Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

VNS 6/2017 vp

Lausunto valtioneuvoston tulevaisuusselonteosta (osa 1), jaettu ymmärrys työn murroksesta

Selonteko on ansiokas ja siinä on hyvin kuvattu työn murrosta, siitä käytävää keskustelua ja mahdollisia seurauksia. On kuitenkin tärkeä havaita, että työn murros ei ole ainutkertainen tai yhtäkkinen ilmiö, vaan työ muuttuu ja elää jatkuvasti. Myös aiemmin historiassa on lukuisia kertoja ollut yhteiskunnan muutoksista ja teknologian kehityksestä seuranneita murrosvaiheita ilman, että työ on loppunut. Muutoksiin on aina kyetty sopeutumaan.

Työ ei häviä myöskään nyt käynnissä olevien muutosten seurauksena. Toisaalta on selvää, että murrosvaiheet haastavat keskeiset yhteiskunnan rakenteet kuten sosiaaliturvajärjestelmän sekä sääntelyjärjestelmän kokonaisuudessaan ja erityisesti työlainsäädännön osalta. Tästä on ollut merkkejä nähtävissä jo pidemmän aikaa. Uudet tavat harjoittaa yritystoimintaa ja tehdä työtä törmäävät sääntelyyn, jonka voi olla jopa mahdotonta pysyä muutoksessa mukana. Sääntelyn tulisi olla mahdollistavaa, ei rajoittavaa.

Näyttää selvältä, että sääntelytaakan keventäminen, sääntelyn yksinkertaistaminen ja sitovuuden lieventäminen ei voi olla ainoastaan yleispoliittinen tavoite, vaan siitä tulee käytännön näkökulmista välttämätöntä. Olisikin erittäin tärkeää, että tulevaisuusselonteon toisessa osassa uskalletaan rohkeasti kyseenalaistaa nykyisiä työelämän sääntelyn rakenteita ja selonteon sanoin ”hypätä etsimään uusia näkökulmia myös laatikon ulkopuolelle”.

Yhteiskunnan rakenteet, jotka siis on luotu ja luodaan lainsäädännöllä, eivät voi olla staattisessa tilassa samaan aikaan, kun toimintatavat niin työn tekemisessä kuin teknologian kehittyessä muuttuvat. Samaan aikaan on kuitenkin selvää, että ns. perinteinen työntekemisen muoto (toistaiseksi voimassaoleva kokoaikainen työnteko) ei ole katoamassa mihinkään.

Teknologian kehityksen seurauksena rutiinityöt tehdään muulla kuin ihmistyöllä, mutta uusi teknologia ja innovaatiot eivät synny itsestään, vaan joidenkin täytyy ne keksiä, rakentaa ja tehdä uudesta liiketoimintaa. Tähän tarvitaan ihmisiä, mutta osaamistarpeet ovat erilaisia kuin perinteisessä suorittavassa työssä. Tällöin koulutusjärjestelmä kohtaa merkittäviä haasteita. Yhä useamman on kyettävä rakentamaan uusi suunta kesken työuran, ja tällöin myös sääntelyä on kehitettävä niin, että tämä mahdollistuu. Muu-

toin on riskinä se, että entistä useampi vähän koulutettu henkilö joutuu syrjään. Tällä olisi negatiivisia vaikutuksia koko yhteiskunnalle.

Tärkeää on huomata, että työn murros edellyttää sekä paikallistason ratkaisuja että kansallisen tason politiikkaa tukemaan näitä paikallisia kokeiluita. Paikallistasolla tiedetään konteksti parhaiten ja voidaan kehittää ja muokata toimivia ratkaisuja. Jos ja kun työ muuttuu, niin miten edes voitaisiin perustella rakenteiden säilyttäminen ennallaan?

