

---

This is an electronic reprint of the original article.  
This reprint may differ from the original in pagination and typographic detail.

Vuorenmaa, Hertta; Koivunen, Tuija

**Ansiotyö muuttuu : yhteiskuntasopimuksen ja sopimisen päämäärän täytyy muuttua**

*Published in:*  
Tiedepolitiikka

*DOI:*  
[10.58957/tp.127045](https://doi.org/10.58957/tp.127045)

Julkaistu: 10/07/2023

*Document Version*  
Publisher's PDF, also known as Version of record

*Published under the following license:*  
CC BY

*Please cite the original version:*  
Vuorenmaa, H., & Koivunen, T. (2023). Ansiotyö muuttuu : yhteiskuntasopimuksen ja sopimisen päämäärän täytyy muuttua. *Tiedepolitiikka*, 48(2). <https://doi.org/10.58957/tp.127045>

---

This material is protected by copyright and other intellectual property rights, and duplication or sale of all or part of any of the repository collections is not permitted, except that material may be duplicated by you for your research use or educational purposes in electronic or print form. You must obtain permission for any other use. Electronic or print copies may not be offered, whether for sale or otherwise to anyone who is not an authorised user.

# Ansiotyö muuttuu

## – yhteiskuntasopimuksen ja sopimisen päämäärän täytyä muuttua

*Hertta Vuorenmaa ja Tuija Koivunen*

**T**ulevaisuuden työn sosiaalisen kestävyuden kannalta on tärkeää keskittyä tutkimuksessa, julkisessa keskustelussa sekä päätöksenteossa siihen, miten varaudumme paremmin työn laadun kehittämiseen ja työntekijöiden taitojen vahvistamiseen muuttuvassa työelämässä. Lisäksi on mietittävä, miten parhaiten hyödynnämme saatavilla olevia moderneja pedagogisia menetelmiä ja teknologisia sovelluksia. Suomi on näillä alueilla kansainvälisesti vertaillen poikkeuksellisen vahva. Tässä keskustelupuheenvuorossa avaamme tätä keskustelua ja hahmottelemme keskeisiä muutosalueita.

Ansiotyö on yksi yhteiskunnan keskeisistä osa-alueista, joten työn tekemisen tapojen muuttuminen ja työsopimusmallin muuttaminen muuttaa yhteiskunnan toimintaa niin keskeisellä tavalla, että voidaan perustellusti puhua tarpeesta luoda uusi yhteiskuntasopimus. Ansiotyö on monimutkainen sosiaalinen ja yhteiskunnallinen instituutio. Yksilötasolla ansiotyö muokkaa identiteettejä ja laajemmalla tasolla koko yhteiskuntaa. Ansiotyö ja siihen kytkeytyvät instituutiot liittävät ihmiset toisiinsa, yhteiskuntaan ja vallitsevaan yhteiskuntasopimukseen. Lisäksi ansiotyö vaikuttaa siihen, kenen kanssa ja miten ihmiset käyttävät suurimman osan ajastaan. Yhteiskuntasopimuksella tarkoitamme tässä yhteydessä julkista, eettistä ja moraalista yhteiskuntafilosofista perustelua, jonka

mukaan yhteiskunnat rakentuvat ihmisten solmimalle sopimukselle. Sopimuksessa määritetään laajasti kansalaisten ja valtion oikeudet ja velvollisuudet (Rousseau, 2004; Rawls, 1971). Yhteiskuntasopimuksella viitataan ansiotyön yhteydessä työntekijöihin, työnantajiin ja heidän muodostamiensa yhteisöjen ja niitä valvovien instituutioiden sekä yhteiskunnan muiden jäsenten erilaisiin töitä, työttömyyttä ja työsuhteita koskeviin velvollisuuksiin ja odotuksiin. (Heiskanen, 2019; Sulkunen, 2006).

Ansiotyöhön vahvasti perustuvat yhteiskuntasopimukset ovat aina muuttuneet teollisten vallankumousten myötä. Muuttuvat teknologiat luovat tarpeen työn, sen organisoinnin ja erityisesti ansiotyöhön liittyvän osan uudelleen järjestelylle. Lisäksi erilaisten ansiotyötä säätelevien instituutioiden roolia yhteiskuntasopimuksessa tulisi miettiä uudelleen. Aiempien yhteiskuntasopimusten muuttamisen vaikutusten tarkasteleminen auttaa ymmärtämään työn tulevaisuutta. Nykyistä yhteiskuntasopimusta ja sen sisältämiä ansiotyöhön kytkeytyviä instituutioita tulisi arvioida uudelleen meneillään olevan neljännen teollisen vallankumouksen tuomien muutosten näkökulmasta.

Uuden yhteiskuntasopimuksen tulee vastata tutkijoiden globaaliin vaateeseen, että jäljelle jäävät työpaikat ovat laadukkaita ja työpaikkansa menettäneet henkilöt saavat jonkinlaisen mah-

dollisuuden kiinnittyä yhteiskuntasopimukseen esimerkiksi uusien tarvittavien taitojen kautta (Autor ym., 2019, 2020; Heiskanen, 2019). On myös aktiivisesti pohdittava, miten yhdessä ja yhtä aikaa kaikilla tasoilla yhteiskunta, organisaatiot, ja me yksilöt rakennamme uudenlaisia ansiotyöhön liittyviä instituutioita, määritelmiä ja yhteiskuntarakenteita, jotka mahdollistaisivat sosiaalisesti kestävästi tulevaisuuden työelämän mahdollisimman monille. Uudet teknologiat tarjoavat tähän mahdollisuuden.

