sisällä tapahtuvaan vaihtoon perustuvan jakamistalouden ainutlaatuisuus syntyy markkinoiden, teknologioiden ja joukkojen viisauden tuodessa ihmiset yhteen. Jakamistalous perustuu sosiaalisen median ihmiseltä–ihmiselle -viestintään, hajautetusti omistettujen ja hallittujen resurssien kuten autojen ja ajoneuvojen hyödyntämisen tehostamiseen ja ihmisten välisen luottamuksen rakentamiseen digitaalisilla työkaluilla.

UHKANA ON HYPERMERITOKRATIA, JOSSA KYVYKKÄIMMÄT ANSAITSEVAT TÄHTITIEEELLISIÄ SUMMIA, KUN SAMALLA ISO MASSA JOUTUU KILPAILEMAAN PIENEMMISTÄ JA PIRSTALEISEMMISTA TÖISTÄ.

Jakamistalouden, uudenlaisen arvontuotannon, mikrotyön ja merkitystä etsivien työntekijöiden maailmassa työ on tekijälleen epävarmempaa, mutta samalla myös vapaampaa. Oman toimeentulonsa voi hankkia monia eri reittejä. Samaan aikaan kilpailu on äärimmäisen kovaa. Uhkana onkin hypermeritokratia, jossa kyvykkäimmät tekijät ja yritykset ansaitsevat tähtitieteellisiä summia. Samalla muut joutuvat kilpailemaan jatkuvasti ja päivittäin erilaisista pienemmistä ja pirstaleisemmista töistä. Ilman osaamista ja kykyä pysyä kehityksen mukana ei työtä ole tarjolla. Huomisen työelämästä tulee pahimassa tapauksessa entistä pahemmin polarisoitunut. Vain perinteisen kaltaisista työpaikoista ja työsuhteista irtisanotut voivat saada kunnollista työttömyysturvaa. Se, että yhteiskuntamme tasausmekanismit ovat vain suppean joukon käytössä, sotii pohjoismaisen yhteiskuntamallimme perusperiaatteita vastaan. Tällaisessa yhteiskunnassa emme saa kaikkia tarvittavia voimavaroja käyttöön.

Sosiaalietuuksien tarvitsija ja etuuksien käyttötilanne on erilainen kuin 1900-luvun jälkipuoliskolla, jolloin lähtökohtana olivat pysyvät työsuhteet ja läpi työuran kestävä ammatti. Tästä huolimatta lähtökohtana on oltava pohjoismaisen yhteiskuntamallin tavoite saada kaikki voimavarat käyttöön ja kaikille yhtäläinen pääsy tuen mahdollisuuksiin. Jos yhteiskuntamallin halutaan jatkuvan,

on etuuksia laajennettava uusille ryhmille. Nykyisessä tilanteessa tämä on vaikeaa, sillä laajennuksen jälkeen ne työntekijät, joille etuudet on aiemmin räätälöity, saavat vähemmän optimaalisen ratkaisun. Muutos tarjoaakin mahdollisuuden päivittää pohjoismaista yhteiskuntamallia uuteen maailmaan sopivaksi.

KOHTI PAREMPAA TYÖELÄMÄÄ

Työn muutoksen vaikutukset yhteiskuntaamme ovat vasta edessä. Tätä rajua yhteiskunnallista riuhtaisua voidaan pehmentää tekeillä punnittuja ratkaisuja jo nyt:

1. Inhimilliset vahvuudet esille: opetuksen painopisteet uusiksi kaikilla koulutusasteilla.

Tietokone voitti ihmisen shakissa jo 18 vuotta sitten, mutta vieläkin muutama yhdessä pelaava keskiverto shakinpelaaja tavallisten läppärien kanssa voittaa selvästi sekä shakin suurmestarit että super tietokoneet. Tästä on kyse myös esimerkiksi automatisoidussa rajavalvonnassa ja automaattikassojen toiminnassa: tietokone on hyvä niissä hommissa, joissa ihminen ei ole, ja toisinpäin.

Toisaalta tietokoneet ottavat meitä koko ajan kiinni myös niissä asioissa, joissa perinteisesti olemme hyviä. Siksi meidän on ryhdyttävä tietoisesti rakentamaan inhimillisiä vahvuuksia. Empatia, luovuus, intuitio ja uteliaisuus ovat taitoja, joissa tietokoneilla tai roboteilla ei ole paljon sanottavaa. Ne ovat paitsi tärkeitä itsessään, myös välttämättömiä työkaluja innovaatioiden, talouskehityksen, uusien markkinoiden ja paremman yhteiskunnan rakentamisessa.

Tulevaisuuden työelämään valmistautumisen vuoksi britannialainen ajatushautomo Nesta ehdotti vastikään taideopetuksen lisäämistä kouluissa. Johtopäätös on hyvä: kaikista ei tule taiteilijoita, mutta inhimillisten vahvuuksien tukeminen auttaa jokaisessa tulevaisuuden ammatissa. Suomessakin taideopetusta on lisättävä kaikilla koulutusasteilla.

EMPATIA, LUOVUUS, INTUITIO JA UTELIAISUUS OVAT TAITOJA, JOISSA TIETOKONEILLA TAI ROBOTEILLA EI OLE PALJON SANOTTAVAA – TAIDEOPETUSTA TULEEKIN LISÄTÄ KOULUISSA.

2. Yhteiskunnalliset rakenteet tukemaan kaikkia työtä tekeviä.

Työelämää on rakennettu työpaikkojen ympärille. Työpaikat katoavat, työ jää. Jos emme ymmärrä tätä, emmekä uudista yhteiskuntamme rakenteita tähän suuntaan, on tulevaisuudessa yhteiskuntamme tasausmekanismit vain suppean joukon käytössä.

