

The Future of Work: Opportunities and Challenges for the Nordic Models. Tulevaisuuden työelämää koskeva pohjoismainen hanke 2017–2020

1. Yhteenveto

Miten työelämä muuttuu tulevaisuudessa Pohjoismaissa? Tämä on avainkysymys laajassa tutkimushankkeessa "The Future of Work: Opportunities and Challenges for the Nordic Models". Tekniikka, taloudelliset olot, työvoima ja työelämän instituutiot ovat kokeneet huomattavia muutosaaltoja 1700-luvun ensimmäisen teollisen vallankumouksen jälkeen. Monet argumentoivat kuitenkin sen puolesta, että edessämme on ennen kokemattomia muutoksia ja että sähköisten tuotantomenetelmien kehitys muuttaa radikaalisti työelämän nykymuotoja.

Pohjoismainen Future of Work -hanke tutkii tältä pohjalta sitä, miten digitalisaation, demografisen kehityksen ja uusien työmuotojen aiheuttamat tuotannon ja työmarkkinoiden muutokset vaikuttavat tulevaisuuden työelämään Pohjoismaissa. Vuoden 2019 aikana hanke tuottaa uutta tietoa tulevaisuuden työelämästä, ja hankkeen päättyessä annetaan suosituksia tulevaisuuden työelämästä pohjoismaisille poliitikoille, virastoille, ammattiliitoille ja työnantajille.

2. Johdanto

Poul Nielson luovutti vuonna 2016 raporttinsa "Työelämä Pohjolassa – haasteita ja ehdotuksia", joka perustui pohjoismaisesta työelämäyhteistyöstä tehtyyn selvitykseen. Raportissa korostettiin muun muassa pohjoismaisen yhteistyön mahdollisuuksia sopeuttaa työelämää haasteisiin, joita työelämän sirpaloituminen aiheuttaa nyt ja tulevaisuudessa. Työelämän ministerineuvosto (MR-A) päätti vuonna 2016 myös vahvistaa yhteistyötä kansainvälisen työjärjestön ILO:n kanssa ja panostaa entistä enemmän tulevaisuuden työelämään haasteisiin.

Vuonna 2016 MR-A käynnisti myös pilottihankkeen jakamistaloudesta. Pilottihankkeen pohjalta laadittu raportti esitteli Pohjoismaiden ja työmarkkinaosapuolten tapoja käsitellä jakamistalouden esiinmarssia aikana, jolloin sitä käsittelevää tutkimusta ei juuri ollut saatavilla. Pohjoismaisen jakamistaloushankkeen tavoitteena oli myös selvittää, millaista lisätietoa tarvitaan, jotta voidaan laatia politiikkaa, joka on sopeutettu uusiin työsuhdemuotoihin, perinteisten työtehtävien digitalisointiin, pyrkimykseen häivyttää työnantajan rooli ja niihin liittyvän pohjoismaisen kolmikantamallin muuttumiseen.



Sekä Poul Nielsonin raportti että jakamistaloutta tarkastelleen työelämäsektorin pilottihankkeen raportti osoittivat, että Pohjoismailla on hyvät edellytykset käynnistää yhteistyötä siitä, miten Pohjoismaat parhaiten voivat kohdata tulevaisuuden työelämän. Tämän perusteella käynnistettiin pohjoismainen Future of Work -hanke vuonna 2017 tavoitteena tunnistaa pohjoismaisten työmarkkinoiden tärkeimmät suuntaukset ja analysoida niistä johtuvia mahdollisuuksia ja rajoituksia.

2.1 Hankkeen käynnistäminen

Pohjoismaiden ministerineuvosto julkisti hankevarat haettavaksi EU:n tarjouskilpailussa vuonna 2017. Hankkeen kokonaisbudjetti oli 8 miljoonaa Tanskan kruunua ja hankekausi oli 3 vuotta. Tarjouskilpailun perusteella tehtiin sopimus norjalaisen Fafo-tutkimussäätiön kanssa. Fafo on koonnut 30 tutkijan ryhmän kaikkien Pohjoismaiden tutkimuslaitoksista ja yliopistoista.