Keskeiset kysymykset, joihin keskitymme puheenvuorossamme, ovat seuraavat: 1) Miten uudistamme ansiotyötä kehystäviä instituutioita, esimerkiksi minimipalkkaa, verotusta ja työttömyysturvaa, siten, että ne vastaavat jo muuttuneita työn tekemisen malleja niin, ettei lähtökohta enää ole yksi työ yhden työnantajan palveluksessa? 2) Miten kohdenamme julkiset investoinnit tukemaan asianmukaista koulutusta, sekä uudelleen koulutusta että täydennyskoulutusta, eri sektoreilla? 3) Miten julkinen sektori voisi luoda kannustimia, kuten verohelpotuksia ja muita vastavia, kaikille yksityisen sektorin organisaatioille, jotka lähtevät yhdessä julkisen sektorin kanssa rakentamaan sellaista uudenlaista yhteistyötä ja jaetulle vastuulle rakentuvaa työvoimapolitiikkaa, jonka yhteisenä päämääränä on sosiaalisesti kestävä ansiotyö sekä myönteinen muutoksen sykli?

*Työpolitiikan* käsite on harhaanjohtava silloin, kun poliittisin keinoin hallinnoidaan ja ohjataan työvoimaa, ei työtä. Kohdallisempi käsite on *työvoimapolitiikka*, jolla viittaamme totutusta poiketen (esim. Koistinen, 2014) ansio-työhön liittyviin yhteiskuntatason instituutioihin ja erilaisiin käytänteisiin, tapoihin järjestää, ohjata ja luoda työvoimaa. Tällä hetkellä sopimisen malli on etenkin työnantajien intressien takia siirtymässä kohti paikallista sopimista, jolloin sopijapuolia ovat työnantaja ja työntekijä. Työlainsäädäntö on Suomessa säännelty työn tekemistä ja vähimmäisehtoja melko heikosti, sillä sääntely on keskittynyt työnantajajärjestöjen ja työntekijäjärjestöjen neuvottelemiin työehtosopimuksiin (Koistinen, 2014). Niiden keskiössä ovat edut, vähimmäistasot ja työntekijöiden suojaaminen, ja siinä ne ovat olleet tarpeellisia. Esitämme, että näiden vähimmäistasojen turvaamisen sijaan on aika siirtää painopiste sellaiseen sopimiseen ja suojaamiseen, jossa kaikkien osapuolien ja intressiryhmien yhteiseksi tavoitteeksi asetetaan sosiaalisesti kestävä työn tekeminen ja teettäminen.

Laajoja yhteiskunnallisia, taloudellisia ja teknologisia muutoksia, jotka ovat vaikuttaneet suuresti myös palkkatyöhön, on kuvattu *teollisen vallankumouksen* käsitteellä. Tähän mennessä vallankumouksia on tunnistettu neljä. Ensimmäinen teollinen vallankumous alkoi vuonna 1784 höyrykoneen keksimisestä ja sen myötä rakennetuista kattavista rautatieverkostoista. Ensimmäinen teollinen kumous mullisti työn määritelmän ja tekotavat, kun työtä eivät enää tehneet vain ihmiset työkaluineen vaan myös koneet. Toisen teollisen vallankumouksen alku sijoitetaan

1800-luvun loppupuolelle. Sen myötä sähkön ja edullisten fossiilisten polttoaineiden käyttö yleisty, massatuotanto käynnistyi ja ensimmäiset kokoonpanolinjat rakennettiin. Huomattiin myös, että työn organisointi mahdollisimman hyvin parantaa työtehoa enemmän kuin se, että ihmisiä vain kehoitetaan tekemään töitä kovemmin. Kolmannen teollisen vallankumouksen katsotaan alkaneen toisen maailmansodan jälkeen tietokoneiden ja automatisoidun tuotannon myötä. Asenteittainen siirtyminen analogisista digitaalisiin teknologioihin aiheutti siirtymän perinteisestä teollisuudesta tietotekniikkateollisuuteen. Se lisäsi automaatiota, keskinäisiä kytköksiä, viestinnän helpottumista ja liiketoiminnan lisääntyvää maailmanlaajuutumista. Tietotyöstä tuli uusi normaali, ja työn maailmasta maailmanlaajuisesti entistä yhtenäisempi. (Bower & Christensen, 1995; Bodrožić & Adler, 2017; Suzman, 2021.)

Tällä hetkellä elämme neljättä teollista vallankumousta. Tarastelemme neljännen teollisen vallankumouksen näkökulmasta, mitä sosiaalisesti kestävä työn tulevaisuuden luominen vaatisi suomalaiselta yhteiskunnalta ja yhteiskuntasopimukselta. Inspiraatiota muutoksen rakentamiseen voi hakea aiemmista teollisista vallankumouksista, sillä työn muutos on muuttanut aina myös yhteiskuntaa ja muutos on aina tuonut tullessaan myös hyviä asioita. Kestävyuden turvaamiseksi huomion tulisi tässä muutosprosessissa kiinnittyä jäljelle jäävien työpaikkojen laatuun ja ansiotyötä kehystäviin rakenteisiin, ei niinkään katoaviin työpaikkoihin. (Barley ym., 2017; Frey & Osborne, 2013; Autor ym., 2019.)

