



KALEVI SORSA SÄÄTIÖ
FONDEN • FOUNDATION

Impulsseja

Kesäkuu 2017

Armi Mustosmäki

Pohjoismainen työmarkkinamalli digipaniikin aikakaudella

- Työn tulevaisuudesta käytävissä keskusteluissa muutosta pidetään vääjäämättömänä ja deterministisenä erityisesti silloin, kun on kyse teknologian vaikutuksesta työhön ja työllisyyteen. Kuitenkin vertailevat tutkimukset osoittavat, että työmarkkinoiden rakennemuutoksen polarisaatiokehitys eli jakautuminen ”hyviin” ja ”huonoihin” töihin on ollut Pohjoismaissa muuta Eurooppaa lievempää.
- Teknologiseen determinismiin liittyvä vääjäämättömyyden retoriikka epäpolitisoi muutoksen. Teknologian kehitystä, käyttöönottoa ja seurauksia on pyritty poliittisesti hallitsemaan. Pohjoismaisen työmarkkinamallin rakentuminen on tästä mainio esimerkki.
- Työn tulevaisuutta koskevissa keskusteluissa tulisikin kiinnittää enemmän huomiota siihen, miten uusi teknologia ja digitalisaatio työntävät työtä työelämää säätelevän kehyksen ulkopuolelle ja siten rapauttavat työntekijää suojelevia instituutioita.

Sisältö

Teknologiakeskustelu on keskustelua politiikasta	3
Automaatiopaniikki ja pohjoismainen malli	7
Demokraattinen työelämä suojaa eriarvoistumiselta	10
Teknologiadeterminismi epäpolitisoi muutoksen	14
Uusi teknologia mahdollistaa sopimusyhteiskunnan välttelyn	18
Tulevaisuuden pohjoismainen malli rakennetaan tietoisina politiikan mahdollisuuksista	21

Teknologiakeskustelu on keskustelua politiikasta

Työn tulevaisuus, teknologiatyöttömyys ja eriarvoistuminen ovat jälleen yhteiskunnallisen keskustelun päivänpolttavia aiheita. Nyt käynnissä olevan neljännen teollisen vallankumouksen myötä työmarkkinoiden rakenteita, työelämää ja yhteiskuntaa muovaavat, jopa mullistavat, internet, mobiiliteknologia, robotit ja big data. Siinä missä optimistisissa visioissa automaatio vapauttaa ihmiset likaisista, vaarallisista ja raskaista töistä, uhkakuvissa ”automaatio ja robotisaatio uhkaavat vapauttaa ihmiset myös toimeentulosta”.¹

Huoli teknologiatyöttömyydestä tai eriarvoisuuden kasvusta ei suinkaan ole uusi. Jo 1930-luvulla ekonomisti John Maynard Keynes esitti automaatioteknologian syrjäyttävän ihmistyötä nopeammin kuin uusia työtehtäviä keksittäisiin ja nimesi ilmiön teknologiseksi työttömyydeksi.²

Suomessakin tämä SAK:n erikoistutkijan Tapio Bergholmin ”automaatiopaniikkisi” nimeämä ilmiö oli pinnalla yhteiskunnallisessa keskustelussa 1970-luvun lopulla. Jo tuolloin keskusteltiin aktiivisesti siitä, miten automaatio ja tietokoneet uhkasivat korvata ihmistyötä työläis- ja toimistoammateista, niin teollisuudesta kuin kunnista ja valtioltakin. Sekä massatyöttömyyden uhka että automatisaation kielteiset vaikutukset työoloihin nostettiin esille. Lisäksi arvioitiin, että eriarvoisuus lisääntyisi automaation hyötyjen valuessa pääomapiireille ja haittojen kasautuessa yksinomaan työläisille.³

Palkkatyön loppumista ja yhteiskunnan jakautumista teknologisen kehityksen voittajiin ja häviäjiin on ennustanut myös Jeremy Rifkin teoksessaan *The End of Work*.⁴ Teos sai paljon huomiota 1990-luvun suuren laman ja suurtyöttömyyden kourissa kamppailevassa Suomessa.

Viime aikoina varsin paljon huomiota ovat saaneet työn tulevaisuutta, tai oikeastaan työn loppua jälleen maalailevat teokset, kuten Erik Brynjolfssonin ja Andrew McAfeen *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*, ja Martin Fordin *The Rise of Robots: Technology and the Threat of Mass Unemployment*.⁵ Samoin palstatilaa ovat vallanneet taloustieteilijöiden kehittämät ja muutama vuosi sitten julkistamat laskennalliset mallit, joilla pyritään arvioimaan, millaisia ammatteja teknologian kehittyminen tulevaisuudessa tuhoaa. Esimerkiksi Oxfordin yliopiston tutkijoiden Carl Benedikt Freyn ja

¹ Kaitila & Purokuru 2014.

² Keynes 1933.

³ Bergholm 2016.

⁴ Rifkin 1995.

⁵ Brynjolfsson & McAfee 2014; Ford 2015.

Michael A. Osbornen kehittämällä metodilla⁶ arvioituna USA:n työmarkkinoilta tuhoutuisi tulevana vuosikymmeninä noin puolet työpaikoista.

Suomessa Elinkeinoelämän tutkimuslaitoksen tutkijat Mika Pajarinen ja Petri Rouvinen sovelsivat Freyn ja Osbornen laskentamallia ja arvioivat, että parin vuosikymmenen sisään noin kolmannes Suomen työvoimasta on korvattavissa koneilla: työttömyys uhkaa eniten kaupan kassatyöntekijöitä, sihteereitä, pankkien palveluhenkilökuntaa ja toimistotyöntekijöitä. Suurista ammattiryhmistä teknologia uhkaa vähiten erilaisia sosiaali- ja terveysalan työntekijöitä.⁷

Teknologian uusimmat edistysaskeleet ovat lisänneet keskustelua siitä, miten korkeakoulutettujenkaan työ ei ole enää turvassa automaatiolta ja robotisaation ihmistyötä korvaavilta vaikutuksilta. On esitetty, että melkein mikä tahansa työtehtävä on teknisesti mahdollista automatisoida, kunhan saadaan kerättyä riittävä määrä tietoa hahmontunnistusta varten.⁸ Jos 1970-luvun huolta työn lopusta on nimitetty ”automaatiopaniikiksi”, nyt ilmiön voisi nimetä ”digipaniikiksi”.

Kansainväliset keskustelut työn tulevaisuudesta adoptoidaan Suomeen usein sellaisinaan. Keskustelussa muutokseen suhtaudutaan hyvin deterministisesti erityisesti silloin, kun kyse on teknologian vaikutuksesta työhön ja työllisyyteen.⁹ Esimerkiksi työpaikkojen tuhoa ennustavat laskentamallit perustuvat ajatukselle, että teknologia syrjäyttää ihmistyötä aina kun se on teknologisesti mahdollista.¹⁰ Teknologian kehitystä pidetään siis kohtalonomaisena ja vääjäämättömänä. Teknologian sovelluksien leviämiseen pätee darwinistinen logiikka: parhaat ja toimivimmat innovaatiot selviävät, ja vain niitä nopeasti käyttöönottavat ja soveltavat valtiot ja organisaatiot menestyvät.

Tässä esseessä kritisoin teknologiseen determinismiin nojaavia tulevaisuudenkuvia eli keskustelua ja tutkimusta työn tulevaisuudesta, työmarkkinoiden rakennemuutoksesta ja teknologiatyöttömyydestä. Korostan kahta yhteiskunnallisen keskustelun kannalta tärkeää näkökulmaa:

1) Työelämän muutosta koskevissa keskusteluissa deterministinen näkökulma olettaa teknologian ajamat muutokset paitsi vääjäämättömiksi, myös kaikkialla samanlaisiksi eli universaaleiksi. Siten teknologinen determinismi ei huomioi esimerkiksi maiden välisiä institutionaalisia eroja tai muita teknologian kehitykseen ja sovellusten käyttöönottoon vaikuttavia tekijöitä. Kriitikot ovat tuoneet esille, että teknologian kehitys on kuitenkin vain yksi osatekijä muiden joukossa

⁶ Frey & Osborne 2013.

⁷ Pajarinen & Rouvinen 2014.

⁸ Frey & Osborne 2013.

⁹ Grint 2005, 283.

¹⁰ Ks. esim. Alasoini 2015.

selitettäessä esimerkiksi työmarkkinoiden rakennemuutosta, siis sitä millaisia työpaikkoja syntyy ja tuhoutuu.¹¹

Laajemmissa tarkasteluissa erilaisten taloudellisten, poliittisten, kulttuuristen ja sosiaalisten prosessien sekä rakenteiden nähdäänkin vaikuttavan teknologian kehittämiseen ja käyttöönottoon.¹² Toisin sanoen teknologian kehitys ei määrää muutosta yksin, vaan se ”suodattaa” paikallisten rakenteiden läpi ja siten muutospaineilla voi olla erilaisia seurauksia eri maissa, aloilla ja jopa työpaikoilla. Teknologian kehitystä, käyttöönottoa ja seurauksia on pyritty myös poliittisesti hallitsemaan. Esimerkiksi pohjoismaisen mallin rakentuminen on tästä mainio esimerkki.