Jos työpaikkaa vailla oleva ihminen kunnostaa asuintalonsa, hän tuottaa arvoa sekä itselleen että yhteiskunnalle. Hän tekee siis työtä. Tällä hetkellä työlaki, työehtosopimukset ja työttömyysturva on rakennettu työpaikkojen ehdoilla. Jatkossa yhteiskunnan rakenteiden on tuettava kaikkia työtä tekeviä, ei vain niitä, joilla on tai on aiemmin ollut työpaikka. Työpaikkojen ja työn muutos on otettava huomioon myös oppilaanohjauksessa kouluissa ja työvoimahallinnon työnvälityksessä. Työ, työpaikka ja työelämä muuttuvat jatkuvasti. Ohjauksen ja rakenteiden pitää kehittyä yhtä lailla, mikäli asemaa ja mahdollisuuksia tuottaa arvoa halutaan tukea.

3. Työlle merkitys tekojen, ei työpaikan kautta.

Amerikkalaiset tutkijat Jane Dutton ja Amy Wrzesniewski tutkivat, millä tavoin sairaalasiivoojat suhtautuivat omaan työhönsä.

Suhtautumista oli karkeasti kahdenlaista: Toiset siivoojat kuvasivat työpaikkaansa virallisesti listattuja työtehtäviä, kuten lakanoiden vaihtamista ja käytävien puhdistamista. Toiset taas kokivat olevansa osa hoitotiimiä, ja kertoivat työnsä olevan pikemminkin potilaista huolehtimista, auttamista ja heille juttelua. Siivoaminen tapahtui tämän ohessa. Jälkimmäinen ryhmä koki työnsä merkityksellisemmäksi. He olivat myös onnellisempia ja tekivät työtään mielellään. Tälle ryhmälle työn merkitys syntyi tekojen, ei työpaikan kautta.

JATKOSSA EMME VOI RAKENTAA YHTEISKUNTAAMME SEN VARAAN, ETTÄ NÄYTTELEMME TYÖNTEKIJÄÄ MUODOLLISEN TYÖPAIKAN KULISSEISSA

Monet viime vuosien tuottavuusmittarit ovat vieneet työntekijöitä harhaan. On kuviteltu, että paras tulos työstä syntyy tulevaisuudessa vain vanhaa työnjakoa optimoimalla. Tästä ei kuitenkaan ole kyse. Jatkossa emme voi rakentaa yhteiskuntaamme sen varaan, että näyttelemme työntekijää muodollisen työpaikan kulisseissa. Merkityksen on synnyttävä tekojen tekemisestä: tekojen vaikutusten kautta työhön motivoitumisesta tulee yhä tärkeämpää.

Huomisen työelämä ei voi perustua työpaikkojen varaan, vaan aiempaa laajempaan työn tekemisen ymmärtämiseen.

Älä sopeudu hitaasti

 **VEIJO HINTSANEN**
REHTORI EMERITUS | HÄMEEN AMK

LIISSA VALONEN

UHKAAKO MEITÄ NÄKÖALATTOMUUS?

Maailma ympärillämme muuttuu kiihtyvällä vauhdilla. Siinä ei sinänsä ole mitään uutta. Ensimmäisestä teollisesta vallankumouksesta alkaen on totuteltu suuriin rakenteellisiin muutoksiin ja myös kansainvälisen työnjaon jatkuvaan muutokseen. Juuri nyt aallon harjalla etenee digitaalinen vallankumous, jonka seurauksena älykkäiden koneiden ja järjestelmien pelätään korvaavan kolmanneksen nykyisistä työpaikoista kymmenen vuoden kuluessa ja lähes puolet työpaikoista 20 vuoden kuluessa. Sen ohella syntyy kuitenkin koko ajan uusia työtehtäviä, uusia yrityksiä ja uusia toimintatapoja. Samalla toimintojen kansainvälistyminen jatkuu ja kiihtyy. Yritysten työntekijät tulevat aiempaa useammin eri puolilta maailmaa tai tekevät verkottuvassa digimaailmassa töitä kotisohvaltaan. Perinteisten kansallisten työpaikkojen osuus pienenee, ja on opittava kasvavassa määrin toimimaan eri kieli- ja kulttuuriryhmiä edustavien ihmisten kanssa. Työelämän nopea muuttuminen edellyttää oman osaamisen päivittämistä useampaan kertaan työuran aikana.



LIIAN HIDAS SOPEUTUMINEN TYÖELÄMÄN MUUTOKSIIN VÄÄRISTÄÄ AJAN MYÖTÄ KOULUTUSRAKENTEITA JA JOHTAA LISÄÄNTYVÄSSÄ MÄÄRIN TYÖTTÖMÄKSI PÄÄTY- MISEEN PITKÄNKIN KOULUTUS- PUTKEN JÄLKEEN.

Jatkuvaan muutokseen totutteluun on ollut runsaasti aikaa. Silti se edelleen yllättää suuret koneistot syksyisen ensilumen tavoin. Koulutusjärjestelmä on yksi näistä suurista koneistoista. Valtamerilaivan tapaan äkkikäännökset ovat sille ylivoimaisia. Vuosikymmenten myötä syntyneet rakenteet on betonoitu fyysisinä toimintaympäristöinä, toimintatapoina ja henkilöstöryhminä taustajärjestöineen ja virkaehtosopimuksineen järjestelmäksi, jonka muuttaminen ei käy käden käänteessä. Järjestelmän sisälle se luo turvallisuutta, mutta mitä ilmeisimmin aiheuttaa hitausvoimiensa takia turvatomuutta ja näköalattomuutta järjestelmän ulkopuolella oleville. Liian hidas sopeutuminen työelämän muutoksiin vääristää ajan myötä koulutusrakenteita ja johtaa lisääntyvässä määrin työttömäksi päätymiseen pitkänkin koulutusputken jälkeen. Erityisesti nuorten kohdalla tämä on vakava ongelma.

KOULUTUKSELLA ON AINA VASTATTU SUURIIN HAASTEISIIN

Suomi on vuosikymmenten ajan vastannut muuttuviin ja kasvaviin haasteisiin suurilla koulu-uudistuksilla. Sotien jälkeiseen teollis-

tumispakkoon vastattiin luomalla kunnille lakisääteinen velvoite osallistua ammatillisen koulutuksen kehittämiseen ja toteuttamiseen. Kuntien ja kuntayhtymien toimesta rakentui koko maan kattava ammattikouluverkosto, joka sai tukea myös muutamasta valtion ylläpitämästä keskusammattikoulusta.