## Neljännän teollisen vallankumouksen keskeiset muutolinjat

Käynnissä olevan neljännen teollisen vallankumouksen katsotaan tarkoittavan älykkäiden teknologioiden keksimistä, fyysisten, digitaalisten ja virtuaalisten elementtien sekoittumista sekä yhteyksien lisääntymistä niin tiedon kuin ihmistenkin välillä. Merkittävimmät teknologiset muutokset neljännen teollisen vallankumouksen taustalla ovat mobiili- ja virtuaalitekniologioiden, tekoälyn (AI) ja koneoppimisen, robotiikan, pilvilaskennan, esineiden internetin, 3D-tulostamisen, geenitekniikan ja kvanttilaskennan kehittyminen ja niiden yhteisvaikutukset. Teknologiat häivyttävät entisestään fyysisen ja digitaalisen maailman rajoja, mitä yleensä pidetäänkin neljännen teollisen vallankumouksen ominaispiirteenä. (Frey & Osborne, 2013; Lee, 2018; Autor ym., 2019.)

Työmarkkinoilla näkyy tällä hetkellä ainakin kahdenlaista polarisaatiota. Ensinnäkin jako tietotyön ja suorittavan työn välillä, joka tuli selkeästi esille koronapandemian aikana jakona etä- ja läsnätyöhön. Lisäksi asiantuntijatyön tekijät jakautuvat työntekijöihin, joilla on jotain työmarkkinoilla vaadittavaa erityisosaamista, ja niihin, joiden työ ulkoistetaan tai muutetaan tekoälyn tai muiden teknologioiden tehtäväksi. (Esim. Susskind, 2020.) Monet ihmisten tällä hetkellä tekemät työt hoidetaan tulevaisuudessa teknologian avulla, mikä lisää tehokkuutta ja auttaa tietotyöläisiä parantamaan tuottavuuttaan merkittävästi. Samalla ihmisten työaika vapautuu monimutkaisiin ja luoviin töihin. Koska teknologia kehittyy nopeasti, automaatio tulee todennäköisesti korvaamaan suoraviivaisia

tehtäviä kuten toistotyötä sisältäviä ruumiillisia töitä tai rutiinimaista aivotyötä vaativia tehtäviä, joissa on omaksuttava runsaasti tietoa (Jezard, 2018). Teknologinen kehitys todennäköisesti tekee joistain ammasteista tarpeettomia mutta luo myös uudenlaisia töitä ja ammatteja. (Gustavsson & Hallin, 2014; Lee ym., 2018.)

Teknologia mahdollistaa yhä useammat työt ajasta ja paikasta riippumatta. Töitä voi tehdä mobiililaitteilla, ja suurin osa digitaalisen tiedosta on tallennettu pilveen. Yhteistyökin onnistuu mobiili- ja etätövälineillä. (Cascio & Montealegre, 2016.) Globalisaatio on ollut käynnissä jo vuosikymmeniä. Viime vuosikymmeninä sitä on merkittävästi nopeuttanut digitalisaatio. Globalisaation seurauksena maailma on entistä verkostoituneempi, ja tietotyötä voidaan tehdä eri aikavyöhykkeiden välillä tiimeissä, joiden jäsenet eivät ole koskaan tavanneet kasvokkain. (Cascio & Montealegre, 2016, s. 359; Potosky & Lomax, 2014; Farr ym., 2014.) Koronaviruspandemian aikana ihmiset ja organisaatiot oppivat nopeasti tekemään töitä etänä ja virtuaalisesti, mikä kiihdytti jo ennen pandemiaa alkanutta työn muuttumista ajasta ja paikasta riippumattomaksi. Yhä useammat tekevät tietotyötä henkilökohtaisten tarpeidensa mukaisista paikoista, kuten kotoa, vapaa-ajan asunnolta, yhteisöllisistä työtiloista ja kahviloista. Jotkut yhdistävät työnteon lyhyeen tai pitkäkestoiseenkin matkailuun.

Työn polarisaation, globalisaation ja digitalisaation seurauksena ihmisten eriarvoisuus lisääntyy työmarkkinoilla (Kerr ym., 2020). Eriarvoistumisen taustalla on sukupuolen, iän ja etnisen taustan kaltaisten tekijöiden lisäksi myös kasvava osaamisvaje (esim. Susskind, 2020). Perinteiset väes-

töryhmien monimuotoisuudesta johtuvat erot ja osaamisesta johtuva eriarvoisuus voivat limittyä, jolloin epätasa-arvo on intersektionaalista. Teknologia ja koronaviruspandemian sekä Venäjän Ukrainassa aloittaman sodan aiheuttamat maailmanlaajuiset vaikeudet ovat lisänneet epätasa-arvoisuutta, ja tutkimusten mukaan nämä kaksi tekijää yhdessä ovat vaikuttaneet etenkin naisiin, vähemmistötaustaisiin, kouluttamattomiin ja nuoriin työntekijöihin. (Ferreira, 2021.)