2) Huomionarvoista on erityisesti se, miten teknologiseen determinismiin liittyvä vääjäämättömyyden retoriikka epäpolitisoi muutoksen. Teknologian eriarvoistavat vaikutukset peittyvät kannanottoihin, joiden mukaan ”digitaalisaatiota ei saa altistaa poliittisille intohimoille” tai ”kehitys on yhteisen edun mukaista”. Tällaiset kannanotot eivät myöskään ota huomioon sitä, millaisten reunaehto- jen vallitessa teknologian kehitys on yhteisen edun mukaista.

On myös runsaasti kannanottoja, joissa pohjoismaisen mallin ”vanhentuneiden rakenteiden”¹³ nähdään jarruttavan kehitystä ja edustavan ”eilispäivän voittajien”¹⁴ intressejä. Näissä keskusteluissa teknologian kehitys ja digitalisaatio edustavat kiistatonta rationalisaatiota, politiikasta puhdistettua järkevää kehitystä.

Pyrin siis tuomaan uusia aineksia työmarkkinoiden rakennemuutosta koskevaan keskusteluun institutionaalisen teorian tarjoamien näkökulmien kautta. Aloitan lyhyellä katsauksella siihen, miten pohjoismaisen työmarkkinoita ja työelämää sääntelevä institutionaalinen kehys on muotoutunut. Toisin sanoen, mitä tarkoitetaan ”pohjoismaisella mallilla” ja miten sen rakentuminen historiallisesti kietoutuu teknologian aiheuttaman muutoksen uhkakuviin.

Sen jälkeen esittelen tutkimustietoa siitä, miten työmarkkinoiden rakenne on muuttunut menneinä vuosikymmeninä. Tarkastelen työmarkkinoiden kehityskulkuja erityisesti vertailevasta näkökulmasta – onko kehitys ollut erilaista Pohjoismaissa kuin muissa Euroopan maissa? Pyrin osoittamaan, että Pohjoismaissa on onnistuttu ulosmittamaan teknologian hyötyjä sekä samanaikaisesti hillitsemään eriarvoisuuden repeämistä kenties paremmin kuin monissa muissa kehittyneissä maissa.

¹¹ Koistinen 2017; Wajcman 2017.

¹² Autor 2013.

¹³ *Demokraatti* 16.2.2017.

¹⁴ Pajarinen & Rouvinen 2014.

Lopuksi pohdin, mitä neljäs teollinen vallankumous mahdollisesti tarkoittaa työllisyydelle ja pohjoismaiselle mallille: uhkaako teknologian kehitys romuttaa ne? Esseessä pyrin tuomaan esille, ettei keskustelua teknologian kehityksestä tulisi irrottaa politiikasta. Toivottujen kehityssuuntien ja ei-toivottujen ilmiöiden määrittely sekä keinovalikoiman hahmottelu kun ovat politiikan keskeisimpiä kysymyksiä, myös työn ja pohjoismaisen hyvinvointivaltiomallin tulevaisuuden kannalta.

Automaatiopaniikki ja pohjoismainen malli

Kuten johdannossa toin esille, teknologian kehityksen on aiemminkin pelätty johtavan massatyöttömyyteen, työmarkkinoiden jakautumiseen hyviin ja huonoihin töihin sekä eriarvoisuuden kasvuun, mutta tähän kehitykseen on myös pyritty vaikuttamaan. Teknologian muodostama uhka työllisyydelle ja työntekijän asemalle kietoutuikin keskeisesti pohjoismaisen mallin rakentumisvaiheisiin. Pohjoismaisessa mallissa on rakenteita ja instituutioita, joilla teknologian kielteisiä yhteiskunnallisia vaikutuksia, kuten eriarvoisuuden repeämistä, on pyritty taistottamaan.

Kansainvälisessä tutkimuksessa pohjoismainen malli on useimmiten yhtä kuin sosiaalidemokraattinen malli. Toimiva markkinatalous yhdistyy Pohjoismaissa vahvaan valtioon ja kollektiiviseen vastuuseen kansalaisten sosiaalisesta turvallisuudesta. Pohjoismaisen hyvinvointivaltion on sanottu olevan hyvin keskeisesti myös työväenliikkeen saavutus.¹⁵

Toisaalta on tuotu esille, että mallia rakennettiin Suomessa pikemminkin korporatiivisesti, työmarkkinaneuvotteluissa ja tulopoliittisissa sopimuksissa.¹⁶ Mallin tärkeä tunnuspiirre on siis ollut valtion ja työmarkkinaosapuolten kolmikantayhteistyö. Pohjoismaista mallia määrittävät konsensuaaliset työmarkkinasuhteet, jossa myös työntekijäpuolella on tunnustettu neuvotteluasema.

Miten pohjoismaisen mallin kehitys sitten kietoutuu teknologian uhkaan? Tapio Bergholmin mukaan kaikkien Pohjoismaiden ammattiliikkeet ovat olleet huolissaan automaatiosta.¹⁷ Suomeen 1970-luvulla tulleella automaatiopaniikkikeskustelulla oli myös konkreettisia seurauksia työmarkkinoihimme. Ammattiyhdistysliike ja sosiaalidemokraattiset puolueet pyrkivät uudistamaan työelämää ja muuttamaan työn ja pääoman välisiä voimasuhteita yhteiskunnassa. Esitettiin muun muassa, että rationalisointi- ja automaatiotratkaisut olisi saatava työntekijäpuolen valvontaan.

Suuri käänne työmarkkinoilla Suomessakin oli romahdus vuoden 1974 työvoimapulasta suurtyöttömyyteen, jonka kolme nollakasvun vuotta toivat mukanaan. Bergholmin käyttämien historiallisten aineistojen mukaan tuolloiset SAK:n vaikuttajat Tarja Halonen ja Lauri Ihalainen toivat esille huolta siitä, miten automaation soveltaminen demokraattisen kontrollin ulkopuolella aiheuttaisi ongelmia. Keskusteluissa korostettiin, että pohjimmiltaan kyse oli tulonjakopolitiikasta.

¹⁵ Kangas 2012.

¹⁶ Alestalo 2010, 300-309; Kangas 2012.

¹⁷ Bergholm 2016.

Ruotsista Suomeen kantautui ideoita palkansaajarahastoista yritysten omistajina. Palkansaajarahastojen ajateltiin täydentävän solidaarista palkkapolitiikkaa, rajoittavan omaisuuden keskittymistä ja lisäävän palkansaajien vaikutusmahdollisuuksia taloudellisiin päätöksiin. Myös esimerkiksi Keskustapuolue esitti vuonna 1978 henkilöstörahastoja, joissa työntekijät voisivat tulla työnantajayrityksensä osaomistajiksi.¹⁸ Nämä ajatukset eivät kuitenkaan realisoituneet.

Sen sijaan ajatukset laajemmasta yritysdemokratiasta etenivät. Työmarkkina-keskusjärjestöt ehdottivat, että rationalisoinnin tavoitteeksi olisi tuottavuuden parantamisen lisäksi otettava työympäristön, työolojen, palkkatulojen ja muiden työehtojen parantaminen sekä tuotannon ja työsuhteiden jatkuvuuden turvaaminen.

Vuonna 1978 säädettiin laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Se avasi tiedonsaanti- ja neuvottelumahdollisuudet tilanteissa, joissa yritys pyrki tekemään olennaisia muutoksia esimerkiksi työmenetelmiin tai suunnitteli kone- ja laitehankintoja. Laki velvoitti työnantajat neuvottelemaan myös lomautuksista ja irtisanomisista sekä tuotannon laajentamisesta, supistamisesta, siirtämisestä ja lakkauttamisesta. Moni piti yt-lakia poliittisen kamppailun tuloksena syntyneenä kompromissina, jossa etenkin työntekijäpuoli joutui joustamaan tavoitteistaan¹⁹. Sitä voidaan kuitenkin pitää myös työelämän demokratisoinnin ensiaskeleena.

Pohjoismaiset institutionaaliset rakenteet ja organisaatioiden käytänteet ovatkin muotoutuneet monelta osin erilaisiksi kuin muualla Euroopassa. Pohjoismaisen mallin erityisyys näkyy esimerkiksi verratessa sitä liberaaleihin maihin, kuten Isoon-Britanniaan tai USA:han, joissa markkinoiden ja yritysten toiminnan sääntelyä vältetään. Pohjoismaisessa järjestelmässä sen sijaan ohjallaan instituutioiden kautta sitä, miten yritykset solmivat ja purkavat työ sopimuksia, millaisia sosiaalisia oikeuksia työnantajat takaavat työntekijöilleen, ja toisaalta millaisia velvoitteita yhteiskunta ja sen lainsäädäntö sekä normatiiviset käytännöt asettavat työnantajien henkilöstöpoliittisille ratkaisuille.²⁰

Pohjoismaissa työelämää sääntelevien instituutioiden, kuten työmarkkinalainsäädännön, vahvan ammattiyhdistysliikkeen, kattavien kollektiivisten työehtosopimusten ja laadukkaan koulutusjärjestelmän on ajateltu ylläpitävän työllisyyttä, tuottavan hyvää työelämää sekä tasoittavan eri työntekijäryhmien välisiä eroja.²¹ Erityisesti näiden instituutioiden on oletettu vähentävän erilaisia polarisaatio- riskejä, varsinkin suojaamalla matalammin koulutettujen ja matalapalkkaisten alojen työntekijöitä etenkin perinteisillä aloilla, joihin sääntely parhaiten ulottuu.

