

2

Työn muuttuvat maailmat

Harri Melin

Johdanto

“Jos työ olisi herkkua, herrat tekisivät sen itse”, sanoo vanha suomalainen sananlasku. Tähän kiteytyy paljon siitä, mitä me työllä ymmärrämme. Työ on kovaa, ja sitä ei pidetä herkkuna. Jos se sellaista olisi, sen tekisi joku muu kuin sen nykyinen tekijä. Toki yhä useampi työntekijä myös nauttii työstään ja tekee sitä mielellään. Ihminen on aina tehnyt työtä, mutta työ, sellaisena kuin me sen ymmärrämme, on syntynyt noin kolmensadan viimeksi kuluneen vuoden aikana. Työ on jotakin, jota ihminen tekee yrittäjätuloa tai palkkaa vastaan. Sellainen työelämä, jota meillä nyt tutkitaan ja jonka muutoksia seurataan, syntyi noin viisikymmentä vuotta sitten. Kyse on siten myös yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen näkökulmasta varsin nuoresta ilmiöstä.

Työelämään ja sen rakenteisiin kuuluu jatkuva muutos. Työelämä ei ole koskaan ollut pysähtynyt ja muuttumaton, vaan se kehittyy ja muuntuu jatkuvasti. Jotkut muutokset ovat nopeita kuten uusien ammattien syntyminen. Kymmenisen vuotta sitten ei ollut näköpiirissä, että Suomessakin monen ihmisen ammatti olisi tänä päivänä tubettaja tai bloggaaja. 2020-luvun työn ja ammattien maailma näyttää hyvin erilaiselta, jos sitä tarkastellaan tutkijan tai vaikkapa työtä hakevan nuoren näkökulmasta. Toisaalta jotkin työelämän rakenteet vaikuttavat melko pysyviltä. Ammattien jakautuvat edelleen miesten ja naisten töihin, ja myös työpaikkojen valtasuhteet ovat muuttuneet hyvin hitaasti.

Työelämästä kerrotaan monenlaisia tarinoita. Viime vuosina on kannettu huolta epävarmuuden kasvusta. Joidenkin tutkijoiden mielestä elämme nopeasti rapautuvan palkkatyön yhteiskunnassa. Toiset tutkijat taas kiinnittävät huomionsa tekniseen muutokseen. Monien arvioiden mukaan digitalisaatio ja robotit muuttavat koko työn maailman. Jotkut tutkijat puolestaan väittävät, että työelämä on muuttunut paljon vähemmän kuin julkisuudessa väitetään. Kansainvälisiä

vertailuja tekevät tutkijat taas huomauttavat, että monissa maissa teollistuminen ja palkkatyöle perustuvan yhteiskunnan kehittyminen on vasta alkamassa. Työn ja työelämän tarinoita on monia. Valittu näkökulma vaikuttaa olennaisesti siihen, millainen kuva työstä kerrotaan. Tässä luvussa pohdin Suomen työelämän tarinaa, ja analysoin muutoksia, joita työssä on tapahtunut siirryttäessä teollisuudesta palveluihin ja edelleen uusiin työn tekemisen muotoihin. Analyysini kohdistuu siis 1960–2020-lukujen väliseen aikaan.

Työelämän muutoksen vuosikymmenet

Pertti Haapala (2018) on osoittanut, että Suomi oli eurooppalaisittain hyvin pitkään maatalousvaltainen maa, joka teollistui myöhään ja jossa poliittisilla päätöksillä on vuoroin padottu ja vuoroin vauhditettu rakenteellisia muutoksia. Vaikka nykyaikainen palkkatyön yhteiskunta rakentui meille vasta 1960-luvulla, suomalaista työelämää on tutkittu pitkään. Eino Kuusen väitöskirja talvityöttömyydestä maamme suurimmissa kaupungeissa julkaistiin jo vuonna 1914. Samoihin aikoihin rantautui Suomeen myös uusi johtamisoppi. Fredrick Taylorin (1914) ajatuksia alettiin soveltaa suomalaisissa tehtaissa vain muutama vuosi Tieteellisen liikkeenhoidon periaatteiden ilmestymisen jälkeen. Pauli Kettunen (1997) on kiinnostavalla tavalla kuvannut, kuinka ripeästi uudet johtamisen ja työn organisoinnin opit levisivät maassamme. Käytännössä taylorismi vaikutti suomalaisen teollisuuden työn organisointiin joitain yksittäisiä poikkeuksia lukuun ottamatta kuitenkin vasta toisen maailmansodan jälkeen.