Töiden katoamiseen ja siitä johtuvaan epätasa-arvoon liittyviä huolenaiheita ovat myös kysymykset merkityksestä ja identiteetistä – on yksi asia ratkaista rakennemuutosten aiheuttamat taloushuolet, mutta paljon vaikeampaa on säilyttää tunne merkityksellisyydestä ja identiteetistä, jos oma, pitkäaikainen ammatti on katoamassa. Sekä täydennyskoulutuksen että uudelleen koulutuksen tarve lisääntyy. Täydennyskoulutus viittaa ajantasaiseen osaamiseen, joita työntekijä hankkii sopeutuakseen ammattinsa muutoksiin. Uudelleen koulutuksessa työntekijä puolestaan hankkii kokonaan uusia taitoja siirtyäkseen eri ammattiin. Päätäjät ympäri maailmaa ovat vasta pohtimassa, keiden kannattaa hankkia täydennys- tai uudelleen koulutusta ja miten. Tutkimukset kuitenkin osoittavat, että hyvin kohdistettu ja kaukonäköinen panostus elämänmittaiseen oppimiseen ja taitojen omaksumiseen voivat parantaa useimpien työntekijöiden työllistymismahdollisuuksia. (Autor ym. 2019, 2020.)

Suurelta osin on jo siirrytty entistä epävarmempaan aikaan, jossa kytkeydytään globaaleihin virtoihin ja ollaan siksi haavoittuvia. Suezin kanavaan jumiutunut rahdialus tai palanut mikrosirutehdas

vaikuttaa työhön ja tuotantoon myös Suomessa. Lisäksi monet muutokset nopeutuvat, minkä koronapandemia osoitti, ja alati kiihtyvät ympäristökriisit nopeuttavat esimerkiksi juuri pandemioiden esiintymistiheyttä (Raworth, 2017). Kun espanjantaudin ja koronan välissä ehti kulua 100 vuotta, voi seuraava pandemia olla ovelta jo paljon nopeammin, mutta kukaan ei osaa arvioida sen tarkkaa ajankohtaa.

## Työ muuttuu, muuttuvatko instituutiot?

Tekoäly, robotiikka ja muut neljännen teollisen vallankumouksen teknologiat herättävät usein pelkoa työpaikkojen nopeasta katoamisesta, mutta teknologiat itse asiassa kehittyvät hiljalleen ja eri tahtiin. Työ yhteiskunnallisena instituutiona muuttuu hitaasti, ja monia inhimillisiä taitoja ei osata ainkaan vielä automatisoida. Ihmisillä on paljon vaikutusvaltaa sekä teknologian kehitystä ja työn ehtoja koskevien että organisaatioiden sisäisten, teknologioiden soveltamista koskevien päätösten kautta. Olipa teknologian kehittymisellä myönteisiä tai kielteisiä seurauksia, muutosten lopullinen vaikutus riippuu ihmisen toiminnasta. (Autor ym., 2019, 2020.)

Vaikka teknologian kehitys on neljännen teollisen vallankumouksen myötä muuttanut työtä merkittävästi, muutokset eivät ole edenneet tasaisesti eivätkä kaikkeen työhön, eikä kaikki työ ole muuttunut samalla tavalla. Joidenkin tehtävien katoaminen ja uusien tehtävien syntyminen aiheuttavat kuitenkin muutoksia työn sisällöissä. Samoin työnteon ehdoissa on ennakoitavissa muutoksia. Pitkittäistarkastelu työnteon eh-

doista on osoittanut kokoaikaisen palkkatyömallin kestäneen hyvin aikaa, mutta tulevaisuuden muutos suunnasta kertoo monityösuhteisuustrendi sekä yrittäjyyden rakenteessa havaittu muutos. Nämä trendit vastaavat muun muassa niihin tilanteisiin, joissa automaatio aiheuttaa työttömyyden sijaan tai ohella alityöllisyyttä, mihin työntekijät pyrkivät vastaamaan yhdistelemällä eri ansainnan muotoja. (Koistinen, 2014.)

Asiantuntijoilla ei ole vielä yhteistä näkemystä siitä, millaiseksi työn tulevaisuus neljännen teollisen vallankumouksen myötä muodostuu – osittain siksi, ettei esimerkiksi tekoälyn ja robotiikan kaltaisten avainteknologioiden kehitystä voida ennustaa tarkasti. Todennäköisesti työ kuitenkin muovautuu merkittävästi erilaiseksi kuin kolmannen teollisen vallankumouksen aikana. Tarkastelemme kolmea keskeistä seikkaa, joiden muutoksen kanssa ja eteen tulisi työskennellä jo nyt. Ensinnäkin ansiotyötä kehystävät instituutiot on uudistettava vastaamaan jo muuttuneita työn rakenteita, jotta ne tunnistavat monimuotoisen työn ja sopeutuvat ansiotyön monimuotoisuuteen. Toiseksi julkiset investoinnit tulee kohdentaa tukemaan asianmukaista koulutusta kaikille. Kolmanneksi poliittisen johdon, julkisen sektorin sekä yksityisten organisaatioiden on ryhdyttävä yhdessä luomaan uudenlaista yhteistyölle ja jaetulle vastuulle rakentuvaa työvoimapolitiikkaa, jonka yhteisenä päämääränä on sosiaalisesti kestävä ansiotyö.