Hanke on jaettu 7 osahankkeeseen, jotta tulevaisuuden työelämän tärkeimpiä kehityspiirteitä pystytään rajaamaan ja analysoimaan sekä laatimaan niistä systemaattisia katsauksia. Osahankkeissa analysoidaan a) perinteisten työmuotojen digitalisaatiota, b) itsensä työllistämistä, itsenäistä ja epätyypillistä työtä sekä c) uusia työmarkkinoiden toimijoita kuten työtehtäviä välittäviä alustoja. Erillisissä osahankkeissa analysoidaan taas työympäristöpolitiikalle ja työoikeuspolitiikalle aiheutuvia seurauksia. Hankkeen viimeisessä vaiheessa toteutetaan osahanke, jonka tavoitteena on laatia hankkeen kaikkiin osaraportteihin ja julkaisuihin perustuva loppuraportti. Siihen sisältyy myös Pohjoismaille ja pohjoismaiselle yhteistyölle annettavia suosituksia siitä, miten pohjoismainen työelämämalli voidaan säilyttää ja miten sitä voidaan kehittää.

3. Ensimmäinen osaraportti

Hankkeen ensimmäinen osaraportti "The Nordic Future of Work – Drivers, Institutions and Politics" julkaistiin marraskuussa 2018. Tämä ensimmäinen osaraportti kuvaa tärkeimpiä vauhdittajia ja megatrendejä, joiden odotetaan muovaavan tulevaisuuden työelämää. Raportin päätelmät noudattavat suurelta osin johtopäätöksiä ja ehdotuksia, jotka sisältyvät kansainvälisen työjärjestön ILO:n julkaisemaan raporttiin (ILO's Global Commission on the Future of Work)¹.

Ensimmäisessä raportissa tarkastellaan väestön ikääntymiseen ja maahanmuuttoon liittyvää *demografisten muutosten* megatrendiä. Työvoiman odotetaan vähenevän EU:n ja ETA:n alueella samalla, kun ikääntyneiden määrä kasvaa. Samanaikaisesti työikäisen väestön määrä kasvaa muualla maailmassa (erityisesti Afrikassa), mikä ylläpitää maahanmuuton painetta Euroopan suuntaan.

Toinen megatrendi on *ilmastonmuutos*, jossa kuivuus, tulvat ja äärisääilmiöt voivat johtaa humanitaarisiin kriiseihin ja saada liikkeelle siirtolaisvirtoja heikommin pärjäävistä maailman osista ja siten lisätä epävarmuutta talousnäkymien suhteen.

¹ Work for a brighter future, ILO 2019



Ilmastonmuutos toisaalta myös vauhdittaa tulevaisuuden työelämää, koska se luo vihreää taloutta, jonka tuloksena työllisyys voi kasvaa jonkin verran vihreään murrokseen kytkeytyvillä aloilla. Kyse on työpaikoista, jotka puolestaan voivat edellyttää uutta osaamista työntekijöiltä.

Globalisaatio on pitkän aikavälin megatrendi, jota pidettiin pitkään itsestään selvänä asiana. Mutta viime aikojen kovat kolaukset, kuten Brexit ja eri puolilla maailmaa näkyvät protektionistiset pyrkimykset, osoittavat, että globalisaatiokehitystä ei voida pitää itsestään selvänä. Globalisaatiokehityksen vahvistuminen tai heikkeneminen vaikuttaa talouden vakauteen ja siten myös työelämään Pohjoismaissa.

Tekninen kehitys on eniten huomiota osakseen saanut tulevaisuuden työelämän megatrendi. Robotisaatio, tekoäly ja neljäs teollinen vallankumous ovat yleisiä aiheita tulevaisuuskeskusteluissa ja kehityssuuntauksia, jotka vaikuttavat useimpiin työpaikkoihin ja muuttavat niitä. Toistaiseksi kukaan ei ole pystynyt antamaan tarkkaa arviota siitä, kuinka monta työpaikkaa jää tarpeettomaksi ja kuinka monta uutta työpaikkaa syntyy. Tutkijat näyttävät kuitenkin olevan yhtä mieltä siitä, että tekninen kehitys ja digitalisaatio tuovat haasteita pohjoismaiselle työelämä- ja hyvinvointimallille.