¹⁸ Bergholm 2016; Ks. myös Kärrylä 2012.

¹⁹ Kärrylä 2012.

²⁰ Koistinen 2014.

²¹ Gallie 2007.

Kun työmarkkinoiden rakennemuutoksia vertaillaan empiirisen tutkimuksen valossa, näiden instituutioiden vaikutus nousee esiin. Seuraavassa tuon esille, kuinka työmarkkinoiden rakennemuutoksen polarisaatiokehitys eli jakautuminen ”hyviin” ja ”huonoihin” töihin on ollut Pohjoismaissa muuta Eurooppaa lievempää. Itse asiassa Pohjoismaissa kehitys on pitkään painottunut ”hyvien” töiden syntymiseen.

Demokraattinen työelämä suojaa eriarvoistumiselta

Suurin kiinnostus teknologian kehityksen ajamassa työmarkkinoiden rakennemuutoksessa on kohdistunut niin kutsuttuun polarisaatiokehitykseen, jossa uusia työpaikkoja syntyy lähinnä korkeaa osaamista vaativiin hyvin palkattuihin tehtäviin ja vähän koulutusta vaativille matalapalkka-aloille. Teknologian ja automaation on arvioitu korvaavan työpaikkoja sekä teollisuudesta että toimistoista, jotka ovat niin palkkarakenteen kuin ammattitaito- ja koulutusluokitustenkin keski-vaiheilla.

Tutkimukset ovatkin osoittaneet, että pieni- ja korkeapalkkaisten työpaikkojen osuus on yleisesti ottaen kasvussa ja keskituloisten työpaikkojen osuus laskussa.²² Mitä tutkimukset ja julkinen keskustelu sen sijaan eivät useinkaan korosta, on se että polarisaatiokehitys ei ole universaalialue ja johdu vain teknologian kehityksestä.

Suomessakin on havaittu työmarkkinoiden polarisoitumista: työllisyys on kasvanut voimakkaimmin matala- ja korkeapalkkaisissa ammateissa ja heikentynyt keskipalkkaisissa tehtävissä vuosina 1995–2008.²³ Tällaista U-muotoista työllisyyskehitystä on raportoitu sekä palkalla että koulutustasolla mitaten myös Pohjoismaiden työmarkkinoilla, ja sen on tulkittu muistuttavan keskeisiltä osin Yhdysvaltojen työmarkkinoiden kehitystä.²⁴

Vain vähän on kiinnitetty huomiota siihen, että vertailevat tutkimukset ovat osoittaneet polarisaatiokehityksen voimakkuuden vaihtelevan eri maissa. Eroja on niin työmarkkinoiden rakenteissa kuin palkka- ja tuloeroissa.

Eurofoundin eli Eurooppalaisen työ- ja elinolojen tutkimussäätiön raportin mukaan ennen vuoden 2008 taantumaa (vuosina 1995–2007) rakennemuutosta leimasi pääasiallisesti myönteinen kehitys, eli hyvin palkattuja työpaikkoja syntyi eniten.²⁵ Erojakin maiden välillä oli. Selkeimmin työmarkkinat polarisoituivat Manner-Euroopassa sekä Isossa-Britanniassa ja Irlannissa, joissa sekä pieni- että korkeapalkkaisten tehtävien osuus on kasvanut suhteessa keskipalkkaiseihin tehtäviin. Sen sijaan Etelä-Euroopassa keskipalkkaiset työt lisääntyivät.

Pohjoismaissa pääasiassa korkeasti palkatut tehtävät lisääntyivät kaikkein selvimmin. Kehityskulut säilyivät samankaltaisina myös silloin, kun syntyneitä ja tuhoutuneita työpaikkoja ja tehtäviä mitataan koulutustasolla: Pohjoismaissa syntyi eniten korkeaa koulutusta vaativia työpaikkoja.

²² Ks. esim. Autor 2015.

²³ Böckerman & Vainiomäki 2014.

²⁴ Asplund, Barth, Lundborg et al. 2011.

²⁵ Eurofound 2013; Eurofound 2014.

Samankaltaisia maaeroja on havaittu myös vuonna 2008 Eurooppaan levinneen taantumien jälkeisessä työllisyyskehityksessä. Taantuma vahvisti työmarkkinoiden polarisaatiokehitystä osassa Euroopan maita, kun työllisyysaste aleni nopeasti erityisesti keskipalkkaisissa teollisuus- ja rakennustehtävissä. Hyvin palkatut korkeasti koulutettujen työpaikat säilyivät taantumassa todennäköisimmin ja näitä työpaikkoja syntyi myös lisää vuosina 2011–2013.

Pohjoismaissakin keskitason tehtäviä tuhoutui taantumassa, mutta työllisyyskehitys painottui edelleen korkeamman taitotason tehtäviin. Erityisen hyvin taantumien aikana työllisyys säilyi ja jopa kasvoi julkisen sektorin korkeaa koulutusta ja osaamista vaativissa ”hyvinvointiammateissa”, terveydenhoidon ja koulutuksen aloilla.²⁶ Pohjoismaista Suomi ei ole kuitenkaan onnistunut kasvattamaan työllisyyttä yhtä voimakkaasti kuin Ruotsi ja Tanska, varsinkaan hyvin palkatuissa, korkeaa osaamista vaativissa ammateissa.²⁷

Suomessa työ- ja elinkeinoministeriö seuraa työllisyyskehitystä tarkasti. Se on raportoinut teollisuustuotannon supistuneen kuutena vuotena peräkkäin ja palveluissa työllisyyden kasvavan edelleen hitaasti. Pientä työllisyyden kasvua on viime aikoina ollut terveydenhuollossa ja sosiaalipalveluissa, rahoitus- ja vakuutus toiminnassa, majoitus- ja ravitsemustoiminnassa, muissa palveluissa (joka sisältää myös hallinto- ja tukipalvelutoiminnan) sekä kuljetuksen-, varastoinnin ja tietoliikenteen toimialoilla.

Kaupan alalla työllisyys on viime vuosina laskenut. Aivan viime vuosina laskuun on kääntynyt työllisyys sellaisilla aloilla, jotka kasvoivat voimakkaimmin juuri ennen finanssikriisiä ja vuotta 2009, kuten esimerkiksi ammatillisessa, tieteellisessä ja teknisessä toiminnassa. Vuosina 2015 ja 2016 työllisyys on heikentynyt myös koulutussektorilla.²⁸

Heijastavatko nämä viime vuosien kehityskulut hiljattain esitettyjä, paljon julkisuutta saaneita arvioita automaation ihmistyötä syrjäyttävistä vaikutuksista? Entä kuinka paljon muut tekijät, kuten instituutiot vaikuttavat kehityskuluihin?

Kaikki muutokset työllisyydessä, siis työmarkkinoiden rakenteissa, tuskin ovat selitettävissä teknologisen kehityksen vaikutuksilla, vaikka teknologiseen determinismiin nojaavissa keskusteluissa niin oletetaan. Esimerkiksi työllisyyden heikentyminen suomalaisella koulutus- ja tutkimussektorilla ei johdu siitä, että robotit hoitaisivat opetuksen tai tutkimuksen (kustannus)tehokkaammin – vaan taustalla ovat muut tekijät, kuten esimerkiksi julkisen sektorin säästökuri politiikka.

²⁶ Grimshaw & Figueredo 2012.

²⁷ Eurofound 2014; Fernández-Macias 2015.

²⁸ Alatalo 2016.

Eurofoundin vuonna 2014 julkaisema raportti pyrkii todentamaan, millainen vaikutus erilaisilla muutospaineilla, kuten globalisaatiolla ja teknologian kehityksellä sekä toisaalta näitä muutospaineita suodattavilla instituutioilla on työmarkkinoiden rakennemuutokseen taantumien jälkeen. Raportin keskeinen tulos on, että se, missä määrin työtehtävät ovat siirrettävissä (halvemman tuotannon maihin) selittää työmarkkinoiden polarisaatiota selvemmin kuin työn rutiinisältöisyys, jota on usein pidetty mittarina sille, miten työ on korvattavissa teknologialla.