## Ansiotyö ja instituutiot

Työlainsäädäntö ja muut yhteiskunnan työhön liittyvät instituutiot, kuten verotus, sosiaaliturva

ja kansainvälisen liikkuvuuden sääntely, ovat esimerkkejä instituutioista, joita tulisi muuttaa muutuvan työn rakenteiden mukaan. Lainsäädäntö muuttuu yleensä hitaammin kuin työmarkkinoiden dynamiikka, minkä vuoksi sen on vaikeaa mukautua työn nopeaan muuttumiseen. Useissa maissa työlainsäädännön taustalta löytyy kuitenkin edelleen elämänmittaisen työllistymisen ihanne – ajatus, että työtä tehdään jollekin työnantajaorganisaatiolle normaalityösuhteessa ja esihenkilön alaisuudessa. Tulevaisuudessa työmarkkinoista tulee entistäkin kompleksisempia ja heterogeenisempiä, ja niihin vaikuttavat monet työn tulevaisuutta muovaavat tekijät, kuten alustatalous, keikka-, osa-aika- ja vuokratyö, alihankinta sekä itsenäinen ammatinharjoittaminen työsuhteiden sijaan tai ohella. Työlainsäädäntö, verotus ja sosiaaliturvasäädökset sekä työn tutkimus ovatkin jääneet jälkeen työmarkkinoiden kehityksestä, eivätkä ne ole missään päin maailmaa ajan tasalla. (Autor ym., 2019.) Erityisesti tietotyön ammateissa tehtävä ansiotyö on kaikkialla yhä useammin hybridityötä, mikä haastaa päätöksentekijät ja instituutiot.

Nykyiset työtä ympäröivät instituutiot on suunniteltu tilanteeseen, jossa sekä työnantaja että työntekijä ovat maantieteellisesti samalla alueella tai ainakin samassa maassa. Tämä käytäntö on kuitenkin murenemassa. Fyysistä sijaintia koskevat rajoitteet ovat katoamassa, minkä seurauksena työntekijät tekevät koko- tai osa-aikaisesti etä- ja hybriditöitä eri paikoissa ja jopa eri maissa. Kansainväliseen liikkuvuuteen liittyvät säännökset eivät vielä täysin vastaa uusia työkäytäntöjä, joissa työntekijöiden liikkuvuus ei ole muuttamista muttei myöskään työmatkailua vaan joutain siltä väliltä. Maat, jotka pysty-

vät uudistamaan lainsäädäntöään ja työhön liittyviä instituutioitaan tulevaisuuden työn helpottamiseksi, pärjäävät todennäköisesti tulevaisuudessa paremmin.

Työnantajien ja työntekijöiden perinteisesti tiivis yhteys on purkautumassa sekä Suomessa että globaalisti. Työnantajan ja työntekijän välinen sopimus on aiemmin ottanut työsuhteen muodon, jossa sovitaan työaika ja sen hinta tunti-, viikko- tai kuukausiperusteisesti. Työsopimus on hiljalleen tekemässä tilaa monille erilaisille sopimukselle perustuville järjestelyille. Yhä useammat organisaatiot käyttävät vuokratyövoimaa, ulkoistavat toimintojaan ja käyttävät urakoitsijoita ja alihankkijoita. Pätevät työntekijät liikkuvat entistä enemmän työnantajien, fyysisten paikkojen ja jopa alojen välillä, ja he voivat tarjota palvelujaan samaan aikaan monelle organisaatiolle freelanceina, yrittäjinä tai yksinyrittäjinä. On myös syntymässä uutta alustaliiketoimintaa, kun teknologian varaan rakennetut markkinapaikat tuovat eri ryhmiä yhteen ja helpottavat niiden kanssakäymistä ja vuoro vaikutusta.

Muutos, joka tarvitaan, on työlainsäädännön ja kaikkien ansiotyötä säätelevien instituutioiden uudistaminen. Muun muassa minimipalkka, joka on nyt säännelty työehtosopimuksissa, pitää nähdäksemme määritellä työlainsäädännössä, sillä työehtosopimukseen pohjaava sääntely on vähitellen murtumassa. Vaikka Suomessa on perinteisesti nojattu voimakkaasti yleissitoviin työehtosopimukseen, on aloja, joilla ei ole neuvoteltu työehtosopimusta ja jotka näin jäävät kokonaan vaille minimipalkkaa (Koivunen, 2017). Ammattiyhdistykset ovat jyrkästi eri mieltä minimipalkan säätämisestä lainsäädännössä, sillä muutos heikentäisi nykyistä järjestelmää.

Verotusta sekä työ- ja elinekeino- palveluita tulisi myös tarkastella käynnissä olevan muutoksen valossa ja luoda uusia käytänteitä, jotka eivät vain tue ja kannusta organisaatioita panostamaan työntekijöihin ja heidän jatkuvaan oppimiseensa vaan myös kannustavat yksilöitä ottamaan vastuuta omasta oppimisestaan ja työelämänsä laadusta. Samaan aikaan työolainsäädännön tulisi suojata rajattoman tietotyön tekijöitä liialliselta työn tekemiseltä ja huolehdittava heidän hyvinvoinnistaan. Lisäksi tarvitaan perustulo turvaamaan prekariaatin toimeentulo ja monenlaiset jo olemassa olevat erilaiset siirtymät sekä välitilat työelämässä. Perustulolla tarkoitetaan henkilökohtaista, universaaliala ja vastikkeetonta sosiaaliturvaa, joka maksetaan kaikille, mutta tulojen kasvaessa verotetaan pois. Perustulon maksamista työttömille työnhakijoille kokeiltiin Suomessa kahden vuoden ajan vuosina 2017–2018. Kokeilun jälkeen poliittista yksimielisyyttä eri puolueiden välillä ei perustulosta ole löytynyt. (Perkiö, 2023.)

