

## Selonteko tulevaisuuden työelämää tarkastelleesta pohjoismaisesta hankkeesta 2017-2021

### 1. Yhteenveto

Miten työelämä tulee muuttumaan Pohjoismaissa tulevaisuudessa? Se on ollut avainkysymys kattavassa tutkimushankkeessa "The Future of Work: Opportunities and Challenges for the Nordic Models", jossa tutkijat ovat ottaneet globaalit megatrendit työn keskeiseksi lähtökohdaksi ja analysoineet, miten työelämän uudet trendit kuten työn uudet muodot, digitalisaatio työpaikoilla ja alustatyö on otettu Pohjoismaissa vastaan.

Pohjoismaiset työelämän mallit ovat leimallisia Pohjoismaille ja ne erottavat meidät muusta maailmasta. Mutta megatrendit ja kasvava muutostahti ovat johtaneet siihen, että on nähtävissä selkeitä riskitekijöitä, jotka voivat uhata toimivaa työelämäämme ja pohjoismaisia mallejamme. Ne ovat riskitekijöitä, jotka saattavat heikentää mallia. Valinnoistamme riippuu se, heikkenevätkö, säilyvätkö vai vahvistuvatko pohjoismaiset työelämän mallit uusien megatrendien ja muutosvauhdin edessä. Hallituksilla ja työelämän osapuolilla on velvollisuus ryhtyä aktiivisiin toimiin luodakseen hyvää pohjoismaista työelämää tulevaisuudessa ja kehittääkseen yhdessä pohjoismaista työelämän mallia.

### 2. Johdanto

Kun Future of Work -hanke käynnistyi vuonna 2017, tarkoituksena oli selvittää, miten pohjoismaiset työelämän mallit kehitetään vastaamaan tulevaisuuden työelämässä tapahtuvia muutoksia ja mullistuksia. Pohjoismaisille malleille tunnusomaista on korkea työllisyysaste, sukupuolten tasa-arvo, työehtosopimukset ja työmarkkinoiden osapuolten yhteistyö. Digitalisaation ja teknologisen muutoksen kiihtyminen sekä alustatyön synty on herättänyt uusia kysymyksiä työelämän ja pohjoismaisten mallien tulevaisuudesta. Keskeisiä kysymyksiä ovat muun muassa se, katoavatko työpaikat teknologisten muutosten vuoksi ja miten osapuolten sitoutuminen voidaan säilyttää, jos alustatyö ilman perinteistä työnantajaa entisestään laajentuu.

Hankkeen rahoituskehys on ollut 8,0 miljoonaa Tanskan kruunua, ja se saatiin päätökseen vuoden 2021 alkupuoliskolla. Pohjoismaisessa tutkimusryhmässä on ollut mukana yhteensä 30 tutkijaa eri Pohjoismaiden tutkimuslaitoksista ja yliopistoista, ja sitä on johtanut norjalainen tutkimussäätiö Fafo.



### 3. Yhteistyö

Hankkeen ensimmäisen vuoden jälkeen vuonna 2018 julkaistiin ensimmäinen raportti, jossa analysoidaan tärkeimpiä ajureita ja megatrendejä, joiden odotetaan muokkaavan tulevaisuuden työelämää. Nämä analyysit muodostivat perustan hankkeen muille raporteille ja ovat vuodesta 2018 lähtien olleet muovaamassa pohjoismaista työelämäalan yhteistyötä. Kaikki raportit ovat saatavilla osoitteesta [norden.org](https://www.norden.org)<sup>1</sup> ja Fafos-tutkimussäätiön hankesivuilta<sup>2</sup>.

Tutkimushankkeen lisäksi vuodesta 2016 lähtien on järjestetty tulevaisuuden työelämää käsitteleviä konferensseja kussakin ministerineuvoston puheenjohtajamaassa: Helsingissä 2016, Oslossa 2017, Tukholmassa 2018 ja Reykjavikissa 2019. Tanska järjesti puheenjohtajamaana vuonna 2020 hankkeen päätöskonferenssin. Reykjavikissa vuonna 2019 järjestetty konferenssi oli samalla ILO:n pohjoismainen 100-vuotisjuhlaseminaari. Siihen osallistui myös ILO:n pääjohtaja Guy Ryder. Myöhemmin samana vuonna eräs hankkeen tutkijoista kutsuttiin korkean tason keskusteluun ILO:n kansainväliseen työkonferenssiin (International Labor Conference) Geneveen.