Sosiologisen työelämän tutkimuksen alku Suomessa paikantuu 1950-luvun puoliväliin. Tuoloin valmistui varsin lyhyen ajan kuluessa useita teollisuutta, teollisuustyötä ja automaatiota käsitelleitä väitöstutkimuksia. 1950-luvun teollisuussosiologiset väitöstutkimukset olivat monella tapaa aikaansa edellä, sillä suomalainen yhteiskunta ei ollut tuolloin vielä sellainen palkkatyön yhteiskunta kuin ne kuvaukset, jotka väitöskirjoista lukijalle piirtyy. Teollisuustyö, sen ristiriidat ja työn muutokset, koskettivat tuolloin vain pientä osaa työvoimasta. Isossa kuvassa Suomi oli edelleen maataloudesta elävä ja maalla asuva maa- ja metsätaloustyöläisten ja talonpoikien yhteiskunta. Toista maailman sotaa seurannut jälleenrakennuksen aika oli ohi, ja pienviljely osavuotisen metsätyön tukemana elätti suurinta osaa väestöstä. Kaupungistuminen ei vielä ollut tyhjentänyt maaseutua, ja teollisuusyhteisöt elivät omaa paternalistista arkeaan.

Yhteiskunnan suuri rakennemuutos ajoittui 1960- ja 1970-luvuille, jolloin Suomi kaupungistui ja palkkatyöläistyi nopeasti 1960-luvun alusta lähtien. Suomalaiset muuttivat maalta kaupunkeihin ja pientiloilta tehtaisiin. Teollisuuden ohella myös palvelut laajenivat. Työelämässä palkkatyöläisten määrän kasvu näkyi myös työmarkkinasuhteissa. Työläisiä edustaneet ammattijärjestöt yhdistyivät vuonna 1966 uudeksi suureksi keskusliitoksi, ja samalla perustettiin nykyinen SAK. Uuden SAK:n syntyä seurasi nopea ammatillisen järjestäytymisen kasvu. Merkille pantavaa on, että kaikkein eniten lisääntyi toimihenkilöiden ja akateemisesti koulutettujen asiantuntijoiden ammatillinen järjestäytyminen. 1960-luvun lopussa solmittiin ensimmäiset tulopoliittiset kokonaisratkaisut, joissa sovittiin palkkojen ohella myös valtiollisen sosiaalipolitiikan asioista.

Suomesta tuli palkkatyön yhteiskunta 1970-luvulla. Tuolloin palvelut työllistivät jo noin puolet ammatissa toimivista, teollisuudessa työskenteli noin kolmannes ja alkutuotannossa noin joka

kuudes. Merkillepantavinta oli nopea palveluiden – aluksi erityisesti julkisten palveluiden – kasvu ja maatalouden supistuminen. Nyt, 2020-luvun alussa, Suomi on palveluiden yhteiskunta, yli 70 prosenttia ammatissa toimivista saa toimeentulonsa palveluista ja teollisuuden osuus on enää neljännes. Julkinen sektori on kasvanut melko paljon vuodesta 1975, jolloin kuntien ja valtion osuus palkan saajista oli neljännes, sillä vuonna 2016 vastaava osuus oli kolmannes. Julkisen sektorin työllisyyden rakenne on myös muuttunut. 1970-luvulla kunnat ja valtio työllistivät jokseenkin yhtä paljon. Viimeksi kuluneiden kahdenkymmenen vuoden aikana valtion osuus julkisen sektorin työllisyydestä on supistunut, ja kuntien puolestaan kasvanut. Samaan aikaan julkisen sektorin asiantuntijatehtävien määrä on kasvanut tuntuvasti, ja suoritettavien tehtävien määrä on pudonnut. Nyt valtion osuus julkisen sektorin työllisistä on enää viidennes.

