Asia: VNS 6/2017 vp Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa Jaettu ymmärrys työn murroksesta

Lausunto

Arja Haapakorpi, VTT, dos. Helsingin yliopisto

Tulevaisuusselonteossa käsitellään työelämän ja yhteiskunnan keskeisiä muutoksia ja ennakoitavissa olevia trendejä. Työn ja toimeentulon irtaantuminen toisistaan, taloudellisen kasvun epätodennäköisyys, teknologian aiheuttamat muutokset työssä ja osaamisessa ja globaalitalous ovat selonteon pääasialliset ainekset.

Keskityn lausunnossa työelämän ja koulutuksen teemoihin, mutta niiden kautta tarkastelen myös yhteiskunnan instituutioiden muutosta ja globaaleja muutoksia.

Työ ja toimeentulo

Selvitys käsittelee työn mielekkyyden ja toimeentulon logiikoita tulevaisuusnäkökulmasta, jotka ovat keskeisiä jännitteisyytensä vuoksi. Työ ja toimeentulo ovat jo osin irtaantuneet toisistaan, joten tulevaisuuden ennustukset osin jo toteutuneet. Vapaaehtoistyöhön osallistuu niin työssäkäyviä ja työttömiä ja eläkkeelle siirtyneitä kansalaisia mittavassa määrin. Tämä vapaaehtoistyö jää BKT:n ulkopuolelle, mutta on keskeinen niin talouden kuin sosiaalisenkin hyvinvoinnin luomisessa. Selvityksen esittämä kuva segmentaatiosta palkkatyöhön ja muihin työn ja toimeentulon kategorioihin on sinänsä osuva, mutta yhtä suuressa määrin on otettava huomioon näissä segmenteissä olevien kansalaisten useat roolit (palkansaaja / palkaton työ joko ammattiin liittyvä tai ammatin ulkopuolinen). Olisi osuvampaa kuvata tekemisen tilojen segmenttejä kuin kansalaisten jakoa segmentteihin.

Yhteiskunnan ja talouden näkökulmasta tärkeätä tietotyötä tehdään merkittävässä määrin palkatta, palkkatyön liitännäisenä tai työttömyyden aikaisena mielekkäänä toimintana, jota levitetään maksutta laajasti yhteiskunnan käyttöön. Julkisesti saatavilla olevan tiedon tuottaminen, keskinäinen organisoituminen tiedon tuottamiseksi ja tiedon laadun nostamiseksi sekä leviämisen edistämiseksi on yhä enenevässä määrin osa yhteiskunnan tietovarantoa ja tietopääomaa, joka jää näkymättömäksi palkkatyöhön sitoutuneessa kansantalouden kirjanpidossa.

Selvityksessä tulisi painottaa enemmän palkattoman työn merkityksen arvioinnin systematisointia talouden ja yhteiskunnan näkökulmasta, koska se osin palvelisi toimeentulon järjestelmien organisoinnissa ja sen perusteluissa. Palkaton työ itseisarvoisena ja yhteiskunnan ja talouden näkökulmasta olisi saatava näkyväksi poliittisessa päätöksenteossa. Toimeentulon logiikan uudelleen arviointi kohdistuisi tähän näkökulmaan seuraavasti. *Selonteon ehdottama sekamalli perustulosta ja ansiotulosta toimisi realistisemmin kuin vain perustuloon tähtäävä malli*, koska suoraan perustuloon siirtyminen voi olla poliittisesti vaikea toteuttaa. Sekamalli perustulosta ja ansiotuloista on myös yhteiskunnallisesti toimivampi, sillä perustulo – ansiotulo – jakauma voi tuottaa kahden kerroksen työmarkkinat, kun hyödyllisempää olisi saada ihmisten voimavaroja käyttöön alityöllistetyiltä työnhakijoilta. Kaksien työmarkkinoiden ikäviä seurauksia on perustulo-kategoriassa olevien kansalaisten tulevaisuusnäkymien heikentyminen, mikä ei motivoi hankkimaan lisää koulutusta ja osaamista.

Tämä edellyttää perustuloa myöntäviltä viranomaisilta tasalaatuista ja kansalaisia tasavertaisesti kohtelevaa palvelun laatua, joka tällä hetkellä ei toteudu esim. työttömien kohtelussa. Sekamallin idea vesittyy, jos palvelun laatua ei pystytä nostamaan. Poliittisessa päätöksenteossa tulee huomio kohdistaa sellaisten toimenpiteiden käynnistämiseen, joiden avulla voidaan jo nyt nostaa e.m. palvelun laatua.