Tutkimuskokonaisuus on järjestetty osahankkeiksi, jonka myötä tulevaisuuden työelämän erittäin keskeisiä kehityssuuntia voidaan rajata ja analysoida sekä tuottaa niistä järjestelmällistä tietoa. On julkaistu erillisiä ja perusteellisia raportteja erilaisista ilmiöistä kuten a) alustatyö, b) perinteisten työmuotojen digitalisoituminen, c) pohjoismaisen työoikeuden tulevaisuus, d) pohjoismaisen psykososiaalisen työympäristön tulevaisuus sekä e) epätyypillinen työ ja työsuhteet.

Vuonna 2021 julkaistaan hankkeen loppuraportti, joka nojaa aiempiin raportteihin ja tiivistää käydyt keskustelut, korostaa riskitekijöitä ja antaa neuvoja Pohjoismaille ja pohjoismaiselle yhteistyölle siitä, miten pohjoismainen työelämän malli voidaan säilyttää ja miten sitä voidaan edelleen kehittää.

Käynnissä oleva pandemia vaikuttaa sekä megatrendeihin että pohjoismaiseen työelämään ja siten myös hankkeen toteuttamiseen hyvin konkreettisesti. Hankkeen tiedonkeruu saatiin päätökseen ennen kuin koronapandemia iski Pohjoismaihin, eikä seurauksia ole voitu tutkia täysimittaisesti. Hankkeessa on kuitenkin nähtävissä merkkejä muutosvauhdin kiihtymisestä useiden analysoitavien suuntausten osalta.

### 4. Tulokset

Raportti osoittaa, että pohjoismaisilla työelämän malleilla on edelleen vahva jalansija Pohjoismaissa. Samalla tutkimus osoittaa myös malleihin ja Pohjoismaiden työelämään kohdistuvia riskitekijöitä.

Loppuraportissa korostetaan, että teknologinen kehitys ja palvelualan ammattien kasvu voivat johtaa siihen, että Pohjoismaissa tulee uuden teknologian seurauksena olemaan pulaa työvoimasta. Tai sitten työvoimapula Pohjoismaissa tulee johtumaan

---

<sup>1</sup> <https://www.norden.org/fi/futureofwork>

<sup>2</sup> <https://www.fafos.no/index.php/project-home>



väestörakenteen muutoksista ja työvoiman supistumisesta. Toistaiseksi Pohjoismaat ovat selvinneet digiloikasta ilman että se on johtanut työttömyyden kasvuun tai eriarvoisuuden lisääntymiseen. Tutkijoiden mukaan Pohjoismaiden tulisi työvoiman turvaamiseksi edelleen vahvistaa haavoittuvassa asemassa olevien ryhmien kiinnittymistä työmarkkinoihin, helpottaa työurien pidentämistä ja torjua sukupuolten välisiä eroja työelämässä. Koulutus on tässä keskeisessä asemassa koko potentiaalisen työvoiman valjastamiseksi avoimien työtehtävien hoitoon.

Toinen riski on, että tulevaisuuden työelämä saattaa merkitä heikompaa asemaa työmarkkinoilla niille, joiden osaaminen on keskitasolla tai heikkoa. Suurin osa työpaikoista Pohjoismaissa syntyy aloille ja ammatteihin, joissa osaamisvaatimukset ja palkat ovat suhteelliset korkeat. Hyvien rakenteiden luominen osaamisen kehittämiseksi ja elinikäisen oppimisen vahvistamiseksi voi siksi olla välttämätöntä työelämän muuttuessa nopeasti. Kysymys on siis siitä, miten Pohjoismaat onnistuvat hyödyntämään etulyöntiasemaansa jatko-opinnoissa, vastaamaan korkeampiin osaamisvaatimuksiin ja matalan osaamistason työpaikkojen vähenemiseen. Kaikki tämä tekee työllistämisestä jatkossa entistä haastavampaa.

Pohjoismaiden työmarkkinoilla on nähtävissä useita kehityssuuntia, jotka vievät kohti suurempaa epätasa-arvoa eri työntekijäryhmien altistuessa sosiaaliselle polkumyynnille ja epätyypillisille työsuhteille. Riski koskettaa työelämää niin, että myönteinen palkkakehitys ja työelämän kunnolliset pelisäännöt eivät koske kaikkia, vaan kasvava osa työntekijöistä jää niiden ulkopuolelle. Naiset, maahanmuuttajat ja nuoret työntekijät ovat yliedustettuina tällaisissa työtehtävissä. Tämä johtaa kysymykseen siitä, kykenevätkö työmarkkinaosapuolet vastustamaan kehitystä, joka vie kohti lisääntyvää eriarvoisuutta vai onko valtion otettava aktiivisempi sääntely- ja täytäntöönpanotehtävä yhä kansainvälisemmillä työmarkkinoilla.

