



KALEVI SORSA SÄÄTIÖ
FONDEN • FOUNDATION

Impulsseja

Helmikuu 2017

Ville Blåfield

Uusi työ – uudet duunarit Keskusteluja työn muutoksesta

- Työelämän murros on täynnä ristiriitaisuuksia ja paradokseja. Tilastojen mukaan palkkatyö on nykyisin yhtä pysyvää tai epävarmaa, työsuhteet yhtä pitkiä kuin 1980-luvulla, mutta ihmisten kokemus on päinvastainen: epävarmuus lisääntyy, työ tuntuu silppuuntuvan. Samaan aikaan tutkimukset kertovat, että nuorille itselle tärkeiden arvojen edistämisen merkitys työssä on sekä nousussa että laskussa.
- Työntekijöistä noin 80 prosenttia on yhä perinteisissä, ”tyypillisissä” työsuhteissa. Julkista keskustelua hallitseva muutos näkyy vähemmistön arjessa. Siellä 20 prosentissa, epätyypillisissä työsuhteissa ja työn uusissa muodoissa, itää ainakin osin tulevaisuuden valtavirta. Jos on kiinnostunut siitä, miltä työelämä tulee näyttämään, kannattaa nykypäivässä katsoa epätyypilliseen vähemmistöön.
- Työelämä yksilöllistyy. Työurista, osaamisesta ja toimeentulon paleteista tulee uniikkeja tavalla, joka haastaa myös vanhat tukirakenteet. Onko työmarkkinajärjestöjen tapa lohkoutua perinteisten ammatti-identiteettien tai toimialojen mukaan vanhentunut? Mitä yksilöllistyminen merkitsee työyhteisöille? Entä tuottaako uusi yksilöllinen maailma ylipäätään nykyistä ohuempia vai voimakkaampia ammatti-identiteettejä?

Sisältö

Lähtökohtia	3
Peruskysymys: Mitä työ on?	5
Kymmenen keskustelua työn muutoksesta	17
<i>Startup-yrittäjät:</i> "On tullut sumplimisen kulttuuri"	17
<i>Ajatushautomo:</i> "Entä jos työn muuttumista liioitellaan?"	21
<i>Asiantuntijapalveluiden välittäjä:</i> "Jatkuvasti between jobs"	24
<i>HOK-Elannon henkilöstöjohtaja:</i> "On pakko hakea uusia malleja"	27
<i>Työministeriön ylijohtaja:</i> "Muutos on jo käsin kosketeltava"	30
<i>Suomen Yrittäjien Pentikäinen:</i> "Suomen suurin ongelma on työttömyys"	32
<i>Itsensätyöllistäjien tutkija:</i> "Työn muoto on jotain muuta, kuin mihin 1900-luvun mittaan totuttiin"	36
<i>Sarjayrittäjä:</i> "Talous ja työ eivät enää ole kiinni toisissaan"	40
<i>Uber-kuski:</i> "Kyllä mä ihan ittelleni teen töitä"	44
<i>Sitran Lindholm:</i> "Vapaampi työelämä on johtamiskysymys"	46

Lähtökohtia

Tämä raportti haukkaa kiinni valtavaan kysymykseen, nakertaen sitä monelta nurkalta: Miten työsuhteet, ihmisten suhde työhön ja työ itsessään muuttuvat?

Itse asiassa nopeasti näitä kysymyksiä esittäessä ajautuu vielä perustavanlaatuisempaan kysymykseen: Mitä on työ? Mitä sanalla tarkoitetaan, ja mitä työ merkitsee meille sen tekijöille?

Olen kerännyt vastausyrityksiä alan tutkimuksesta ja tuoreista skenaarioista. Pääosa raportista koostuu kymmenestä keskustelusta työelämän eri toimijoiden kanssa. Muun muassa suuren osuuskaupan henkilöstöjohtaja, sarja- ja startup-yrittäjät, itsensätyöllistäjiä ja prekariaattia tutkiva tietokirjailija, työministeriön ylijohtaja, tulevaisuuden työelämän tutkija, pk-yrittäjien puhemies ja Uber-kuski pohtivat kukin omasta näkökulmastaan ja omin painotuksin, miten työn muutosta pitäisi ymmärtää.

Koska raportin julkaisee ajatushautomo, ja koska sen on tarkoituksena toimia kaupohjana sosialidemokraattien puoluekokouksessa käynnistyvässä keskustelussa, on haastatteluissa painotettu Sdp:n, työväenliikkeen, osin myös ay-liikkeen ulkopuolisia syötteitä. Haettu näkemyksiä, avauksia, visioita lähtökohtaisesti tämän piirin ulkopuolelta – jotain, mistä olisi arvokasta jatkaa keskustelua.

Lisäksi on yritetty katsoa tämän hetken työelämän ja työmarkkinoiden arkea kauemmas. Kuten eräässä keskustelussa todettiin, kestävän sillan rakentaminen nykyduunarin arjesta osin lennokkaisuinkin tulevaisuusskenaarioihin on työelämän murroksen suuri kysymys.

Raportin taustakeskusteluissa sekä puolue, Kalevi Sorsa -säätio että ammattiyhdistysliike ovat kuitenkin olleet arvokkaalla tavalla mukana – kiitän kaikista keskusteluista ja kaikesta ajatusavusta.

“Ajatuspajalla on pyrkimys jatkaa ja jalostaa edelleen tätä keskustelua. Työn muutos on iso ja jatkuvasti elävä teema, johon riittää näkökulmia ja johon jää helposti myös katvealueita”, toteaa Kalevi Sorsa -säätion toiminnanjohtaja Mikko Majander.

Työn muutoksessa on kyse paitsi toimeentulosta ja työelämästä, laajemmin koko hyvinvointiyhteiskunnan veropohjasta, eläkejärjestelmästä – paljon suuremmasta asiasta kuin vain työpaikoilla tapahtuvista muutoksista. Kuten työssä itsessään, on murroksessakin kyse jostakin syvemmästä. Kun pohditaan, mitä työ merkitsee

työn tekijälle, päästään nopeasti palkasta abstraktimpiin arvoihin: oman elämän merkityksellisyyteen, arvokkuuteen, elämäntehtävään, omaan identiteettiin.

Jos työ muuttuu – miten muuttuu työntekijän identiteetti?

Vaikka työtä on totuttu pitämään myös arvona itsessään, on perinteinen ajatus työstä myös vahvasti välineellinen. Murroksessa herää kysymys, onko tulevaisuuden työelämä arvolutautuneempi. Merkitseekö työ meille tulevaisuudessa jotain syvällisempää kuin tähän asti on merkinnyt? Vai merkitseekö se vähemmän?

Yksi trendi tuntuu keskustelujen valossa kiistattomalta. Ainakin kysymykset muuttuvat entistä monimutkaisemmiksi, sillä työelämä muuttuu entistä yksilöllisemmäksi. Voi olla, että on epärelevantti kysymys, mitä työ merkitsee suomalaisille, duunareille tai kokonaisille yhteiskuntaluokille. Oikeampi kysymys on, mitä työ merkitsee minulle.

Entä sinulle?

Peruskysymys: Mitä työ on?

Istun Uberin kyydissä matkalla Helsinki-Vantaalta kotiin Helsingin keskustaan. Mäkelänkadulla liikennevaloissa maahanmuuttajataustainen kuski hätäntyy. Hän heittää kännykkänsä piiloon ja alkaa suputtaa meille takapenkin matkustajille: Nimeni on se ja se, jos poliisi kysyy, sanokaa että olemme ystäviä.

Ja tosiaan, Uberimme taakse on liikennevaloissa pysähtynyt poliisiauto.

Valot vaihtuvat, eikä poliisi pysäytä meitä. Kuski kaivaa piilotetun kännykkänsä takaisin esiin. Takapenkillä minä mietin hiljaa tulevaisuuden työmarkkinoita. Tuntuu jotenkin tahmealta, että Suomesta uuden elämänsä jalansijaa hakeva ihminen, jolle Uber tajoaa ennennäkemättömän alustan ja mahdollisuuden toimeentuloon, joutuu työtä tehdessään pelkäämään poliisia – koska tämä työn tekemisen ja ansainnan tapa on todettu laittomaksi.

Koska työn muutosta ajaa teknologinen kehitys, yhteiskunta ja erityisesti sen normit ja instituutiot raahautuu aina perässä. Laki normittaa aina eilistä. Työelämän murroksen suuri kitka on, pysyykö yhteiskunta – hyvinvointivaltio ja sen turvaverkot, oikeusvaltio ja sen lainsäädäntö – innovaatioiden ja vääjäämättä tapahtuvan kehityksen tahdissa.

Ja tietenkin on paikallaan kysyä, onko kaiken kehityksen tahdissa pysyttävä. Voidaanko tehdä yhteiskunnallisia arvovalintoja, joilla joitakin kehityskulkuja – vaikkapa matalapalkka-alojen syntyä – torjutaan?

Tuntuu, että työelämän murros on täynnä ristiriitaisuuksia ja paradokseja.

Yhtä aikaa tilastot osoittavat, että työsuhteet eivät ole lyhentyneet. Numeroiden valossa palkkatyö on nykyisin suunnilleen yhtä pysyvää tai epävarmaa kuin 1980-luvulla. Työsuhteiden keskimääräinen kesto ei ole merkittävästi lyhentynyt. Ja kuitenkin ihmisten kokemus työelämästä on aivan päinvastainen: epävarmuus lisääntyy, työ tuntuu silppuuntuvan.

“Suomessa koko työn muutos on tuomittu saduksi sen perusteella, että työelämän tilastot eivät osoita merkittävää muutosta. Suomessa palkkatyö näyttää tilastojen perusteella säilyttäneen asemansa. Palkkatyötä murtavat kehityskulut, kuten keikkatyön lisääntyminen, saavat mediassa suhteettoman paljon huomiota. Toisaalta The Guardian -lehti kirjoitti syyskuussa 2016, ettei tilastotieteilijöillä ole

harmainta aavistustakaan keikkatalouden koosta”, todetaan tuoreessa *Työ 2040* -skenaarioraportissa.¹

Totta on sekin, että noin 80 prosenttia työntekijöistä on yhä perinteisissä, ”tyypillisissä” työsuhteissa². Muutos, joka hallitsee julkista keskustelua, näkyy siis vielä vähemmistön arjessa. Siellä, epätyypillisissä työsuhteissa ja työn uusissa muodoissa, itää kuitenkin tulevaisuuden valtavirta. Jos on kiinnostunut siitä, miltä työelämä näyttää joidenkin vuosikymmenten kuluttua, kannattaa nykypäivässä katsoa epätyypilliseen vähemmistöön.

Siksi tämänkin raportin keskusteluissa toistuvat startupit, keikka- ja vuokratyö, kevytyrittäjät, itsensätyöllistäminen ja alustatalous. Perinteisten työsuhteiden sisällä tapahtuvaa murrosta kuvataan erityisesti HOK-Elannon henkilöstöjohtajan Antero Leväsen haastattelussa – ja kuvaavaa on, että hänenkin kanssaan ajaudutaan pian puhumaan uudenmallisista työsuhteista.

On selvää, että murroksessa kohtaavat paitsi uudenlainen työelämä, myös uudenlaiset työntekijät. Millenniaalit hakevat työltä eri asioita kuin suuret ikäluokat. Työelämän pirstaloitumisella ja oman uran ennustamattomuudella on nuorille sukupolville positiivinen käänköpuoli: vapaus ja itsenäisyys. Näyttäisi, että vapauden lisäksi nuoret ikäluokat hakevat työltä korostetusti myös merkityksellisyyttä.

2000-luvun Nuorisobarometreissa työsuhteen pysyvyyden merkitys nuorille on vähentynyt, työn sisällön ja työn kautta syntyvien ihmissuhteiden merkitys taas kasvanut. Ristiriidat löytyvät sukupolvien sisältä: *Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat* -tutkimuksessa kävi ilmi, että esimerkiksi omien arvojen edistäminen ei olekaan y-sukupolvelle yhtä tärkeää kuin edelliselle, x-sukupolvelle. Heistä 79–89 prosenttia halusi työllään edistää tärkeiksi kokemiaan asioita, 1980-luvulla syntyneiden kohdalla luku oli 68 prosenttia.³

”Se on yhä yli puolet, mutta ero on selvä”, tulkitsi tuloksia 1980-luvulla syntynyt toimittaja Maria Pettersson Helsingin Sanomissa. ”Me emme valitse työpaikkaamme hyvis- ja pahisyriyten väliltä, me valitsemme (jos valitsemme) työllisyyden ja työttömyyden väliltä.”

”Tutkimuksessa kävi ilmi, että koemme työelämässä muita enemmän ulkopuolisuutta, kaoottisuuden tunnetta ja yksinäisyyttä. Se ei ole ihme: vuokratyössä työyhteisö voi vaihtua päivittäin, freelancereilla sitä ei ole, ptkätyöläinen ei välttämättä ehdi kotiutua työpaikalle. Niinpä pärjäämiskeinojamme ovat muun muassa

¹ *Työ 2040. Skenaarioraportti työn tulevaisuudesta*. Demos Helsinki & Demos Effect, 2017.

² Tilastokeskuksen joulukuun 2016 tilastojen mukaan jatkuvassa kokoaikatyössä oli 73,8 prosenttia 15–74 -vuotiaista palkansaajista, määräaikaisessa kokoaikatyössä 10 prosenttia. Noin 85 prosenttia kaikista työsuhteista on jatkuvia, 15 prosenttia määräaikaisia.

³ *Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat*. Toim. Anu Järvensivu, Risto Nikkanen & Sanna Syrjä. Tampere University Press 2014.

herkuttelu, työyhteisöstä vetäytyminen, itseensä sulkeutuminen, kulissien näennäinen pystyssä pito ja itkeminen. Kyllä, itkeminen lasketaan pärjäämiskeinoksi.”⁴

Eräällä tapaa käsillä oleva työelämän murros on pitkän kehityksen yhtäkkinen levähtäminen. Ammattiyhdistysliikkeen tai työväenliikkeen näkökulmasta koko viime vuosisadan suuri trendi ja voitokas taistelu oli työn rajaaminen. Voittoa olivat kahdeksantuntinen työpäivä, vuosilomat ja perhevapaat, ylipäättään työn erottaminen vapaa-ajasta.

Ja nyt yhtäkkiä on tapahtumassa saavutettujen rajojen avautuminen. Nuoret itsensä työllistäjät puhuvatkin toimeliaisuudesta, jossa palkkatyö ja vapaa-aika sekoituvat. Intohimosta. Elämästä, jossa on vaikea osoittaa, mikä on työtä ja mikä harrastusta. Osa toimeliaisuutta rahoittaa toisen osan, mutta ei tunnu enää perustelulta rajata elämästä jotakin osaa muun elämän rahoittavaksi työksi.

Kärjistäen voisi esittää, että jos ennen työtä tehtiin jotta rahoitettiin muu elämä, nyt uudella tavalla ymmärrettyä työksi voisi ajatella kaiken elämän, ehkä ihmisuhteet pois lukien. Vertaus on tietenkin mustavalkoinen tavalla, jota tosielämä ei koskaan ole, mutta jotain tämän suuntaista kulttuurinmuutosta on ilmassa.

Kulttuurinmuutos haastaa siis myös työväen- ja ammattiyhdistysliikkeen. Mikä on seuraavan vuosisadan suuri taistelu, millaisia ovat tulevaisuuden työelämän voitot? Onko ylipäättään työmarkkinaliittojen tapa lohkoutua perinteisten ammatti-identiteettien tai toimialojen mukaan vanhentunut?

”On mahdollista, että seuraavien vuosikymmenten aikana solmitaan uusi työn tekemistä ohjaava yhteiskuntasopimus. (...) Samalla työntekijöiden ammattikuvat, työsuhteet ja työnantajien toimialat muuttuvat nopeastikin, mikä aiheuttaa suurta vaihtuvuutta ja uudelleenmäärittelyn tarvetta erityisesti jäsenjärjestöissä ja ammattiyhdistysliikkeen voimasuhteissa. Tämä kehityskulku on nähtävissä jo nyt”, todetaan *Työ 2040* -skenaarioraportissa, jonka pohjatyössä myös Ammattiliitto Pro on ollut mukana.

”Työn muuttuessa ammattiyhdistysliikkeeseen kohdistuu uusia odotuksia ja paineita. Laajempi joukko erilaisissa työsuhteissa olevia ihmisiä toivoo kollektiivista tukea. On mahdollista, että painopiste siirtyy työn turvaamisesta kokonaisvaltaisen toimeentulon, yhteiskuntaan kuulumisen ja tarpeellisuuden tunteen turvaamiseen.”

Ehkä työntekijän asema kiteytyy tulevaisuuden työelämässä vapauden ja turvan optimaaliseen suhteeseen. Eri yksilöiden kohdalla, erilaisissa tehtävissä ja eri

⁴ Maria Pettersson: 'Suomella on mennyt kauan huonosti ja se on tehnyt kolmekymppisistä epäluuloisia itkeskelijöitä'. Helsingin Sanomat 8.11.2015.

aloilla tuo suhde voi vaihdella. Kuten työntekijöiden, myös etujärjestöjen tulisi löytää tavat toimia yksilöityvillä ja henkilöityvillä työmarkkinoilla.

Alusta- ja jakamistalous, jatkuva oppiminen, itsensätyöllistäminen, yrittäjähenkisyys ovat toistuvia termejä tulevaisuuden työelämää hahmotettaessa – vasta-argumenteissa tai dystopioissa pakkoyrittäjyys, silpputyö, keikkatalous. Kaikki näistä voi tietenkin nähdä joko uhkina, mahdollisuuksina tai molempina.