Seuraava koko valtakunnan menestymisen kannalta keskeinen rakenteellinen uudistus kohdistui peruskoulutukseen, jossa luotiin koko ikäluokalle yhtenäinen peruskoulu. Se oli samalla myös vastaus orastavaan kansainvälistymiseen. Pakollinen kielten opiskelu on kasvattanut Suomeen väestön, jolla on hyvät perusedellytykset myös kansainväliseen toimintaan. Hyvä yleissivistys puolestaan turvaa kansallisen yhtenäisyyden ja luo myös hyvät jatko-opintovalmiudet.

Peruskoulu-uudistusta seurannut keskiasteen koulunuudistus kokosi hajanaiseksi rakentuneen ammatillisen koulutuksen yhtenäisen rakenteen ja yhdistetyn lainsäädännön alle. Sitäkin tärkeämpää oli kuitenkin koulutuksen sisällöllinen uudistaminen ja opintoväylien avaamista edistänyt prosessi, joka hiukan myöhemmin antoi lakisääteisesti myös ammatillista väylää eteneville mahdollisuudet jatkaa opintojaan aina korkeakoulututkintoihin asti.

Keskiasteen koulunuudistusta seuranneella ammattikorkeakoulu-uudistuksella vastattiin sekä osaamisvaatimusten kasvuun että kansainvälistymiskehitykseen. Samalla luotiin luonteva etenemisväylä korkeakouluopintoihin myös ammatillista väylää eteneville.

2000-luvun koulutus uudistukset ovat kohdistuneet lähinnä omistus- ja rahoitusjärjestelmiin, eikä kokonaan uusia, aiemmin kokeilemattomia elementtejä ole järjestelmään juurikaan luotu tai tuotu.

Kaiken muun myllerryksen ohessa on 1970-luvulta alkaen rakennettu asteittain myös aikuiskoulutusjärjestelmä, joka kattaa käytännössä kaiken peruskoulun jälkeisen koulutuksen.

VIELÄKÖ KOULUTUKSESTA LÖYTYY UUSIA KEINOJA?

Suomen menestymisen ehdoton edellytys on korkeatasoinen osaaminen, joka voidaan saavuttaa vain koulutuksen ja tutkimuksen avulla. Siksi valtakunnan tason politiikassa, strategiassa ja rahoituksessa näiden on oltava erityisasemassa erityisesti taloudellisesti vaikeina aikoina.

Kaikkiin työelämän ja yhteiskunnan ongelmiin ja haasteisiin ei kuitenkaan voida vastata pelkästään koulutusta koskevilla uudistuksilla.

Koulutuksen ja tutkimuksen osalta keskeinen kysymys on, miten vastataan riittävän nopeasti ja tehokkaasti alati kasvaviin ja muuttuviin osaamistarpeisiin. Toinen hyvin keskeinen kysymys on, miten koulutuksen ja oppimisen järjestämisessä vastataan uuden teknologian kyllästävässä ympäristössä kasvavien lasten ja nuorten odotuksiin. Myös rakennemuutoksen runtelemasta työelämästä putoavien osaamisen uudistaminen on haaste, josta ei useimmissa tapauksissa enää selvitä lyhyitä kursseja järjestämällä.

PITKÄN YHTÄJAKSOISEN KOULUTUSPUTKEN SIJASTA ON KEHITETTÄVÄÄ JÄRJESTELMÄÄ, JOSSA OPIKSELU JA TYÖ VUOROTTELEVAT TAI INTEGROITUVAT SAMANAIKAISEKSI PROSESSIKSI.

SEURAAVAN VAIHEEN KEHITTÄMISTARPEITA POHJUSTAVAT ESIMERKIKSI SEURAAVAT TEESIT:

Uusi teknologia mullistaa sekä opetuksen että oppimisen järjestelyt

Lapset ja nuoret elävät jo digimaailmassa, koulut ja opettajat pääsääntöisesti eivät. Uusi teknologia mullistaa sekä opetuksen että oppimisen järjestelyt. Virtuaalitarjonta syrjäyttää perinteistä pulpetissa istumista ja mahdollistaa jopa kokonaisten tutkintojen opiskelun ajasta ja paikasta riippumattomalla tavalla. Myös nopeasti lisääntyvä kansainvälinen virtuaalitarjonta pakottaa kotimaiset koulutuksen järjestäjät uuden teknologian nopeaan hyödyntämiseen.

Osaamisen ja uudistumiskyvyn vaatimukset kasvavat

Töiden monimuotoisuus lisääntyy, tuotteiden ja tuotannon elinkaaret lyhenevät ja osaamista on päivitettävä useaan kertaan työuran aikana. Koulutuksessa nämä edellyttävät vahvan perustan ja uudistumiskyvyn rakentamista sekä elinikäisen kouluttautumisen mahdollisuuksien parantamista. Painotusta on siirrettävä tiedon hankinnan ja soveltamisen oppimiseen sekä metataitoja kehittävien menetelmien suuntaan. Tällaisia tulevaisuuden työelämässä tarvittavia metataitoja ovat laajan kanadalaisen tutkimuksen mukaan muun muassa kommunikointitaidot, ongelmanratkaisutaidot, taidot mukautua jatkuviin muutoksiin, positiivisen asennoitumisen ja käyttäytymisen taidot, yhteistyötaidot sekä tieteen ja teknologian soveltamisen taidot.

Perinteiset toimintatavat eivät motivoi kaikkia opiskelemaan

Opetuksen ja oppimisen monimuotoisuutta ja työelämäyhteyttä on lisättävä kaikilla koulutusasteilla. Pitkän yhtäjaksoisen koulutusputken sijasta on kehitettävää järjestelmää, jossa opiskelu ja työ

vuorottelevat tai integroituvat samanaikaiseksi prosessiksi. Tällä taataan myös koulutuksen aiempaa parempi vastaavuus työelämän osaamistarpeisiin. Tulevaisuuden työelämässä tarvittavia metataitoja voidaan menetelmiä kehittämällä harjoitella jo peruskoulusta lähtien. On myös välttämätöntä korjata tiedossa olevat koulutuksen alakohtaista määrällistä mitoitusta koskevat virheet, jotka vaikeuttavat sekä työllistymistä että osaavan työvoiman saantia.