Globalisaation vaikutus työllisyyden supistumiseen tietyillä aloilla, kuten teollisuudessa, on tunnustettu niin julkisessa keskustelussa kuin tutkimuksissakin, mutta sen merkitys on jäänyt sivuun, kun työn tulevaisuudesta puhutaan vain teknologian näkökulmasta.²⁹

Tuloksia on tulkittukin institutionaalisten teorioiden valossa: teknologian kehitys tai globalisaation eteneminen sinällään eivät riitä selittämään erilaisia kehityskulkuja, vaan myös erot työmarkkinainstituutioissa ja koulutusjärjestelmissä ovat keskeisiä taustalla vaikuttavia tekijöitä.

Tulkinnat perustuvat esimerkiksi Eurofoundin tutkijoiden havaintoihin siitä, että maaryhmien erot työmarkkinoiden rakennemuutoksessa noudattelevat eurooppalaisia hyvinvointivaltiomalleja. Tutkijat tulkitsivat, että institutionaalinen kehys vaikuttaa polarisoitumiseen erityisesti matalapalkka-aloilla. Manner-Euroopassa työsuhteiden sääntelyn purkaminen lisäsi matalasti palkattuja töitä, kun taas Pohjoismaissa matalasti palkattujen tehtävien maltillinen lisääntyminen luultavasti johtuu työmarkkinoiden sääntelystä ja ammattiliittojen neuvottelemista yleissitovista työehtosopimuksista.³⁰

Institutionaalinen kehys siis lieventää eriarvoisuuskehitystä. Sen voi nähdä myös, kun tarkastellaan työmarkkinoiden eriytymiskehitystä palkka- ja tuloerojen kautta. Esimerkiksi jo aiemmin siteeratut Böckerman ja Vainiomäki toteavat tutkimuksessaan, että vuosina 1995–2008 myös palkkaerot kasvoivat samaan aikaan työllisyyden polarisoitumisen kanssa: palkka kasvoi sitä enemmän, mitä korkeampi se alkujaan oli.³¹

Nämä taloustieteen professorit tulkitsevat, että kehityskulku on sopusoinnussa sen kanssa, että teknologinen kehitys suosii osaamista. Korkean erikoisosaamisen kysyntä on kasvanut – trendi, joka osaltaan voi vahvistaa eriarvoistumiskehitystä yhteiskunnassa. Ero matalapalkkojen kehityksessä oli kuitenkin merkittävä Suomen ja esimerkiksi Yhdysvaltojen välillä: mediaanipalkan sekä sen alapuolella olevien palkkojen reaaliarvo aleni Yhdysvalloissa 1970-luvulta 2000-luvulle tultaessa, kun taas Suomessa reaali-palkat kasvoivat kaikissa ryhmissä, myös

²⁹ Eurofound 2014.

³⁰ Eurofound 2013; Ks. myös Fernández-Macías, Hurley & Storrie 2012.

³¹ Böckerman & Vainiomäki 2014.

pienituloisilla. Myös Tilastokeskuksen tulonjakotilaston mukaan tuloerot kaventuivat Suomessa vielä 1980-luvulle saakka, mutta kasvoivat 1990-luvun lopulla nopeasti nykyiselle tasolle. Kansainvälisessä vertailussa tuloerot ovat Suomessa kuitenkin edelleen EU:n keskitasoa pienemmät. Joka neljäs EU-kansalainen elää köyhyys- tai syrjäytymisriskissä, kun Suomessa osuus on 16 prosenttia väestöstä.³²

Nämä eri tutkimusten polarisaatiokehitystä – tai sen puutetta – koskevat tulokset ovat linjassa institutionaalisten teorioiden kanssa. Liberaaleissa talouksissa, kuten Isossa-Britanniassa ja USA:ssa, markkinoiden toimintaan puuttumista ja siten myös työmarkkinoiden sääntelyä vältetään. Näissä maissa polarisaatiokehitys on myös ollut voimakkaampaa.

Pohjoismaissakin työmarkkinat ovat polarisoituneet samaan aikaan, mutta U-käyrä on ollut huomattavasti lievempi. Polarisaatiota lieventää erityisesti se, että matalapalkkaisia ja vähän koulutusta vaativia töitä on syntynyt Pohjoismaihin vain vähän ja esimerkiksi palkkojen ja työolojen sääntely ehkäisee sitä, että näiden työpaikkojen työehtoja edelleen heikennettäisiin. Myönteinen kehitys puolestaan on usein tulkittu ammattiyhdistysliikkeen, työelämän kehittämisohjelmien ja konsensuaalisten työelämänsuhteiden ansioksi. Esimerkiksi teknologian sovelluksien käyttöönotto voidaan toteuttaa yhteistoimintaperiaattein, kuten Suomessa on historian kuluessa ajateltu.

Tutkimuskirjallisuudessa tuloksia useimmiten tulkitaan niin, että pienemmät erot korkeammin ja matalammin koulutettujen työntekijöiden välillä, useilla eri mittareilla mitattuna, ovat myös osoitus demokraattisemmasta työelämästä. Globaalien kehityskulkujen ja teknologisen kehityksen haasteet eivät siis väistämättä ole tarkoittaneet voimakasta eriarvoistumista, vaan sitä on voitu poliittisin toimenpitein lieventää.

³² SVT 2014.

Teknologiadeterminismi epäpolitisoi muutoksen

Menneeseen katsomalla on siis mahdollista todeta, ettei teknologian kehitys ole aiheuttanut työn loppua, vaikka sitä on moneen kertaan ennustettu. Työmarkkinoiden rakenteita vertailevan kansainvälisen tutkimuksen keskeinen johtopäätös on, että työmarkkinoiden voimakas polarisaatio ei välttämättä ole universaali ja jatkuva prosessi, vaan enemmänkin aikaan ja paikkaan sidottu, voimakkuudeltaan vaihteleva ilmiö.

Keskusteluissa työn tulevaisuudesta kuitenkin painotetaan, ettei tulevaisuutta voi ennustaa katsomalla menneeseen. Tulevaisuudenkuvin korostetaan, että nyt käynnissä oleva muutos, digitalisaatio, on neljäs teollinen vallankumous. Sen vaikutuksia pidetään vähintään yhtä suurina ja mullistavina kuin höyryn, sähkön ja mikropiirin keksimisen vaikutuksia aikoinaan.

Mullistavina, siis disruptiivisina, uusimpia teknologioita pidetään, koska ne kehittyvät eksponentiaalisesti ja tekevät vanhan teknologian tai menetelmän tarpeettomaksi.³³ Uudet teknologiat myös muuttavat tai jopa syrjäyttävät vanhaan teknologiaan perustuvat markkinat ja ansaintamallit.

Uusimmat teknologian edistysaskeleet, erityisesti mobiiliteknologian, robotiikan ja tekoälyn sekä big datan ja pilvipalveluiden hyödyntämismahdollisuudet tarjoavat ainakin teoreettisia mahdollisuuksia automatisoida ja korvata roboteilla työtä, jonka aiemmin uskottiin olevan niiden ulottumattomissa. Tällaista työtä ovat tietotyöläisten analytiikkaa ja kognitiivisia taitoja vaativat tehtävät. Jo nyt rahastoja voidaan ohjata algoritmeilla, kirjanpidon perustehtäviä voidaan automatisoida ja teknologiaa hyödynnetään liikenteessä, esimerkiksi lentokoneiden ohjauksessa.

Vuoden 2017 kuntavaaleissa YLE:n vaalituloksista raportoi ensimmäistä kertaa robotti, mitä YLE itse markkinoi tasapuolisena ja nopeana ratkaisuna.³⁴ Myös aiemmin vaikeasti automatisoitavina pidetyille matalamman taito- ja palkkatason aloille, kuten sosiaali- ja terveydenhuoltoon ja hoiva-aloille, kehitetään uusia teknologisia ratkaisuja kuten hoivarobotteja.

Näitä tulevaisuudenkuvia, kuten myös johdannossa esitettyjä arvioita tuhoutuvista aloista ja ammateista, tulee kuitenkin tarkastella eri näkökulmista. Työpaikkojen tuhoa ennustavat laskentamallit perustuvat ajatukseen, että teknologia syrjäyttää ihmistyötä aina kun se on teknologisesti mahdollista.³⁵ Kuitenkin merkittävin erityisesti yhteiskuntatieteellisesti virittyneessä tutkimuksesta nouseva kritiikki

³³ Manyika, Chui, Bughin et al. 2013.

³⁴ YLE 8.4.2016.

³⁵ Ks. esim. Alasoini 2015.

kohdistuu juuri teknologiseen determinismiin (vaikka tätä termiä harvoin uudemmassa kirjallisuudessa käytetään). Sen sijaan työmarkkinat käsitetään laajemmin sosiaalisena prosessina – kenttänä, johon vaikuttavat myös erilaiset taloudelliset ja poliittiset prosessit.