Moni uusi idea, esimerkiksi alustatalouden sovellukset, uudet tavat hankkia tuloa, ovat laittomia tai ainakin verotuksen ja työlainsäädännön harmaalla alueella. Kuitenkin alustatalous nähdään merkittävänä mahdollisuutena Suomelle. Valtioneuvoston kanslia julkaisi viime vuonna selvityksen *Onko Suomi jäämässä alustatalouden junasta?*⁵

Siinä suorastaan usutetaan mukautumaan uuteen maailmaan: ”Vaativuudesta nykytasosta huolimatta suomalaisilla toimijoilla on kuitenkin hyvät edellytykset menestymiselle alustataloudessa, jos olemassa olevat vahvuudet ja osaaminen voidaan kohdentaa erityisesti digitaalisten teollisten alustojen alueelle. (...) Julkisen vallan tuleekin kannustaa digitaalisten teollisten alustojen syntymistä sekä raivaamalla esteitä niiden tieltä että osallistamalla aktiivisesti niiden kehittämiseen.”

Ja uhkista ja mahdollisuuksista ne suurimmat, kaikkea muutosta ajavat: digitalisaatio, tekoäly, robotisaatio.

Elinkeinoelämän tutkimuslaitos Etlan 2014 tehdyn selvityksen mukaan tietoteknistyminen uhkaa kolmasosaa Suomen työpaikoista. Laskelman mukaan tekoäly voi korvata suomalaisten nykyisistä työpaikoista 36 prosenttia seuraavien 10–20 vuoden aikana (tosin Yhdysvalloissa vastaavassa selvityksessä Oxfordin tutkijat päätyivät esittämään, että jopa puolet Yhdysvaltojen työpaikoista katoaa seuraavan parin vuosikymmenen aikana).

Kun Helsingin Sanomat kysyi Etlan tutkimusjohtaja Petri Rouviselta selvityksen ilmestyessä, ovatko tehtaiden kaikki duunariammatit uhattuna, Rouvinen vastasi:

”Riippuu duunarin määritelmästä.”

Työn ja työmarkkinoiden muutoksessa, eri aloja pyyhkivässä disruptiossa ja siinä laajemmassa muutoksessa, jonka nämä yhteiskunnassa sysäävät liikkeelle, on kyse paljon myös tästä: Miten muuttuvat totut määritelmät? Osin keskustelua työn muutoksesta vaivaa sanasto, joka on kiinni menneessä maailmassa. Työ kantaa mukanaan sekä yksilölle että yhteiskunnalle niin syviä merkityksiä, että jo sen

⁵ *Onko Suomi jäämässä alustatalouden junasta?* Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 19/2016.

uudelleen sanoittaminen tuntuu uhkaavalta. Mitä jos sanojen mukana menevät merkitykset?

”Työn muutosta on ajoittain vaikea huomata, sillä työn käsitteet ja sanastot ovat syntyneet teollisen työn aikakaudella. Fysiikassa työ tarkoittaa vastuksen voittamista. Ihmistyössä on tietysti ylitettävä psyykkisiä, kielen ja informaation kulun esteitä. Ihmisten tekemää työtä voidaan siten ajatella yhdessä toimimisena”, sanoitetaan työtä *Työ 2040* -skenaarioraportissa.

Työelämäntutkija Esko Kilpi määrittelee työn ”toisiaan tarvitsevien ihmisten vuorovaikutukseksi”.

”Työ itse asiassa on yhteiskunnallisten ongelmien ratkaisemista. Arvon luominen ei ole sitä mitä minä teen vaan sitä, miten sinä koet sen mitä minä teen. Työ on aina suhde. Näitä suhteita pitäisi tulla lisää”, Kilpi sanoo.

Työn uusjako haastaa myös yhteiskunnan luokkajaon. Paitsi rakenteissa, myös ihmisten arvoissa: voi olla, että työn merkityksen ja ammatti-identiteettien mukana nuorten sukupolvien arvoissa hälvenee myös luokkatietoisuus. Jos ammatillinen roolini ei ole enää yhtä yksiselitteinen kuin ennen, ehkä koko roolini yhteiskunnassa muuttuu monisyisemmäksi?

”Nyt käynnissä olevan kehityksen yksi keskeisistä ilmiöistä näyttää olevan tuttu-
jen yhteiskuntaluokkien asemien taantuminen. Globaalisti verkottuneen talouden ensimmäisiä uhreja oli länsimainen työväenluokka, jolta on kadonnut hyväpalkkaista, vakaata työtä. Digitaalinen murros ulottuu paraikaa yhä pidemmälle keskiluokkaan. Perinteisiä hyväpalkkaisia, pitkää koulutusta vaatineita työpaikkoja häviää eikä vastaavia synny heti tilalle. Toisaalta tavallisten ihmisten mahdollisuus käyttää uusimpia teknologioita ja saada valtava määrä informaatiota käyttöönsä on parantunut ennennäkemättömästi”, todetaan Sitran 2017 julkaistussa muistiossa *Katse ylös kuopasta ja mahdollisuuksiin – Uuden ajan työ ja toimeentulo*.⁶

Perinteisen työväen näkökulmasta muutos tuntuu helposti uhalta, mutta näkökulma voisi olla myös toinen. Jos sosiaaliturva uudistettaisiin radikaalisti, jos palkkatyön ulkopuolista tekemistä tuettaisiin eri tavoin kuin nykyisin, jos toimeentulo ja työ todella irtautuisivat toisistaan, eikö nykyisten työpaikkojen katoaminen silloin voisi olla vapauttava ajatus? Eikö alistettu työväki vuosisatoja ole haaveillut työstä vapautumisesta?

”Prekaarin uuden työn keskusteluissa elää ajatus, että uusi työ räjäyttää (kapitalistisen) palkkatyömuodon. Tämä muistuttaa klassista historiallisen materialismin kaavaa. Kun tuotantovoimat kehittyvät kyllin pitkälle, nyt siis tietoon, yleiseen

⁶ Antti Hautamäki, Juha Leppänen, Roope Mokka & Aleksi Neuvonen: *Katse ylös kuopasta mahdollisuuksiin. Uuden ajan työ ja toimeentulo*. Sitra-muistio, 2017.

älyyn ja verkostoihin perustuvaksi taloudeksi, ne eivät mahdu entisiin tuotannon suhteisiin, vaan ne pakottavat tuotannon suhteiden muuttamiseen, tosin tiedostavan etujoukon johdolla. Työvoimalla on nyt uusi koostumus, joka pääoman on tunnistettava. Työvoiman yhteistoiminnallinen luonne, yleinen äly ja kyky kommunikoida eivät ole enää pääoman aikaansaannoksia vaan siitä riippumattomia”, maalaa hyvinvointivaltion ja työelämän tutkija Raija Julkunen erinomaisessa työn muutoksen perusteoksessaan *Uuden työn paradoksit – Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*.

Ryhtyessään määrittelemään vanhaa ja uutta työtä Julkunen toteaa, että ”ennen” voi olla monessa paikassa. ”Se voi olla vaikkapa 1900-luvun alun varhaisteollisissa työoloissa.”⁷

Tammikuussa 2017 Sitran auditoriossa Helsingissä järjestetty seminaari uuden ajan työstä ja toimeentulosta alkoi kurjalla kuvalla 1800-luvun Lontoosta. Ajatushautomo Demos Helsingin tutkimusjohtaja Aleks Neuvonen heijasti seinälle muistutuksen siitä, millaisista oloista länsimaisen työväen elämänlaatu on noussut – toisaalta kuvaa voi jälleen pitää uhkakuvana tulevaisuuden polarisovasta työelämästä. Jos yhteiskunta repeää taas dramaattisesti hyväosaiseen eliittiin ja elintasoltaan romahtavaan prekariaattiin, ei historiasta voida ajatella paljoa opitun. ”Sen hinta on väistämättä jonkinlainen yhteiskunnallinen epävakaus”, Neuvonen totesi.

1800-luvun ryysyläisten rinnalle Neuvonen nosti kuitenkin modernimpaa kuvastoa: robottiautoja, älypuhelimia, strategiapelissä ihmisen voittavan tietokoneen.

”Eletään aika ihmeellisiä aikoja. Tekoäly voitti gon maailmanmestarin, mitä on pidetty lähes mahdottomana. Samaan aikaan sama tekoäly ohjaa jo automaattibusseja. Myös meidän arki on muuttunut hyvin toisenlaiseksi. Kaikkialla maailmassa älypuhelimet, osittain niiden kautta lisätyn todellisuuden ratkaisut on jo meidän keskellä. Meidän esineistö, ympäristö muuttuu digitaaliseksi, ja se menee kaiken läpi. Mutta me huomataan, että suuri osa ihmisistä on edelleen jotenkin tyytymättömiä, mikä saa politiikan suunnan kääntymään vaikeasti ennakoitaviin suuntiin”, Neuvonen totesi.

Tekoälyn, robotisaation ja internetin ajama vallankumous pakottaa kysymään, pitääkö tulevaisuuden yhteiskunnassa kaiken työn, kaiken toiminnan olla rahavälitteistä.

”Yhtälö on murtumassa vielä enemmän. Syntyy entistä vähemmän työtä, entistä harvemmalle jää paljon rahaa käteen. Syntyy paljon asioita, joiden hinta on nol-la. Samaan aikaan meidän tarvehorisontti on hyvin erilainen kuin 1950-luvulla,

⁷ Raija Julkunen: *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Vastapaino, 2008.

jolloin tarpeet oli hyvin paljon perushyödykkeissä. Palveluita tuotetaan eri tavalla ja se työ jota siitä syntyy, on erilaista kuin ennen. Työt eivät ole yhtä pysyviä, eivät yhtä suuria työllistäjiä”, Neuvonen totesi.

”Kyse ei ole vain siitä, mitä ammatteja syntyy tai mitä työpaikkoja häviää, vaan kyse on laajemmasta ilmiöstä. Kuten edellisessäkin teollisessa vallankumouksessa.”

Raija Julkunen listaa vanhan ja uuden työn leimallisia piirteitä. Vanhaan työhön liittyvät sääntely, kansallinen toimintaympäristö ja ruumiillisuus, manuaalisuus; uuteen työhön sääntelemättömyys, kansainvälistynyt, jopa globaali toimintaympäristö ja ruumiillisuuden vastakohtana tietoisuus, kognitiivinen työ. Vanha työ on luonteeltaan rutinoitunutta ja paikallaan pysyvää, uusi työ joustavaa ja liikkuvaa. Ennen puhuttiin proletariaatista, nyt prekariaatista. Ennen työ oli kasvotonta, nyt henkilöitynyttä, Julkunen esittää.

Tässä työntekijä ja työnantaja, työvoima ja pääoma kulkevat ristiin. Jos työvoima oli ennen kasvotonta ja omistajuus henkilöitynyttä, on nyt käynnissä muutos jossa työvoiman on tunnistettava omat yksilölliset kykynsä, luotava oma yksilöllinen uransa ja toimenkuvansa – siis muututtava kasvottomasta henkilöityneeksi. Samaan aikaan omistus muuttuu kasvottomaksi.

Yksilöllistyvä työelämä voi johtaa myös sen sosiaalisten rakenteiden murenemiseen tai ainakin muuttumiseen. Työyhteisö on ollut tärkeä osa työn elämään tuoma merkityksellisyyttä. ”Ihmisille on tärkeää kuulua johonkin”, sanoo henkilöstöjohtaja Antero Levänen tässä raportissa.

Vuokra- ja keikkatyön lisääntyminen ja vakihenkilöstön ulkoistaminen tietysti näkertävät näitä rakenteita. Hyvässä tapauksessa voi käydä niin, että vuokratyömallin kautta työntekijä saakin entistä useampia elämää rikastavia yhteisöjä, kuten henkilöstöpalveluyrityksen edustaja tässä raportissa esittää. Toisaalta samassa haastattelussa esitetään huoli tilapäisresurssina yritykseen palkatun työntekijän asemasta yrityksen työyhteisössä.

Ja entä freelancerit, itsensä työllistäjät, yksinyrittäjät – missä ovat heidän työyhteisönsä?

Jokaisen työntekijän yksilöllinen osaamisportfolio, yksilöllinen ura, yksilöllinen potentiaali ovat luontaisemmin yhdysvaltalaisia kuin vaikkapa pohjoismaisia ajatuksia. Täällä yhteiskunnalliseen ajatteluun on kuulunut jokaisen yksilön arvostaminen ja tukeminen, mutta samaan aikaan myös tasapäistäminen. Toimittaja Anu Partanen esittää kirjassaan *Pohjoinen teoria kaikesta – Parempaa elämää etsimässä*, että ”pohjoismainen tapa vähätellä ihmisen lahjakkuutta ja ainutlaatuisuutta voi olla varsin pikkumainen ja lannistava”.

Kaikien tämän saavutusten ja erityisyyden vähättelyn hyvä puoli on sen välittämä maailmankuva, Partanen kuitenkin myöntää. ”Pohjoismaalaiset välttävät mahtipontisuutta ja korostavat, että me kaikki täällä olemme vain ihmisiä riippumatta mahdollisesta menestyksestämme. (...) Pohjoismaalaiset kiusaantuvat, kun ajatukseen ’ainutlaatuisuudesta’ tai ’erityisyydestä’ sisältyy vihjaus, että tietyt ihmiset olisivat arvokkaampia kuin muut.”⁸

Työn muutos sysää myös näiden osin kauniiden, osin hankalien ajatusrakenteiden uudelleenarviointiin. Työ- ja elinkeinoministeriön ylijohtaja Tuija Oivo toteaa tämän raportin haastattelussa, että tulevaisuuden työntekijän pitää tunnistaa ”oma yksilöllinen osaamisprofiilinsa”. ”Se määrää, löytyykö paikka työmarkkinoilta.”

Kun murroksessa ovat työelämän rakenteiden lisäksi toimenkuvat ja ammatit itsessään, sirpaloituu myös työelämän totuttu roolitus. Ennen opiskeltiin kättilöksi tai metsuriksi ja opintojen jälkeen siirryttiin työelämään toteuttamaan saman ammatti-identiteetin jakavien kollegojen kanssa ulkoa määritelty rooli. Nyt ulkoa määriteltyjä, tai ainakaan turvattuja, rooleja löytyy yhä harvemmalle – ja toisaalta, ehkä myös yhä harvempi millenniaali sellaiseen tyytyisiin. Silpputyö voi olla työelämän uusi realiteetti ja työntekijälle pakotettu malli, mutta yhtäläillä se avaa hänen näkökulmastaan uusia mahdollisuuksia. Enää ei tarvitse olla vain metsuri tai kättilö – voi olla keikkametsuri joka kerää osan toimeentulostaan runoilijana, sairaalavahtimestarina tai koodarina. Yhdistelmät tekevät tulevaisuuden duunareista uniikkeja – kasvottoman massan sijaan henkilöityneitä.

Ei siis välttämättä olekaan niin, että perinteisten ammatti-identiteettien mukana murenee työn identiteettiä rakentava luonne. Toisin ajatellen juuri perinteisten roolien murentuminen voi tehdä työstä entistä merkittävämmän identiteetin rakennusaineen ja osan.

”Identiteetin näkökulmasta työelämä muuttuu varmasti paljon kirjavammaksi”, sanoo Tekesin johtava asiantuntija, työelämäntutkija Tuomo Alasoini. ”Väkisinkin vähenee se, että identiteetti tulisi työnantajan kautta. Samoin se, että identiteetti rakentuisi vain ammatin kautta, ehkä joitakin lääkärin tai juristin kaltaisia poikkeuksia lukuun ottamatta. Identiteetin lähteet moninaistuvat, niitä tulee myös elämämpiirien tai elämäntyylien kautta. Identiteetit muuttuvat entistä moninaisemmiksi ja tulee entistä vaikeammaksi ymmärtää, mikä motivoi ihmisiä.”

Työpalettien moninaistuminen näkyy toki jo nykypäivässä. Tässä raportissa on haastateltu valokuvaajaa, joka ajautui ammatilliseen identiteettikriisiin kun joutui ryhtymään intohimotyönsä rinnalla Uber-kuskiksi saadakseen vuokransa maksettua – kunnes löysi omia yksilöllisiä hyviä puolia ekstratyöstäänkin. Ja freelancer-tutkijaa, joka kiemurtelee, kun häneltä kysytään titteliä. Lopulta parhaaksi

⁸ Anu Partanen: *Pohjoinen teoria kaikesta. Parempaa elämää etsimässä*. Tammi, 2017.

titteliksi valikoituu oma etunimi. Viesti on: Olen ainutlaatuinen yhdistelmä osaamista, kaikkea sitä mitä minun toimeliaisuuteni tuottaa.

Haaste tässäkin kehityksessä on, että vastuu kasautuu entistä voimakkaammin yksilölle. Maailmasta, jossa työnantaja tai yhteiskunta kantoi vastuuta duunarista, ollaan siirtymässä yhteiskuntaan, jossa duunarin on kannettava vastuu itsestään, omasta työmarkkina-arvostaan. Toimeentulo on ehkä kerättävä monesta purosta, tai ainakin toimeentulon ja oman osaamisen kuranttina pitämisen eteen on tehtävä itse aktiivisesti töitä.

Toimeentulon ja entisten ammattien, pysyvien työnantaja-työntekijäsuhteiden murenemisen mukana muuttuu hankalammin tunnistettavaksi myös työn ei-aineellinen palkinto: arvostus.

”Työmarkkinoiden ja työn muutos lisää aivan ilmeisesti tunnustustaisteluja”, kirjoittaa Raija Julkunen. ”Teollisuusyhteiskunnassa arvonantoa saattoi saada osakseen tekemällä uutterasti ja tunnollisesti työtään vuodesta toiseen. Työ itsessään voi olla tylsää, likaista ja/tai raskasta, vailla mitään hohtoa, mutta työmiehen ja virkamiehen arvonanto on tullut tunnollisesta puurtamisesta läpi vuosikymmenten. Kova ruumiillinen työ tuskin koskaan on ollut yhteiskunnallisten arvostushierarkioiden huipulla. Mutta sen tulos on ollut läpinäkyvää, käsin kosketeltavaa ja laskettavaa, ja se on antanut aseman yhteiskunnan välttämättömänä jäsenenä samoin kuin mahdollisuuden ’työn kunniaan’ ja itsensä näkemiseen moraalisesti kunniallisena persoonana.”