Voimavaroja on kohdennettava aiempaa järkevämmiin

Se edellyttää monella tavalla totutulta mukavuusalueelta poistumista ja perinteisten raja-aitojen kaatamista eri oppilaitosmuotojen väliltä. Järkevällä yhteistyöllä sekä tilakustannuksia että tukipalvelujen kustannuksia voidaan toiminnan laadusta tinkimättä oleellisesti alentaa ja näin vapauttaa resursseja sekä kehittämiseen että koulutustarjonnan ylläpitämiseen. Koulutusta on erityisesti pitkällä aikavälillä koottava paikkakuntaakohtaisesti yhteisille kampuksille, jotka mahdollistavat yhteistyön syventämisen ja voimavarojen keskittämisen kunkin oppilaitoksen ydintehtävään.

Opintojen etenemisen edellytyksiä on parannettava

Tarjonnan on mahdollistettava myös normaalia nopeampi eteneminen. Se edellyttää opiskelijakeskeistä strategiaa, jossa oppilaitoksen prosesseja kehitetään opiskelijoiden tarpeista lähtien. Joustavuutta on lisättävä, nuorten ja aikuisten tarjonnan ristikkäisen käytön edellytyksiä parannettava, virtuaalitarjontaa lisättävä ja luotava edellytyksiä opintosuorituksiin myös kesäaikana. Opinnoissa etenemiselle on luotava myös opiskelijaa kannustavat puitteet opintotukijärjestelmää kehittämällä.

Suuruuden ekonomia ei yksin ratkaise mitään

Suuruuden ekonomia ilman toimintatapojen muutosta ei ole oikotie onneen, paranevaan laatuun eikä terveeseen talouteen.

Tasa-arvoinen koulutusjärjestelmä edellyttää koko maan kattavaa saavutettavuutta, joka omalta osaltaan asettaa rajat myös keskitämiselle. Uusien toimintatapojen käyttöönotto on usein parempi keino kuin mekaanisesti toteutettu fuusio.

Kehittämiskohteita on riittävästi, ja niistä löytyy varmasti jokaiselle jotakin. Kun rahaa ei lähivuosina ole lisää opetussektorillekaan odotettavissa, nousevat toimintatapojen muutokset keskeisiksi keinoiksi voimavarojen vapauttamisessa välttämättömään kehittämiseen ja uudistamiseen. Osa uudistamistarpeista edellyttää investointeja uuteen teknologiaan.

**NOPEIMMILLE ON TARJOLLA
HUOMATTAVA KILPAILUETU,
JONKA AVULLA VOI VARMISTAA
OMAN PAIKKANSÄ SEKÄ OPETUS-
ORGANISAATIOIDEN JOUKOSSA
ETTÄ OSAAVANA YKSILÖNÄ
MUUTTUVASSA TYÖELÄMÄSSÄ.**

Nykymaailmassa tärkeimpiä tiedon ja oppimisen lähteitä eivät enää ole kirjat vaan lukuisat digiajan tietolähteet ja sähköiset järjestelmät. Viimeistään niiden äärellä on pakko pysähtyä miettimään koko opetus- ja oppimisjärjestelmän vallankumousta. Se ei rajaudu yhteen tai kahteen oppilaitosmuotoon vaan uudistaa toimintatapoja kaikessa opetuksen ja oppimisen järjestämisessä.

NÄKÖALOJEN KIRKASTAMINEN

Ihan käden käänteessä suuret opetuksen ja oppimisen mullistukset eivät kuitenkaan monista syistä voi toteutua. Nopeimmille on kuitenkin tarjolla huomattava kilpailuetu, jonka avulla voi varmistaa oman paikkansa sekä opetusorganisaatioiden joukossa että osaavana yksilönä muuttuvassa työelämässä. Myös yritysten menestyminen edellyttää uudistumista ja kykyä ennakoida tulevia osaamisvaatimuksia. Olisi hienoa, jos koulutuksen ja työelämän välinen yhteistyö syvenisi sekä ennakoivassa osaamistarpeiden määrittelyssä että koulutuksen ja valmennuksen toteutuksessa. Osaaminen on kuitenkin välttämätön edellytys niin yritysten kuin yksilöiden menestymisen turvaamisessa sekä työllisyyden parantamisessa ja näköalojen kirkastamisessa.

Suosta on noustu ennenkin, eikä se nytkään ole ylivoimaista. Mustien pilvien maalaamisen sijasta tarvitaan rohkaisua ja kannustusta, yhdessä tekemistä ja malttia vaurastua. On myös välttämätöntä, että kaikki pysyvät oman edun tavoittelussa kohtuuden rajoissa. Yhteishenki ja motivaatio ovat kilpailukykyisen osaamisen ohella menestyksen avaimia.

Työn tulevaisuutta tehdään yhteiskunta- politiikan valinnoilla

 **MERJA KAUMANEN**
VS. TUTKIMUSJOHTAJA | PALKANSAAJIEN TUTKIMUSLAITOS

LIISA VALONEN

Suomi on vahvasti palkkatyön yhteiskunta, jossa jatkossakin ansiotyö – tai sen puute – pitkälle määrittää kansalaisten elintason ja elämisen laadun. Globalisaation eteneminen, nopea tekninen kehitys ja väestörakenteen muutos ovat tekijöitä, jotka yhdessä vaikuttavat tulevaisuuden työmarkkinoihin ja yksilöiden työmarkkina-asemaan niin Suomessa kuin muissakin länsimaissa. Eritoten kaksi ensimmäistä ovat muovanneet yritysten toimintaympäristöä ja nopeuttaneet entisestään muutostahtia.

Tulevina vuosinakin ne vaikuttavat yksittäisten palkansaajien asemaan työvoiman kysynnän rakenteen, työn sisältöjen, työn organisointitapojen, työvoiman käyttötapojen sekä työn osaamisvaatimusten kautta. Tärkeä kysymys yksilönäkökulmasta ja koko suomalaisen yhteiskunnan kannalta on, minkälaisia seurauksia näillä muutoksilla on.