Eniten palstatilaa saanut Freyn ja Osbornen työn tuhoa ennustava laskentamalli perustuu myös logiikalle, jonka mukaan ihmistyö korvataan heti kun teknologian kehitys sen mahdollistaa. Kehitystä saattavat toki hidastaa tai muokata teknologisen kehityksen ”pullonkaulat”. Kuitenkin jopa Frey ja Osborne itse toteavat, että teknologian kehityksen ennustaminen on vaikeaa. Kuinka paljon koneet loppujen lopuksi kykenevät syrjäyttämään ihmisiä töistä, riippuu osittain siitä, kuinka nopeasti uuden automaatio- ja tietoteknologian tekniset ongelmat ratkaistaan.³⁶

Freyn ja Osbornen menetelmän heikkouksia on ruodittu laajalti. Ensinnäkin arviot teknologian työtä tuhoavasta vaikutuksesta perustuvat senhetkisiin tietoihin ammateista. Soveltaessaan Freyn ja Osbornen menetelmää suomalaisille työmarkkinoille ETLA:n tutkijat tuovat raportissaan esiin, ettei metodi huomioi työelämän ja työmarkkinoiden jatkuvaa muutosta, esimerkiksi muutoksia ammattien sisäisissä tehtävänkuvuissa tai tehtävärakenteissa.³⁷

Merkittävä kritiikki kohdistuu juuri Freyn ja Osbornen arvioon siitä, millaisia työpaikkoja tulevaisuudessa tuhoutuu. He olettavat kokonaisia ammatteja tuhoutuvan, mutta itse asiassa ammatit rakentuvat monista erilaisista tehtävistä, joista toiset ovat helpommin korvattavissa teknologialla, toiset vaikeammin. Kuitenkin saman ammatin työntekijät voivat hoitaa erilaisia tehtäviä eri työpaikoilla. Ammattien sisältö myös vaihtelee maittain: esimerkiksi sihteerin, sairaanhoitajan tai suunnittelijan työnkuva voi olla suuriakin eroja maiden välillä. Siksi voi olla todennäköistä, ettei teknologian työtä korvaava vaikutus verrattuna ammattirakenteeseen ole samanlaista kaikkialla.

Toiseksi työn tuhoutumista koskevia arvioita on kritisoitu siitä, etteivät ne juuri huomioi teknologian leviämiseen ja soveltamiseen vaikuttavia sosiaalisia ja taloudellisia tekijöitä. Teknologian käyttöönottoa saattavat rajoittaa esimerkiksi osaamis- ja koulutusvajeet. Vaikka Suomessa on kansainvälisesti ottaen keskimääräisesti korkea koulutus- ja osaamistaso, ikääntyneiden ja vähän koulutettujen ihmisten tietotekniset taidot ovat riittämättömät, mikä vaikeuttaa elinikäistä oppimista.³⁸

Kriitikot suhtautuvat epäilevästi myös työnantajien halukkuuteen tehdä vaadittavia investointeja uusimpien teknologioiden käyttöönottamiseksi. Itsestäänselvänä

³⁶ Frey & Osborne 2013.

³⁷ Pajarinen & Rouvinen 2014.

³⁸ Lyly-Yrjänäinen & Packalen 2015, 5–17.

ei pidetä sitäkään, haluavatko työnantajat panostaa työntekijöiden rekrytointiin ja koulutukseen korkeaa osaamista vaativiin tehtäviin.³⁹

Huomattavasti maltillisempiakin arvioita teknologian työvoimaa korvaavasta vaikutuksesta on esitetty. Esimerkiksi OECD:n julkaiseman raportin mukaan OECD-maiden työpaikoista häviäisi keskimäärin noin yhdeksän prosenttia, kun taas Suomen työpaikoista vain noin seitsemän prosenttia olisi automatisoitavissa.⁴⁰

Tässä maltillisemmän arvion esittävässä tutkimuksessa onkin otettu huomioon se, että kunkin työntekijän työ on kimppu erilaisia tehtäviä, joista osa on helpompi automatisoida ja osa vaikeampi. Lähestymistapa ei myöskään perustu teknologiseen determinismiin, vaan teknologian vaikutus työtehtäviin suodattuu ja muokkautuu erilaisten institutionaalisten tekijöiden läpi. Maiden väliset erot voivat joutua esimerkiksi työvoiman koulutustasosta ja siitä, millaista teknologiaa aiemmin on otettu käyttöön tai miten työ on organisoitu.

Arviot työn korvautumisesta teknologialla eivät myöskään pysty ottamaan huomioon sitä, miten työmarkkinat ja työntekijät sopeutuvat muutokseen ja liikkuvat työmarkkinoilla. Tätä on Suomessakin tutkittu esimerkiksi rakennemuutospaikkakunnilla⁴¹ sekä laajemmilla edustavilla aineistoilla⁴².

Esimerkiksi työpolitiikan professori Pertti Koistinen⁴³ on tuonut esille tutkimuksen tarjoaman laajan empiirisen näytön siitä, että työvoimaa vähentävistä yrityksistä tai suljetuista tuotantolaitoksista irtisanotut työntekijät työllistyvät hyvin uudelleen. Irtisanominen on shokki, mutta valtaosa (usein jopa 80 % irtisanotuista) kiinnittyy takaisin työmarkkinoille tietyn odotusajan jälkeen – varsinkin, jos he ovat voineet esimerkiksi uudelleenkouluttautua.

Koistisen mukaan kollektiivisia irtisanomisia, työllisyysriskejä ja työmarkkinoiden toimintaa koskevat tutkimukset ovat siis purkaneet monia rakennemuutoksiin, teknologisiin murroksiin ja työpaikan menetykseen liittyviä myyttejä. Koistinen korostaakin, että yhteiskunnallisien sopimusten ja tukijärjestelmien kautta muutoksen riskit voidaan minimoida.

Julkinen keskustelu on keskittynyt teknologiatyöttömyyteen. Vain vähän on kiinnitetty huomiota siihen, miten teknologia ei vain täysin automatisoi työtä, vaan muokkaa tehtävärakenteita tai siirtää työn tai osan siitä jonkin toisen ammattiryhmän tehtäväksi, palkkatyösuhteen ulkopuolelle tai asiakkaan itsepalveluna suoritettavaksi.

³⁹ Ks. esim. Ford 2015

⁴⁰ Arntz, Gregory & Zierahn 2016.

⁴¹ Melin & Mami 2010; Jolkkonen & Kurvinen 2009; Jolkkonen, Koistinen & Kurvinen 2012.

⁴² Asplund, Kauhanen & Vanhala 2015; Maczulskij & Kauhanen 2016.

⁴³ Koistinen 2017.

Pohjoismaisen mallin tulevaisuuden kannalta olennaisia ovat ne muutosprosessit, jotka eivät pelkästään korvaa työtä, vaan työntävät työtä palkkatyöhön perustuvan sääntelyn reunamille ja ulkopuolelle ja täten rapauttavat työntekijää suojelevia instituutioita. Seuraavaksi käsittelemkin työmarkkinoiden rakennemuutoksia työnteon muotojen moninaistumisen kautta sekä sitä, miten nämä kehityskulut mahdollisesti liittyvät teknologian kehityksen aiheuttamiin muutospaineisiin.

Uusi teknologia mahdollistaa sopimusyhteiskunnan välttelyn

Työmarkkinoiden rakennemuutoksia tarkastellaan usein siitä näkökulmasta, miten työllisyys jakautuu hyvin ja heikommin palkattujen tehtävien välillä tai eri alojen välillä koulutusasteella tai työllisyyden jakautumisena mitattuna (esimerkiksi työllisyys teollisuudessa tai palveluissa).

On kuitenkin tärkeää tarkastella myös sitä, millaisien työsuhteiden kautta työntekijät työmarkkinoille sijoittuvat ja miten teknologian muutos muuttaa työsuhteita. Pohjoismainen malli ja siihen sisäänrakennetut työntekijöiden oikeudet toteutuvat nimenomaan palkkatyössä ja erityisesti kokoaikaisissa, toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa.

Tilastokeskuksen erikoistutkija Anna Pärnänen havaintojen mukaan työnteon tapojen pirstaloituminen on selvä työllisyyden muutostrendi.⁴⁴ Hän nojaa osuvan tulkintansa Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen tietoihin, jotka osoittavat, että yli kolmannes palkansaajista työskentelee ”epätyypillisesti” ja erilaiset yrittäjyyden ja ”monityön” muodot lisääntyvät. Samaan aikaan kokoaikaisissa määräaikaisissa työsuhteissa työskentely on vähentynyt ja osa-aikainen, sekä jatkuviissa että määräaikaisissa työsuhteissa, työskentely on lisääntynyt.⁴⁵

Finanssikriisin jälkeen lähes pelkästään osa-aikatyö on lisääntynyt, ja viime aikoina sen kasvu on vain kiihtynyt.⁴⁶ Alityöllisten määrä onkin viime aikoina kasvanut voimakkaasti, toisin sanoen osa-aikatyötä tehdään, koska kokoaikatyötä ei ole ollut saatavilla.⁴⁷ Lisäksi itsensä työllistäjien, freelancereiden ja apurahalla työskentelevien määrä on kasvanut trendinomaisesti. Nollasopimuksilla työskenteli vuonna 2014 jo noin 83 000 työntekijää, mikä vastaa noin neljää prosenttia työllisistä.⁴⁸

On toki mahdollista myös argumentoida, ettei työmarkkinoilla ole tapahtunut suuria muutoksia, sillä jatkuvassa kokoaikaisessa työsuhteessa työskentely on edelleen yleisin työsuhteen tyyppi (vuonna 2014 noin 65 % palkansaajista) eikä määrä ole juuri muuttunut vuosina 2000–2014.

