Antti Kasvio 29.11.2018

Työn globaalit muutokset ja Suomen strategia vuoteen 2050
Lausunto hallituksen tulevaisuusselonteosta työ- ja tasa-arvovaliokunnalle 29.11.2018

Lausunto jäsentyy niin, että ensin esitän joitakin kommentteja itse selonteosta. Tämän jälkeen pyrin hahmottamaan lyhyesti, millaiseen maailmanlaajuiseen kontekstiin suomalaisen työelämän muutoskehitys tulee todennäköisesti sijoittumaan sekä millaisten asioiden voidaan olettaa pysyvän muuttumattomina kaiken selonteon horisontikseen valitsemalla noin 10-20 vuoden aikaperspektiivillä. Lopuksi teen ehdotuksen siitä, miten selonteon peräänkuuluttamia työn muutoksen hallintapyrkimyksiä voitaisiin edistää käytännössä seuraavan vaalikauden alkaessa.

a) Havaintoja selonteosta

Valiokunnan tehtävänä on arvioida hallituksen työn murrosta käsittelevän tulevaisuusselonteon ratkaisuihin keskittyvää toista osaa. Silti lienee järkevää tarkastella lyhyesti myös sitä, millaisen kokonaisuuden se ja murroksen analyysiin painottunut ensimmäinen osa rakentuvat.

Parhaana selonteon piirteenä pidän ennakkoluulottomuutta ja rohkeutta, jolla selonteko lähestyy edessäolevaa työelämän muutoskehitystä. Toisaalta kaksiosaisenakin kompaktiksi jäävä selonteko erittelee aihettaan lähinnä erilaisten diskurssien kautta pyrkimättä arvioimaan tarkemmin oletettujen muutosten tosiasiallisia mittasuhteita, etenemisaikatauluja ja keskinäisiä vuorovaikutussuhteita. Myös toimenpide-ehdotukset jäävät hyvin yleiselle tasolle ilman arvioita eri toimien toteutusaikatauluista, kustannuksista ja tavoitelluista vaikutuksista.

Suurimpana puutteena pidän sitä, että selonteko ohittaa lähes kokonaan ne työelämän suuret muutospaineet, jotka aiheutuvat jo lähitulevaisuudessa tarpeesta supistaa radikaalisti kaikkien töiden sekä niillä tuotettujen hyödykkeiden ja palvelujen ekologisia jalanjälkiä. Esimerkiksi hiilineutraaliuden ja lajien säilymisen tavoittelussa valittavat keinot vaikuttavat oleellisesti sekä monien alojen työllisyyskehitykseen että työn tekemisen tapoihin. Toimintojemme luontoriippuvuuden huomioonottaminen pakottaa myös miettimään tarkemmin jatkuvan kasvun ja maksimaalisen työllisyysasteen tavoittelun itsestäänselvyyttä tulevien vuosien yhteiskuntapolitiikan keskeisimpinä tavoitteina.

Puute näkyy esimerkiksi selonteon toisen osan työelämävisiossa (s. 18), johon olisi ehdottomasti tullut sisällyttää kaikkien töiden ekologinen kestävyys vähintään samalla painolla kuin siinä nyt olevat työn rakenteisiin, sisältöihin, osaamiseen, toimeentuloon ja työn merkitykseen keskittyvät osiot.

Toisen osan pääsisältö koostuu kahdeksastatoista toimenpide-ehdotuksesta perusteluineen. Pidän niitä pääosin kannatettavina.

Kaksi ensimmäistä toimenpide-ehdotusta kohdistuu alusta- ja jakamistalouteen. Niiden tarjoamat mahdollisuudet uudenlaisten työn tekemisen tapojen kehittymiseen ovat kiistattomia, mutta myös niiden disruptiiviset vaikutukset voivat muodostua etenkin maailmanlaajuisten keikkatyömarkkinoiden kasvun myötä erittäin suuriksi. Ulkomaisten jättiyritysten käytössä olevat valtavat resurssit alustojen kehittämisessä ja niihin liittyvien omistusoikeuksien suojelemisessa rajaa Suomen kaltaisten pienten kansallisvaltioiden mahdollisuuksia ohjata alustatalouden kehittymistä haluamiinsa suuntiin.

Toimenpide-ehdotus 7 suhtautuu mielestäni liian vähättelevästi pyrkimyksiin ennakoida eri alojen määrällisiä koulutustarpeita. Toki työelämän muutoskehityksen nopeutuessa ennakointi on vaikeaa, mutta sekä työvoimaa käyttävät organisaatiot että koulutusta tarjoavat oppilaitokset joutuvat joka tapauksessa suunnittelemaan toimintaansa myös pitkällä aikajänteellä. Tällöin joudutaan ottamaan huomioon muun muassa

ikärakenteen aiheuttama poistuma sekä siitä aiheutuvat uuden työvoiman rekrytointitarpeet. Puutteellinenkin ennakointitieto tarjoaa paremman pohjan suunnittelulle kuin sen puuttuminen.