Yhtä tärkeä kysymys on kuitenkin myös se, kuinka paljon ha-



luamme ja pystymme vaikuttamaan omilla politiikkatoimillamme siihen, minkälaisia seurauksia näillä muutoksilla on ja minkälaiseksi suomalaisen työn tulevaisuus muodostuu. Työllisyyden ja työelämän laadun kehitykseen vaikuttavat myös yhteiskuntapolitiikan kehityssuunnat ja valinnat.

TEKNISEN KEHITYKSEN JA GLOBALISAATION MONINAISET VAIKUTUKSET

Teknisen kehityksen ja tietokoneiden lisääntyneen käytön vuoksi yksi keskeisimpiä työmarkkinoiden muutostrendejä on ollut työllisyyden polarisaatiokehitys. Siinä työllisyyden kasvu keskittyy enenevässä määrin korkeapalkkaisiin, korkeaa osaamista vaativiin ammatteihin ja toisaalta myös matalapalkkaisiin, vähäisempää koulutusta vaativiin tehtäviin, samalla kun keskipalkkaisten ammattien osuus on vähentynyt. Matti Mitrusen tutkimuksen mukaan ajanjaksolla 1995–2008 keskipalkkaisten ammattien osuus työllisistä putosi lähes 12 prosenttiyksikköä Suomessa.

AJANJAKSOLLA 1995–2008 KESKIPALKKAISTEN AMMATTIEN OSUUS TYÖLLISISTÄ PUTOSI LÄHES 12 PROSENTTIYKSIKKÖÄ SUOMESSA.

Työllisyyden polarisaatiokehitykseen on vaikuttanut myös globalisaation eteneminen, jonka myötä kilpailu muiden maiden kanssa on kiristynyt entisestään. Tiedonvälityksen ja koordinoinnin kustannusten voimakas lasku on tehnyt yrityksille entistä helpommaksi siirtää ulkomaille toimintoja, joita aiemmin pidettiin mahdottomina siirtää ja sitä kautta tuotantoa ja työllisyyttä on voitu jakaa uudelleen eri puolilla maailmaa tapahtuvaksi. Työntekijöiden kannalta tämä on lisännyt kilpailua työpaikoista globaalilla tasolla.

Iso kysymys on, kuinka paljon tulevaisuudessa robotisaatio ja tietoteknistyminen korvaa ihmisten tekemää työtä ja mitkä työtehtävät ovat suurimmassa vaarassa tulla korvatuiksi roboteilla. Nykyisten ennakkointien mukaan suurin riski kohdistuisi vähäistä koulutusta vaativiin, matalapalkkaisiin tehtäviin. Lopputulokseen vaikuttaa myös, kuinka paljon uutta korvaavaa työtä ja uusia ammatteja tekninen kehitys synnyttää. Kaiken kaikkiaan tulevaisuudessa paitsi ammattirakenne myös töiden sisällöt voivat olla huomattavan erilaisia kuin nykyään.

Tieto- ja viestintäteknologian nopea kehitys aiheuttaa muutoksia myös tuotannon ja työn organisointiin ja samalla yksilöiden työmarkkina-asemaan. Tuotanto pilkotaan enenevässä määrin osiin ja työt jakautuvat usean eri organisaation tekemäksi. Yritykset erikoistuvat tuotteisiin ja palveluihin, jotka ovat niiden toiminnan ydinaluetta ja ulkoistavat muut osat, jonka seurauksena kasvavalle osalle työvoimaa voi tulla muutoksia joko työnantajan vaihtumisena tai palkkatyön vaihtumisena itsensä työllistämiseen. Tuotantoketjun jakautuminen usean eri organisaation tekemäksi tarkoittaa myös sitä, että samalla työpaikalla työskentelevät työntekijät eivät välttämättä ole saman työnantajan palveluksessa eivätkä heidän työsopimuksensa ehdot ole samanlaisia.

Tuotannon uudelleen organisointi sekä joustavuuden ja sopeutumiskyvyn vaatimusten kasvu vaikuttavat työvoiman käyttöta-

POLITIikkaVALINNOILLA VOIDAAN VAIKUTTA JA LIEVENTÄÄ MUUTOSVOIMIEN VAIKUTUSTA TULEVAISUUDEN TYÖHÖN JA YKSILÖIDEN TYÖMARKKINA-ASEMAAN

poihin tulevaisuudessa. Joustavuusvaatimusten kasvun, tuotannon pirstaloitumisen ja enenevän ulkoistamisen myötä myös työn teon muodot ja työntekijöiden työtunnit entisestään moninaistuvat. Sitä kautta myös työmarkkinariskit ovat siirtymässä entistä enemmän yksilön kannettaviksi. Elinikäisten, pysyvien työpaikkojen ohella työtä tehtäneen tulevaisuudessa entistä yleisemmin lyhytkestoisimissa ja erilaisissa työsuhteissa joko palkkatyössä (kuten vuokratyö, määräaikainen työ, osa-aikatyö, nollatuntisopimukset) tai itsensä työllistäjänä. Työn teon muotojen moninaistumisen jatkuminen ei tarkoita pitkäkestoisten pysyvien työsuhteiden katoamista, mutta uudet työn teon muodot kuten 'elance' (internet freelancing) -työt kasvattavat osuuttaan.

Uusien teknologioiden (esimerkiksi pilvi- ja mobiiliteknologiat) myötä uusia vapausasteita on enenevässä määrin tullut ja tulossa työn tekemisen aikaan ja paikkaan. Työtä voidaan jatkossa tehdä eri organisaatioissa entistä hajautetummin erilaisissa paikoissa ja erilaisina aikoina. Joustavat ja mobiilit työnteon tavat ovat Suomesakin olleet yleistymään päin. Lisäksi työsuhteiden ennakoidaan myös yksilöllistyvän entistä enemmän. Työntekijöille räätälöidään jatkossa entistä enemmän yksilöllisiä sopimuksia työnteon ajan, paikan ja muiden ehtojen suhteen, mutta muutos ei välttämättä koske kaikkia työllisiä yhtä suurella määrällä, vaan jatkossakin on työtehtäviä, joissa työnteke on edelleen sidottu tiettyyn paikkaan ja aikaan.