On huomattava, että teknologian nopea muutos sekä työnteon muotojen pirstaloituminen ja moninaistuminen aiheuttavat haasteita myös tilastoimiselle ja trendien

⁴⁴ Pärnänen 2015a.

⁴⁵ Pärnänen 2015a.

⁴⁶ Alatalo 2016.

⁴⁷ Taskinen 2016.

⁴⁸ Pärnänen 2015b; SVT 2014.

seuraamiselle. Suomessa Tilastokeskus tutkiikin yhä enemmän myös yrittäjyyttä ja sen erilaisia muotoja. Tänä vuonna Työvoimatutkimuksessa kerätään tietoa myös ”kombityöstä” eli siitä, miten työtä tehdään eri statuksilla: aamupäivät palkansaajana, iltapäivät yrittäjänä tai tammi-maaliskuu apurahalla, seuraavat neljä kuukautta palkansaajana ja loppuvuosi freelancerina.⁴⁹

Työsuhteiden epätyypillistymisen ja siten myös kombityön arvioidaan yhä yleistyvän juuri työelämän muutoksen ja teknologian kehityksen mahdollistamana (tai työntämänä). Työtä ohjaavat perinteisen kokoaikaisen palkkatyösuhteen ulkopuolelle esimerkiksi erilaiset digitaalisten alustojen kautta välitettävät työt sekä se, että organisaatiot ulkoistavat työtä ja teettävät sitä erilaisten verkostojen kautta.

On arvioitu, että teknologian muutos ja digitalisaatio vahvistavat prekarisaatiota, ja työnteon muotojen pirstaloitumisen voi tulkita puhuvan tämän näkemyksen puolesta. Samoin sen voi nähdä tukevan arvioita, joiden mukaan teknologian kehitys johtaa palkkatyön saturoitumiseen ja työvoiman kysynnän vähenemiseen.

Ongelma epätyypillisten työsuhteiden ja itsensä työllistämisen yleistymisessä on se, että ne heikentävät työnantajan ja työn tilaajan velvollisuuksia työntekijää kohtaan. Työntekijän asemaa ei siis uhkaa pelkästään se, että robotit tekisivät kaiken työn, vaan se että uuden digitaalisen talouden työmarkkinat ovat äärimmäisen joustavat eikä työ enää asetu vanhoihin sopimuksellisiin kehyksiin.

Teknologian avulla voidaan siis vetäytyä sopimusyhteiskunnasta tai vältellä sitä. Teknologia työntää työtä sääntelyn ja hyvinvointivaltion suojelun ulkopuolelle esimerkiksi niin sanotun alustatalouden avulla, eli silloin kun työtä tehdään teknologiavälitteisesti alustan kautta. Toisesta näkökulmasta teknologia tarjoaa mahdollisuuden uudenlaisille liiketoimintamalleille, joiden keskeinen rakenne ei ole työntekijän ja työnantajan perinteisen organisaation kautta välittyvä työsuhde.

Esimerkiksi taksialaa haastavan Uber-sovelluksen mukaan nimetty ilmiö, ”uberisaatio”, tarkoittaa käytännössä sitä, että säännellylle alalle syntyy toimintaa, joka ei toimi olemassa olevien sääntöjen mukaisesti. Uberin kautta lähes kuka tahansa voi työskennellä ”taksialalla” ja kilpailla perinteisten toimijoiden kanssa ilman koulutusta, kurssia tai sertifiointia sekä ilman vero-, sosiaaliturva- tai vakuutusmaksuvelvoitteita.

Visioissa työn tulevaisuudesta mikä tahansa ala voi kokea uberisaation. Työtä ei tehdä työsopimuksen sääntelemänä eivätkä työn tekemistä määrittele työaikalainsäädäntö, työehtosopimukset, kollektiiviset palkkaratkaisut tai mahdollisuudet järjestäytyä. Työnantajan velvollisuudet tarjota työntekijälle työtiloja ja -välineitä, koulutusta tai työterveyshuoltoa eivät myöskään sido työn välittäjää tai

⁴⁹ Pärnänen 2016.

tilaajia. Työn tekijän (eli yrittäjän, itsensä työllistäjän, ”partnerin”) omalle vastuulle jää sosiaaliturvasta huolehtiminen eli itsensä ja perheensä turvaaminen työttömyyden, sairastumisen ja vanhuuden varalta. Kyse on siis äärimmäisestä joustavuudesta ja yksilöllistymisestä.⁵⁰

Uberisaation riskin ei nähdä enää koskettavan vain matalasti koulutettuja palvelualoja, vaan on arvioitu, että mitä tahansa, myös korkean osaamisen työtä voidaan pilkkoa osiin ja välittää tätä ”mikrotyötä” alustojen kautta tekijöille vaikka eri puolille maailmaa.

Yksittäisiä uuden talouden toimijoita, kuten start up -yrittäjiä, ei välttämättä huoleta, tapahtuuko heidän toimintansa lainsäädännön piirissä. Usein kuulee sanottavan, että on helpompi saada anteeksi kuin pyytää lupa. Myös Suomessa toimiva Wolt määrittää tarjoamansa alustan kautta työtä vastaanottavat ja ruoka-annoksia ravintoloista kuljettavat lähetit ”kumppaneiksi”.⁵¹

Tekno-optimistien visioissa huolta ei kanneta siitä, millaisia rakenteellisia vaikutuksia toiminnalla on tai miten uuden talouden toimintalogiikka sopii yhteen hyvinvointivaltiokehityksen kanssa. Haasteena onkin, miten uuden teknologian mahdollistamat työtavat riskeineen sovitetaan työpolitiikan olemassa oleviin institutionaalisiin kehyksiin.

Kuitenkin Euroopasta, esimerkiksi Britanniasta, olemme saaneet lukea monia tapauksia, joissa työntekijän oikeuksiaan peräävät lähetit ja muut alustatalouden työn tekijät ovat voittaneet kanteita ja heidät on määritelty työntekijöiksi, ei yrittäjiksi.⁵² Suomessa Uber-kuskiensa on tulkittu harjoittaneen laitonta taksiliikennettä⁵³, mutta käytännössä työtä alustan kautta välittyy edelleen.

Koska alustatalouden työn tekijöiden määrästä ei ole saatavilla luotettavaa tietoa, on vaikea arvioida onko ilmiöllä merkitystä työmarkkinoiden rakenteille ja työntekijöiden asemalle vai onko kyseessä kupla. On kuitenkin kiinnitettävä enemmän huomiota niihin organisaatioiden strategioihin, jotka vahvistavat kahden kerroksen työmarkkinoita ja rapauttavat pohjoismaista mallia.

⁵⁰ Ks. esim. Degryse 2016.

⁵¹ Bläfield 2017.

⁵² The Guardian 21.3.2017.

⁵³ YLE 21.9.2016.

Tulevaisuuden pohjoismainen malli rakennetaan tietoisina politiikan mahdollisuuksista

Teknologian muutoksen myötä tulevaisuuden työmarkkinat ovat väistämättä jostain muuta kuin täystyöllisyyttä kokoaikaisissa palkkatyösuhteissa. Näin olemme tottuneet ajattelemaan.

Tulevaisuuden kuvissa työtä on siis tarjolla aiempaa harvemmille, kun koneet hoitavat niin rutiininomaiset kuin kognitiiviset tehtävät. Tulevaisuus tarkoittaa myös yhä useammille yrittäjämäistä pätkätyötä vaihtelevissa työsuhteissa tai itsensä työllistämistä työtä välittävien verkostojen ja alustojen kautta. Työ sinällään ei lopu – vaikka työpaikat saattavat loppua.⁵⁴ Sosiaalipolitiikan tehtävänä näissä visioissa on useimmiten turvata yksilön liikkuminen töiden tai keikkojen välillä ja tasata työn ja toimeentulon epävarmuudesta nousevia riskejä esimerkiksi perustulon avulla.⁵⁵

Keskusteluissa keskitytään vain vähän esimerkiksi alustatyöntekijöiden työolojen kehittämiseen tai epätyypillisen työn tekijöiden aseman parantamiseen. Teknologian kehitystä ja muutosta ei haluta jarruttaa tai yrittäjyyttä säännellä kuoliaaksi. Sääntelyn pelätään hidastavan työpaikkojen syntymistä. Kuten työ- ja elinkeinoministeriö tiivistää raportissaan *Katsaus Suomalaisen työn tulevaisuuteen*: ”Muutosta ei kuitenkaan tule hidastaa eikä estää, koska vain muutoksen ja uusiutumisen kautta voi syntyä uusia, tuottavampia työpaikkoja.”⁵⁶

Pohjoismaisen mallin tulevaisuuden kannalta ongelmallista onkin se, että teknologiadeterminismi ja siihen perustuva kuva työn tulevaisuudesta peittää ja epäpoliittisoi sen, että epätyypillisessä (teknologiavälitteisessä) työssäkin kyse on edelleen markkinamekanismista.⁵⁷ Kriittiset äännet ovat nostaneet esiin myös sen, että esimerkiksi juuri deterministinen puhe työn tulevaisuudesta ja perustulokeskustelu normalisoi epätyypilliset työsuhteet ja siirtää vastuun työntekijöiden toimeentulosta työnantajilta julkiselle sektorille.⁵⁸

Pohjoismainen malli on siis kuvattu ”sopimusyhteiskuntana”, työväenliikkeen saavutuksena, johon on sisäänrakennettu kanavia työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksille ja jonka työmarkkinoilla ovat vallinneet konsensuaaliset neuvottelusuhdet. Viime kädessä siinä työntekijöitä suojaavat monenlaiset turvaverkot. Tutkimukset osoittavat selkeitä eroja eri maiden työmarkkinoiden

⁵⁴ Jousilahti, Koponen & Koskinen 2017.