Yrittäjämäinen työn tekeminen lisääntyy ja ylipäätään pienten yritysten merkitys kasvaa edelleen. Tämä ei kuitenkaan merkitse palkkatyöstä luopumista, vaan sitä että palkkatyön ja yrittäjätyön välinen raja kapenee. Yhä harvemmin työnantajana on iso teollisuuslaitos tai tehdas ja työntekijänä ”duunari”. Kehitys on ollut nähtävissä jo pitkään. Työnantajayritysten koko työntekijämäärällä mitattuna on vuosikymmenten kuluessa pienentynyt puoleen. Yhteistyötaidot korostuvat. Samalla pitäisi korostua se, että myös rakenteet antavat yhteistyölle tosiasiallisen mahdollisuuden.

Vaikka osaamisen merkitys kasvaa, jatkossakin tarvitaan matalan tuottavuuden työtä, joka ei edellytä erityisosaamista. Jos muutoksia nykyrakenteisiin ei tehdä, ei tällaista työtä ole varaa teettää. Ja jotta ihmiset pärjäävät myös taloudellisesti, on hyväksyttävä, että ihmiselle maksetaan palkkaa tuottavuuden mukaan ja yhteiskunta tukee siinä tapauksessa, jos palkka ei riitä elämiseen.

Tulevaisuusselonteossa mainitaan myös perustulo. Tältä osin pitää pohtia sitä, mikä perustulon rooli työelämän kontekstissa pitäisi olla. Perustulo voitaisiin nähdä ennen kaikkea yrittäjyyttä ja taloudellista toimeliaisuutta tukevana rakenteena.

Selonteossa käydään läpi työn tulevaisuuden diskursseja ja päädytään niiden pohjalta siihen, että työn tulevaisuuden keskustelussa vallitsee kahtiajako. Yhtäältä (tyyppi 1) olisi kyse vaihtoarvoa sisältävien tavaroiden ja palveluiden tuottamisesta toisten käyttöön ”formaalisti johdetuissa työorganisaatioissa”. Tässä työtyypissä työ on tekijälle itselleen suorittamista. Tyypin 2 työssä olisi kyse hyötyjen ja käyttöarvojen tuottamisesta itselle, läheisille ja vertaisille.

Nähdäksemme edellä mainittu vastakkainasetteluun perustuva kahtiajako kannattaisi tulevaisuuden diskursseissa haastaa. On ylipäätään vaikea tunnistaa työstä käytävässä keskustelussa näin vahvaa asenteellisuutta (”formaalisti johdetuissa työorganisaatioissa, tekijälle itselleen suorittamista jne.”).

Ottaen huomioon muun ohella alustatalous ja muut teknologian kehityksen myötä syntyneet ja syntyvät tavat tehdä työtä, ei ole viisasta kategorisoida työtä edellä mainitulla tavalla. Tästä kahtiajaosta seuraa nimittäin luontevasti myös se vanhakantainen ajatus, että työntekijä ja työnantaja olisivat suorastaan toistensa vastapuolia eivätkä yhteistyökumppaneita. Tällainen ajattelutapa ei tuo keskusteluun mitään hyvää.

Kahtiajako vallitsee sen sijaan sääntelyn osalta sopimusvapauden ideaalissa. Yhtäältä yrittäjätyössä sopimusvapaus on lähes rajaton (pl. kohtuuttomat sopimusehdot) ja toisaalta työsuhteisessa työssä se on erittäin rajallinen. Tämä jako ajaa markkinoita toimimaan tavalla, joka preferoi yrittäjätyötä. Tämä on jo tällä hetkellä nähtävissä yksinyrittäjien kasvuna ja työnantajayritysten määrän laskuna.

Tämä kahtiajako aiheuttaa enenevässä määrin myös lainsäädännöllisiä haasteita. On kysyttävä, voidaanko ylläpitää pidemmällä aikavälillä järjestelmää, jossa tietyn tyyppisessä työssä sopimusvapaus on laaja ja toisen tyyppisessä työssä sitä ei ole lähes ollenkaan. Vastaus kysymykseen ei ole se, että aletaan kaventaa yrittäjätyön sopimusvapautta, vaan se, että sääntelyä kehitetään liberaalimpaan suuntaan nimenomaan työsuhteista työtä koskien.

Suomen Yrittäjät

Janne Makkula
työmarkkinajohtaja