Raporteista käy ilmi, että näiden muutosvoimien ja megatrendien vaikutuksia työelämään on vaikea arvioida. Megatrendit voivat vetää eri suuntiin, olla odotettua heikompia ja jopa johtaa vastakkaiseen suuntaan. Tulevaisuuden työelämän kehitys ei siten ole teknisen kehityksen eikä muiden globaalien voimien ja suuntausten ennalta määräämää. Poliitikko ja instituutiot muovaavat näiden muutosvoimien vaikutuksia, jotka todennäköisesti kehittyvät eri tavalla eri maissa. Vaihteluita esiintyy myös eri alojen ja työntekijäryhmien välillä.

Ensimmäinen osaraportti viitoittaa lisäksi joitakin edellytyksiä Pohjoismaiden onnistumiselle siirtymässä tulevaisuuden työelämään. Suosituksena on, että Pohjoismaat keskittyvät ratkaisemaan uhkakuva, joka koskee elinikäistä oppimista ja osaamista, sekä haasteita, joita uudet työ- ja työsuhdemuodot aiheuttavat pohjoismaiselle mallille.

Työmarkkinoiden tarpeisiin vastaamiseksi on tarpeellista vahvistaa elinikäistä oppimista ja työvoiman osaamisen jatkuvaa kehittämistä. Erityisiä panostuksia tarvitaan ammatti- ja lukiokoulutukseen kasvavan palkka- ja oppimiskuilun sekä työelämästä syrjäytymisen ehkäisemiseksi. Tämä edellyttää parempien järjestelmien ja valmiuksien kehittämistä elinikäistä oppimista varten. Se tarkoittaa myös, että ihmiset joutuvat työuransa aikana sopeutumaan uusiin tilanteisiin, joissa tarvitaan osaamisen vahvistamista uusilla taidoilla. Tämä koskee myös tällä hetkellä työssä olevia, eikä vaan tulevaisuuden sukupolvia.

Epätyyppilliset työsuhteet ja työn sirpaloituminen digitaalisen alustatalouden ja uusien liiketoimintamallien seurauksena ovat haaste pohjoismaiselle työelämän



mallille. Työnantajan ja työntekijän roolit ovat vähemmän selvät sellaisissa työelämämalleissa perinteiseen työelämään verrattuna. Tämä herättää tärkeitä kysymyksiä kuten:

- miten Pohjoismaat pystyvät sopeuttamaan tulonhankinta- ja työsuhdesuojajärjestelmänsä siten, että pystytään huolehtimaan niistä, joilla ei ole perinteisen pohjoismaisen palkansaajamallin mukaista työsuhdetta
- miten Pohjoismaat pystyvät turvaamaan työmarkkinaosapuolten edustukseen perustuvan kolmikantajärjestelmän, kun työnantaja- ja työntekijäroolit eivät ole yhtä selkeät kuin aiemmin.

Ensimmäisen osaraportin perustana olevat neljä megatrendiä ovat lähtökohtana ja taustana raportin osahankkeiden jatkoanalyysille.

4. Future of Work -konferenssit Pohjoismaissa

Kansainvälinen työjärjestö ILO täyttää 100 vuotta vuonna 2019. Future of Work -hanke onkin osa Pohjoismaiden panostusta juhluvuonna.

ILO otti yhteyttä Pohjoismaihin vuonna 2015 tarkoituksena käynnistää keskustelu tulevaisuuden työelämän kehityspiirteistä ja kiinnittää enemmän huomiota näihin kysymyksiin ILO:n juhluvuoden alla. Pohjoismaat vastasivat pyyntöön järjestämällä Future of Work -konferensseja yhteistyössä ILO:n, työmarkkinaosapuolten ja Pohjoismaiden ministerineuvoston kanssa. Konferensseja on järjestetty vuorollaan kussakin Pohjoismaiden ministerineuvoston puheenjohtajamaassa eli vuonna 2016 Helsingissä, 2017 Osllossa, 2018 Tukholmassa ja 2019 Reykjavikissa.