Nyt – ja ehkä enenevästi tulevaisuudessa – kunnioitusta tuntuu riittävän vain kaapelelle huipulle, Julkunen esittää sosiologi Richard Sennettiä lainaten. ”Suurin osa meistä elää siis kunnioitus- tai tunnusvajeen kanssa. Nyt on vaikeampi saada arvostusta vain paneutumalla työhönsä, elättämällä itsensä ja olemalla luotettava. Kunnioitus kohdistuu erinomaisuuteen, potentiaalinsa kehittämiseen aina huipulle saakka. (...) Kilpailun ja vertailun kulttuurissa on vaikea tietää, mikä on riittävästi, ja saada sellaista tunnustusta, joka todistaisi oman riittävyden.”

Johannes Koponen, joka tutkii tulevaisuuden työelämää Demos Helsingissä, esittää tämän raportin haastattelussa, että juuri merkityksellisyydestä pitäisi puhua työn rakenteiden, muotojen ja toimeentulon rinnalla. ”Työ ei ole pelkästään toimeentuloa vaan myös yhteiskuntaan kiinnittymisen keino.”

Työn tuoma arvostus ja arvo, työn elämään tuoma merkityksellisyys ovat abstraktimpia asioita kuin palkkatyön generoimat tulovirrat, mutta tulevaisuuden duunarin kuvaa piirrettäessä aivan yhtä tärkeitä. Jos työelämä polarisoituu – kuten moni esittää – entistä harvalukuisempaan huippuosajien eliittiin ja entistä huono-osaisempaan prekariaattiin, riittääkö jälkimmäiselle arvostusta ja elämän

merkityksellisyyttä työstä? Jos työ ei arvoa sen tekijälle enää luo, se haetaan muualta.

Niinpä moni tulevaisuuden työelämän ennustaja pitääkin selvänä, että tulevaisuudessa irtaudutaan yhden palkkatyön identiteetistä ja toimeentulosta. Muuta elämää rahoittavan työn sijaan siirrytään yhteiskuntaan, jossa sen jäsenten arki täyttyy kaikenlaisesta toimeliaisuudesta – osa siitä generoi palkkatuloa, osa ei. Tähän maailmaan liittyy ajatus perustulon kaltaisesta sosiaaliturvareformista.

”Hyvinvointirakenteiden uskottavuuden säilymisen kannalta on ratkaisevan tärkeää kehittää sosiaaliturvan muotoja, jotka mahdollistavat joustavan siirtymisen ammatista ja toimeentulomuodosta toiseen”, todetaan Sitran *Katse ylös kuopasta mahdollisuuksiin* -muistiossa. ”Tämän takia perustulon ympärillä on viime vuonna virinnyt keskustelu monessa eri maassa.”

Perustulo on ajatuksena houkutteleva, koska se tuntuu tarjoavan konkreettisen ratkaisun käsillä olevaan työelämän suureen murrokseen. Ajatus perustulosta tai kansalaispalkasta herättää helposti ”niin juuri!” -tunteen: Kun kaikille kansalaisille taataan pohjatulon turvaverkko, on uusi silppuuntuneen ja yksilöllisen työidentiteetin ja uran rakentaminen mahdollista. Malliin sisältyy kuitenkin suuria taloudellisia haasteita. On esitetty, että esimerkiksi nyt kokeilussa olevaan perustulomalliin Suomella ei täysimääräisenä yksinkertaisesti olisi varaa.

”Ehkä perustulokeskustelu on vapauttavaa, koska tämä on ensimmäinen kerta pitkään aikaan kun joku puhuu työstä vapautumisesta”, pohtii Koponen. ”Tässä keskustelussa on vain se vaara, että perustulo rahana voi tarkoittaa melkein mitä vain. Vasta kun lyödään pöytään jokin euromäärä ja jokin logiikka millä se muodostuu, alkaa kunnan debatti.”

Sama vaara on kaikessa tulevaisuuden työtä visioivassa keskustelussa. Kun työelämän tulevaisuuden visioista, iloisista itsensätyöllistäjistä, jakamis- ja alustatalouden mahdollisuuksista keskustelea vaikkapa ammattiyhdistysliikkeen piirissä, saa helposti vastaansa turhautuneen huokauksen. Niin kaukana visiot ovat vielä nykyduunarin usein vain ahtaammaksi käyvästä arjesta.

”Kyllä se on vähemmistössä se porukka joka kokee, että olen oman elämäni sankari, kavereiden kanssa pistän firman pystyyn”, kuvasi eräs ammattiyhdistysliikkeen asiantuntija tämän raportin taustakeskustelussa. Yhtä aikaa työn uusien muotojen ja kiihtyvän digitalisaation kanssa on työelämän modernia todellisuutta vuokratyöhön tai pakkoyrittäjyyteen ajettu siivoaja, joka ei tule kuukausituloillaan toimeen.

Miten tulevaisuus kurotaan kiinni, tai nykytodellisuudesta rakennetaan siihen siltä niin, että suuri joukko ihmisiä ei putoa kyydistä?

”Tämän gapin ja siirtymän hallitseminen onkin ydinkysymys”, sanoo tutkija, digitaalisen työn asiantuntija Esko Kilpi. ”Julkinen valta on aina ollut platformien rakentaja. Kaikki tiet, kaikki sillat ovat platformeja. Tulevaisuus vaatii uusia, aineettomia platformeja työlle ja toimeliaisuudelle. Pitäisi osata nähdä, miten luodaan uusia suhteita julkisen ja yksityisen välille.”

Kilpi, jonka toimittama raportti *Perspectives on new work – Exploring emerging conceptualizations*⁹ julkaistiin viime vuonna, jakaa analyysissään vastuun muutoksen hallinnasta yhteiskunnalle ja yksilölle. ”Sille ei ole mitään vaihtoehtoa, että ihminen ottaa vastuun omasta markkina-arvostaan huolehtimisesta. Se malli, että menen työn ulkopuolelle kehittämään osaamistani, on vanhentunut. Tulevaisuuden työ on oppimista.”

Ajattelu johtaa helposti kuvaan tietotyön huippuosajista, mutta Kilpi haluaa laajentaa ajatusta. On mahdollista kasvattaa arvoa ja työn tuottavuutta myös perinteisissä ammateissa, hän uskoo. ”Huipputuottava talonmies on yhtä mahdollinen. On vaarallista puhua vain jostakin Supercellistä.”

Istun Helsingin Kalliossa ravintola Rytmissä.

Päällepäin näyttää siltä, että suurimmassa osassa pöydistä tehdään töitä: Macbookit ovat auki kahvikuppien vieressä. Peräpöydässä pidetään palaveria. Tästä baarista on tullut julkisessa keskustelussa modernin tietotyön kuva, huvittavuuteen asti.

Ikkunapöydässä vastapäätäni istuu iloinen itsensätyöllistäjä. Graafikko, sovellussuunnittelija, sisällöntuottaja, konsultti. Juuri sellainen luovan luokan uudenlaisen silppuidentiteetin rakentaja, jollaisia tulevaisuuden työn skenaarioissa piirrellään. Hän on työllistännyt itsensä yrittäjänä – siksi tätä kai pitää kutsua – nyt kuuden vuoden ajan.

”Ensimmäiset kolme vuotta mä olin ahdistunut siitä, että en yrittäjänä pystynyt tiiviisti kertomaan mitä mä teen. Määrittelemään itseäni perinteisten roolien mukaan. Viimeiset kolme vuotta olen ollut samasta asiasta voimaantunut. Se juuri on hienoa tässä murroksessa. Miten outoja työtehtäviä olen päässyt tekemään. Osasta työstä maksetaan, osasta ei.”

⁹ *Perspectives on new work. Exploring emerging conceptualizations*. Ed. Esko Kilpi. Sitra Studies 114, 2016.

Mies kuvaa, miten hänen kalenterissaan on käynnissä pienimuotoinen työn polarisaatio: rinnakkain on hypertuottavia ja täysin tuloa tuottamattomia työtunteja. Tavoitteena on kasvattaa jälkimmäisten määrää ja ensimmäisten arvoa.

”Yritän hankkia mahdollisimman paljon tyhjiä tunteja viikossa, mahdollisimman vähän palkallisia tunteja. Mahdollisimman paljon tunteja, joina voin lorvailla, olla tekemättä mitään.”

Kymmenen keskustelua työn muutoksesta

Startup-yrittäjät:

”On tullut sumplimisen kulttuuri”

Miki Kuusi ja Juhani Mykkänen perustivat Elias Pietilän, Mika Matikaisen, Lauri Andlerin ja Oskari Pétaksen kanssa vuonna 2014 yrityksen nimeltä Wolt. Startup aloitti kehittämällä applikaatiota, jolla ihminen voi tilata ja maksaa ravintoloista mukaan tai pöytään. Pian kävi ilmi, että vielä alkuperäisideaa parempi bisnes oli laajentaa myös ruuan kotiin tilaamiseen.

Nyt yrityksellä on takanaan 12,5 miljoonaa euroa riskirahoitusta, ja se on laajentanut toimintansa Helsingistä Turkuun, Tampereelle, Tukholmaan ja Tallinnaan. Yrityksen omalla palkkalistalla on noin 70 työntekijää – sovelluksen kehittäjiä, koodareita, markkinoijia – ja lisäksi alustalla työskentelee noin 1000 ruokalähettiä, jotka toimivat Woltin sanoin ”kumppaneina”, eivät työsuhteessa.

”Mä ajattelen Woltin roolin mahdollistajana. En näe Woltia yrityksenä jossa on erikseen eri portaiden työntekijöitä, vaan näen meidät mahdollistajana. Alustana, joka yhdistää ravintolat, nälkäiset ihmiset ja lähetit”, sanoo Mykkänen.

”Me rakennamme modernia infrastruktuuria. Katuja, joille syntyy toimintaa. Kun keksittiin höyrykone, sille keksittiin pian jumalaton määrä sovelluksia. Nyt on käynnissä samanlainen vaihe internetalustojen suhteen”, vertaa Kuusi.

Woltin tapauksessa itse tuote on myös työn alusta: Woltin kumppaneina toimivat lähetit voivat itse tehdä tai olla tekemättä lähettikeikkaa Uber-kuskiensa tapaan. Avata applikaation kun se omaan aikaan ja tarpeeseen sopii. Kääntöpuolena palkat maksetaan työkorvauksina, jolloin aiheutuneet kulut ja eläkkeet jäävät keikkakuskin maksettavaksi.

”Me yritetään rakentaa uutta infrastruktuuria joka toimii, ja sitten on ihmisiä, jotka yrittävät löytää toimeentulolähteitä. Nämä kohtaavat.”

Mykkänen ja Kuusi kuvaavat, että satojen lähettien joukossa vaihtuvuus on suurta. ”Ihmiset voivat logata sisään kahdeksi tunniksi, tehdä pari tuntia Wolt-keikkaa, lopettaa kun itsestä tuntuu. Meidän olisi mahdotonta toimia perinteisenä työnantajana heille. Me ollaan ihan oikeasti alusta.”

”Pelisäännöt tulevat olemaan tosi erilaiset tässä internetin vallankumouksessa, koska pelisäännöt luotiin edellisessä, teollisessa vallankumouksessa. Se aiheuttaa kipua, koska suuri osa ihmisistä elää vielä perinteisessä maailmassa, ja sieltä katsoen kaikki uusi näyttää uhalta. Mutta maailma muuttuu, uusi maailma tuli jo. Me ei rehellisesti tiedetä, mitkä ovat ne tämän ajan jutut, jotka jäävät jäljelle edellisestä”, Kuusi sanoo.

Kasvuyrittäjät ovat tietenkin uuden äärellä optimistisia.

”Työn luonne muuttuu niin paljon mielekkäämmäksi tehdasajasta. Työn funktio ei ole enää vai rahoittaa muuta elämää, vaan työ muuttuu nautinnon ja mielekkäiden haasteiden lähteeksi itsessään. Siihen muodostuu ihan erilainen suhde kuin silloin, kun laitettiin jaksamisesta ja säästä riippumatta jyvää peltoon”, Mykkänen uskoo.

Kuusi uskoo visioon työn polarisoitumisesta.

”Entistä enemmän on äärimmäisen suorittavaa, tosi työpanokseen sidottua työtä – mistä suuri osa tulee tulevaisuudessa internetin kautta – ja entistä enemmän korkean tuottavuuden tietotyötä.”

Jälkimmäistä leimaa Mykkäsen kuvaama uudenlainen merkityksellisyys, ja monipuolisuus.

”En jaksaisi tehdä yhtä osaa omasta työstäni 40 tuntia viikossa, mutta jaksan hyvin tehdä enemmänkin tunteja, jos työ on niin monimuotoista kuin se parhaimmillaan on. Ihmisten kanssa toimintaa”, Kuusi kuvaa.

Kun työ irtoaa toistuvista prosesseista tai konkreettisista tuotteista, muuttuu työn tuottavuus vaikeasti hahmotettavaksi.

”Voin tehdä 80-tuntisen työviikon tai sitten maata kipeänä koko viikon sängyssä ja saada sunnuntaina yhden idean, joka voi olla yrityksellemme arvokkaampi kuin ne kaikki 80 tehtyä työtuntia”, Kuusi vertaa.

Tässä ympäristössä on luontevaa antaa työntekijälle vastuu ja vapaus oman työpanoksensa annostelussa. ”Kun ihminen saa täyden vapauden päättää miten tekee työnsä, ei hän välttämättä teekään putkeen 40 tunnin työviikkoja vaan vaikka kaksi viikkoa paljon enemmän töitä ja pitää sitten viikon lomaa. Kriittinen asia tulee olemaan mahdollisuus hallita itse omaa ajankäyttöä”, Kuusi uskoo.

Tämä voi hyvin toteutua polarisoituvan työelämän molemmissa ääriässä: hyper-tuottava asiantuntija pystyy sanelemaan itse, missä ja milloin työnsä tekee – mutta niin pystyy Wolt-lähettiläs.

”Työn ja työelämän luonteesta on ylipäättään tullut neuvottelevampaa. On tullut sumplimisen kulttuuri”, Kuusi sanoo.

”Kun olen aikaisemmin seurannut mediasta, miten käsitellään yrityksiä ja työtä, se on tuntunut tosi vieraalta maailmalta. Luottamusmiehet, virallisen neuvottelut työpaikalla ja työmarkkinapöydissä. Kun itse tulee sumplimisen kulttuurista, jossa asiat eivät ole saneltuja tai absoluuttisia vaan – lakien puitteissa – sumplittavissa.”

Mykkänen näkee suuren potentiaalin myös siinä, miten internet ennennäkemättömällä tavalla tuo erityisiä taitoja tai intohimoja jakavat ihmiset eri puolilta maailmaa yhteen.

”Ihmisille on tullut helpommaksi ryhmittä asioiden ympärille, joihin he kokevat intohimoa. Jos ennen asuit kylässä jossa oli yksi tehdas, se oli todennäköinen työu-ra sinullekin. Nykyisin on niin paljon enemmän mahdollisuuksia ja virikkeitä. Se on varmasti iso syy siihen, että ihmiskunnan tuottavuus paranee. Entistä useampi pystyy löytämään sen, missä on ihan älyttömän hyvä.”

”Ihmiset myös pystyvät erikoistumaan erilaisiin asioihin helpommin. Vaikka meillä on Woltilla 30 erilaista koodaria, he ovat kaikki koodareina lumihituleita. Kaikilla on omat vahvuusalueensa. Tulevaisuuden työmarkkinoilla osaajat eivät ole yhtä helposti keskenään vaihdettavissa”, Mykkänen toteaa.

Tämä asettaa haasteen koulutusjärjestelmälle. Entä jos vuosikymmeniä rakennettu kouluputkemme, joka tuottaa laaja-alaisesti sivistyneitä kansalaisia, onkin yhtäkkiä vanhentunut?

”Meidän vanhempamme tulevat sukupolvesta, jolle koulutus oli tie onneen. Kunhan kouluttauduit, oli työelämä turvattu. Tässä uudessa maailmassa on tärkeämpää mitä osaat, mitä kaikkea olet tehnyt. Palkkasimme juuri avainhenkilöä Woltin Tukholman-toimistoon, ja kysyimme haastateltavilta ’what’s the shittiest job you have done’. Paikan sai haastateltava, joka oli kuskannut hevosen lantaa ympäri Tukholmaa. Vastaus osoitti myös erinomaista tilannetajua.”

”Kuriositeetti on äärimäisen tärkeää osaamista nykyisin”, sanoo Kuusi. ”Suomen lukio tähtää siihen, että kirjoitat mahdollisimman monta laudaturia. Kun keväällä tehdään juttuja parhaista ylioppilaista, haastatellaan niitä, jotka ovat päässeet yhdeksässä asiassa siihen top viiteen prosenttiin – mikä on laudaturin määritelmä.

Todellisuudessa tulevaisuuden työelämä vaatisi erikoistumista. Pitäisi olla jossakin aivan poikkeuksellisen hyvä.”

Vaikka miehet tavallaan itse istuvat työelämän ja sen rakenteiden muutoksen keskellä, he toppuuttelevat pelkoja murroksen nopeudesta ja dramaattisuudesta.

”Osa siitä työstä, mitä me tänään tunnetaan, tulee katoamaan. Mutta muutos tapahtuu hitaasti. Lisäksi ihmiskunta on koko historiansa ajan keksinyt uutta työtä vanhan tilalle”, Kuusi muistuttaa.