Työolainsäädännön vaikutus sosiaalisesti kestäväen työelämän luomisessa on merkittävä, mikä voidaan todeta vaikkapa suomalaisen työaikalainsäädännön vaikutusten pohjalta (joustava työaika vuodesta 1996). Oikein kohdennetuilla instituutioilla olisi mahdollista ohjata ja kannustaa organisaatioita muuttamaan toimintaansa kohti kestävämpää ja laadukkaampaa työelämää.

## **Koulutusvaatimus – työn laatu, tarvittavat osaamiset ja julkinen investointi**

Työmarkkinoiden kahtiajako eli polarisoituminen viittaa korkeaja matalapalkkaisten työpaikkojen

määrän lisääntymiseen suhteessa keskipalkkaisiin työpaikkoihin, mikä kasvattaa ääripäiden välistä kuilua. Suoraviivaisten ja rutiinomaisten töiden katoaminen toimistoista ja tehtailta on vähentänyt etenkin palkka-asteikon keskivaiheiden työpaikkoja. (Mitrinen, 2013.) Teknologialähtöisillä aloilla uudet työpaikat edellyttävät yleensä korkeaa koulutustasoa ja ammattitaitoa ja siten korkeampaa palkkaa. Puute uusien taitojen osaajista nostaa tämäntyyppisten töiden palkkatasoa entisestään. Palkka-asteikon alapäässä tarvitaan yhä enemmän ammatillisen koulutuksen saaneita työntekijöitä palvelualojen, terveydenhuollon, kuljetusalan ja turvallisuusalan fyysisiin tehtäviin. Alustaliiketoimintamallien ja keikkatöiden lisääntyminen on niin ikään asettanut työntekijöitä moniin erilaisiin asemiin. Alustojen kautta ammattitaitoiset asiantuntijat voivat myydä palvelujaan entistä joustavammin ja laajemmin, jopa maailmanlaajuisesti, ja parantaa siten markkina-asemaansa. Toisaalta ammattitaidottomat työntekijät voivat joutua mahdollisesti epävarmaan, ennalta-arvaamattomaan tilanteeseen ja jäädä ilman työllisyysturvaa. Keikkatyö, nollatuntisopimukset eli sopimukset, joissa työntekijä suostuu tulemaan töihin tarvittaessa, sekä muut uudenlaiset työjärjestelyt voivat luoda tilanteen, jossa työntekijä pystyy elättämään itsensä, jos hän saa tehdä täydet työtunnit, mutta siitä ei ole mitään takeita, että työtunteja on tarjolla. Työn tulevaisuuteen liittyy uusia osaamisvaatimuksiin liittyviä riskejä, kuten osaamisvaje ja osaamisesta johtuva eriarvoisuus. Uusien työpaikkojen syntyminen joillain aloilla ja työpaikkojen katoaminen toisilta aloilta aiheuttaa työmarkkinoille kysynnän ja tarjonnan epätasapainon: edistynei-

den kognitiivisten ja teknisten taitojen kysyntä on lisääntynyt, kun taas jotkin muut taidot ovat vanhentuneet. Käsitettä osaamisvaje käytetään usein kuvaamaan tällaista ristiriitaa työnantajien etsimien taitojen ja työnhakijoiden todellisten taitojen välillä. Osaamisvaje haittaa työmarkkinoiden tehokasta toimintaa. Kun suoraviivaiset työvaiheet on automatisoitu, yhä suurempi osuus ihmisten työtehtävistä koostuu monimutkaisista ja vaativista tehtävistä. Siksi työntekijöillä on yleisesti oltava aiempaa enemmän taitoja ja osaamista. (Autor ym., 2019.)

Polarisoitumista lisää se, että suoraviivaiset työt ja ammatit ovat jo pitkään olleet katoamassa teollisuusmaiden työmarkkinoilta ainakin osittain. Rutiinityöllä tarkoitetaan tässä sellaisia tuotanto- ja toimistotöitä, jotka sisältävät automatisoitavissa olevia tehtäviä. Lisäksi huomattava osa toimihenkilöiden työstä koostuu nykyään tiedonkäsittelystä, hahmontunnistuksesta tai tiedon luokittelemisesta. Ne ovat kaikki työvaiheita, jotka voidaan automatisoida tai hoitaa koneoppimisen tai tekoälyn avulla. Jotkin työt katoavat kokonaan ja jotkin voidaan automatisoida tai ulkoistaa osittain. (Autor ym., 2019.) On arvioitu, että automatisointi uhkaa yli 50 prosenttia maailman kaikista työpaikoista tulevien 20 vuoden aikana. Maailmanpankki on esimerkiksi ennustanut, että automatisointi voi hävittää kaksi kolmasosaa kehitysmaiden työpaikoista. Maailman talousfoorumi (WEF) ennustaa, että lähes 50 prosenttia yrityksistä olettaa automatisoinnin johtavan kokopäiväisen työvoiman vähenemiseen. McKinsey Global Institute puolestaan ennustaa, että vaikka alle viisi prosenttia kaikista ammatista voidaan automatisoida kokonaan, noin 60 prosenttia kaikista

ammateista koostuu ainakin osittain sellaisista työtehtävistä, jotka olisi mahdollista automatisoida. Arviot ovat olleet hyvin saman suuntaisia jo useiden vuosikymmenten ajan, mutta muutoksen toteutumisesta tai aikataulusta ei ole varmuutta.