Lievän kysymysmerkin liitän yliopistojen alumnitoiminnan vahvistamista koskevaan toimenpide-ehdotukseen 10. Alumnitoiminnan kehittäminen on sinänsä kannatettavaa, mutta eräs suomalaisen yliopistolaitoksen perinteinen helmasynti on siiloutuminen: kaikki opinnot ja sen jälkeinen akateeminen ura eläköitymiseen saakka tapahtuvat usein yhdessä ja samassa yliopistossa. Suurempi liikkuvuus ja runsaampi virikkeiden hakeminen erilaisista akateemisista yhteisöistä myös valmistumisen jälkeen tuottaisi todennäköisesti parempia tuloksia.

Toimenpide-ehdotus 14 esittää työtehtävien automatisoinnin esteiden poistamista etenkin suorittavissa tehtävissä, joita uhkaa globaalin kilpailun mukanaan tuoma halpuuttaminen. Teknisen kehityksen jarruttaminen työpaikkojen säilyttämisen nimissä on kiistatta problemaattista, mutta selonteko ajautuu yliviritettyyn optimismiin uskoessaan tekoälyä hyödyttävien ratkaisujen voivan turvata nykyisin rutiinityötä tekeville katoavien työpaikkojen lukua vastaavan määrän mielekkäämpiä töitä.

Toimenpide-ehdotus 15 tähtää digitalisaation täysimittaiseen hyödyntämiseen työelämän nivelvaiheissa. Orwellilaiselta – ehkä nykyisin pitäisi sanoa kiinalaiselta - kuulostaa ehdotus siitä, että viranomaiset ryhtyisivät yhdistämään tulevaisuudessa ”koneellisesti … sosiaalisen median tuottamaa tietoa yksilön sosiaalisten suhteiden määrästä, lääkärin dataa painoindeksistä ja suvun terveyshistoriasta, tulorekisterin tietoa toimeentulosta ja kaupan dataa ruokaostoksista” yksilöiden terveysongelmien ennakoimiseksi ja ennaltaehkäisemiseksi.

Hieman yllättävää on lukea työkyky-näkökulmaa käsittelevän 17. toimenpide-ehdotuksen kohdalla työterveyshuollon integroimisesta uuteen sote-järjestelmään, kun varsinaisessa uudistusesityksessään hallitus on päättänyt olla integroimatta näitä toisiinsa.

Yleisilmeeltään selonteon toinen osa hahmottuu enemmän mahdollisia toimintavaihtoehtoja pohtivana keskusteluasiakirjana kuin selkeästi hallituksen prioriteetteja ilmaisevana strategiasuunnitelmana. Selvimmin tämä näkyy toimenpide-ehdotuksessa 12, jossa hallitus ei linjaa omaa näkemystään sosiaaliturvan uudelleenjärjestämiseksi tarvittavista ratkaisuista, vaan tyytyy peräänkuuluttamaan laajaa keskustelua eri vaihtoehdoista.

Asiakirjan lopussa todetaan aivan oikein pitkän aikavälin hallinnon kehittämisen tulevan yhä tärkeämmäksi maailmassa, jossa ”systeemiset riskit lisääntyvät, ilmiöt ovat yhä monimutkaisempia ja jossa nykyisillä sukupolvilla on suurempi mahdollisuus kuin koskaan vaikuttaa tulevien sukupolvien elinolosuhteisiin”. Juuri siksi haluan peräänkuuluttaa kaikki oleelliset tekijät huomioon ottavaa, muutostrendien määrälliset mittasuhteet ennakoivaa, kehityskulkujen keskinäisriippuvuuksia mallintavaa sekä eri toimenpidevaihtoehtojen kustannukset ja hyödyt arvioivaa työelämän muutoskehityksen erittelyä. Vaikka isot laadulliset siirtymät vaikeuttavat ennusteiden laadintaa, myös kykymme mallintaa monimutkaisia ilmiökokonaisuuksia ja eritellä suuria datamääriä kehittyy koko ajan.

b) Millaiseen globaaliin ympäristöön suomalaisen työelämän muutoskehitys sijoittuu lähivuosikymmeninä?