”(Ohjelmoija ja lastenkirjailija, yrittäjä) Linda Liukas kertoo esimerkkiä siitä, miten Excel aikanaan teki yhtäkkiä tilinpäätösten tekijät tarpeettomiksi. Kokonainen ammattikunta yhdellä tietokoneohjelmalla. Mutta Excel mahdollistikin jotain uutta: sen avulla pystyttiin kysymään ’what if’, laskemaan skenaarioita.”

Syntyi moninkertaisesti enemmän uusia mahdollisuuksia, uutta bisnestä, uutta työtä kadonneen tilinpäätösosaamisen tilalle.

”Työn määrähän on historiallisesti vähentynyt koko ajan. Se tulee vähenemään edelleen”, Kuusi uskoo. ”Voi olla että tulevaisuudessa koulutusajat pitenee. Tai voi olla, että joillain aloilla ruvetaan siirtymään lyhyempiin työaikoihin.”

Entä Kuusi ja Mykkänen itse? Yritys on vielä riskirahoitusvaiheessa, vaikka osa kaupungeista tuottaa jo tervettä tulovirtaa. Yrityksen perustajat ja johtajat eivät purematta niele perinteisen työnantajan roolia, mutta entä tämä yrittäjäyys?

”En ole itse koskaan kokenut olevani yrittäjä, vaikka olen perustanut neljä osakeyhtiötä”, sanoo Kuusi.

”Mä miellän ehkä erikseen esimerkiksi niin sanotut 1980-luvun yrittäjät, se tarkoitti silloin vähän eri asiaa, ja nykyiset startup-yrittäjät”, vastaa Mykkänen.

”Startup-yrittäjäyys tarkoittaa, että haluaa tehdä asioita. Ei halua teoretisoida, vaan ruveta tekemään. Katsoa, mitä tapahtuu. Kuriositeettiosaaminen tai -into himo yhdistettynä siihen tekemiseen. Kykyä tehdä kuriositeettien eteen töitä.”

Ajatushautomo:

”Entä jos työn muuttumista liioitellaan?”

”Työ ei ole pelkästään toimeentuloa vaan myös yhteiskuntaan kiinnittymisen keino”, sanoo Johannes Koponen. ”Tavallaan merkityksellisyyden haaste on vielä isompi haaste kuin työn haaste, mutta työstä on helpompi puhua.”

Koponen johtaa ajatushautomo Demos Helsingissä ennakointia. Käytännössä tämä tarkoittaa tulevaisuudentutkimusta, viimeksi juuri työn muutoksen näkökulmasta. Demos Helsingin viimeisimpiä hankkeita työn tulevaisuuden teemasta ovat yhteistyössä Sitran kanssa tuotetut julkaisut *Seuraava erä ja Työ 2040 – Skenaarioita työn tulevaisuudesta*.

”Skenaariot näyttävät, miten eri tavoin työtavat, työtehtävät, ammattikuvat ja se, mitä me ymmärrämme työksi voi muuttua. Toivomme, että ne näyttävät myös sen, että työn tulevaisuus on meistä itsestämme kiinni. Meillä on jo kykyjä luovia karrikkojen ohi kohti hyvän työn tulevaisuuksia”, Koponen kirjoittaa *Työ 2040* -raportissa.

Yhdessä Sitran, Varman, Tiedon, Verohallinnon ja Ammattiliitto Pron kanssa työpajoissa kehitetyt kolme skenaariota pyrkivät kaikki kuvittelemaan, millainen työelämän tulevaisuus voisi olla. Skenaariot on nimetty ”Kunniallisiksi puurtajiksi”, ”Taipuisiksi tekijätyypeiksi” ja ”Taikurien taloudeksi”. Ne ovat ”perusteltuja tarinoita tulevaisuudesta”, kuten Demos Helsingin kokoamassa raportissa kuvataan.

”Kunnialliset puurtajat” -skenaariossa nykyisen kaltainen työsuhde säilyy vallitsevana normina, mutta työn sisältö työsuhteen sisällä muuttuu monilla työntekijöillä ”monipuoliseksi ad hoc -keikkatyöksi”. Skenaarion keskeinen havainto on, että vaikka työn paikka ja työaika menettävät merkitystään, itse työ ei katoa.

”Taipuisat tekijätyypit” -skenaariossa työ on hajautunut organisaatioista verkostoihin ja työsuhteista produktioihin, joissa itsenäiset yrittäjät ja työkollektiivit koontuvat rajatuksi ajaksi yhteen työskentelemään. ”Työ perustuu yhteiseen ongelmanratkaisuun. Kun ongelma on ratkaistu, tekijät hajaantuvat muihin porukoihin ja produktioihin.” Skenaariossa itsensäyöllistäjät ja pienyritykset myyvät omaa osaamistaan toisilleen löyhissä verkostoissa.

Kolmas skenaario ”Taikurien talous” lähtee oletuksesta, joka nousee esiin monissa tulevaisuuden työelämän ennusteissa: sen mukaan vuonna 2040 pieni osa ihmisistä on merkittävästi tuottavampia kuin muut. Tuloerot kasvavat, mutta työstä ja vaihdannasta on mahdollista saada muutakin kuin rahallista vastiketta, minkä

johdosta massojenkaan elintaso ei juuri järky. Skenaariossa hypertuottavat luovat muille parempaa elämää kehittämensä palveluiden kautta – ja “he myös suostuvat merkittäviin tulonsiirtoihin”.

Johannes Koponen piti kiinnostavana, että skenaarityöskentelyn kaikissa työpaikoissa nousi esiin ajatus jonkinlaisesta perustulosta.

”Kaikki työryhmät päätyivät jonkin malliseen kansalaispalkkakuvioon. Ratkaisut eivät olleet ihan samanlaisia – vain yksi oli ihan kunnan vastikkeeton perustulo, ja viimeisessä skenaariossa tämä hypertuottavien eliitti maksaa kaikkien viulut – mutta jonkin asteista perustulon kaltaista ajattelua oli kaikilla.”

”Tässä keskustelussa on vain se vaara, että perustulo rahana voi tarkoittaa melkein mitä vain. Vasta kun lyödään pöytään jokin euromäärä ja jokin logiikka millä se muodostuu, alkaa kunnan debatti.”

”Ehkä perustulokeskustelu on vapauttavaa, koska tämä on ensimmäinen kerta pitkään aikaan kun joku puhuu työstä vapautumisesta. Tulevaisuudentutkimuksessa on valtavan pitkään visioitu maailmaa, jossa ei tarvitsisi tehdä työtä. Joku voisi sanoa, että on traagista, että kun muutos on vihdoinkin alkanut tapahtua, sitä pidetäänkin uhkana. Että työ loppuu.”

Koponen toivoisi enemmän debattia työn tuomasta arvokkuuden kokemuksesta ja työn luomasta (tai työllä luodusta) merkityksellisyydestä kuin perinteisestä, rahalla mitattavasta toimeentulosta.

”Ehkä olemme muutenkin sellaisessa merkityskadon yhteiskunnassa tällä hetkellä. Hallitus on käyttänyt tosi paljon kriisipääomaa kotimaassa, ja samaan aikaan on globaaleja trendejä jotka ovat iskeneet päälle. Voi olla, että työn muutosilmiöihin luetaan suurempaa murrosta kuin siellä todellisuudessa on, ihan vain, koska yhteiskunnassa on muutenkin vähän pessimistinen fiilis.”

”En pidä mahdottomana, että tämä koko dialogi työn muuttumisesta on tosi liioiteltu. Voi olla, että todellisuudessa muutos tulee liittymään enemmän ammattikuvien hälvenemiseen kuin todelliseen työn katoamiseen.”

Mutta vaikka palkkatyöyhteiskunta säilyisi, ammattikuvat sen sisällä voivat särkyä. Niiden mukana voi murentua perinteinen ammatti-identiteetti – ”kertomus siitä mitä sä teet”, kuten Koponen sanoo.

”Uber-kusien kanssa on aina mahtavaa jutella Jenkeissä, koska niiden identiteetti on aina jokin eri kuin se kuski. Yksi kertoi kiertävänsä antikvariaatteja harvinaisten kirjojen perässä, toinen tekevänsä vapaaehtoistyötä huumevieroituslinikalla.”

Skenaario hypertuottavasta eliitistä osuu tähän arvokeskusteluun. Millaisen yhteiskunnan ja yhteisön virittää maailma, jossa hyväksytään, että jonkun osaaminen on satakertaisesti toisen osaamista arvokkaampaa, tuottavampaa. ”Ja kun nämä tyypit itse tunnistavat olevansa näitä hypertuottavia yksilöitä, nehan pystyvät täysin sanelemaan mitä tekevät ja mitä saavat siitä vastikkeeksi. Enää ei tarvitse perustaa omaa menestysyritystä saadakseen sen Porschen.”

”Samaan aikaan tämän kanssa meillä on ilmiö, jossa matalapalkkatyöt alkavat lisääntymään. Kyllähän siitä aikamoinen polarisaatio seuraa. Tai jännite.”

Koponen näkee polarisaation erityisenä haasteena ammattiyhdistysliikkeelle. ”Tämä liittyy ammattiliittoihin keskeisesti. Tällä hetkellä ne pitävät keskiluokan puolia.”

Demos Helsinki tutkii paitsi työelämää myös muun muassa demokratian kehitystä kyvykkyyksien näkökulmasta: Millaista osaamista tulevaisuus vaatii?

”Tulevaisuuden työelämässä on entistä keskeisempi kysymys, millä lailla meillä on kyky olla toimeliaita? Onko meillä kyky osallistua yhteiskuntaan, kyky kertoa oman osaamisemme kautta mihin kuulumme?”

”Kyvykkyyksien kehitys linkittyy vahvasti teknologiseen kehitykseen, myös siihen, että osa työpaikoista tai ammattikonteksteista häviää. Eihän kyse ole siitä, että taksikuski olisi jotenkin huonontunut, vaan siitä, että kaikki muu ympärillä on parantunut.”

Alustatalouden mahdollisuuksiin uskomisen ei kuitenkaan tarkoita, että pitäisi yrittäjyyttä tai edes itsensäyöllistämistä oikeana mallina kaikille.

”Olen intuitiivisesti sitä mieltä, että yrittäjiä on karkeasti kolmenlaisia. On niitä tyyppejä, jotka perustavat kasvuyrityksiä, ja on niitä, jotka pyörittävät normaalia pk-firmatoimintaa. Ja sitten Suomessa on erikoiskasti: työttömiä, jotka on usutettu pakkoyrittäjiksi ilman, että siihen on hirveän hyvää kulmaa”, Koponen sanoo.

”On riski, että jengi vain larppaa yrittäjyyttä. Tämä ei tietenkään ole yrittäjän itsensä syy, vaan ihmisille olisi annettava joko valmiudet todella hankkia oma toimeentulonsa – se on taito –, tai mahdollisuus tehdä työtä jonkun toisen yrityksessä.”

Asiantuntijapalveluiden välittäjä:

”Jatkuvasti between jobs”

Henkilöstöpalveluala eli kansan kielellä vuokratyö työllistää noin 100 000 suomalaista. Alalla toimii satoja työvoimaa välittäviä vuokratyöfirmoja, joista nimekkäimpiä ovat Barona, Adecco, Manpower, Staffpoint, Eilakaisla ja Opteam. Vuonna 1999 perustettu Opteam välittää työvoimaa Suomeen myös Puolasta, Slovakiasta ja Filippiineiltä.

Suomessa Opteam on panostanut viime vuosina perinteisten vuokratyöalojen lisäksi asiantuntijayön välitykseen. Yritys uskoo, että tulevaisuudessa myös korkeakoulutettuja asiantuntijoita ja luovien alojen ammattilaisia välitetään palvelu-, teollisuus- ja toimistotyön tapaan. Asiantuntijapalveluita johtaa Opteamissa Jaana Kaarela.

”Kun itse tulin toiselta alalta henkilöstöpalvelualalle yli kymmenen vuotta sitten, minulle sanottiin, että miten voit mennä vuokrafirmaan. Asenteissa on tapahtunut kyllä suuri muutos. Vuokratyöstä on tullut yksi tunnustettu työsuhteen muoto”, Kaarela sanoo.

Kaarelan mukaan uudentyyppisten työsuhteiden tunnustamista hidastaa sanasto. Vanha tapa puhua keikka- tai vuokratyöläisistä sisältää arvolatauksia.

”Vaikka edelleen 80 prosenttia ihmisistä tekee töitä vakituisissa työsuhteissa, siihen rinnalle on tullut voimakkaasti muunlaisia työn tekemisen tapoja. Alkaa olla ihan normaali olotila olla between jobs. Kun me mietimme vaikka Ornamon kanssa muotoilijoiden ja asiantuntijoiden nykyistä työtappaa ja -markkinaa, siellä aletaan enemmän ja enemmän olemaan jatkuvasti between jobs. Aina vain useampien työelämä muodostuu tästä.”

Kaarela kuvaa vuokratyöfirman asiakasyrityksiä, joissa perinteinen liiketoiminta murenee alta. On kehitettävä uutta, laajennettava toimintaa uusille aloille.

”Siellä joudutaan sitten miettimään ihan konkreettisesti, että kun vanhalla osaamisella ei pystytä enää tuottamaan uutta liiketoimintaa, tarvitaan ihan uudenlaisia osaamisia. Toisaalta yleistyy se, että ihmiset alkavat muodostaa oman tehtävänsä, itse personoida omaa osaamistaan. Tehtävät muodostuvatkin ihmisten osaamisen ympärille, ei niin päin että tiettyyn tehtävään haettaisiin sopivaa ihmistä.”

Kuten moni muukin haastateltava, Kaarela näkee, että työlainsäädäntö laahaa muutoksessa perässä.

”On hirveästi lainsäädännöllisiä esteitä sille, että työn uudet muodot ja tekijät eivät kohtaa. Hirveästi olisi työtä tehtävänä, mutta sitä ei osata tai pystyttyä ostamaan. Koetaan, että kaikista innovatiivisista tavoista tehdä työtä vain rangaistaan.”

Luovien alojen ammattilaisten työn välittäminen on vielä verraten uusi ajatus. Kaarelan mukaan siihen on vielä totuttelua sekä työn tekijöiden että erityisesti ostajien puolella. ”Työn tekijöitä kyllä löytyy.”

”Siihen on vielä matkaa, että yritys ottaisi vuokratyöfirman kautta muotoilijan. Mutta luontevalta saattaa jo tuntua, että otetaan projektiluontoisesti osaa, jolla on toiminimi. Ehkä tässäkin törmätään taas asioiden sanoittamiseen. Pitäisi puhua resurssoinnista eikä vuokratyöstä. Koko tältä kentältä, ylemmistä toimihenkilöistä, asiantuntijoista, puuttuu terminologia.”

”Muotoilijapuolella työttömyysprosentti on 25. Siellä on edelleen aika paljon sellaista, että asiakkaat ja työntekijät eivät kohtaa toisiaan. Toisaalta ei osata ostaa osaamista, toisaalta ei osata sanoittaa omaa osaamista. Ala on edelleen vahvasti kiinni siinä, että perinteisesti on ostettu teollisen muotoilun lopputulosta. Toisaalta muotoilijan, joka on tottunut myymään lopputulosta, on vaikea sanoittaa omaa osaamistaan laajemmin. Että hän olisi kehittäjä tai ongelmanratkaisija.”

Kaarela kuvaa kahta eri suhtautumistapaa vuokratyöhön: On yritysjohtajia, jotka lähtevät siitä, että työ joka voidaan resurssoida ulkoistamalla, kannattaa järjestää niin. ”Ja sitten on yrityksiä jotka ajattelevat, että ei tätä meidän alaa voi kukaan ulkopuolinen ymmärtää.”

Vuokratyöfirman näkökulma on näiden yhdistelmä. Kaarela uskoo, että tulevaisuudessa yritysten on entistä selvemmin tunnistettava omat ankkuriosajansa ja toisaalta tehtävät, jotka voidaan ulkoistaa. ”Me lähdetään siitä, että pitää tunnistaa organisaation ydinhmiset ja siihen ympärille rakentaa verkosto.”

Erityistä potentiaalia vuokratyössä nähdään projektiluontoisissa asiantuntijatehtävissä. ”Voi olla, että jotain osaamista tarvitaan yrityksessä vuoden projektiin, vaikka johonkin muutosprojektiin, mutta ei jatkuvasti.”

Kaarela ei näe vuokratyöntekijän asemaa samalla tavoin yksinäisenä ja yhteisötömänä kuin tutkija Haapala haastattelussaan. Kaarelan ajattelun mukaan vuokratyöfirman kautta työskentelevä voi jopa saada perinteisessä palkkasuhteessa olevaa enemmän: yhden sijaan kaksi työyhteisöä.

”Ihminenhan valitsee tietyllä tavalla itse, kumpaan yhteisöön hän haluaa kuulua: työn ostavan yrityksen vai työnvälitysyrityksen yhteisöön. Hänhän on työsuhteessa meihin, mutta toisaalta jos on pitkään samassa yrityksessä, totta kai identiteetti

ja yhteisö alkaa rakentua sinne. Silloin on kauhean ratkaisevaa, miten se työyhteisö ottaa sinut vastaan. Mikä siellä on kulttuuri. Onko sinulla samanlainen sähköpostiosoite kuin kaikilla muilla, vai onko se erotteleva. Toisaalta et samalla tavalla kuulu työyhteisön sisäisiin peleihin ja skismoihin. Saat yhteisöstä tavallaan parhaat palat.”

”Voi olla kaksi yhteisöä jotka työntekijä kokee merkitykselliseksi. Ja näiden rinnalla voi olla tavallaan vielä kolmas, jokin oma intohimotyö tai identiteetti, jota tekee palkkatöiden rinnalla. Se voi olla esimerkiksi ala, jolla hakee vielä jalansijaa, mutta joka on keskeinen oman identiteetin kannalta.”