Yksilöiden työmarkkina-aseman kannalta suuri merkitys on sillä, missä määrin ja minkälaisia korvaavia työpaikkoja löytyy häviävien työpaikkojen tilalle sekä mihin hävinneistä ammateista liikutaan.

Oleellista niin ikään on, kuinka työmarkkinoiden polarisaatiokehitys vaikuttaa palkkaeroihin ja eriarvoistumiskehitykseen. Työmarkkinoiden muutosvoimat eivät kohtelee kaikkia yhtäläisesti, vaan on olemassa sekä muutoksesta hyötyjiä että häviäjiä.

On tärkeää selvittää, kuinka työelämän muutostrendit kohdentuvat työmarkkinoilla ja minkälaisia seurauksia kohdentumisella on työmarkkinoiden polarisaatiokehitykselle. Onko joidenkin työntekijäryhmien asema heikentynyt tai heikentymässä työmarkkinoiden murroksessa ja onko ryhmiä, jotka ovat hyötynneet/tulevat hyötymään muutoksesta? Minkälaisia vaikutuksia muutoksilla on ihmisten työuriin ja miten työpaikkojen laatu ja työntekijöiden hyvinvointi kehittyy työmarkkinoiden muuttuessa?

Tässä yhteydessä on tärkeä muistaa, että politiikkavalinnoilla voidaan vaikuttaa ja lieventää muutosvoimien vaikutusta tulevaisuuden työhön ja yksilöiden työmarkkina-asemaan. Muun muassa on tärkeää koulutusjärjestelmää kehittämällä turvata sekä työllisille että työtä vailla oleville mahdollisuudet ammatillisen osaamisensa päivittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen. Yksilön työmarkkinariskien kasvaessa myös yhteiskunnan turvaverkkojen merkitys korostuu.

POLITIIKAN KEHITYSSUUNTIEN JA VALINTOJEN VAIKUTUKSET TYÖN TULEVAISUUTEEN

Tulevaisuuden työmarkkinat eivät muovaudu yksioikoisesti pelkästään teknologisen kehityksen ja globalisaation vääjäämättömänä heijastumana vaan niihin vaikutetaan myös kotimaisella politiikalla. Tämä tosin näyttää nykyisin usein unohtuvan työmarkki-

noiden tulevaisuutta tarkasteltaessa, kun politiikan sijasta tapana on korostaa vain yritysten ja yksilöiden omia valintoja irrallaan yhteiskunnan rakenteista.

POLITIIKAN SIJASTA TAPANA ON KOROSTAA VAIN YRITYSTEN JA YKSILÖIDEN OMIA VALINTOJA IRRALLAAN YHTEISKUNNAN RAKENTEISTA.

Tärkeät yhteiskuntapolitiikan valinnat liittyvät esimerkiksi julkisen sektorin kokoon sekä tehtäviin ja myös palkanmuodostukseen liittyviin ratkaisuihin. Niitä koskevia tulevia poliittisia päätöksiä on vaikea yksityiskohtaisesti ennustaa, mutta on joka tapauksessa tärkeä tunnistaa niiden keskeinen merkitys työmarkkinoiden kehityksen kannalta. Yhteiskuntapolitiikan päätöksillä vaikutetaan erityisesti myös siihen, miten eri työntekijäryhmien suhteellinen asema kehittyy. Lisäksi instituutioilla on ratkaiseva vaikutus siihen, minkälaisia seurauksia rakenteellisilla muutoksilla on niin yksilöille kuin koko yhteiskunnalle.

Tämä kirjoitus pohjautuu Merja Kauhasen artikkeliin: Kauhanen, M. (2014) Yksilön näkökulma: työmarkkina-aseman ja käyttäytymisen muutokset, teoksessa L. Pentikäinen: Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Työ- ja yrittäjyys 30/2014. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, 63–74.

Työntekijöiden arvot uudistavat tulevaisuuden työelämää

 **PETRI PALMU**
TUTKIJA | AMMATTILIITTO PRO

LIISA VALONEN

Tulevaisuuden työelämästä keskusteltaessa tulisi huomioida työntekijöiden kokemukset ja arvot sekä niissä tapahtuva muutos. Työntekijöiden kokemusten ja arvojen tulisi toimia myös työelämän uudistamisen merkittävänä vaikutteina.

Ammattiliitto Pro on tutkinut jäsentensä osaamista, työnkuvia, työllisyyttä sekä toimintaympäristöä koskevia asioita vuodesta 2009. Tutkimusten mukaan Pron toimihenkilöjäsenet kyseenalaistavat kovaan kilpailuun, tuloerojen kasvattamiseen ja lyhyen aikavälin voitontavoitteluun tähtäävän taloudellisen toiminnan. Ekologinen vastuullisuus näyttäisi olevan kasvussa ainakin asennetasolla. Vapaa-ajan sekä koulutuksen merkitys on lisääntynyt.

Työn koetaan jakautuvan siten, että toiset tekevät runsaasti ylitöitä, kun taas 10 prosenttia jäsenistöstä ei ole töissä lainkaan. Myös työnantajan mahdollistama koulutus jakautuu epätasaisesti. Lähes puolet jäsenistöstä saa korkeintaan yhden päivän verran koulutusta vuodessa. Työnkuvien jakautuminen mielenkiintoisiin ja enemmän vaikutusmahdollisuuksia sisältäviin työtehtäviin on selvästi sukupuolittunutta, kun koulutustausta ja ikä on vakioitu.



TYÖNANTAJAT KATSOVAT KOULUTUS- TARVETTA VAIN MUUTAMAN VUODEN ETEEPÄIN, KUN YKSILÖN JA YHTEISKUNNAN KANNALTA TYÖVOIMAN KOULUTUSTA TULISI TARKKAILLA PIDEMMÄLLÄ AIKAVÄLILLÄ.

Pron jäsenille koulutuksen merkitys on lisääntynyt. Muutos näkyy esimerkiksi yritysten johdon asenteisiin kohdistuvana kritiikkinä. Yritysten aikajännettä pidetään liian lyhyenä. Työnantajat katsovat koulutustarvetta vain muutaman vuoden eteenpäin, kun yksilön ja yhteiskunnan kannalta työvoiman koulutusta tulisi tarkkailla pidemmällä aikavälillä.