Verotuksen uudelleen arviointi ja siihen liittyvät toimenpiteet olisivat vastaavasti tulopuolella keskeinen toimenpide. Katteettomien veronalennusten suosiminen ei ylipäätään ole kansalaisten keskuudessa yksimielisesti jaettu mielipide, ja veropohjan ja asteen määrittely tulisi toteuttaa ottamalla perusteellisemmin huomioon yhteiskunnan tarpeet.

Selvityksessä tuotiin esille se, että työnantajasidonnaisuus aseman määrittelyssä katoaa ja ihmisten tekemä työ verkostoissa ja merkitys tulevat etualalle. Tämänhetkinen toimeentulon logiikka ja institutionaalistuneet organisaatiorakenteet kuitenkin ylläpitävät vanhanaikaista työntekijä-työnantajasuhdetta työn määrittäjänä. Perinteiset organisaatiot eivät toimi parhaimmalla mahdollisella tavalla nykytilanteeseen vastaajina, sillä niiden toimintamalleja tukevat perinteisen työelämän hierarkiat ja vallankäytön verkostoituneisuus. Suurilla organisaatioilla – yrityksillä ja julkisen sektorin organisaatioilla sekä voittoa tavoittelemattomilla toimijoilla – on vahva aseman Suomen kaltaisessa pienessä maassa, jossa vallankäyttäjät ovat verkostuneet ja kykenevät ylläpitämään vanhentuneita organisaatiorakenteita. *Poliittisin keinoin tähän voitaisiin puuttua esimerkiksi suuntaamalla T & K & I rahoitusta näiden jäykästi rakenteistuneiden organisaatioiden ulkopuolella toimiville pienille ja keskisuurille yrityksille ja muille joustaville toimijoille.* Koska tällaisilla toimijoilla resurssit ovat valtaosaltaan kiinnittyneet toimeentulon turvaamiseen, erityistukea voitaisiin suunnata T & K I toiminnan tukirakenteisiin, esimerkiksi HR-toimintaan.

Arvot ja yhteiskunnan kulttuurinen moninaistuminen

Selvitys käsitteli yhteiskunnallista heterogeenistumista työn näkökulmasta. Tähän liittyy olennaisesti arvojen merkitys työelämässä ja yhteiskunnassa. Arvot ovat yhä kiinteämmin yhteydessä työelämä-suhteeseen, kun palkkatyö on irronnut perinteisestä materiaalisesta perustastaan ja abstrahoitunut, kiinnittynyt sosiaalisiin verkostoihin ja niiden kantamiin merkityksiin. Yhteiskunnan poliittisen päätöksenteon kautta hyväksyttyjen arvojen oletetaan olevan osa erityisesti virkamiesten ja muiden yhteiskunnallisia tehtäviä toteuttavien työntekijöiden osaamista ja työympäristöä. Arvot ovat ylipäätään tulleet osaksi työtä ja niitä jäsennetään osana työtä, kun ennen niiden olemassaolo oli piiloista. Kulttuurisen arvopohjan moninaisuus on vahvuus yhteiskunnan toiminnan ja osaamisen laaja-alaisuuden näkökulmasta, mutta samalla siihen sisältyy konfliktiriskejä, sillä alakulttuurien välille voi olla ristiriitoja jotka johtavat konflikteihin ryhmittymien välillä, esimerkiksi maahanmuuttajavastaisuus ja kulttuurien laajuutta suosiva lähestymistapa. Kulttuuriset arvot leviävät myös globaalisti, minkä vuoksi alakulttuurien syntymistä ei voida kontrolloida.

Osa työn muutosta on arvoihin ja monikulttuurisuuteen liittyvä työ, joka voi olla arvokonfliktien hallintaa, ehkäisyä ja ennen kaikkea erilaisten maailmankuvien ymmärrettäväksi tekemistä. *Osana globaalistumista ja merkitysten erilaistumista selvitys pitäisi tarkastella arvoihin ja kulttuuriseen moninaisuuteen liittyvää työtä, koska se on vääjäämättä tulevaisuutta ja läpäisee yhteiskunnan eri alueet.* Arvoihin liittyvä työ kiinnittyy jo nyt perinteisiin yhteiskuntaa palveleviin ammatteihin, kuten poliisin työhön sosiaalisen median vihapuheen valvojana, mutta yhä useammin arvot tai kulttuurinen suuntautuminen täytyy ottaa huomioon muillakin sektoreilla.