Viimeinen Future of Work -konferenssi, joka järjestettiin Reykjavikissa huhtikuussa 2019, oli varsinainen ILO:n juhluvuoden konferenssi. Konferenssissa esiteltiin pohjoismaisen Future of Work -hankkeen tilannetta ja alustavia tuloksia osahankkeista, jotka käsittelivät työympäristöä, työoikeutta ja epätyypillistä työtä. Hanke oli siten merkittävässä roolissa konferenssissa. Pääjohtaja Guy Ryder edusti ILOa Reykjavikin konferenssissa. Lisäksi konferenssiin osallistui ministereitä useista Pohjoismaista, Pohjoismaiden ministerineuvoston pääsihteeri ja useiden kansainvälisten työelämäjärjestöjen johtavia hahmoja. Reykjavikin konferenssi oli kansainvälinen foorumi, jossa keskusteltiin ja vaihdettiin mielipiteitä tulevaisuuden työelämän keskeisistä kysymyksistä, pohjoismaisesta mallista ja tasa-arvosta työelämässä ILO:n toiminnan prioriteettien pohjalta.

Konferenssin yhteydessä järjestettiin työelämäalan ministerineuvoston (MR-A) kokous ja paneelikeskustelu tulevaisuuden työelämästä, johon myös ILO:n pääjohtaja osallistui yhdessä pohjoismaisten työministerien kanssa.

ILO:n vuotuisessa työkonferenssissa Genèvessä järjestettiin kesäkuussa 2019 juhluvuoden kunniaksi useita teemafoorumeita ja korkean tason keskusteluja ILO:n toiminnan tärkeistä osa-alueista. Pohjoismaisen Future of Work -hankkeen edustaja osallistui paneelikeskusteluun teemafoorumissa, jonka aiheena oli "Securing sustainable transitions over the life course". Paneelissa keskusteltiin hyvistä



ratkaisuista muuttuvien työmarkkinoiden siirtymävaiheisiin ja aktiivisesta koulutus- ja uudelleen koulutuspolitiikasta.

5. Muita panostuksia tulevaisuuden työelämään

MR-A päätti huhtikuussa 2019 käynnistää pohjoismaisen hankkeen *Tasa-arvo tulevaisuuden huipputeknisessä työelämässä*. Hankkeen tavoitteena on analysoida sitä, miten Pohjoismaat voivat edistää parempaa sukupuolten välistä tasapainoa teknisillä aloilla käynnistämällä toimia tyttöjen ja naisten saamiseksi koulutuksiin ja ammatteihin niin kutsutuilla STEM-aloilla (Science, technology, engineering, mathematics). Hanke on MR-JÄMin ja MR-U:n yhteistyöhanke.

Vuonna 2019 on myös käynnistetty hanke, joka käsittelee innovaatiota ja osallistamista sekä toimintarajoitteisten henkilöiden tulevaisuuden työmarkkinoita Pohjoismaissa. (Innovasjon og inkludering: *Framtidens nordiske arbeidsmarked for personer med funksjonsnedsettelse*). Hankkeessa tarkastellaan digitalisaation ja teknisten innovaatioiden edellytyksiä luoda uusia mahdollisuuksia työmarkkinoilla toimintarajoitteisille henkilöille.

6. Tulevaisuuden työelämä -hankkeen jatkoprosessi Pohjoismaiden osalta

Vuoden 2019 aikana julkaistaan useita muistioita ja alustavia raportteja useista hankkeen osista. Vuonna 2020 hankkeesta julkaistaan osaraportteja nopeaan tahtiin samoin kuin koko hankkeen kattava loppuraportti. Kaikki julkaisut löytyvät Fafon hankesivulta, jonne on koottu myös hanketta koskevat mediajulkaisut.

Pohjoismaisella työelämäsektorilla virkamieskomitea (EK-A) ja sen työryhmät keskustelevat siitä, miten hankkeen tuloksia voidaan seurata pohjoismaisen yhteistyön puitteissa. Hanke päättyy vuoden 2020 lopulla, ja hankkeen päättymisestä tiedottaminen kuuluu tulevalle puheenjohtajamaalle Tanskalle, joka sisällyttää sen vuoden 2020 puheenjohtajakauden suunnitteluun.

Liitteet:

“The Nordic Future of Work – Drivers, Institutions and Politics” (First project report)