⁵⁵ Pulkka & Kangas 2017.

⁵⁶ Pentikäinen 2014.

⁵⁷ Drahokoupil & Fabo 2016; Spencer 2016.

⁵⁸ Rubery 2016.

polarisoitumiskehityksessä. Erityisesti Pohjoismaissa työllisyyskehitys on painotunut kohti ”hyviä töitä” ja eriarvoisuuskehitys on ollut hyvin maltillista muihin kehittyneisiin talouksiin verrattuna.

Vaikka Pohjoismaat ovat kiistatta menestyneet monilla taloudellisilla ja hyvinvointia kuvaavilla mittareilla, keskusteluissa työn tulevaisuudesta ja erityisesti digitalisaatiosta työmarkkinoiden toimintaa säätelevät instituutiot tulkitaan kuitenkin kehityksen esteiksi. Havaittavissa on monia rinnakkaisia prosesseja, jotka etäännyttävät työmarkkinaosapuolia toisistaan ja vahvistavat erityisesti työnantajan valtaa.

Työnantajien valta-aseman vahvistuminen suhteessa työntekijöihin näkyy myös siinä, että pyritään heikentämään ammattiyhdistysten vaikutusvaltaa, pääsemään eroon yleissitovista työehtosopimuksista, alentamaan työnantajamaksuja ja keventämään työntekijöiden irtisanomissuojaa. Erityisesti työnantajien edustajat kannattavat paikalliseen sopimiseen siirtymistä. On kuitenkin hyvin naiivia olettaa, erityisesti automaation edelleen kehittyessä, että esimerkiksi vähän koulutusta vaativien matalapalkka-alojen työntekijöillä olisi tasavertaiset mahdollisuudet sopia palkoista ja työehdoista työnantajien kanssa.

Myöskään tutkimusnäyttö ei yksiselitteisesti tarjoa perusteluja sille, että pohjoismaisen mallin keskeisten rakenteiden purkaminen auttaisi esimerkiksi kohentamaan talouskasvua tai työllisyyttä. Keskitetyt palkkaneuvottelut, työnantajamaksujen taso, irtisanomissuojan taso tai työttömyysturvan taso eivät juuri lisää tai vähennä työttömyyttä.⁵⁹

Ammattiyhdistysliikkeen valtaa on usein kritisoitu ja vaadittu purettavaksi sen vuoksi, että se suojelee pääasiassa jäseniään, eli jo (kokoaikaisessa) työssä olevien palkansaajien etuja. Sääntelyn keventäminen kohdentuukin poliittisista syistä useammin epätyypillisen työhön. Kuitenkin, mitä enemmän tyypillisen ja epätyypillisen työn sääntelyn välille syntyy kuilua, sitä todennäköisemmin työllisyys alkaa painottua epätyypillisiin töihin – kehitys, joka ei ole omiaan kehittämään tuottavuutta.⁶⁰ Epätyypillisen työn lisääntyminen on yhdistetty myös työmarkkinoiden polarisaatioon ja tuloerojen kasvuun.⁶¹

Yhteiskuntatieteellisesti orientoitunut kirjallisuus on myös nostanut esiin, että työllisyyden ja työttömyyden selittäminen deterministisesti pelkästään teknologian kehityksen kautta antaa varsin kapean kuvan rakennemuutoksen muutosajureista. Työmarkkinoiden rakenteisiin vaikuttavat myös sosiaaliset, poliittiset ja taloudelliset tekijät. Teknologian muutos suodattuu näiden rakenteiden läpi ja siksi muutoksen shokkivaikutuksia on mahdollista vaimentaa.

⁵⁹ Akyol, Neugart & Pichler 2013; Eurofound 2017.

⁶⁰ Katsaus tutkimukseen ks. esim. Mähönen 2015, 25–34.

⁶¹ Eurofound 2014; OECD 2011.

Sen sijaan, että julkisessa keskustelussa visioidaan teknologian determinoimaa työn tulevaisuutta, tulisikin kiinnittää huomiota siihen, miten muutosta normalisoidaan ja epäpolitisoidaan, silloinkin kun kyse on politiikan ytimeen kuuluvista kehityskuluista. Tilalle tarvitaan selkeää poliittista keskustelua ja tavoitteenasettelua siitä, minkälainen on tulevaisuuden pohjoismainen malli.

Kirjallisuus

AKYOL, M., NEUGART, M. & PICHLER, S. (2013): 'Were the Hartz Reforms Responsible for the Improved Performance of the German Labour Market?' *Economic Affairs* 33 (1), 34–47.

ALASOINI, Tuomo (2015): 'Digitalisaatio muuttaa työtä – millaista työelämää uudistavaa innovaatiopolitiikkaa tarvitaan?' *Työpoliittinen aikakauskirja* 2/2015, Työ- ja elinkeinoministeriö.

ALATALO, Johanna (2016): 'Kasvaako työllisyys riittävästi lyhyellä tai edes pidemmällä aikavälillä?' *Työpoliittinen aikakauskirja* 59(4), 41–49.

ALESTALO, Matti (2012): 'Pohjoismainen malli ja Suomi. Avauksia.' *Sosiologia* 4/2010, 300–309.

ARNTZ, M., Gregory, T. & ZIERAHN, U. (2016): 'The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis', *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 189, OECD Publishing, Paris. http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-risk-of-automation-for-jobs-in-oecd-countries_5jlz9h56dvq7-en

ASPLUND, Rita, KAUKANEN, Antti ja VANHALA, Pekka (2015): 'Ammattirakenteet murtuvat – Mihin työntekijät päätyvät ja miksi?' *ETLA B* 268.

ASPLUND, Rita, BARTH, Erling, LUNDBORG, Per & NILSEN, Kjersti M (2011): 'Polarization of the Nordic labour markets.' *Finnish Economic Papers*, 24(2), 87–110.

AUTOR, David (2015): 'Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation', *Journal of Economic Perspectives* 29 (3), 3–30.

AUTOR, David (2013): 'Task based approach to labor markets: an overview.' *IZA Discussion Papers* No. 7178.

BERGHOLM, Tapio (2016): 'Automaatiopaniikki, SAK ja SDP.' *Työelämän tutkimus* 14 (2).

BLÅFIELD, Ville (2017): 'Uusi työ – uudet duunarit. Keskusteluja työn muutoksesta', *Impulsseja*, Kalevi Sorsa -säätö.

BRYNJOLFSSON, Erik. & McAFEE, Andrew (2014): *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*, New York: W.W. Norton.

BÖCKERMAN, Petri & VAINIOMÄKI, Jari (2014): 'Kutistuuko keskiluokka Suomessa?' *Talous & Yhteiskunta* 42 (1), 40–47.

DEGRYSE, C. (2016): 'Digitalisation of the economy and its impact on labour markets.' *ETUI Working paper* 2016. European trade union institute, Brussels.

DEMOKRAATTI-LEHTI 16.2.2017 'Nyt kävi selväksi uunoimmallekin: Hallituksella ei ole mitään käsitystä siitä, mitä EK eilen teki' (Aro, Juhani), <https://demokraatti.fi/nyt-kavi-selvaksi-uunoimmallekin-hallituksella-ei-ole-mitaan-kasitysta-siita-mita-ek-eilen-teki/>

DRAHOKOUPIL, Jan & FABO, Brian (2016): 'The platform economy and the disruption of the employment relationship.' *ETUI Policy Brief* No 5/2016.

EUROFOUND (2017): *Employment effects of reduced employer non-wage labour costs*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.

EUROFOUND (2014): *Drivers of recent job polarization and upgrading in Europe*. Dublin: Eurofound.

EUROFOUND (2013): *Employment polarisation and job quality in the crisis: European Jobs Monitor 2013*. Dublin: Eurofound.