Teknologia ja työ

Selvitys tarkastelee teknologiaa toisaalta työtä korvaavana ja toisaalta uutta työtä luovana tendenssinä ja näihin liittyen eriarvoistumista lisäävänä tekijänä. Näihin teeseihin on helppo yhtyä, mutta joitakin tarkennuksia on tarpeen tehdä.

Teknologian myönteistä vaikutusta työhön pitäisi painottaa tulevaisuuskuvissa, koska päätelleen edellisistä teknologiabuumeista (esim. 80-luku) uutta työtä syntyy ja ns. vanhan työn lomaan syntyy uusia teknologisvälitteisiä taskuja, jotka täydentävät/muokkaavat vanhoja ammattikuvia. Keskitasoisen ja keskipalkkaisen työn väitetään vähenevän ja ns. huippuosaajien ja matalapalkkaista rutiinityön lisääntyvän. Työn muutoksen

kuvio on kuitenkin huomattavasti moninaisempi, sillä ammattien välillä tehtäväalueita siirtyy toiseen ammattiin, joiden perustalta työ muuttuu. *Keskeistä on kiinnittää huomiota siihen, että teknologia ei ole hallitsematon luonnonvoima. Sen käyttöönottoa ja soveltamista säätelee ihminen, joskin ympäristönsä ehdoilla ja sen toteuttamisesta voidaan käydä arvopohjaista keskustelua.*

Teknologian vaikuttavuutta ei voida erottaa siihen kytkeytyvistä asioista kuten työn organisoinnin malleista, työn kohteesta, menetelmistä ja yhteiskunnallisista asioista. Työn organisoinnin tavat nojaavat usein taloudellisiin rationaliteetteihin, mutta kyse on myös valinnoista, jotka liittyvät arvoihin. Tutkimusten mukaan teknologiaa voidaan soveltaa automatisoimalla rutiinityöpaikkoja tai se voidaan toteuttaa automatisoinnin ja uusien, vaativampien työkuvien kehittämisellä. Työntekijöitä voidaan kouluttaa ja työn organisoinnin keinoin perehdyttää vaativampiin tehtäviin. Jälkimmäinen vaihtoehto edellyttää työnantajilta enemmän resursseja. Koska tätä vaihtoehtoa on kuitenkin useissa taloudellisesti menestyneissä yrityksissäkin toteutettu, voidaan sen todeta olevan myös työnantajan intressissä. Teknologian avulla voidaan luoda uutta työtä uusien tehtävien tai jopa uusien kulttuuristen näkökulmien kautta tai olemassa olevien tehtävien muokkaamisella. Esim. sosiaalisen median ja teknologian yhdentymisen yksi lopputulos on alusta kulttuuriselle, yhteiskunnalliselle ja taloudelliselle toiminnalle, josta käytetään nimitystä sosiaalinen media.

Selvitys tarkastelee työelämän eriarvoistumista erityisesti teknologianäkökulmasta, mutta myös kansalaisten mahdollisuuksina osallistua ja päästä osalliseksi kansalaisyhteiskunnasta sekä oikeuksina turvattuun toimeentuloon. Pelkoon eriarvoistumisesta on helppo yhtyä. Teknologioiden kehittyminen ja laajenevat mahdollisuudet hyödyntää sen anteja jakavat kansalaisia ja organisaatioita. Kyse ei ole vain teknisestä kompetenssista vaan ennen kaikkea sen sovelluksista erilaisiin tarkoituksiin ja yhteyksistä sosiaalisiin verkostoihin ja toimintaympäristöihin. Siten teknologiaa ei voida pitää yksittäisenä syypäänä kansalaisten eriytyneisiin resursseihin, vaan se on yksi uusi resurssi muiden joukossa. Some-näkyvyys on tukenut uuden ajan innovaattoreita, mutta tulevaisuudessa sosiaalinen media hajautuu enemmän alaryhmiin, jotka eriytyvät kulttuurisesti ja sosiaalisesti.

Yhteiskunnallinen keino vaikuttaa eriarvoistumiseen ja kansalaisten resurssien hallinnan tasapainoiseen jakautumiseen on oppimisen tilojen luominen. Näiden tilojen luomista tulee avata kansalaisille laajemmin, esimerkiksi järjestöjen ja verkostojen ottamisella mukaan koulutuksen ja muiden oppimista edistävien tilojen suunnitteluun.