Vuokratyöfirmat ovat laajentaneet palveluitaan työn välityksestä koulutukseen ja laajemmin rekrytointipalveluihin. Opteamin kaltaisen yrityksen visiossa kenttä laajenee entisestään.

”Verkostoituminen on tulevaisuuden työelämässä todella tärkeä meille kaikille, olemme minkälaisessa työsuhteessa tahansa. Mutta sekin voi olla kuormittava tekijä, jos sitä verkostoitumista ei saa käyntiin. Ajatellaan, että me voisimme tässäkin olla jonkinlainen hubi, kohtaamispaikka, joka voisi tuoda yhteen nimekkäitä ammattilaisia ja alalla vasta jalansijaa hakevia. Sekin voisi tulevaisuudessa olla meidän kaltaisen yrityksen yksi tehtävä.”

HOK-Elannon henkilöstöjohtaja:

”On pakko hakea uusia malleja”

HOK-Elannon henkilöstöjohtaja Antero Levänen pyörittää suurta karusellia: HOK-Elanto työllistää vakituisesti 5 500 henkilöä. S-ryhmän suurimmalta alueosuuskaupalta saa vuodessa palkkaa noin 10 000 henkilöä.

”Olemme Helsingin seudun suurin yksityinen työnantaja. Vuodessa tehdään noin tuhat vakituista työsopimusta.”

Koko selittyy osin toimialalla. Kaupan ala työllistää Suomessa laajasti tulkiten jopa 300 000 ihmistä. Työn muutoksen megatrendit näkyvät toki sielläkin. Robotisaatio vie töitä logistiikasta, kohta kassoiltakin.

Vuokratyö tuli kaupan alalle jo varhain, keikkatyötä on kaupoissa ollut aina. Levänen näkee kaikkein dramaattisimpana erona kuitenkin työsuhteiden muutoksen.

”Aloitin henkilöstöpäällikön tehtävät toisessa yrityksessä vuonna 1987. 1990-luvun lamassa tapahtui kaupan alalla Helsingissä murros, kun suuri osa henkilökunnasta osa-aikaistettiin. Aika nopeastihan kansantalous alkoi laman jälkeen nousemaan, 1990-luvun puolivälissä yhteiskunta oli taas kovassa kasvuvauhdissa. Mutta työsuhteiden osalta ei ollut paluuta entiseen. Kaupan alalla osa-aikaistaminen on vain syventynyt siitä. Nyt kun miettii tätä taantumaa, samanlainen ilmiö on tapahtunut työvoiman ulkoistamisessa. Uskon, että tässäkään ei ole taantumien jälkeen enää paluuta entiseen.”

”Työvoiman ulkoistaminen on suuri juttu meillä ja tulee olemaan suuri juttu muuallakin, akateemisissakin ammateissa. Ostetaan työtä aikaan ja tarpeeseen. Kun työn tuottavuutta pitää saada lisää, työvoimaa pitää pystyä ostamaan entistä tarkemmin tarpeeseen.”

Vuokratyön käyttämistä puoltaa HOK-Elannon kaltaisella toimijalla muun muassa se, että keikkatyövoimaa on helpompi liikutella. ”Kun me palkataan ihminen omalle palkkalistalle, hänen halukkuutensa liikkua työpisteeltä toiselle on hyvin pieni. Mutta kun me ostetaan työvoima esimerkiksi Opteamin kautta, he tulee jo lähtökohtaisesti sillä ajatuksella että he on valmiita liikkumaan.”

”Kun julkinen työnvälitys ei pysty tätä kohtaanto-ongelmaa hoitamaan, vuokratyöfirmat pystyvät. Jos mietitään, että miten saataisiin ihmiset työllistettyä Suomessa, meidän on pakko vaan hakea tällaisia uusia malleja.”

Leväsen mukaan HOK-Elannon on ”suora putki” vuokratyöstä yrityksen omille palkkalistoille. ”Ihminen joka tekee siellä puolella ensin vähemmän tunteja, niin jos hänen elämäntilanteensa muuttuu ja hän pystyykin siirtymään täyteen 30 tai 37 tunnin viikkoon, me otamme hänet ilomielin tänne puolelle HOK-Elannon palkkalistoille. Siinähan on ihminen joka on jo osaja työssään.”

Yhtenä rakenteellisena ongelmana – tai vuokratyön käyttöön ohjaavana tekijänä – Levänen esittää eläkelainsäädännön. Suurilla työnantajilla on työntekijöistään täysi eläkevastuu. Pahimmillaan tämä tarkoittaa, että nuoren työntekijän palkkaaminen muodostuu riskiksi, Levänen esittää.

”Nuorten mielenterveysongelmat ovat tuplaantuneet. Onko nuoren palkkaaminen yritykselle liian suuri riski, kun mukana tulee täysi eläkevastuu pahimmillaan vuosikymmeniksi? Tästä olemme kollegoiden kanssa paljon puhuneet. Päätäjien kannattaisi miettiä, mitä tällaisia työllistämisenesteitä on.”

Levänen näkee murrosta myös tarjolla olevassa työvoimassa. Helsingissä työvoimasta on jopa pulaa.

”Huutavin työvoimapula meillä on ravintolapuolella. Kun ihmiset valmistuvat sen alan koulutuksista kaksikymppisenä, työ vielä istuu, mutta kun olet kolmevitonen, alat perhettä perustaa, ravintolatyö ja yötyö ei enää istukaan. Se onkin elämänvaihtely, vaikka siihen opiskellaan ihan vakavasti.”

”Kaupan alalla perinteiset kaupan tädit ja sedät ovat hiljalleen eläköitymässä. Voi olla, ettei enää tule uutta sukupolvea, joka tekee tätä työtä elinkausijatuksella. Tuleeko meille enää 40 vuoden työurasta palkittavia työntekijöitä? Minulla on vähän sellainen tunne, että palvelualasta tulee enemmän läpikulkua, tietyn elämänvaiheen työllistäjä. Ja enenevässä määrin on ulkolaista syntyperää olevaa työvoimaa.”

”Kun rakennustyömaille alkoi tulla monikulttuurista työvoimaa, ei ne perinteiset suomalaisduunarit sitä aluksi hyväksyneet. Eri parakeissa syötiin lounaat. Kaupan alalla on vähän eri tavalla aina hyväksytty. Meillä on ollut eri kulttuureja, on ollut mielenterveyskuntoutujia, kehitysvammaisia, kaikenlaisia. Jos meidän asiakkaat on erilaisia, miksei me työntekijätkin voitaisi olla?”

HOK-Elannon omilla palkkalistoilla on jo nyt työntekijöitä 40 eri kansalaisuudesta. Alepoissa 15 prosenttia työvoimasta edustaa jotain muuta kulttuuria kuin syntyperäisiä suomalaisia. Siinäkin kaupan ala on esimerkki muutoksesta, joka väijäämättä leviää kaikille aloille.

Levänen ennustaa, että kassojen täysi automatisointi ei ole enää kaukana.

”Sillä hetkellä, kun maailman suurimmat kauppajätit, Walmartit ja muut, päättävät, että siihen lähdetään, sen jälkeen ei enää kauan kestä että tekniikka leviää. Ja kun ne työpaikat katoavat, ne eivät tule takaisin.”

Levänen ei usko, että ruuan verkkokauppa korvaisi kassoilta katoavaa työtä. ”Kyllä siinä saa aika monta polkupyörälähetin paikkaa syntyä että se korvaa katoavat kassatyöt.”

Haettaessa suurinta mahdollista tehokkuutta saatetaan kuitenkin menettää jotain vaikeammin mitattavaa. HOK-Elannossakin on havaittu, että pienissä yksiköissä työntekijöiden yhteishenki ja tyytyväisyys työhön ovat suuria yksikköjä parempia.

”Mitä isompi yksikkö, sitä tehdasmaisemmaksi työ muuttuu. Työn fyysiset puitteet voivat olla jossain Prismassa ihan viimeisen päälle, mutta työtyytyväisyys – vaikka onkin hyvä – on alhaisempi kuin pienemmissä Alepoissa. Kaikkein tyytyväisimmät työntekijät meillä löytyvät pienimmistä kokoluokista, erityisesti Emotion-kosmetiikkaketjusta ja HOK-Elannon hautauspalvelusta. Kumpaankin näistä liittyy koon lisäksi hyvin vahva ammatti-identiteetti. Molemmat ovat vaativaa asiakaspalvelutyötä, ja sen tekijät ovat ylpeitä omasta työstään. Työn mielekkyys ja sitoutuminen syntyvät siitä.”

”Tämä on sellaista käytännön henkilöstöjohtamista. Ihmisen pitää kokea työssään mielekkyyttä, kokea ylpeyttä työstään.”

HOK-Elannonkin kokemuksen mukaan mielekkyys syntyy oman tekemisen lisäksi ympäröivästä työyhteisöstä. Kun HOK-Elannon työntekijöiltä kysytään, mitkä asiat ovat työssä tärkeimpiä, nousee kaksi vastausta yli muiden: asiakkaat ja työ-kaverit. ”Ihmisille on tärkeää kuulua johonkin.”

HOK-Elannon palkkalistoilta löytyy yhtä aikaa neljän sukupolven edustajia. ”Toisessa päässä on juuri opittu lukemaan digitaalista palkkalaskelmaa, toisessa päässä kaiken pitäisi vilkkua ja välkkyä.”

”Työelämän murroksessa on ihan aiheellinen kysymys, pysyvätkö kaikki siinä mukana. Minulla on suuri huoli ihmisten uupumisesta. Meillä on jopa esimiehissä selkeä laista, että ihminen on 55–59 -vuotias, pitäisi vielä seitsemän vuotta jaksaa ennen eläkettä – ja se tuntuukin kohtuuttomalta. Tuottavuustavoitteet vain kovenevat, vaikka itsestä tuntuu, että pitäisi päästä vähän keventämään.”

”Paljon pohdimme nyt sitä, miten saamme näiden pidentyvien työsuhteiden osalta ihmiset pysymään ja jaksamaan työssä. Tulevaisuuden työelämässä ei pärjää parhaiten se, joka jaksaa painaa eniten työtä vaan se, joka osaa miettiä oman palautumisen.”

Nuorissa työntekijöissä henkilöstöjohtaja näkee hyvää virtaa.

”Meillä on valtavasti fiksuja nuoria. On upea nähdä niitä ihmisiä, mitä intoa siellä on, mitä asiakaspalvelijoita.”

Työministeriön ylijohdaja:

”Muutos on jo käsin kosketeltava”

”Tulevaisuuden työmarkkinat ovat osaamisen myymistä ja ostamista”, sanoo työ- ja elinkeinoministeriön ylijohdaja Tuija Oivo.

Pitkä virkamiesura antaa perspektiiviä muutokselle. Työmarkkinoiden muutos johtaa Oivon näkemyksen mukaan myös työn silppuuntumiseen. ”Onhan tämä muutos jo nyt ihan käsin kosketeltava.”

”Enää ei pärjää vain kapea-alaisella ammattiosaamisella. Sillä ei tulevaisuudessa enää pelata, edes työnvälityksessä. Ihmisiä, jotka ovat between jobs, pitää pystyä tukemaan ihan uudella tavalla. Heidän pitää laajentaa osaamistaan, tunnistaa oma yksilöllinen osaamisprofiilinsa. Se määrää, löytyykö paikka työmarkkinoilta.”

Oivo myöntää, että muutos on suuri.

”Uusi maailma vaatii ennakkoluulottomuutta ja erittäin vahvaa omaa panosta ihmiseltä. Enää ei voi jumittua perinteisiin ammatti-identiteetteihin. Tässä näen myös uhkia. Kun katsotaan meidän pitkäaikaistyöttömiä tai syrjäytyviä nuoria – onko kaikista näille uusille työmarkkinoille? Jotenkin tätä haastetta ei vielä riittävästi hahmoteta kouluissa, mistä tuen pitäisi alkaa. Sielläkin mennään vielä liikaa siiloissa, vanhan mallin mukaan.”

Kuten moni muu, myös Oivo näkee silppuuntumisen leviävän myös pysyvien työsuhteiden ja ammattien sisään.

”Toimenkuvista tulee yksilöllisempiä, työstä projektityyppistä. Vaikka sinulla olisikin turvallinen työsuhte, sen sisällä on pystyttävä projektityyppiseen työskentelyyn.”

”Me ei vielä tällä hetkellä kyetä riittävällä tavalla antamaan tukea tähän kaikkeen. Sen pitäisi ihan oikeasti lähteä sieltä kindergartenista asti. Pitäisi osata kannustaa ihmisten luovuutta ja rohkeutta. Muuten koko muutokseen liittyy suuri

syrjäytymisen riski. Mitä käy niille, jotka eivät tätä tukea saa koulusta tai edes kotoa? Joita ei tueta siihen ennakkoluulottomuuteen ja rohkeuteen, jota tulevaisuuden työmarkkinat vaativat?”

Nuorissa itsessään Oivo näkee kyllä potentiaalia uuteen.

”Selvitykset mitä meilläkin on tehty, työelämäbarometrit ja nuorisobarometrit kaikki osoittavat, että nuorten keskuudessa nousee työn merkityksellisyys ihan eri tavalla kuin aiemmilla sukupolvilla. Se, että pääsisi tekemään itselleen merkityksellistä työtä, nousee valtavan suureen arvoon.”

Työ- ja elinkeinoministeriön ylijohtaja on kriittinen yhteiskunnan rakenteiden suhteen, erityisesti sosiaali- ja työttömyysturvajärjestelmien.

”Eihän meidän sosiaaliturvajärjestelmä tai työttömyysturvajärjestelmä ole tällä vuosituhannella. Isot rakenteet siellä on tehty palkkatyötä ajatellen, palkkatyötä seitsemästä kolmeen tai kahdeksasta neljään. Työttömyys- ja sosiaaliturvaviidako on käsittämätön tilkkutäkki, jota on 40-luvulta asti rakennettu ja tilkitty, paikkaa paikan päälle.”

”Kun luen ihmisten kirjeitä, joissa he kuvaavat tilannettaan, niin siellä on ihan hirveitä esteitä, rakenteellisia esteitä. Usein ajattelen, että eihän tämä voi olla tällaista. Se on vakava ongelma. Myös ne ihmiset, joilla sitä rohkeutta ja halua työllistyä olisi, lannistuvat ja passivoituvat.”

Perustulokokeilua Oivo pitää ”sinällään ihan ilahduttavana”, mutta pelko on, kytäänkö sittenkään tarpeeksi radikaaleihin rakenteellisiin uudistuksiin ajoissa.

”Vaikka hyviä pyrkimyksiä on, niin järjestelmässä on niin valtavaa kankeutta. Eikä mikään hallitus yksin pysty näitä ratkomaan, vaikka haluakin voisi olla. Oma lukunsa ovat kankeudet jota työmarkkinajärjestelmä tuo. Kyllä sielläkin pitäisi pysyä ottamaan rohkeampia askeleita. Pitäisi ymmärtää, että ei ole enää olemassa mitään suomalaisia työmarkkinoita. Olemme globaalissa kuviossa.”

Suomen Yrittäjien Pentikäinen:

”Suomen suurin ongelma on työttömyys”

Suomen Yrittäjien toimitusjohtajana vasta alle vuoden toiminut Mikael Pentikäinen on nopeasti omaksunut joukkojensa kielen. Hän puhuu sujuvasti pk-yrittäjien merkityksestä ja taakasta, yksinyrittäjien heikosta asemasta ja pienille yrittäjille raskaasta työsuhdelainsäädännöstä. Mutta äänessä on myös yhteiskuntavastuun sävy.

”Meidän pitää valjastaa kapitalismi palvelemaan yhteiskuntaa”, hän sanoo.

Pentikäisen puheessa se tarkoittaa, että yksityisten yrittäjien rooli kasvaisi julkisissa palveluissa. Esimerkiksi Postin toiminnan laajentaminen hoivapalveluihin huolestuttaa Suomen Yrittäjiä. Yrittäjien tontille levittäytyään myös abstraktimmalla tasolla, sanan keinoin, ”kun ihmisten tekemiseen yritetään saada paloa ja intohimoa”.

”Mekin olemme aika huolissamme olleet täällä terminologisesta epäselvyydestä, kun puhutaan erityisesti kevytyrittämisestä. Pitäisi välttää ihmisten johtamista harhaan. Todelliseen yrittäjyyteen liittyvät tietyt lähtökohdat, kuten yrittäjäriski, mutta myös mahdollisuus vaurastua – mikä tietysti harvan yrittäjän tapauksessa realisoituu.”

Suomen Yrittäjien mukaan pk-yritykset työllistävät 65 prosenttia yritysten työvoimasta. Kaiken kaikkiaan yksityinen sektori työllistää Suomessa 1,4 miljoonaa ihmistä. Suurin osa kaikista uusista työpaikoista syntyy pk-yrityksiin. Pentikäiselle juuri tämä työllistäminen on keskeistä.

”Mitä enemmän sitä mietin, sitä vakuuttuneempi olen siitä, että suomalaisen yhteiskunnan suurin ongelma on työttömyys. Työikäisistä ihmisistä työelämän ulkopuolella on 900 000, ja osuus kasvaa. Se on monessa mielessä ongelma. Työttömyys on suuri inhimillinen tragedia, koska työ tuo elämään merkitystä. Se on periytyvä tragedia; työttömyys periytyy isältä pojalle, äidiltä tyttarelle. Ja se on ongelma, koska iso määrä osaamista jää yhteiskunnassa hyödyntämättä”, Pentikäinen luettelee.

”Kolmanneksi työttömyys on valtava ongelma, koska meillä ei ole siihen varaa. Työttömyyskustannukset ovat vuodessa saman verran kuin Suomi velkaantuu. Meidän kestävyysvajeen ratkaiseminen, meidän velkaongelman ratkaiseminen, meidän syrjäytymisongelma – kaikki kilpistyvät työttömyyteen ja työhön.”