Työn maailmanlaajuiseen muutoskehitykseen vaikuttaa ennen kaikkea maapallon väestön ennakoitu runsaan 1,4 miljardin kasvu 2020- ja 30-luvuilla. Työikäisten määrä kasvanee tuona aikana vajaalla miljardilla[1], mutta työn kysyntä globaaleilla työmarkkinoilla kasvaa monin verroin nopeammin nopeammin kehittyvissä

[1] Tiedot perustuvat YK:n väestöviranomaisten vuonna 2017 päivitettyyn mediaaniennusteeseen.

maissa asuvien ihmisten pyrkiessä maaseudun omavaraistaloudesta ja kaupunkien informaalisesta taloudesta säännöllisempien ansioiden pariin. Osa pyrkii myös kaikista esteistä huolimatta vauraampiin maihin ja niiden työmarkkinoille.

Tämä kehitys pitää maailmantalouden kasvupaineita korkealla tasolla pitkälle vuosisatamme jälkipuoliskolle saakka. Maailman kokonaistuotanto tulee varovaisestikin arvioiden olemaan vuonna 2040 noin kaksinkertainen nykyiseen verrattuna[2]. Ekspansio asettaa planeettamme ja sen ekosysteemit äärimmäisen raskaan kuormituksen alaisiksi. Ihmiskunta voi selvitä ristiriidan syvenemisen aiheuttamilta vakavilta kriiseiltä vain oppimalla elämään paljon nykyistä kohtuullisemmin ja lisäämällä oleellisesti kaikkien toimintojemme ekotehokkuutta. Aikaa kehityskulkujen kääntämiseen ei ole enää paria-kolmea vuosikymmentä enempää.

Vaikka globalisaatio etenee ja eri yhteiskuntien väliset vuorovaikutukset lisääntyvät koko ajan, vauraiden maiden työmarkkinat pysyvät pääosin suljettuina etenkin köyhemmistä maista tulevilta muuttajilta. Poikkeuksen muodostavat huippuosaajat, joista tullaan kilpailemaan maailmanlaajuisesti vuosi vuodelta ankarammin.

Tulevaisuusselonteossa kuvatut alustatalous, oppiva tekoäly, organisaatioiden toimintatapojen uudistuminen ja ihmisten elämänarvojen kehittyminen muuttavat radikaalisti työelämää kehittyneissä teollisuusmaissa lähimpien kahden vuosikymmenen aikana. Muutoksen seurauksena on sosiaalisten kuilujen syveneminen huipputuloja nauttivien globaalien menestyjien, kulutusta ylläpitävien keskiluokkien, työtätekevien köyhien, prekaarien ja työelämästä kokonaan syrjäytyneiden välillä[3]. Syrjäytyminen tarjoaa rekrytointipohjan niin maanalaiselle ja rikolliselle taloudelle kuin poliittisille ääriliikkeillekin, jotka verkottuvat globaalisti samaan tapaan kuin nyky-yhteiskunnan muutkin aktiviteetit.

Yhdenmukaisen palkansaajayhteiskunnan oloihin rakennetut toimeentuloturvan järjestelmät kriisiytyvät näiden muutosten seurauksena nopeasti, ja perustavat turvaverkot joudutaan rakentamaan uusilla tavoilla. Niiden toteuttamiseen käytettävissä olevat resurssit ja tätä kautta myös vaikutukset jäävät kuitenkin väistämättä melko rajallisiksi.

c) Kaikki ei ole pelkkää murrosta

Ajoittain krooniselta vaikuttavan murrospuheen keskellä kannattaa muistaa asioita, joiden suhteen työ on pysynyt ja pysyy hyvin muuttumattomana.

Työ on aina yhdistelmä ihanuutta ja kurjuutta: ihanuutta silloin kun olemme ponnistelleet tosissamme ja pääsemme nauttimaan ponnistusten tuloksista. Tuloksiin johtavat prosessit sen sijaan eivät ole aina ihania, vaan joskus uhraukset ja riskit ovat isoja. Eivätkä ne johda aina asetettuun tavoitteeseen, vaikka mitä tekisi.

Työn maailmassa me arvostamme yleensä enemmän aktiivista toimeen ryhtymistä kuin toisten varaan jättäytymistä. Tämä koskee kaikenlaisia ihmisiä ja niin isoja kuin pieniäkin suorituksia.

Suomessa nämä asiat ovat todennäköisesti olleet voimassa kutakuinkin niin kauan kuin kielessämme on ylipäätään ollut sana ”työ”.

d) Suomi kestävän työn pilotiksi?