Koulutus ja oppiminen – miten organisoidaan tulevaisuudessa

Selvityksessä puututtiin vähäisessä määrin koulutuksen ja oppimisen teemoihin. Ko. teemat on totuttu jättämään koulutuksen asiantuntijoille, mutta *yhteiskunnan ja työelämän murroksessa kansalaisten resurssien kehittämistä pitäisi katsoa laajasta yhteiskunnallisesta näkökulmasta.*

Olemme tottuneet ajattelemaan ammattirakenteet ja koulutusrakenteet hierarkkisina, jotka vielä keskenään tukevat toistensa hierarkkista järjestystä. Ammateista korvataan teknologialla sellaisia tehtäviä, jotka ovat koodattavissa. Koodattavuus laajenee koko ajan, ja ulottuu yhä useampiin tehtäväalueisiin. Kun ammattien tehtäviä korvataan teknologialla, tämä tarkoittaa myös ns. tuotannollisten/rutiinipalveluiden ammattien ja vaativampien ammattien välisen eron loivenemista. Aikaisempaa rutiinityötä tehdään korkeammalla ammattitaidolla ja monipuolisemmissa rooleissa, koska rutiinia korvataan teknologialla ja lisätään ihmisen hallittavissa olevia tehtäviä tai menetelmiä. Monipuolisemmat roolit viittaavat palvelun ja asiantuntijaosaamisen merkityksen kasvuun kaikissa tehtävissä. Tämä suuntaus on ollut havaittavissa jo jonkin aikaa esimerkiksi palvelumuotoilu-käsitteen yleistymisen myötä. Palvelu on yhä enemmän asiantuntijaosaamista vaativaa, mikä muuttaa ammattilaisten rooleja. Aikaisemman rutiinityön toteuttajan roolissa painottuu asiantuntijapalvelun ammattilainen.

Koulutusjärjestelmää tulisi muokata vastaamaan muuttunutta työelämää. Koulutusjärjestelmän hierarkia-ajattelua tulisi tarkastella kriittisesti, sillä samassa ammatissa saattaa olla sekä vaativaa että perustason osaamista. Esimerkiksi ohjelmointia ja hitsausta tulisi voida tarjota samassa koulutusohjelmassa, ja mieluiten siten, että osaamista voisi kartuttaa ajan myötä eikä yhdellä ammatillisella koulutuksella. Ammatillisen koulutuksen resurssit ja rahoitus tulisi ottaa tarkasteluun siten, että e.m. kouluttautuminen olisi mahdollista. Tällä hetkellä ammatillisen täydennyskoulutuksen saatavuus on epäsystemaattista tai alakohtaisesti vaihtelevaa.

Ammatillisen koulutuksen reformissa on lisätty työpaikalla oppimista, mikä voi johtaa epätasaiseen laatuun, sillä työpaikkojen resurssit kouluttaa opiskelijoita vaihtelevat. Vaarana on teoreettisen osaaminen heikkous. *Ammatillisen koulutuksen laatua tulee seurata oppilaitoksissa e.m. syystä yhä tarkemmin ja työnantajien ja oppilaitosten yhteistyötä lisätä.*

Toisaalta oppimisen sitominen vain koulutusjärjestelmään ei vastaa nykyisen työelämän ja kansalaisyhteiskunnan tarpeita. *Oppimisen mahdollisuuksia tulisi luoda työpaikalla, ja organisoida työtä siten, että se mahdollistaa oppimisen. Tätä varten tulisi tukea työpaikkojen johdon osaamista tai peräti velvoittaa heidät tarkistamaan aika ajoin työn organisoinnin toimivuutta oppimisen näkökulmasta.*

Koulutus- ja oppimisen tarpeiden ennakoinnissa pulmana on suunnittelun perustana olevan tiedon jälkijättöisyys. Nykyiset tiedonkeruun mallit (tilastokategoriat, institutionaaliset käytännöt kuten työnantaja-työntekijäsuhde) eivät tunnista uusia, pieniä signaaleja työn tekemisestä, uudesta tiedosta sekä taidoista ja oppimisen tiloista. *Tilasto- ja rekisteritiedon keruuta tulisi täydentää yhteistyössä eri toimijoiden kanssa siten, että perustiedon jatkuvuus ja heikot signaalit tulevat tunnistetuksi ja analysoiduksi yhdessä.*

Helsingissä 24.10.2017 Arja Haapakorpi