Työn murroksesta ja tulevaisuuden työstä puhuttaessa Pentikäinen on viehätynyt tanskalaisen MIT-professori Erik Brynjolfssonin analyysiin koneajoista. Brynjolfsson kutsuu ensimmäiseksi koneajaksi höyrykoneen keksimiestä alkanutta teollistumista. Uudet innovaatiot toivat koneisiin ennennäkemättömästi fyysistä voimaa. Nyt elämme toisen koneajan alkua: fyysisen voiman lisäksi koneisiin on onnistuttu lataamaan henkinen voima.

”Tämä toinenkin koneaika muuttaa työelämän erittäin isolla tavalla. Olemme ehkä nähneet siitä alkusoiton, alkutahdit”, Pentikäinen sanoo.

”Olen miettinyt, millä tavoin tähän murrokseen pitäisi vastata? Näen ainakin neljä asiaa. Ensin meidän pitää uudistaa koulutusjärjestelmä. Vanhassa maailmassa luotu järjestelmä, jossa hankit koulutuksen joka sitten kantoi sinut läpi työelämän, on vanhentunut. Uudessa järjestelmässä koulutus voitaisiin hakea vaikka viiden vuoden välein, toki lyhyempänä, tai muuten jatkuvasti päivittää.”

”Toiseksi meidän on uudistettava sosiaaliturvajärjestelmämme niin, että koskaan, kenenkään ei kannata olla ottamatta työtä vastaan. Tähän liittyy se, että yrittäjyyden ja työntekemisen välille luodaan mahdollisimman matala raja. Tulevaisuudessa on oltava mahdollista ja kannattavaa olla aamupäivällä palkkatoissa ja iltapäivällä yrittäjä. Lähes kaikilla pitäisi olla oma y-tunnus. Se on väistämätön kehitys.”

Kolmanneksi toinen koneaika vaatii Pentikäisen tulkinnan mukaan entistä kovempaa kilpailun sietoa. ”Kilpailu, vaikka se tekee kipeää, se vahvistaa aina yrityksiä. Kun häviät tarjouskilpailun, se pakottaa sinut miettimään, miten voit kehittää omaa yritystäsi.”

”Neljänneksi meidän on kehitettävä digitalisaatiota kaikkialla, aina kun voidaan.”

Tähän sisältyy Pentikäisen vision ristiriita. Jos kaiken avain ja tavoite on työttömyysasteen lasku, eikö digitalisaatio ole monessa sille myrkkyä? Prosessien automatisointi ja digitaaliset innovaatiohan hävittävät työpaikkoja. ”Se voi lyhyellä aikavälillä johtaa siihen, että työtä on vähemmän, mutta pidemmällä digitalisaatio tuo kansakunnalle kilpailuetua”, Pentikäinen uskoo.

Ehkä katoavia työpaikkoja paikkaisivat digitalisaation luomat uudet mahdollisuudet, vaikkapa alustatalouden apit tai muut uuden teknologian mahdollistamat itsensä työllistämisen muodot? Pentikäinen pitää yksinyrittämisen ja itsensä työllistämisen yleistymistä vääjäämättömänä.

”Kehitys ei ole positiivinen tai negatiivinen, se on vain tosiasia. Ennen vanhaanhan itsensä työllistäminen oli aika tyyppillistäkin, erityisesti maaseudulla. Kaupungeissa on ollut enemmän palkkatyön perinne.”

Kitkaa kuitenkin luo, jos perinteisin muodoin murroksessa olevilla aloilla toimivat vanhan koulukunnan yrittäjät eivät ole valmiita tekemään tilaa uusille muodoille. Tapa, jolla taksiyrittäjät vastustavat Uber-kuskeina itsensä työllistävien uutta ansaintatapaa ei suorastaan auta uusien työpaikkojen syntymisessä?

”Me ei voida yrittäjäliikkeenä koskaan sanoa ei kilpailulle. Kilpailu kuuluu yrittäjyyteen”, Pentikäinen myöntää. ”Mutta jokaisella pitää olla samanlaiset mahdollisuudet kilpailla.”

”Ongelma on, että työelämän murros tapahtuu usein toimialarajojen murtuessa. Kun posti hakeutuu soteyrittäjäksi, pankki liikenteeseen – uudet innovaatiot syntyvät toimialojen kohdatessa. Syntyy taksiketju jolla ei ole takseja, hotelliketju jolla ei ole hotelleja. Ongelmana on, että näillä aloilla vahva sääntely on toimialan perinteessä. On sitouduttu noudattamaan jotain tessiä, on lupajärjestelmiä ja muita. Meidän pitäisi pystyä hallitusti purkamaan näitä järjestelmiä niin, että uutta liiketoimintaa voi syntyä.”

Suomen Yrittäjien toimitusjohtaja ei tietenkään usko, että kaikki uusi yrittäminen olisi pakotettua. ”On tutkittu, että selkeä vähemmistö yksinyrittäjistä on pakko-yrittäjiä. Valtaosa näkee sen positiivisena asiana, jonka on itse valinnut.”

”Nuorten yrittäjyysinto on kaksikymmenkertaistunut 12 vuodessa”, Pentikäinen sanoo. ”Kaikkein vahvinta tällainen ajattelu on kulttuurialalla. 40 prosenttia kulttuurialalla olevista nuorista vastaa kysyttäessä, että aikoo kolmen vuoden kuluessa ryhtyä yrittäjäksi. Se on myös realismia. He haluavat pysyä valitsemallaan alalla ja näkevät, että yrittäjyys on se tapa työllistyä. Toiseksi vahvinta nuorten yrittäjyysinto on luonnonvara-alalla.”

”Startup-yhteisö, josta paljon puhutaan, on tärkeä, mutta pienen pieni yrittäjyyden muoto. Pienyrittäjyyden ja kasvuyrittäjyyden valtavirta on ihan muualla.”

Itse asiassa Pentikäisellä on ongelma näidenkin termien kanssa. Yksinyrittäminen antaa itsensä työllistäjistä liian erakon kuvan. ”Yksinyrittäminen ei yleensä ole yksin yrittämistä vaan verkostoyrittämistä.”

”Yksinyrittäjien asema on yksi meidän yhteiskunnan suurista ongelmista. Yli puolet yksinyrittäjistä ansaitsee todella vähän, noin 2000 euroa kuukaudessa. Kun puhutaan, että Suomeen ei saa syntyä matalapalkka-aloja, kannattaa muista tämä. Meillä on hyvin pienellä toimeentulevia yksinyrittäjiä – matalapalkkayhteiskunta

on jo tavallaan syntynyt sinne. Heidän asemaansa pitäisi pystyä monella tapaa parantamaan.”

Vaatiessaan yksinyrittäjien aseman parantamista tai vaikka Suomen sosiaali- ja työttömyysturvajärjestelmien uudistamista Pentikäinen huutelee ulkoa sisään; Suomen Yrittäjät on Suomessa jätetty työmarkkinaneuvotteluiden ulkopuolelle. Ehkä osin siksi äänensävy on kriittinen, kun puhe kääntyy nykyisiin työmarkkinaosapuoliin, niin EK:hon kuin ammattiyhdistysliikkeeseen.

”Ammattiyhdistysliike oli johtava yhteiskunnallinen uudistaja Suomessa melkein sata vuotta. He tekivät koko ajan uusia aloitteita siitä, miten voidaan mennä eteenpäin. Suomeen syntyi järjestelmä, joka oli hyvä, mutta nyt avoimessa taloudessa se on käynyt mahdottomaksi kantaa. Samalla uudistaja on muuttunut jarruttajaksi. Tämä uudenlainen työelämä vaatisi myös ammattiyhdistysliikkeeltä uudenlaista ajattelua. Uudistajarooli on siirtymässä yrittäjäliikkeelle.”

”Viime vaaleissa neljä prosenttia yrittäjistä äänesti demareita. Vuonna 2003 luku oli vielä 20 prosenttia. Ne ovat onnistuneet karkottamaan yrittäjät – itse yritän koko ajan kannustaa demareita siihen, että he ymmärtäisivät tämän.”

Pentikäisen mielestä työväenliike ja yrittäjäliike kuuluvat samalle puolelle – ne ovat lähempänä toisiaan kuin suurpääomaa, hän sanoo. Pentikäinen uskoo, että yrittäjäliike ja palkansaajaliike palaavat lähemmäs toisiaan. Ja tulevaisuuden yksinyrittäjä tai itsensä työllistäjähän voi olla suuryrityksen itu.

”Kaikki suuret yritykset ovat lähteneet pienestä.”

Itsensätyöllistäjien tutkija:

”Työn muoto on jotain muuta, kuin mihin 1900-luvun mittaan totuttiin”

Laura Haapala ei oikein osaa esitellä itseään. ”Kun kysytään, että mikä sun titteli on, olen että voi kääk. Pari vuotta sitten olin näytelmäkirjailija kun tein teatteria, toissavuonna olin tietokirjailija, viime vuonna toimittaja. Nyt olen väitöskirjatutkija. En osaa omaksua itselleni jotain ammatillista identiteettiä, vaan vastaus liittyy aina siihen, mitä teen milläkin hetkellä.”

”Olen Laura, teen asioita”, Haapala lopulta päättää.

Viime vuonna ilmestyi Haapalan kirjoittama tietokirja *Joustava työ, epävarma elämä*.¹⁰ Nyt hän valmisteleee yhteiskuntapolitiikan väitöskirjaa Helsingin yliopiston valtiotieteellisessä tiedekunnassa. Väitöskirjan aihe on tavallaan jatkoa tietokirjalle: Haapala tutkii itsensä työllistäjien työmarkkina-asemaa, toimeentuloa ja itsensä työllistämisen sisältämiä työn uudistamisen mahdollisuuksia.

”Työelämä on niin pirstaloitunut, että se on tosi erilaista eri ihmisille”, Haapala sanoo. ”Ennen kaikkea tämä koskee prekariaattia eli ihmisiä, jotka eivät tee töitä vakituisessa työsuhteessa. Kun tein haastatteluja kirjaan huomasin, että vaikka ihmisillä on kauhean erilaisia koulutustaustoja ja elämäntilanteita, päällimmäinen kokemus työelämässä oli yhteinen kaikille: epävarmuus.”

Ehkä luokkajako 2000-luvun Suomessa kulkeekin tässä, epävarmuuden asteeroissa. ”Jos et tiedä, milloin sinulla on seuraavan kerran töitä, paljonko työstä saa palkkaa, millainen toimeentulosi on ensi kuussa, se luo elämään perustavanlaatuisen epävarmuuden.”

”Meidän työlainsäädäntö ja sosiaaliturvajärjestelmä ovat jääneet jälkeen ajasta. Ne edustavat sitä aikaa jolloin ne on kehitetty, 60-lukua. Ne on kehitetty täystyöllisyyden yhteiskuntaan, ja myös yhteiskuntaan, jossa oli tyypillisempää, että ihminen on joko täystyöllistetty tai täysin työtön. Epätyypilliset työsuhteet yleistyivät rysäyksellä 90-luvun lamassa, mutta meidän rakenteet eivät ole päivittyneet vastaanottamaan sitä arkitodellisuutta, missä hirveän monet ihmiset elävät”, Haapala sanoo.

Jos itsensätyöllistämisen halutaan lisääntyvän, on luotava rakenteelliset turvaverkot, joiden avulla ihmiset uskaltavat heittäytyä yksinyrittäjiksi, Haapala sanoo.

¹⁰ Laura Haapala: *Joustava työ, epävarma elämä*. Like, 2016.

”Jos olisi varmuus siitä, että saat sosiaaliturvaa silloin kun tuloja ei väliaikaisesti tule tai ne ovat pieniä, kyllähän se parantaisi ihmisten mahdollisuuksia ryhtyä itsensä työllistäjiksi. Että olisi jonkinlainen luottamus siitä, että et putoa kaikkien sosiaaliturvaverkkojen väliin.”

Tilastokeskus julkaisi 2014 laajan selvityksen suomalaisista itsensä työllistäjistä.¹¹ Tulosten mukaan itsensä työllistäjäksi päädytään kolmea reittiä. 40 prosenttia on selvästi yrittäjähakuisia, 20 prosenttia päätyy yrittäjäksi pikemminkin olosuhteiden pakosta, esimerkiksi palkkatyön loppuessa. Loppujen 40 prosentin kohdalla on kyse sattumasta. Tilastokeskuksen raportissa heitä kuvaillaan ”ajautuneiksi ja tilaisuuteen tarttuneiksi”.

Tilastokeskus löysi ammattiryhmien välillä on huomattavia eroja yrittäjyyteen ryhtymisen motiiveissa. Kulttuuri- ja käsityöammateissa toimivista itsensä työllistäjistä joka kolmas sanoi päätyneensä yrittäjyyteen olosuhteiden pakosta (tämä vertautuu kiinnostavasti Suomen Yrittäjien Pentikäisen omassa haastattelussaan esittelemään tutkimukseen nuorten kulttuurityöläisten yrittäjyysinnostosta). Itsensä työllistäjistä tietotyön erityisasiantuntijoista vain joka kymmenes vastasi samoin.

”Tilastokeskuksen raportissa oli hyvin kiinnostavaa se, että vaikka itsensä työllistäjät tienaa vähemmän kuin tavalliset palkansaajat, he ovat paljon tyytyväisempiä työhönsä. He pitävät työtään itsenäisenä, merkityksellisenä, arvostavat omaa vapauttaan”, Haapala toteaa.

Tilastokeskuksen kyselyssä yli puolet itsensä työllistäjistä sanoi olevansa innostunut työstään – palkansaajilla vastaava luku oli runsas kolmannes. 43 prosenttia itsensä työllistäjistä koki itsensä vahvaksi ja tarmokkaaksi työssään, palkansaajista 28 prosenttia.

Haapala huomauttaa, että pakkohan itsensä työllistämässä on olla näitä hyviä puolia – tulotasosta kun ei useimmiten ole motivaattoriksi.

”Työ koetaan ehkä enemmän kokonaisvaltaiseksi elämäntavaksi, josta ei voi selvarajaisesti erottaa työtä ja vapaa-aikaa. Se taas voi olla sekä hyvä että huono asia. Työn tiukka rajaaminen on teollisuusyhteiskunnan töihin ja ammatteihin liittyvä ajatus. Että työ on selkeä kahdeksan tunnin palanen, josta maksetaan palkkaa, jolla sitten toteutat itseäsi työn ulkopuolella.”

Niin kansainvälisissä tutkimuksissa milleniaalien arvoista kuin kotimaisissa nuorisobarometreissakin näkyy, että ajattelu nousee voimakkaasti nuorissa sukupolvissa.

¹¹ Anna Pärnänen & Hanna Sutela: *Itsensä työllistäjät Suomessa 2013*. Tilastokeskus, 2014.

”Nuoremmille sukupolville palkka ei ole yhtä merkittävä asia kuin se, että saat tehdä mielenkiintoista ja merkityksellistä työtä. Työn merkityksellisyyteen liittyy lisäksi usein yhteiskunnallisia tai vaikka ekologisia tavoitteita. Se ei ole enää ollenkaan palkkatyönormin ajattelun mukaista”, Haapala sanoo.

Työväen näkökulmasta trendiin liittyy tietysti se riski, että sitä voidaan käyttää työntekijää vastaan: Ajatellaan, että intohimo työhön, työn merkityksellisyys tai muut aineettomat arvot voivat kompensoida alemmaa palkkaa. Logiikka on tuttu jo vaikkapa matalapalkkaisilta julkisen sektorin aloilta. ”Et sä pelkällä intohimolla elämäsi rahoita”, Haapala sanoo.

Laura Haapala toivoisi keskustelua siitä, mikä ylipäättään on arvokasta ja hyvää työtä. Jos työ on murroksessa, eikö murros olisi myös mahdollisuus pohtia, millaista yhteiskuntaa haluamme tuottamallamme työllä rakentaa?

”Arviot siitä, mikä määrä nykyisistä toimenkuvista katoaa seuraavassa parissa vuosikymmenessä vaihtelevat 30 ja 50 prosentin välillä. Sehän on valtava määrä töitä. Sen pitäisi vapauttaa ihmisiä tekemään mielekkäämpiä asioita, edellyttäen, että työelämää ihan määrätietoisesti uudistetaan. Siihen liittyvät myös filosofiset kysymykset: Minkälainen työ on merkityksellistä, sekä yksilön että yhteiskunnan kannalta? Mikä on yksilön rooli yhteiskunnassa?”

Haapala haluaisi kysyä myös, minkälainen työ on haitallista.

Lontoolainen uuden polven ajatushautomo New Economics Foundation on laske-
nut eri ammattien hyötyjä ja haittoja yhteiskunnalle. *A Bit Rich* -raportissa mitat-
tiin, nostaako vai laskeeko työ valtion saamia verotuloja tai lisääkö vai vähentää-
kö se luonnonvarojen ylikulutusta. NEF:n mukaan pankkiirit aiheuttavat jokaisella
ansaitsemallaan punnalla yhteiskunnallista vahinkoa 7 punnan, mainostoimisto-
johtajat 11 punnan ja verojuristit 47 punnan edestä. Sen sijaan yhteiskunnan kan-
nalta hyödyllisimmistä töistä maksetaan pienintä palkkaa. Sairaalasiivoojat tuot-
tavat yhteiskunnallista hyötyä jokaisella ansaitsemallaan punnalla 10 punnan,
jätekierrätyksessä työskentelevät 12 punnan ja lastensuojelutyöntekijät 7–9,5
punnan verran.¹²

”Kyllä minä toivoisin, että me voitaisiin yhteiskuntana miettiä sitä, millainen työ
on järkevää ja millainen ei. Meillähän on kehittynyt palkkatyönormi, jossa ajatel-
laan, että työ on itseisarvo, ja kaikki työ on yhtä tärkeää. En itse ole yhtään samaa
mieltä”, Haapala sanoo.