Alustatyöstä on keskusteltu paljon tulevaisuuden työelämää koskevissa keskusteluissa, mutta hanke osoittaa, ettei sen osuus ole kasvanut laajamittaisemmin Pohjoismaissa. Alustatyö haastaa pohjoismaiset mallit, jotka perustuvat siihen, että työnantaja ja työntekijä määrittelevät yhdessä palkka- ja työehdot. Se voi haastaa myös veromallit, koska alustatyön takaa löytyvät usein globaalit yhtiöt. Pandemian aiheuttama taloudellinen taantuma voi vauhdittaa alustatyön kasvua, koska erityisesti digitaaliset alustat rekrytoivat ennen kaikkea jo valmiiksi haavoittuvassa asemassa olevaa työvoimaa. Työttömyyden kasvu voi johtaa siihen, että yhä useampi näkee alustatyön tulohankkimismahdollisuutena.

Terve työympäristö on tärkeässä asemassa Pohjoismaiden työelämässä ja edistää talouskasvua. Koronapandemia on jo muuttanut monien tapaa työskennellä, etenkin etätö on lisääntynyt huomattavasti. Tämä tarkoittaa, että pandemia on vahvistanut jo olemassa olevia työympäristöön liittyviä huolia niin sanotun *teknostressin* muodossa. Siksi tutkijat suosittelevat, että harkitsemme pandemian jälkeen, miten työ tulisi organisoida digitaalisen tuen suhteen. He myös korostavat joustavuutta, jolla ei ole kielteistä vaikutusta motivaatioon, tuottavuuteen ja terveyteen.



Pandemiakriisi on ensi vilkaisulla näyttänyt taantumana, joka korvataan uudella nousulla, kunhan väestö on rokotettu ja yhteiskunnat taas avautuvat. Mutta kriisi voi kuitenkin vaikuttaa myös muutosvauhtiin pidemmällä aikavälillä. Aiemmista kriiseistä saatu oppi on osoittanut, että kriisit myötävaikuttavat innovaatioprosesseihin ja että kun talous taas lähtee kasvuun, se muuttaa investointihalukkuutta sekä tuotanto- ja yhteistyömuotoja. Tämä johtaa epävarmuuteen siitä, vahvistuuko vai heikkeneekö esim. vihreä siirtymä. Toipuminen, jonka odotetaan tapahtuvan kriisin jälkeen, tulee myös osaltaan korostamaan haavoittuvassa asemassa olevien ryhmien jäämistä työmarkkinoiden ulkopuolelle. Aiemmat talouskriisit ovat lisänneet epätyypillisiä työsuhteita ja eriarvoisuutta.

##### **5. Jatkotoimet Visio 2030:n ja työelämäalan ministerineuvoston yhteistyöohjelman 2022-2024 kautta**

Työelämäalan ministerineuvosto tulee tarttumaan hankkeen analyysseihin ja suosituksiin tulevaisuudessa. Loppuraportin julkaisemisen jälkeen ministerineuvoston puheenjohtajamaa Suomi järjesti epävirallisen ministerikokouksen, jossa käytiin teemakeskustelu hankkeen tuloksista ja suosituksista. Lisäksi marraskuussa 2021 järjestetään tavalinen ministerikokous (MR -A 01/21). Suomi ministerineuvoston puheenjohtajamaana ottaa nämä asiat esiin myös marraskuussa järjestettävässä konferenssissa Conference on the Future of Work in Climate Change – Challenges and Opportunities.

Se muodostaa tärkeän perustan työelämäalan ministerineuvoston yhteistyöohjelmalle 2022-2024, ja sillä on selkeä strateginen tavoite luoda ratkaisuja tulevaisuuden työelämän haasteisiin, ja siten se on tärkeä perusta kaikille yhteistyöohjelman kymmenelle strategiselle tavoitteelle. Nämä asiat ovat myös tärkeä perusta työelämäalan ministerineuvoston pyrkimyksille toteuttaa Pohjoismaiden ministerineuvoston visiota 2030 vihreästä, kilpailukykyisestä ja sosiaalisesti kestävästä Pohjolasta.

Peruskysymys siitä, heikentyvätkö, säilyvätkö vai vahvistuvatko pohjoismaiset työelämän mallit uusien megatrendien ja muutosvauhdin edessä, riippuu ennen kaikkea tehdyistä valinnoista. Tutkimus osoittaa, että hallituksilla ja työelämän osapuolilla on velvollisuus ryhtyä aktiivisiin toimiin ja luoda hyvä pohjoismainen työelämä tulevaisuudessa. Hankkeen johtopäätös tulevaisuuden työelämästä onkin se, että näin voidaan yhdessä kehittää pohjoismaista työelämän mallia.