Toimenpide-ehdotukseni lähtee siitä, että lähes kaikkien kansainvälisten mittausten perusteella Suomen ja muiden Pohjoismaiden työelämäinstituutiot kuuluvat nykyisin maailman kehittyneimpiin[4]. Aivan kaikesta –

[2] Ks. Guillemette Y., Turner D.: The Long View: Scenarios for the World Economy to 2060. Economic Policy Paper N:o 22, OECD Paris July 2018

[3] Ks. esim. Alvaredo F., Chancel L., Piketty T., Saez E., Guzman G.: World Inequality Report 2018. World Inequality Lab 2017

[4] Ks. esim. OECD: How’s Life 2017. Measuring Well-Being. http://www.oecd.org/sdd/how-s-life-23089679.htm

kuten miesten vaatimattomasta työpanoksesta ja viime aikojen huonosta tuottavuuskehityksestä – emme suinkaan voi ylpeillä. Toisaalta muutoksista sopiminen on suomalaisten työelämäosapuolten kesken viime aikoina koetuista vaikeuksista huolimatta helpompaa kuin monissa muissa kehittyneissä teollisuusmaissa.

Miksi emme siis omaksuisi työn murroksen hallintapyrkimyksissä offensiivista ja myös kansainväliseen näkyvyyteen tähtäävää kestävän työn strategiaa? Tavoitteeksi voitaisiin asettaa monipuolisesti aktiivinen, dynaamisesti kehittyvä ja kaikki mukaan ottava työn yhteiskunta, jossa kansalaisilta vaaditut uhraukset ja saadut palkinnot jakautuvat oikeudenmukaisesti, töiden ekologiset jalanjäljet asettuvat aikaa myöten kestävän kehityksen sallimiin rajoihin ja jossa ihmisiltä ei vaadita heidän henkisen tai fyysisen kestokykynsä rajat ylittäviä suorituksia. Kestävän työn ja kaikki kansalaiset piiriinsä kattavan hyvän elämän tavoittelu voisivat nousta toisiaan tukeviksi yhteiskuntapolitiikan päätavoitteiksi.

Strategian valmistelu voitaisiin sisällyttää ensi vuonna valittavan hallituksen ohjelmaan niin, että sen sisältö täsmentyisi ja toteuttaminen alkaisi vuonna 2020. Tuolloin olisi arvioitu tarkkaan lähtötilanne ja määritelty konkreettiset etenemistavoitteet 2020- ja 30-luvuille. Strategiaa laadittaessa on toki otettava huomioon se, missä rajoissa kansallisvaltio ylipäätään kykenee ohjaamaan työelämäkehitystä kansainvälisten sitoumusten rajatessa päätöksentekoa ja globaalisti verkottuvien yritysten, intressiryhmien, yksilöiden ja alueiden toimiessa omien prioriteettiensa mukaisesti.

Strategian tavoitteiden toteuttamisessa saavutettujen edistysaskelten avulla hankittua hyvää työelämämainetta voitaisiin käyttää kilpailussa osaajista, joiden virta kulkee tulevaisuudessa entistä taajemmin molempiin suuntiin: ei vain ulkomailta Suomeen vaan myös Suomesta pois. Ylipäätään kannattaa tavoitella hallitusti positiivista muuttoliikkeen tasetta niin, ettei huoltosuhteemme painu liian alhaiseksi eikä väestökehityksemme jää liiaksi jälkeen muista Pohjoismaista[5].

Osaajien lisääntyvä virta Suomeen vetäisi todennäköisesti mukanaan myös kasvavan määrän eturivin yrityksiä. Nämä toisivat oleellisen avun pyrittäessä maamme heikoksi jääneen tuottavuuskehityksen nopeuttamiseen.

Kansainvälinen työjärjestö viimeistelee parhaillaan omaa työn tulevaisuuden analyysiaan, jonka päätulokset julkistetaan tammikuussa järjestön satavuotisjuhlallisuuksien lähtölaukauksena[6]. Sen jälkeen järjestö ryhtynee käytännön toimiin ennakoidun muutoskehityksen hallintaan saamiseksi. Tuossa vaiheessa Suomi voisi tarjoutua omine strategioineen työn muutoksen hallintapyrkimysten yhdeksi pilottikohteeksi. Tämä auttaisi lisäämään kansallisten kehittämispyrkimystemme maailmanlaajuista näkyvyyttä.

[5] Tilastokeskuksen uusitun väestöennusteen mukaan Suomen väestö putoaa 2040-luvulla alle 5,5 miljoonaan samoihin aikoihin kun – YK:n väestöviranomaisten ennusteen mukaan – Ruotsin väkiluku nousee yli 11,5 miljoonan ja Norjassa yli 6,5 miljoonaan. Myös näiden maiden talouskehityksen näköalat eriytyvät todennäköisesti vähintään samassa suhteessa.

[6] https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_650666/lang--en/index.htm