## Yhdessä rakennettu työvoimapolitiikka ja sosiaalisesti kestävä työ

Massachusetts Institute of Technology -korkeakoulun (MIT) tutkijat ennustavat, että uudet teknologiat tulevat vielä yllättämään meidät vaikutuksillaan. He myös toteavat yksiselitteisesti, että jos nämä osittain jo käytössä olevat uudet teknologiat otetaan käyttöön ansiotyötä nyt säätelevien instituutioiden tukemana, tulemme näkemään vain lisää polarisaatiota. Suurin osa työntekijöistä tulee menettämään mahdollisuuksiaan ja voitot kasautuvat pienelle, onnekaalle vähemmistölle. Vaikka suomalaisen työelämä on kovin erilainen kuin amerikkalainen ja siksi nämä vaikutukset näkyisivät ehkä maltillisempina, saattaa polarisaatio kasvaa meilläkin.

Uudet teknologiat luovat hyviä mahdollisuuksia rakentaa kestävä työelämä kaikille. Jotta näin tapahtuisi, pelkkään teknologian kehitykseen ja talouskasvun tavoitteluun keskittymisestä on luovuttava ja kiinnitettävä huomiota myös ansiotyötä ympäröivien instituutioiden muuttamiseen jo olemassaolevien käytäntöjen avulla. Uudet teknologiat tuovat valtavasti uusia mahdollisuuksia, mutta mahdollisuuksien kokonaisvaltainen hyödyntäminen vaatii sekä teknologisia että institutionaalisia innovaatioita. Pelkkään teknologian keskittyminen ei enää riitä.

MIT:n tutkijoilla on myös tarjota selkeät askelmerkit:

1. On investoitava työntekijöihin ja taitoihin, otettava käyttöön kaikki saatavilla oleva moderni pedagogia (alue, jossa Suomi on erittäin vahva verrattuna Yhdysvaltoihin) ja koulutukseen tarkoitettut teknologiset sovellukset.

2. On luotava uusia instituutioita, jotka tukevat aiempaa paremmin tulevaisuuden töitä.

3. On kohennettava olemassa olevia työpaikkoja, työlainsäädäntöä, tulevaisuuden toimenkuvia sekä töitä, joihin työntekijöitä koulutetaan.

On myös muistettava, että samaan tapaan kuin suurinta osaa tämän päivän töistä ei oltu keksitty sata vuotta sitten, myös suurin osa tämän vuosisadan töistä on vielä keksimättä. Nykyhetken suurin haaste ja mahdollisuus on työn tulevaisuuden rakentaminen. (Autor ym., 2020.)

## Lopuksi

Työelämän rakenteet ja työtä kehystävät instituutiot ovat meidän luomiamme, joten ne voidaan myös luoda uudelleen ja niitä voidaan muokata tarpeen mukaan. Työhön liittyvien instituutioiden muuttaminen ei välttämättä ole helppoa, sillä työmarkkinoita sääteleviin instituutioihin sisältyy aina poliittisia jännitteitä.

Työn uudelleen määrittely ja työelämää säätelevien instituutioiden uudelleen määrittely ja ajantasaistaminen mahdollistaisi kuitenkin nykyisen kaltaisen yhteiskuntasopimuksen jatkumisen. Perustulo on jo tulossa oleva uusi instituutio, mutta se luo lopulta vain pelkän pohjan. Keskeinen kysymys on, mistä rakennetaan identiteetti ja merkitys prekaareille työntekijöille ja työnsä menettäville, kouluttamattomille henkilöille.

Jotta pystymme vastaamaan tähän ja moneen muuhun edessä olevaan kysymykseen, meidän täytyy jatkaa innovaatioita sekä työmarkkinoita ympäröivien yhteiskunnallisten instituutioiden että uusia työpaikkoja luovien teknologioiden ja uusien teollisuuden alojen osalta. Pohjoismailla ja Suomella on monia muita yhteiskuntia paremmat mahdollisuudet, taidot, resurssit ja innovatiivinen kapasiteetti kysymysten ratkaisemiseen.

Teknologiavetoinen muutosprosessi jatkuu edelleen. Jos haluamme, että se tapahtuu kestävästi ja luo uusia mahdollisuuksia, prosessi vaatii muuhunkin kuin teknologioihin keskittymistä. Muutosta täytyy aktiivisesti tehdä yhteiskunnan, organisaatioiden ja yksilöiden tasoilla – pyrkimyksenä ”hyvän sykli”. Yhteiskunnan instituutiot luovat insentiivit. Työpaikat sekä organisaatiot luovat kestävästä työelämästä ja antavat yksilöille tilaa oppia ja kehittyä. Yksilö taas voimaantuu ottamaan vastuuta omasta osaamisestaan. Kaiken tämän toteutuminen vaatii kollektiivistä analyysiä ja uudelleen ajattelua, emmekä edes vielä tiedä, mitä kaikkea muutos voi tarkoittaa. Uudet teknologiat tuettuna uudistetuilla ja innovatiivisilla työelämäinstituutioilla ovat kuitenkin hieno mahdollisuus luoda kaikille kestävämpää työelämää. ■