AUTOMAATION JA DIGITALISAATION KENTTÄ LAAJENEET

Tulevaisuus on ongelma ja mahdollisuus, sillä teknologiasta tulee yhä älykkäämpää. Vuonna 2014 noin 75 prosenttia Pron jäsenkuntaan kuuluvista finanssialan toimihenkilöistä arvioi, että nykyinen oma työ korvautuu tulevaisuudessa kokonaan digitalisaatiolla tai automatisaatiolla. Muita nopeasti ihmistyötä muuttavia tai hävittäviä aloja ovat ICT, viestintä ja elintarviketeollisuus. Ajallisesti muutosvauhti näyttäisi vain kiihtyvän – usko mahdollisuuteen korvata ihmistyö digitalisaation kautta vahvistuu koko ajan.

Olennaista on ymmärtää, että tilanteet voivat muuttua hyvin äkillisesti. Teknologia muuttaa ihmisten työtapojen lisäksi heidän käyttäytymistään. Älykkäät järjestelmät ottavat keskeisen roolin myös organisaatioiden johtamisessa, koska johtaminen on paljolti

asioiden laskemista, relaatioiden löytämisestä ja loogista ”palapelin” rakentamista. Näissä tehtävissä tekoäly on ylivoimainen ihmisen kapasiteettiä nähden.

Taloudellisen tehokkuuden lisäksi automaation hyötyjä haetaan myös muilta alueilta. Tuotanto- ja materiaalien kierrätysprosessit voidaan optimoida siten, että esimerkiksi tuotannon ekologiset rasitukset jäävät mahdollisimman pieniksi.

ERITYISOSAAMINEN TYÖNTEKIJÄN PERUSTURVA

Ihmisten tietotekniset valmiudet, teknologinen osaaminen, maattiset ja kielelliset taidot, lainsäädännön tuntemus tai erikoistuminen jonkin erityisalan syvälliseen osaamiseen luovat pohjan organisaation tuottavalle työnjaolle. Myös jonkin osa-alueen syväosaamisen hyöty korostuu. Esimerkiksi jos työpaikalla kukaan ei osaa koodata web-systeemejä, mutta useat osaavat muokata sivuja koodatun järjestelmän rajoissa, organisaation kyvyt ovat tältä osin hyvin rajalliset. On selvää, että erikoistunut teknologinen osaaminen saattaa muuttaa työn tuottavuutta jopa tuhatkertaiseksi.

SOSIAALINEN PÄÄOMA EROTTAA HYVÄN JA HUONON ORGANISAATION

Teknologisen osaamisen rinnalla vähintään yhtä tärkeää on sosiaalinen pääoma. Se miten ihmiset jakavat tietoa, tunteita, oppivat, auttavat, muodostavat organisaation arvoja ja luottavat toisiinsa. Organisaatioiden toiminnan kannalta kriittinen informaatio liikkuu tietojärjestelmien ja sosiaalisten prosessien yhteisvirtana yhä nopeammin ja laajemmin. Hyödyn maksimoimiseksi organisaatioissa pitääkin olla matala ja avoin kulttuuri. Tiedon pitäminen omassa hallussa ei enää ole toimiva vallan väline, sillä myös johto on aidosti sosiaalisen paineen edessä.

YHÄ TÄRKEÄMPÄÄ ON, KUINKA IHMISET JAKAVAT TIETOA, TUNTEITA, OPPIVAT, AUTTAVAT, MUODOSTAVAT ORGANISAATION ARVOJA JA LUOTTAVAT TOISIINSA.

Teknologia tulee korvaamaan yhä suuremman osan rutiinitöistä, vaativasta päättelystä ja laskennasta sekä johtamisesta ja esimiestyöstä. Tämä kehitys vapauttaa ihmisiä ratkaisemaan aiempaa tasa-arvoisemmin sosiaalisen oikeudenmukaisuuden ja ihmisten hyvinvoinnin peruskysymyksiä sekä ylipäättään työnteon yhteiskunnallista merkitystä.

Vaikka osaamisvaatimukset kasvavat, on työnteon tulevaisuudessa mahdollista kehittyä aiempaa hauskempaan, luovaan sekä vapauttaa ja vastuuta korostavaan suuntaan. Tulevaisuuden avoimessa organisaatiossa tieto ihmisten palkoista ja tehdyn työn arvosta on kaikkien analysoitavissa. Tämä muutos jo sinänsä on omiaan poistamaan pahimmat palkkaukseen liittyvät epäoikeudenmukaisuudet.

Unelma 3-päiväisestä työviikosta?

Tulevaisuudessa voimme valita mallin, jossa työtä tehdään tuntimääräisesti aiempaa vähemmän ja aiempaa inhimillisemmät organisaatiot jakavat työtaakkaa oikeudenmukaisemmin kaikille työntekijöille. Myös heille, jotka muuten olisivat työttömiä. Tulevaisuuden organisaatioille termi ”kasvu” tarkoittaa muutakin kuin liiketaloudellista voittojen ja tappioiden listaa, joka tällä hetkellä näyttää yhteiskunnan tasolla jossain määrin nollasummapeliltä.

TYÖPAIKKOJEN NYKYTILA

Pron tutkimusten mukaan organisaatiot eivät pääsääntöisesti ole kehittyneet paremmiksi. Joissain tapauksissa kehitys on päinvastoin johtanut väärään suuntaan, loitommas ihannekuvasta.

ELÄMME TEKNOLOGISESSA MURROKSESSA, MUTTA ORGANI- SAATIOT OVAT VALMISTAUTUNEET TÄHÄN MUUTOKSEEN IHMISTEN NÄKÖKULMASTA HUONOSTI.

Taantuman aikana työntekijöiden kouluttaminen on vähentynyt, eikä merkkejä toimihenkilöiden aidosti paremmasta, jo olemassa olevan osaamisen hyödyntämisestä, ole olemassa. Myöskään johtamiskulttuurissa ei ole tapahtunut mainittavaa muutosta parempaan ja rutiinityöt hallitsevat toimihenkilötyötä liikaa. Sählääminen koetaan useilla työpaikoilla liian yleiseksi. Oman työn yhteiskunnallinen merkitys koetaan keskinkertaiseksi, eikä oma työ saa kovinkaan paljon arvostusta työyhteisön muilta jäseniltä.