FERNÁNDEZ-MACÍAS, Enrique (2015): 'Job Polarisation In Europe: Are Mid-Skilled Jobs Disappearing?', <https://www.socialeurope.eu/2015/07/job-polarisation-in-europe-are-mid-skilled-jobs-disappearing/>

FERNÁNDEZ-MACÍAS, E., HURLEY, J. & STORRIE, D. (eds.) (2012): *Transformation of the Employment Structure in the EU and USA 1995-2007*. Basingstone: Palgrave Macmillan.

FORD, Martin (2015): *Rise of the Robots: Technology and the Threat of a Jobless Future*. Oneworld Publications.

FREY, Carl Benedikt & OSBORNE, Michael A. (2013): 'The Future of Employment: How susceptible are jobs to computerisation?' *Oxford Martin Programme on Technology and Employment*.

GALLIE, Duncan (ed.) (2007): *Employment Regimes and the Quality of Work*. New York: Oxford University Press.

GRIMSHAW, D. & FIGUEREIDO, H. (2012): 'Women's Changing Job Structure in Europe: Patterns of Job Concentration, Low Pay and Welfare State Employment.' In: Fernández-Macías, E., Hurley, J., & Storrie, D. (eds.) (2012). *Transformation of the Employment Structure in the EU and USA. 1995–2007*. Basingstone: Palgrave Macmillan, 75–110.

GRINT, Keith (2005): *The Sociology of Work*. 3rd edition. Polity press.

JOLKKONEN, Arja, KOISTINEN, Pertti & KURVINEN, Arja (2012): 'Reemployment of displaced workers. The case of a plant closing on a remote region in Finland.' *Nordic Journal of Working Life Studies* 2 (1), 81–100.

JOLKKONEN, Arja & KURVINEN, Arja (2009): *Joustavuus ja turvallisuus irtisanomistilanteessa – Tapaustutkimus Perlos Oyj:n tuotannon lopettamisesta Joensuun seudulla*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

JOUSILAHTI, Julia, KOPONEN, Johannes & KOSKINEN, Minea ym. (2017): *Työ 2040 – Skenaarioita työn tulevaisuudesta*, Demos Helsinki & Demos Effect.

KAITILA, Joel & PUROKURU, Pontus (2014): 'Näkökulma: Robottityö vapauttaa.' *Libero* 1/2014.

KANGAS, Olli (2012): 'Pohjoismainen malli – työväenliikkeen pyhä symboli?' *Talous & yhteiskunta* 2/2012.

KEYNES, John Maynard (1933 [1930]): 'Economic Possibilities for Our Grandchildren.' Teoksessa: *Essays in Persuasion*. London.

KOISTINEN, Pertti (2017): 'Palvelurobotit ja työllisyyden tuleva kehitys. Katsauksia ja keskusteluja', *Työelämän tutkimus* 2/2017 (ilmestyy).

KOISTINEN, Pertti (2014): *Työ, työvoima ja politiikka*. Osuuskunta Vastapaino.

KÄRRYLÄ, Ilkka (2012): *Yritysdemokratia vai yhteistoiminta? Kamppailu työelämän demokratisoinnin käsitteistä 1960- ja 1970-lukujen Suomessa*. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta, Poliittinen historia, Pro gradu -tutkielma.

LYLY-YRJÄNÄINEN, M., Haltia, P. & Packalen, P. (2015): 'Osaamisen ja elinikäisen oppimisen Suomi – Riittävätkö kaikkien perustaidot?' *Työpoliittinen Aikakauskirja* 2015:3, 5–17.

MACZULSKIJ, Terhi & KAUKANEN, Merja (2016): Esitelmä: 'Job polarization: where do workers from declining routine jobs go?' Palkansaajien tutkimuslaitos. Nordic Working life research conference, Tampere 2.11.2016.

MANYIKA, J., CHUI, M., BUGHIN, J., DOBBS, R., BISSON, P. & MARRS, A. (2013): *Disruptive technologies: advances that will transform life, business and the global economy*. McKinsey Global institute, Washington DC.

MELIN, Harri & MAMIA, Tero (toim.) (2010): *Tapaus Voikkaa. Teollisuusyhteisö murroksessa*. Pori: Tampereen yliopisto

MÄHÖNEN, Erno (2015): 'Epätyypillisen työn sääntelyn purkaminen: mitä käy työsuhteen laadulle?' *Työpoliittinen aikakauskirja* 4/2015, 25–34.

OECD (2011): *Divided We Stand: Why Inequality Keeps Rising*. Paris: OECD.

PAJARINEN, Mika & ROUVINEN, Petri (2014): 'Computerization Threatens One Third of Finnish Employment.' *ETLA Brief* No 22.

PENTIKÄINEN, Leena (toim.) (2014): 'Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen.' Työ- ja elinkeinoministeriö, syyskuu 2014, <https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Katsaus+suomalaisen+ty%C3%B6n+tulevaisuuteen+09092014.pdf>

PULKKA, Ville-Veikko & KANGAS, Olli (2017): 'Digitaalisessa taloudessa tarvitaan joustavaa sosiaaliturvaa.' Teoksessa: *Digitaalinen Suomi*, <https://beta.suomidigi.fi/digitalisaatio/digitaalinen-suomi-2017/>

PÄRNÄNEN, Anna (2016): 'Kombityötä ja verkostomaista kasvua – Tilastokeskus tutkii yrittäjyyttä', Tieto & trendit –blogi. <http://tietotrenditblogi.stat.fi/kombityota-ja-verkostomaista-kasvua-tilastokeskus-tutkii-yrittajyytta/>

PÄRNÄNEN, Anna (2015b): 'Nollatuntisopimukset – epävarmuutta vai toivottua joustoa?' Tieto & trendit –blogi. <http://tietotrenditblogi.stat.fi/kenelle-kay-nollatuntisopimus/>

PÄRNÄNEN, Anna (2015a): 'Työn tekemisen tavat 2000-luvulla – tapahtuiko rakenteellisia muutoksia?' *Työelämän tutkimus* 13(3), 242–250.

RIFKIN, Jeremy (1995): *The End of Work*. Putnam Publishing Group.

RUBERY, Jill (2016): 'Normalisation of non-standard employment.' Key note-speech, Work, employment and Society –konferenssi, Leeds, 6.9.2016.

SPENCER, David (2016): 'Work in and beyond Second Machine Age: the politics of production and digital technologies.' *Work, Employment & Society*, published online ahead of print 7.6.2016.

SVT 2014. Suomen virallinen tilasto. Työvoimatutkimus. Työllisyys ja työttömyys 2014. Helsinki: Tilastokeskus [viitattu:28.1.2016], http://www.stat.fi/til/tyti/2014/13/tyti_2014_13_2015-03-05_tie_001_fi.html

TASKINEN, Pertti (2016): 'Alityöllisten määrä on kasvanut viime vuosina.' *Tieto & trendit* 4/2016. Tilastokeskus, <http://tietotrendit.stat.fi/mag/article/185/>

THE GUARDIAN 21.3.2017: 'London cycle courier "was punished for refusing work after eight hours in cold"' (Sarah Butler), <https://www.theguardian.com/business/2017/mar/21/london-cycle-courier-was-punished-for-refusing-work-after-eight-hours-in-cold>

WAJCMAN, Judy (2017): 'Automation: is it really different this time?' *The British Journal of Sociology* 68(1), 119-127.

YLE 21.9.2016: 'Hovioikeus: Uber-taksiliikenne laitonta – kyytien tuotot valtiolle', (Marjatta Rautio), <https://yle.fi/uutiset/3-9181559>

YLE 8.4.2016: 'Kuntien vaalitulokset verkkoon sekunnin murto-osissa. Yle julkaisee ensimmäistä kertaa vaaleissa robotin kirjoittamia tuloksia', (Anette Blencowe), <http://yle.fi/uutiset/3-9545453>

Kirjoittaja

ARMI MUSTOSMÄKI, YTM (väit.), KTM, on väitellyt Jyväskylän yliopistosta yhteiskuntapolitiikan alalta aiheenaan pohjoismaisen työelämän laadun erityisyys. Hän on työskennellyt Jyväskylän yliopiston yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitoksella Työsuojelurahaston ja Suomen akatemian tutkimusprojekteissa ja väitöskirjatutkijana LabourNet –tutkijakoulussa.

Mustosmäki on tutkinut muun muassa työelämän laadun muutosta Euroopassa vertailevasta näkökulmasta, työn ja perheen yhteensovittamista sekä työn organisoinnin muotoja Euroopassa.

Impulsseja-sarjassa ilmestynyt 2016–2017

WINGBORG, Mats: 'Ruotsin terveydenhuollon uudistukset ja niiden vaikutukset'
Maaliskuu 2017 (14 s.)

BLÅFIELD, Ville: 'Uusi työ - uudet duunarit. Keskusteluja työn muutoksesta'
Helmikuu 2017 (52 s.)

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

SIHTO, Matti: 'Aktiivisen työvoimapolitiikan paluu. Suomi nostettava pohjois-
maiselle 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.)

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

www.sorsafoundation.fi