¹² *A Bit Rich. Calculating the real value to society of different proportions.* New Economics Foundation, 2009.

”Ei kaikki työ ole yhtä tärkeää, osa työstä on jopa vahingollista. Kaiken lisäksi tuollaisessa ajattelussa unohdetaan kaikki palkaton työ, esimerkiksi vapaaehtoistyö tai vaikka omaishoitajat, joka voi olla yhteiskunnalle tosi tärkeää.”

Kirjaansa varten Haapala tutki erityisesti uutta prekariaattia, johon vuokra-, silppu- ja keikkatyö kuuluvat keskeisinä ilmiöinä.

”Suurin osa nuorista tulee työmarkkinoille epätyypillisissä työsuhteissa”, hän muistuttaa.

”Hyvin tyypillinen kokemus heillä on, että epätyypillisessä työsuhteessa oleva jää työyhteisössä jollain tavalla ulkopuoliseksi. Jos esimerkiksi olet vuokratyöfirman välittämää työvoimaa, voi olla, että sinua ei kutsuta kokouksiin ja koulutuksiin. Kaikki ympärillä tietävät, että olet tilapäinen. Se tarkoittaa myös, että kaikki itsensä kehittäminen, osaamisen kehittäminen jää tämän ihmisen omalle vastuulle. Pitää olla sillä tavoin oman elämänsä yrittäjä.”

Voi olla, että tähän vastuuseen ei kaikista luonteista ole. ”Ei kaikista ole itsensätyöllistäjiksi”, Haapalakin myöntää. ”Jotkut kestävät epävarmuutta paremmin kuin toiset. Se on ihmistyyppikysymys, tai sitten se voi olla elämäntilannekysymys. Se on myös ammatti- ja alakohtainen kysymys: joillain aloilla itsensätyöllistäminen on helpompaa ja luontevampaa kuin toisilla.”

”Itse näen, että itsensätyöllistäjät ovat tässä ajassa jonkinlaista etujoukkoa, uudisraivaajia siinä, mihin suuntaan työ on muuttumassa monen muunkin kohdalla. Jos tässä vaiheessa nyt otettaisiin vakavasti nämä rakenteelliset ongelmat, esimerkiksi itsensätyöllistäjien sosiaaliturva, se helpottaisi monen muunkin työntekijäryhmän elämää tulevaisuudessa.”

Jos uudisraivaajien osoittamia ongelmia ei oteta vakavasti, törmätään vielä syvempiin ongelmiin, Haapala varoittaa.

”Tässä tulee ihan perustuslaillisia ongelmia. Eihän se jumalauta voi olla niin, että osa jengistä on sosiaaliturvan ulkopuolella vain siksi, että heidän työnsä muoto ei vastaa jotain perinnettä. Se on ihan kestävätilanne, että jäät hyvinvointivaltion turvaverkon ulkopuolelle vain siksi, että työsi muoto on jotain muuta kuin mihiin 1900-luvun mittaan totuttiin.”

Sarjayrittäjä:

”Talous ja työ eivät enää ole kiinni toisissaan”

Sarjayrittäjä Sami Kuusela on itse antanut itselleen tittelin Hupparihörhö. Omien sanojensa mukaan hän on yrittänyt viimeiset kaksi vuosikymmentä äkkirikastua. Ensimmäisen yrityksensä Kuusela perusti vuonna 1997.

Kuuselan viimeisin yritys on maineanalyysijä tuottava Underhood.co-palvelu. Oman startupinsa pyörittämisen lisäksi hän kiertää puhumassa ja konsultoimassa. Startup-maailman ymmärrykselle on tilausta ajassa, jossa jokaisen työntekijän pitäisi löytää sisältään pieni yrittäjä ja jokaisen suuryrityksen uumenistaan startup-henki.

Puhe yrittäjähengestä saa heti Kuuselan hermostumaan.

”Ei se perinteisessä konepajayrityksessä työskentelevä duunari ole millään tavalla yrittäjä. Se on työläinen. Sen pomon pitää joustaa, ei työntekijän. Yrittäjähenkisyyden, jos sellaista toivotaan, pitäisi näkyä työntekijän pussissa, ei pomon. Yrittäjähengen liittyy venyminen, mutta myös vapaus ja mahdollisuus voittoon. Jos yrittäjähenkisyyttä oikeasti halutaan, pitää tärkeitä työntekijöitä sitouttaa yritykseen ihan oikeasti, startupien tapaan. Heille pitää antaa oikea mahdollisuus menestyä.”

Ja heppoista ajattelua liittyy itse startupeihinkin.

”Poliitikot tulee Slushiin spedeilemään Team Finland -hupparit päällä kun ne uskoo, että sieltä voisi löytyä pelastus Suomen taloudelle. No voi löytyä osittain taloudelle, mutta ei työllisyydelle. Supercellissä on 200 työntekijää. Startup-maailma pyrkii yleensä siihen, että mahdollisimman pienellä jengillä tehdään mahdollisimman skaalautuva palvelu, joka tekee helvetisti rahaa ja tarjoaa paljon arvoa käyttäjille”, Kuusela luennoi.

”Talous ja työ eivät enää ole kiinni toisissaan.”

Kuuselan mukaan keskustelua työn murroksesta vääristää harha. Koska media-ala on jo disruption kourissa, tiedotusvälineet liioittelevat ilmiötä muualla yhteiskunnassa.

”Perspektiiviharha johtuu siitä, että media-ala on disrupoitunut niin suuresti. Toimittajat näkevät sen omassa arjessaan niin vahvasti. Normaalisti työssä oleva ihminen ei ole vielä samalla tavalla disruption kourissa”, Kuusela väittää.

”Murros iskee ensimmäisenä tietoteollisuuteen. Asioihin, missä atomit eivät liiku. Seuraava tulee olemaan pankkisektori.”

Kuusela kaivaa esiin *Millennial Disruption Index* -tutkimuksen¹³, joka pyrkii ennustamaan millenniaaleja tutkimalla, mille aloille disruptio leviää seuraavaksi. Indeksien mukaan pankkiala on selvästi suurimmassa riskissä. 71 prosenttia millenniaaleista sanoo menevänsä mieluummin hammaslääkäriin kuin pankkiin.

Kun murros kuitenkin vääjäämättä leviää alalta toiselle, on muutos työn muotoihin ja työsuhteisiin pysyvä, sen myöntää Kuuselakin.

”Yleensä taantumaa on seurannut piikki työllisyyden kasvussa, mutta nyt näyttää, että se ei nousekaan enää samalle tasolle kuin ennen. Taantumasta on tullut hyvä syy potkia jengiä pihalle, vaikka työn tuottavuus on vain kasvanut digitalisaation myötä. Taantumaa on opittu käyttämään hyvänä saumana päästä eroon organisaation jarruista. Taantumien jälkeen ei ole enää syytä palkata niitä takaisin.”

”Työpaikkojen määrä ei tule lisääntymään. Yhtälö pitää ratkaista jotenkin muuten. Työaika pitää lyhentää niissä ammateissa, joissa se on mahdollista. Pitää pyrkiä hillitsemään eriarvoistumista, joka työmarkkinoilla on edessä. ”Tulevaisuudessa jotkut tekevät valtavasti massia, mutta joutuvat sitä vastaan myös painamaan helvetisti töitä.”

Massin tekemistä vastaan sarjayrittäjällä ja startup-evangelistalla ei tietenkään ole mitään. Kuten sanottu, voiton mahdollisuus kuuluu yrittäjyyteen siinä missä venyminenkin.

”En mä myöskään ymmärrä niitä startup-valittajia tai muita yrittäjiä, jotka nillittää että niillä on liikaa duunia. Menkää sitten töihin jollekin toiselle niin ei tarvitse tota miettiä!”

Kuuselan visiossa lyhyempää työaika tekevät massat eivät kuitenkaan loju kotona. Hupparihörhö kuuluu niihin, jotka puhuvat mieluummin laajasta toimeliaisuudesta kuin rajatusta palkkatyöstä.

”Ihmisille tulee mielekästä tekemistä, liittyy se perinteiseen työhön tai ei. Palvelut kehittyvät ja laajenevat, opimme uusia tapoja huolehtia toisistamme. Palkkatyö ei sinänsä ole itseisarvo.”

”Automatisaation myötä katoavaa työtä voidaan korvata jossain määrin uusilla palvelujutuilla, jakamistaloudella, Uberin tai Airbnb:n kaltaisilla tavoilla tehdä perustulon päälle vähän lisämassia. En näe, että tällaiset palvelut olisivat verrannollisia

¹³ *The Millennial Disruption Index*, <http://www.millennialdisruptionindex.com>. 29.1.2017.

perinteiseen palkkatyöhön. Ne ovat lisätienistä. Vaikka mä olen tällainen komma-ri, en pysty näkemään niitä riistäjinä.”

Kuuselan visio vaatii tietenkin sosiaaliturvaremontin ja jonkin tavan korvata myös palkkatyön ulkopuolella tehty työ. Hieman Demos Helsingin ja Sitran *Työ 2040* -skenaarioiden tapaan Kuusela katsoo hypertuottavien yksilöiden ja yritysten suuntaan. ”Mä hyväksyn, että sellainen eliittiluokka syntyy, jos se ruokkii muita ja pitää muut hyvällä päällä.”

”Supercell on Suomen suurin yhteisöveron maksaja. Jos niitä olis kymmenen, ei hyvinvointiyhteiskunnan rahoituspohja olisi ollenkaan samanlaisessa kriisissä kuin nyt puhutaan. Taas täytyy muistaa, että sillä ei ratkaistaisi työllisyyttä. Kymmenen Supercelliä työllistäisi vain 2000 ihmistä.”

Mutta verokertymä olisi huikea.

”Mähän vähän nolosti fanitan Supercellin Ilkka Paanasta. Se on niin siisti läppä, että ne sanovat mielellään maksavansa veroja Suomeen. On hieno viesti, kun oikea menestyjä sanoo niin.”

Yrittäjäpiireissä Kuusela pidetään toisinaan rasittavan vasemmistolaisena. Hän on äänekkäs solidaarisuuden ja voimakkaan hyvinvointivaltion puolestapuhuja.

”Se syy, miksi mä rakastan hyvinvointivaltiota on, että ilman turvaverkkoja kukaan ei uskaltaisi ottaa riskejä. Homma menisi rosvotaloudeksi. Sosiaaliturva, toisista huolehtiminen, sairaista huolehtiminen mahdollistavat sen, että meillä voi syntyä Supercellejä. Ihmiset voivat ottaa riskejä.”

Kuusela sanoo, että tulevaisuus, jossa työ ja toimeentulo irtoavat toisistaan, testaa myös jokaisen yksilön arvot. Kun työajat lyhenevät ja perustulo tai sen kaltainen uusi sosiaaliturva eettisesti velvoittaa tekemään lisääntyneellä vapaa-ajalla jotain hyödyllistä – mitä teet?

”Silloin vasta ihmisyyttä mitataan. Jos työtä tekee vain sen takia, että töissä pitää käydä, tekee sitä rahasta vaikka vituttaa, se on elämän hukkaa. Tämä on tietysti osittain elitistinen kela, mutta silti: Siinä vaiheessa kun käsissä onkin vapaa-aikaa, joka pitää viettää muiden ihmisten seurassa, olla jotenkin hyödyksi muille ihmisille, se on tämän pelin seuraava taso.”

Tietenkin kuvio voi olla hedelmällinen myös uusille innovaatioille. Hei, uudelle massalle!

”Mä ehdottomasti uskon, että jokaisen pitäisi tehdä juuri sitä, mistä on ihan liekeissä. Vaikka se olisi kissankiipeilytelineet tai roolipelaaminen. Kun vielä löytää toisia tyyppejä, jotka syttyvät samoista jutuista, työn ja vapaa-ajan ero murenee entisestään.”

Puhdas startup-yrittäminen ei kuitenkaan sovi kaikille, sen Kuusela myöntää. Tai edes startupissa työskentely.

”Siinä vaaditaan erityistä notkeutta ja epävarmuuden sietoa. Startup ei ole millään tavalla turvallinen työpaikka kenellekään. Jokainen siellä työskentelevä ymmärtää, että homma voi loppua puolen vuoden kuluttua. Toisaalta se myös vaatii erilaista asennetta itse työhön. Perinteinen duunari, joka tulee kahvikupin kanssa hengailemaan ja odottaa, että jostain tulee jotain tehtäviä, ei siellä pärjää. Perusduunarit ovat siinä maailmassa korvattavissa roboteilla tai toisella perusduunarilla. Jokaisen pitää pystyä osoittamaan oma korvaamattomuutensa.”

Viime vuosina Kuusela on toiminut jonkinlaisena tulkkina suuryritysten ja startupien välillä. Hän on ollut konsulttina auttamassa Ruukin tai UPM:n kaltaisia yrityksiä löytämään yhteistyökumppaneita startup-maailmasta. Tässä työssä on kasvanut myös suuryritysten arvostus. Voi olla, että vuosikymmenten mittaan kehityneissä yritys- ja työkuultuureissa on jotain arvokastakin.

”On! Ei se ole mitenkään yht’äkkiä muuttunut juntiksi. Onhan siinä paljon siistiä, miten suuret yritykset huolehtivat työntekijöistään. Startup-nulikat julistavat, että kaikki on muuttunut. Ei ole. Suurin osa asioista ei ole vielä muuttunut.”

Uber-kuski:

”Kyllä mä ihan ittelleni teen töitä”

Kutsutaan häntä vaikka Antiksi. Helsinkiläinen valokuvaaja hankkii rahat vuokranmaksuun Uber-kuskina, kun freelance-keikkaa on liian vähän. Hän kertoo mielellään kokemuksistaan, mutta ei omalla nimellään.

”Mun mielestä tämä ei ole rikollista, eikä moraalisesti väärin. Laitontahan Uberin ajaminen on, mutta omasta mielestäni ei rikollista. Mielestäni meidän lainsäädäntö on ristiriitainen Uberin kaltaisten alustojen suhteen.”

Antti ryhtyi Uber-kuskiksi hetken mielijohteesta. Kuukausi oli valokuvauskeikkojen suhteen hiljainen, ja alkoi olla painetta saada seuraavan kuun vuokrat rahat koon.

”Mietin, että pitäisikö mun hoitaa itselleni joku päivätyö vaikka kahdeksi, kolmeksi päiväksi viikossa, mistä saisin sen 1500 euroa kuussa, että voisin sitten harrastaa intohimoammattiani valokuvausta kolme neljä päivää viikossa. Mutta eihän se toimi: en voisi sopia mitään keikkoja, jos kalenterissa olisi jo työvuoro kaupan kassalla.”

Idea Uberista syntyi autohankinnasta.

”Olin vähän aikaa aikaisemmin ottanut autolainan, että saan kamerakaluston autoon ja pääsen kätevämmiin keikoille. Sitten tajusin, että Uber hyväksyy kuskiksi jos auto on alle kymmenen vuotta vanha – juuri ostamani auto oli yhdeksän vuotta vanha. Menin niiden sivuille, katsoin mitä kuskiksi ryhtyminen vaatii. Rikosrekisteriote piti tilata poliisilta ja lähettää Uberille siitä kopio, todistaa että olen nuhteeton. Viikko meni, ja olin ajossa.”

Samoihin aikoihin Antti luki lehdestä jutun Uber-kuskeista, joita oli haastettu oikeuteen. Yht’äkkiä uusi idea ei tuntunutkaan enää hyvältä.

”Ajattelin, että ei mun etiikka anna periksi jos tää kerran on laitonta. Mutta sitten, vähän asiaa mietittyäni, päädyin siihen, että se saattaa olla laitonta mutta ei omasta mielestäni rikollista tai moraalisesti väärin.”

”Ottaa päähän tämä laittomuus. En halua tehdä mitään rikollista. Välillä stressaa, että pysäyttääkö poliisi. Olisi kiva tehdä töitä niin, että tällaiset asiat eivät ottaisi päähän. Huomaan, että nämä vaikuttavat mun stressitasoon kyllä.”

Nykyisin Antti ajaa Uberia vain sen verran kuin lisätienistiä tarvitsee, pari tuntia kerrallaan. ”Joskus keikkaa on niin tiuhaan, että ei ehdi autosta nousta. Joskus taas keikkaa voi odotella rauhassa omissa keittiössä istuskellen.”

Uber tilittää tulot kuskeille kerran viikossa. Antille tyypillinen tili on muutaman sata euroa viikossa. ”Aika pienellä työllä loppujen lopuksi saa kokoon sen 1200 euroa kuussa.”

Bensaan ja muihin kuluihin Antti laskee noin 150 euroa kuussa. Verojen suhteen hän on vielä epätietoinen.

”Tyttöystäväni juuri kysyi, että miten laittomista tuloista maksetaan vero. Jouduin vastaamaan, että en tiedä. En ole vielä selvittänyt. Haluan kyllä maksaa verot tuloistani, ehdottomasti. Tämä on mulle se suuri moraalinen kysymys tässä. Mutta en varmaan voi ilmoittaa näitä verottajalle Uber-tuloina. Minun pitää nyt selvittää, voinko ilmoittaa Uber-tulot jonain muina tuloina.”

Antti kertoo kuulleen kaverista, joka tienaisi Uberia ajamalla 3500 euroa kuussa. ”Siinä saa kyllä jo paljon istua ratissa.”

Anttia Uberin tuloista ottama provisio ei haittaa. ”Mä suostun diiliin kun lähden ajamaan. Ymmärrän, että systeemin pitää toimia. Lisäksi Uber vakuuttaa asiakkaani sen varalta, että jotain tapahtuisi. Olen kyllä ajatellut, että Uber voisi ottaa enemmän vastuuta oikeusjutuissa, joissa kuskeilta vaaditaan korvauksia tai tuloja takaisin. Uber voisi mielestäni ihan hyvin maksaa heidän sakkonsa.”