Tulosten perusteella voi väittää, että elämme teknologises- sa murroksessa mutta organisaatiot ovat valmistautuneet tähän muutokseen ihmisten näkökulmasta huonosti. Organisaatioiden sosiaaliset prosessit ovat liian usein puutteellisia.

Paras tai oikeammin ainoa tapa tehdä suomalaisesta työelämästä ”hyvää” tai ”huippua”, on kouluttaa ihmisiä entistä osaavammiksi sekä tuoda organisaatioon sivistyksellisiä ja humaaneja elementtejä kovien arvojen vastapainoksi. Näin organisaatiot alkavat muuttua myös yhteiskunnan edun mukaisiksi.

TEKNOLOGIA VOI MYÖS ALENTAA IHMISTEN ÄLYKKYYTTÄ

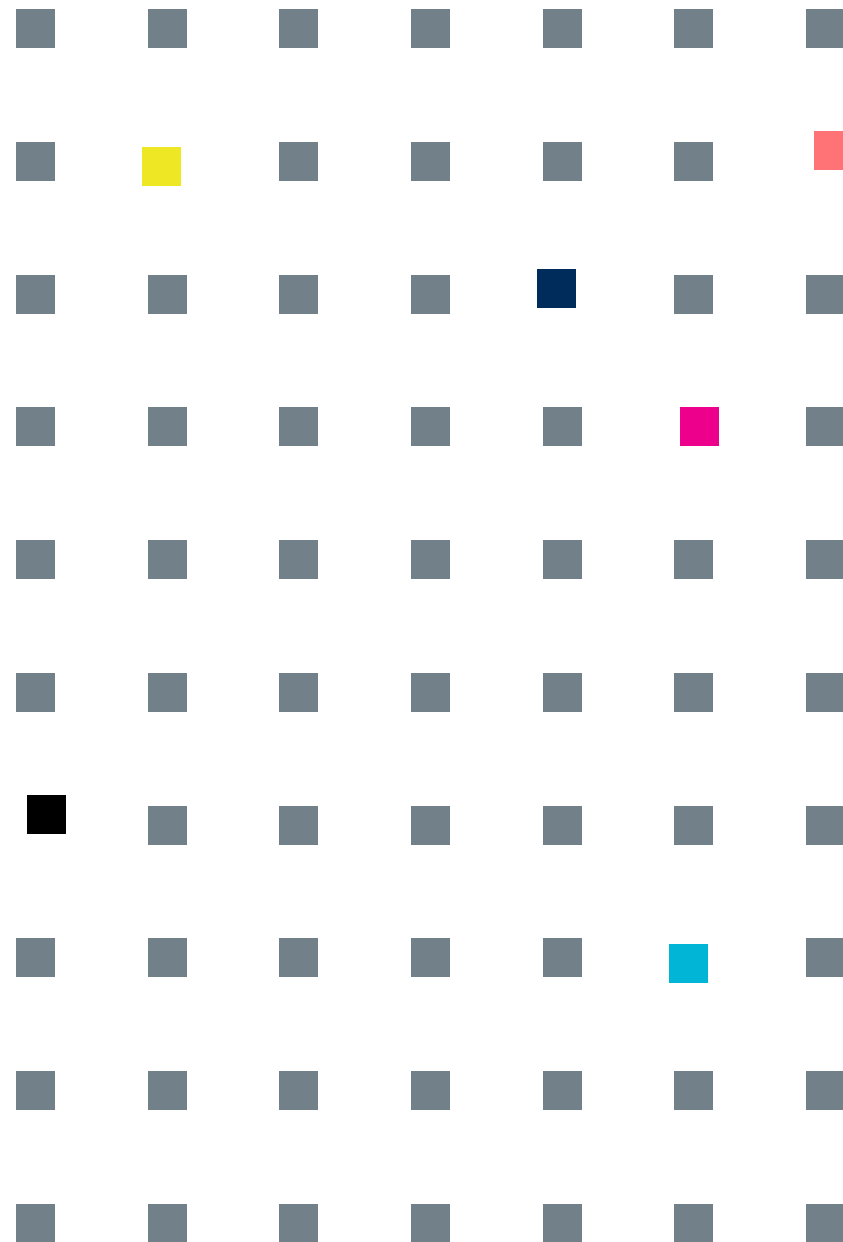
Lopuksi on vielä hyvä korostaa ihmisen omaa vastuuta suhteessa teknologiaan. Voidaan todeta, että teknologia lisää ihmisen älyä, sillä se korvaa ihmisen esimerkiksi fyysisissä tai rutiininomaisissa työtehtävissä. Tällöin ihmiselle jää enemmän aikaa kehittää omaa ajatteluaan. Teknologia toimii myös ihmisen oman ajattelun apuna.

Toisaalta on tärkeää keskustella myös teknologian ylivallasta, jolloin teknologia hallitsee ihmistä liikaa. Teknologia tekee elämän liian helpoksi ja ratkaisee älyllisiä ongelmia, joita ihminen aiemmin ratkaisi itse. Ihmisen oma älykkyys taantuu ja lopputuloksena hän tulee koneiden ”orjuuttamaksi”.

Vaikka teoria voi olla puutteellinen, ei uhkakuvaa ole syytä sulkea kokonaan pois.

Lisätietoa Pron tutkimuksista:

http://tiedostot.proliitto.fi/tmt/tutk_public_index_fi.html





KIRJOITTAJAT

Hintsanen, Veijo

Hämeen ammattikorkeakoulun emeritus rehtori

Kauhanen, Merja

Palkansaajien tutkimuslaitoksen vs. tutkimusjohtaja

Koponen, Johannes

Demos Helsinki -ajatushautomon tutkija

Lempinen Petri

Ammattiosaamisen kehittämissyhistys

AMKE ry:n toimitusjohtaja

Leppänen, Juha

Demos Helsinki -ajatushautomon tutkija

Palmu, Petri

Ammattiliitto Pron tutkija

Palola, Antti

STTK:n puheenjohtaja