## Lähteet

- AUTOR, D., MINDELL, D. & REYNOLDS, E. (2019). *The work of the future: shaping technology and institutions*. The MIT Task Force on the Work of the Future. <https://workofthefuture.mit.edu/research-post/the-work-of-the-future-shaping-technology-and-institutions/>
- AUTOR, D., MINDELL, D. & REYNOLDS, E. (2020). *The work of the future: building better jobs in an age of intelligent machines*. The MIT Task

- Force on the Work of the Future. <https://workofthefuture.mit.edu/research-post/the-work-of-the-future-building-better-jobs-in-an-age-of-intelligent-machines/>
- BARLEY, S. R., BECHKY, B. A. & MILLIKEN, F. J. (2017). From the editor: the changing nature of work: Careers, identities, and work lives in the 21st century. *Academy of Management Discoveries*, 3(2), 111–115. <https://doi.org/10.5465/amd.2017.0034>
- BODROŽIĆ, Z. & ADLER, P. S. (2017). The evolution of management models: a neo-Schumpeterian theory. *Administrative Science Quarterly*, 63(1), 85–129. <https://doi.org/10.1177/0001839217704811>
- BOWER, J. L., & CHRISTENSEN, C. M. (1995). Disruptive technologies: catching the wave. *Harvard Business Review*, 73(1), 43–53.
- CASCIO, W. F. & MONTEALEGRE, R. (2016). How technology is changing work and organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 349–375. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062352>
- FARR, J. L., FAIRCHILD, J. & CASSIDY, S. E. (2014). Technology and performance appraisal. Teoksessa Coovert Michael & Lori Foster Thompson (toim.), *The Psychology of Workplace Technology* (s. 101–122). Routledge.
- FERREIRA, F. H. G. (2021). *Inequality in the time of Covid-19*. International Monetary Fund.
- FREY, C. B. & OSBORNE, M. A. (2013). *The future of employment*. Oxford University.
- GUSTAVSSON, T. K. & HALLIN, A. (2014). Rethinking dichotomization: a critical perspective on the use of “hard” and “soft” in project management research. *International Journal of Project Management*, 32(4), 568–577. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2013.10.009>
- HEISKANEN, T. (2019) Lopuksi: tutkimustieto työelämän käytännöiksi. Teoksessa Tuula Heiskanen, Sirpa Syvänen & Tapio Rissanen (toim.), *Mihin työelämä on menossa? Tutkimuksen näkökulmia* (s. 363–376). Tampere University Press.
- JEZARD, A. (1.6.2018). *The 3 key skill sets for the workers of 2030*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/agenda/2018/06/the-3-skill-sets-workers-need-to-develop-between-now-and-2030/>
- KERR, S., MACZULSKI, T. & MALIRANTA, M. (2020). Within and between firm trends in job polarization: the roles of globalization and technology. *Journal of Economic Geography*, 20(4), 1003–1039. <https://doi.org/10.1093/jeg/lbz028>
- KOISTINEN, P. (2014). *Työ, työvoima ja politiikka*. Vastapaino.
- KOIVUNEN, T. (2017). Uuden työn piirteet ja tekemisen ehdot yksityisellä liikuntapalvelualalla. *Työpoliittinen aikakauskirja*, 60(3), 57–64.
- LEE, M., YUN, J. J., PYKA, A., WON, D., KODAMA, F., SCHIUMA, G., PARK, H., JEON, J., PARK, K., JUNG, K., YAN, M.-R., LEE, S. & ZHAO, X. (2018). How to respond to the fourth industrial revolution, or the second information technology revolution? Dynamic new combinations between technology, market, and society through open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market and Complexity*, 4(3), 21. <https://doi.org/10.3390/joitmc4030021>
- MITRUNEN, M. (2013). *Työmarkkinoiden polarisaatio suomessa* (Muistiot 33). Valtion taloudellinen tutkimuskeskus VATT.
- PERKIÖ, J. (2023). Työhön kannustamisesta kestävyysmurrokseen: mitä perustulokokeilu kertoo sosiaaliturvan mahdollisuuksista? Teoksessa Teppo Eskelinen, Eeva Jokinen & Lilli Aini Rokkonen (toim.), *Tehostamisyhteiskunnan jäljet* (s. 185–213). SoPhi.
- POTOSKY, D. JA LOMAX, M. W. (2014). Leadership and technology: a love-hate relationship. Teoksessa M.D. Coovert & L. F. Thompson (toim.), *The psychology of workplace technology* (s. 142–170). Routledge.
- RAWLS, J. (1971). *A theory of justice*. The Belknap Press of Harvard University Press.
- RAWORTH, K. (2017). *Doughnut economics. Seven ways to think like a 21st-century economist*. Random House.
- ROUSSEAU, J.-J. (2004). *The social contract* (M. Cranston, kään.). Penguin Books.
- SULKUNEN, P. (2006). Projektityhteiskunta ja uusi yhteiskuntasopimus. Teoksessa K. Rantala & P. Sulkunen (toim.), *Projektityhteiskunnan kääntöpuolia* (s. 17–38). Gaudeamus.
- SUSSKIND, D. (2020). *A world without work: technology, automation and how we should respond*. Penguin Books Limited.
- SUZMAN, J. (2021). *Work: a deep history from stone age to the age of robots*. Penguin Publishing Group.