Antti ei koe olevansa töissä Uberille. ”Kyllä mä ihan ittelleni teen töitä tässä.”

Ainakin näillä näkymin Uber-keikkailu on väliaikainen ratkaisu.

”Kyllä mulla on edelleen tavoitteena, että tulevaisuudessa tulisin absoluuttisesti toimeen valokuvaajana. Mutta sittenkin voisin hyvin kuvitella ajavani Uberia jos tulisi joku tarve ekstralle, haluaa vaikka lähteä ulkomaanmatkalle. On varmaan realiteetti, ettei valokuvaamisesta koskaan hirveästi ekstraa jää.”

Paitsi rahassa, Antti sanoo kuskikeikan rikastuttaneen hänen elämänsä yllättäen myös muuten. ”Olen tavannut tässä upeita tyyppejä, kuullut uskomattomia juttuja. Tämä on rikastuttanut mua ihmistuntijana.”

”Tuossa ehti jo olla pieni ammatillinen identiteettikriisi, kun hetkeen ei ollut yhtään valokuvaajan töitä tiedossa. Ajattelin, että tuliko musta nyt sitten taksikuski? Kohta mulla on nahkatakki ja alan puhella rasistisia juttuja. Mutta aika nopeasti pääsin eteenpäin siitä. Kuvaajan-keikkaakin tuli, ja tajusin kuskikeikan hyvät

puolet. Autan ihmisiä, kun he haluavat paikasta a paikkaan b. Olen mukava tyyppi, ihmisille tulee hyvä fiilis. Mulla on matkustajien arviona viisi tähteä.”

”Jos vaihtoehtona olisi mennä työkkäriin nöyryytettäväksi, niin sille tämä on ihan hyvä vaihtoehto.”

Sitran Lindholm:

”Vapaampi työelämä on johtamiskysymys”

Itsenäisyyden juhlarahastosta Sitrasta on tullut yksi keskeisiä tulevaisuuden työelämän kartoittajia ja keskustelunavaajia Suomessa. Uuden työelämän ja kestävä talouden kysymyksiin keskittyvää teemaa Sitrassa johtaa Timo Lindholm, joka on ollut talossa nyt kolme vuotta, saman ajan kuin uuden työelämän ja kestävä talouden teemaa on pyöritetty.

”Niin kuin nimikin sanoo, haluamme uudistaa työelämää. Tämä toteutuu tuottamalla ajattelua avaavaa analyysia ja toimintatapojen uudistamista edistäviä kokeiluja. Toivon, että toiminta selkiyttää yhteistä tilannekuvaa siitä, millaisia piirteitä tulevaisuuden työelämässä on ja mitä muutokseen vastaaminen edellyttää. Se, millaisia pelisääntöjä tämä sitten vaatii, on julkisen vallan ja työmarkkinajärjestöjen asia päättää. On hyvä kuitenkin hahmottaa, että työelämä on valtavan paljon muuta kuin se mitä työmarkkinatoiminta tai työlainsäädäntö tavoittaa.”

Lindholmin mukaan Sitra haluaa skenaarioissaan, kokeiluhankkeissaan ja keskustelunavauksissaan lähteä liikkeelle yksilön näkökulmasta. Hakea käytännönläheisiä ratkaisuja työelämän murrokseen yksittäisen työntekijän elämässä tavoilla, jotka kestäväällä tavalla lisäävät koettua hyvinvointia.

”Vaikka työn muutoksesta puhutaan paljon ja suuri osa puheesta on aika pessimistislähtöistä – että teknologia ja robotisaatio vievät suuren määrän työstä, että hyvin palkattua työtä riittää tulevaisuudessa vain pienelle eliitille ja muut ovat enemmän tai vähemmän syrjässä, että täystyöllisyyttä ei kannata tavoitella – me ei suostuta kaikkiin näihin uskomaan. Pyritään siihen, että teknologian ja ihmisten viisas yhteistyö voisi tuottaa uutta työtä. Hyväuskoisestikin luotetaan siihen, että työtä tulee lisää.”

Itse asiassa optimistinen näkökulma työelämän muutokseen tekee Lindholmista vähän radikaalin – kaiken pessimismin ja dystopioiden keskellä.

”Me ollaan sitä mieltä, että täystyöllisyyttä voi yhä tavoitella, eikä kaikkea mahdollista sen eteen ole vielä tehty. Meidän mielestä työn markkinassa on paljon kohtaanto-ongelmaa.”

Kyllä: työn markkinassa, ei työmarkkinassa.

”Työn markkinassa yksilö miettii itselleen parasta mahdollista paikkaa työelämässä. Porukka pitäisi saada liikkumaan enemmän, tunnistamaan ja kehittämään omia vahvuuksia. Työnantajapuolella koitamme kaivaa esiin piilotyöpaikkoja. Että ei täytettäisi vain olemassa olevia työtehtäviä vaan pyrittäisiin tunnistamaan, millaisia tarpeet voivat olla tulevaisuudessa.”

Lindholm pitää ajatusta vastakkaisena vallitsevalle. Että työn markkinaa ei nähtäisikään sijoitettavien työttömien massana, vaan katse käännettäisiin uusien työpaikkojen etsintään.

”Normaalissa julkisessa työttömyydenhoidossa ajatellaan täysin toisin päin: On joukko työttömiä, joille yritetään etsiä työpaikkoja. Mitä jos etsittäisiinkin työpaikkoja ja niille työntekijöitä?”

Lindholm puhuu piilotyöpaikoista.

”On paljon pieniä ja keskisuuria yrityksiä, joiden kasvu ja kehittyminen olisi osaamiskysymys. Pienellä firmalla ei ole sisällään sellaista osaamista, mitä firma tarvitsisi kehittyäkseen, kasvaakseen, kansainvälistyäkseen. Silloin on olemassa piilotyöpaikka: jos sinne saataisiin asiantuntija, joka auttaisi tässä, syntyisi työpaikka ja firma kehittyisi. Tästä potentiaalista puhutaan liian vähän. Rahoitusongelmista osataan puhua, tai valitetaan työmarkkinajäykkyyksistä. Mutta enemmän pitäisi puhua osaamisesta, uudenlaisesta osaamisesta jota kasvavat firmat saattaisivat tarvita, sekä kyvystä johtaa tuota osaamista.”

Yhtenä Sitran työelämäteeman ituna Lindholm pitää jo pariinkymmeneen korkeakouluun ja ammattikorkeakouluun tuotua yrittäjyysvalmennusta. ”Siinä pääasiallinen tavoite ei ole yrittäjien määrän lisääminen, vaan että opiskelijat oppisivat johtamaan pientä tiimiä, miettimään käytännön liiketoimintaa, oppisivat myyntiä. Tällaista käytännönläheistä valmennusta.”

Eikä oman osaamisen laajentaminen tietenkään saisi jäädä vain korkeakouluihin. Lindholm pohtii, miten ajatuksen jatkuvasta itsensä kehittämisestä saisi jalkautettua työelämään.

”Yritämme usuttaa ihmiset miettimään sitä, että vaikka nyt tuntuisi, että on kohtuullisen vakaalta tuntuva työpaikka, niin jokaisen kannattaisi kehittää itseään,

pyrkii oppimaan uutta. Että olisi joku varasuunnitelma olemassa. Että ihmiset uskaltaisivat ja pystyisivät muuttamaan suuntaa työurallaan. Jos on 15 vuotta tehnyt tietynlaista duunia, pitäisi olla ok ja luonnollista kääntyä johonkin ihan uuteen. Että ei jää jauhamaan sitä vanhaa.”

Liian kapea-alaiseksi urautuvan osaamisen ansa näkyy akateemisessa työttömyydessä,

”Asiantuntija on tehnyt pitkän uran jossain organisaatiossa, ja viisikymppisenä putoaa sieltä pois. He sitten hakevat uudestaan ja uudestaan samantyyppisiä duuneja, eivätkä onnistu”, Lindholm kuvaa.

”Tulevaisuudessa työ on enemmän ja enemmän oppimista ja opettelua. On entistä vähemmän valmiita sabluunoita ja menetelmiä. Ei kaikissa töissä, mutta tämän tyylliset työt yleistyvät.”

Haasto ajattelulle tulee sekin Lindholmilta itseltään: ”Rohkeus ja ratkaisukyky on entistä tärkeämpää. Sitten on tietysti suuri kysymys, ylittääkö suuri enemmistö siihen. Kuinka suuri joukko jää kelkasta? Vaikka mielekkäitä uusia työtehtäviä olisi olemassa, osaavatko kaikki sellaisia töitä? Uskon kuitenkin, että oppiminen on se avain, millä ainakin suurempi osa porukasta saadaan pidettyä mukana.”

Voi olla harha, että muutosta ei tapahtuisi siellä, missä työpaikat ja toimenkuvat ovat pysyneet. Lindholmin kuvaama kulttuurinmuutos tapahtuu myös vanhojen tehtävien ja organisaatioiden sisällä.

”Emme ehkä ole ihan hoksanneet, miten paljon toimenkuvat ovat jo muuttuneet. Mitä assistentti teki 15 vuotta sitten, mitä hän tekee tänään? Aika iso muutos on tapahtunut toimenkuvien sisällä. Se hämmentää toimialarajoja ja tutkintorajoja. Paljon puhutaan rakenteista, vähemmän toimenkuvien sisällä tapahtuvasta muutosta. Kaikki tessit, lainsäädäntö, järjestäytyminen on toimialakohtaista, koneisto on osin vanhasta maailmasta, vaikka käytännön työ on jo jotain ihan muuta.”

Samalla tavoin vanhojen rajojen yli on levähtänyt työn lokero ihmisten arjessa.

”Kun ihmisiä pyydetään kuvaamaan mitä on työ, mitä on työnteko, vastaukset ovat ehkä liian kapeita. Kuvataan sitä vanhaa perinnettä, mikä varmaan koko viime vuosisadan jylläsi”, Lindholm pohtii. ”Nykyiset alle kolmekymppiset eivät ole kuitenkaan sitä maailmaa edes kokeneet. Ne ajattelevat, että on luontevaa ja tavoiteltavaa pystyä itse määrittelemään työn ajoitusta. Että teenkö työni keskiviikkoiltapäivänä vai sunnuntaiamuna. Nähdään, että itsenäisyys on sekä työntekijän että työnantajan etu.”

”Eihän työnantaja useimmassa tapauksessa maksa siitä, että työntekijä tulee oleskelemaan tietyt tunnit työpaikalle vaan siitä, että palkattu työntekijä saa aikaiseksi jotain oletettua. Lopputuloks on tärkeämpää kuin siihen käytetty aika. Joustavuus tässä varmasti lisääntyy tulevaisuudessa. Ajan mittaamisen merkitys alkaa tuntua toisarvoiselta.”

”Vapaampi työelämä on suuressa määrin myös johtamiskysymys.”

Lindholm näkisi mielellään työpaikkakohtaisia kokeiluja, joissa sovittaisiin vapaammista työajoista, kiinnitettäisiin enemmän huomioita työn tuloksiin ja tutkittaisiin, millaista työn organisoinnin ja johtamisen muutosta tämä vaatisi. Hän uskoo, että keskustelu työelämästä voisi näin selkeytyä ja vähentää siihen liittyviä löysiä heittoja. ”Millaisia hyötyjä ja haittoja ilmenisi, mitä oppeja saataisiin pelisääntöjen kehittämiseen yleisemmin? Parhaillaanhan on käynnissä työaikainsäädännön uudistus, mutta kysymys on pöydällä jatkossakin.”

Monen muun tulevaisuuden työtä hahmottelevan tavoin Lindholm uskoo, että yksittäisen ihmisen kohdalla tehdyn työn määrä tulee vähenemään ”ainakin jossain mitassa”.

”Teknologian hyödyntämisellä on niin valtavia tuottavuushyötyjä saatavissa, että sitä kautta tarve ajallisesti pidempiin työpäiviin voi vähentyä. Uskon, että yksilöt haluaisivat sitä ja uskon, että yritykset pärjäisivät jos ja kun osaisivat organisoida työn oikein. Isompi kysymys sitten on, mitä se tekisi verokertymille. Mistä veroja jatkossa löytyy? Minkälainen julkinen sektori meillä on tai voi olla?”

Toistuva vasta-argumentti työaikojen vapauttamiselle ja työntekijän entistä suuremmalle itsenäisyydelle on, että kaikista ei ole nykyistä itsenäisemmiksi toimijoiksi. Entä jos lisätty vastuu kääntyykin taakaksi? Onko kaikista hallitsemaan arkea, jossa tulot riippuvatkin omasta aktiivisuudesta tai suoritetuista urakoista?

”Kyllä minä myös sen henkisen vastustuksen ja pelon ymmärrän. Ihminen hakee työstä myös vakautta ja arjen hallintaa. On aikamoinen mentaalinen muutos sopeutua maailmaan, jossa työn määrä ja saadut tulot eivät olekaan joka kuukausi samat. En usko että suuri enemmistö siihen muutamassa vuodessa solahtaa, ei se helposti mene. Se on iso ajattelun ja asenteenmuutoksen paikka: Onko ok, että tuloni tulevat tällä viikolla kolmesta lähteestä, ensi kuussa seitsemästä lähteestä?”

Lindholm sanoo, että murros pistää ajattelemaan uusiksi myös totuttuja hierarkioita ja statuksia.

”Paljonko jatkossa tavoitellaan pomon paikkoja, mitä merkitystä on jollakin professorin tittelillä tai muulla. Ehkä hierarkia- ja statuskysymyksiäkin joudutaan

miettimään uudella tavalla, ja siirtymiä hierarkiassa, jopa ammatista toiseen. Onko ok että irtisanoutuu hyväpalkkaisesta työstä ja rupeaa tekemään sitä mikä itseä kiinnostaa? Vielä se on taloudellisesti mahdollista pienelle porukalle, mutta on sekin jollain tavalla kupliva trendi. Eikä sitä enää katsota vinoon.”

Kaikkien arvostamien statusten ja perinteisten hierarkioiden myötä saattavat muutentua myös työhön tai titteleihin liitetyt arvostukset – tai ihan vain työpaikkaan itseensä liitetyt.

”Tähän asti kunnollinen palkkatyö on ollut oikeanlaisen ja kunnollisen elämän mittari. Jos se syystä tai toisesta on puuttunut, moni on katsonut, että sellainen yksilö on tietyllä tavalla pykälän alempana. Uskon, että tämä muuttuu jossain määrin. Työ ei enää ole entisellä tavalla status- tai arvokysymys, vaan luontevampi osa elämää”, Lindholm pohtii.

”Jos se siihen suuntaan menee, pidän sitä myönteisenä muutoksena.”

Kirjoittaja

VILLE BLÅFIELD on porvoolainen vapaa toimittaja ja viestintäalan yrittäjä. Hän on työskennellyt toimittajana muun muassa Ilta-Sanomissa ja Suomen Kuvalehdessä, toimituspäällikkönä Seura-lehdessä, esimiehenä Helsingin Sanomien Nyt-liitteessä ja Radio Helsingissä sekä viimeksi kehityspäällikkönä Helsingin Sanomissa. Blåfield toimittaa Radio Helsingin politiikan erikoisohjelmaa Tasavalta.

Hän on julkaissut yhdessä toimittaja Leena Sharman kanssa kirjan Ken leikkin ryhtyy – Julkisuuden himo ja hinta (Ajatus, 2007), yhdessä toimittaja Irmeli Salon kanssa EVA-raportin Naiset huipulle! – Johtaja sukupuolesta riippumatta (EVA, 2007) sekä toimittaja Reetta Rädyn kanssa kirjan Kuka hullu haluaa poliitikoksi? (Teos, 2015).

Impulsseja-sarjassa ilmestynyt 2016

JUTILA ROON, Merja: 'Maahanmuuttajat äänestäjinä Suomen kuntavaaleissa.' Marraskuu 2016 (15 s.)

SIHTO, Matti: 'Aktiivisen työvoimapolitiikan paluu. Suomi nostettava pohjoismaiselle tasolle.' Lokakuu 2016 (10 s.)

VALTANEN, Markku: 'Onnistuuko sote? Mitä kansalaiset ajattelevat hallituksen sosiaali- ja terveydenhuollon uudistuksesta.' Lokakuu 2016. (22 s.)

SILTALA, Juha: 'Työnantajan alaisena ilman työsuhdetta. Uuden talouden keikka- ja silpputyö paluuna entiseen.' Syyskuu 2016. (31 s.)

PENNY, Kaisa: 'Tulonsiirroista tuotonjakoon, uudelleenjaosta ensijakoon.' Syyskuu 2016. (24 s.)

KUISMA, Markku: 'Mikä on totuus valtion yhtiöistä?' Toukokuu 2016. (11 s.)

BUSSEMER, Thymian, KRELL, Christian & MEYER, Henning: 'Sosialidemokraattiset arvot digitaalisessa yhteiskunnassa – Neljännen teollisen vallankumouksen haasteita.' Huhtikuu 2016. (20 s.)

LIIKANEN, Erkki, SORSA, Pertti & IIVARI, Ulpu: 'Kalevi Sorsa ja Suomen Pankki.' Maaliskuu 2016. (20 s.)

JOKINEN, Saana-Maria: 'Syyrialaispakolaiset taistelevat toimeentulosta Turkissa.' Helmikuu 2016. (12 s.)

'Sosialidemokratia vapausaatteenä – Kirjoituskilpailun parhaat'. Helmikuu 2016. (32 s.)

Kalevi Sorsa -säätio on sosiaalidemokraattinen ajatushautomo, joka ylläpitää yhteiskunnallista, tasa-arvoa ja demokratiaa edistävää keskustelua.

www.sorsafoundation.fi