Työttömyys oli merkittävä yhteiskunnallinen kysymys 1970-luvulla. Vuonna 1975 presidentti Kekkonen ”runnasi kasaan” hätätilahallituksen, kun työttömyys kasvoi noin kuuteen prosenttiin, ja työttömiä oli 63 000. Hätätilahallituksesta huolimatta työttömyys jatkoi kasvuaan ja oli pahimmillaan kahdeksan prosenttia vuonna 1978. Tämän jälkeen harjoitettu elvytyspolitiikka yhdessä kansainvälisen talouskasvun kanssa kohensivat työllisyyttä. Suomessa saavutettiinkin käytännöllisesti katsottuna täystyöllisyys 1980-luvun lopussa. Tuolloin kannettiin kovasti huolta työvoiman riittävydestä. Pian tämän jälkeen Suomi syöksyi syvään lamaan, ja pahimmillaan 1990-luvun alussa työttömänä oli lähes viidennes palkansaajista.

2020-luvulla työttömiä on moninkertainen määrä 1970-luvun alkuun verrattuna, ja työttömyysaste on ollut pitkään 7–8 prosenttia ammatissa toimivista. Työttömyydestä on tullut osa totuttua elämänmenoa. Ja samalla sen luonne on muuttunut. 1970-luvulla työttömyys kosketti muita useammin maaseutua, huonosti koulutettuja, ikääntyneitä ja miehiä. Nykyisen kaltaisessa nopeasti muuttuvassa tietoyhteiskunnassa ja globaalissa markkinataloudessa työttömyys voi koskettaa myös hyvin koulutettuja jossain vaiheessa työuraa, vaikka koulutus onkin edelleen paras turva pitkittynyttä työttömyyttä vastaan.

Politiikan keinot työvoiman kysynnän ja tarjonnan tasapainottamiseksi ovat karkeasti ottaen vaihdelleet julkisen vallan elvytyksestä työvoiman tarjonnan lisäämiseen. Erityisesti 1970-luvun lopussa elvytys oli tässä keskeinen työväline, mutta sen haasteena oli voimakas inflaatio. Sekä taloustieteilijät että sosiaalitieteilijät ovat kuvanneet Suomen työttömyysongelmaa pikemminkin työllistämisiongelmana. Sodan jälkeen syntyneet suuret ikäluokat tulivat työmarkkinoille noin viisikymmentä vuotta sitten. Sekä teollisuuteen että palveluihin voitiin rekrytoida nuoria ja aikaisempaa paremmin koulutettuja työntekijöitä. Työmarkkinoille on tullut tarjolle enemmän työvoimaa kuin mitä yritykset ja julkinen sektori ovat työllistäneet. 2010-luvun loppuvuosina on työmarkkinoiden kohtaanto heikentynyt siten, että tietyillä aloilla ja maan suurimmissa seutukunnissa on työvoimapulaa. Koronakriisi vuonna 2020 kasvatti työttömyyttä tilapäisesti, mutta talous kohentui ripeästi. Jo vuonna 2021 alettiin taas puhumaan työvoimapulasta, vaikka työttömiä työnhakijoita oli edelleen noin 300 000.

Työmarkkinasuhteet ovat niin ikään muuttuneet. Suomessa alettiin rakentaa uudenlaista työmarkkinamallia 1960-luvun lopusta lähtien. Vuonna 1968 solmittiin ensimmäinen kattava tulopoliittinen kokonaisratkaisu. Sopimuksessa keskeiset työmarkkinajärjestöt ja valtio sopivat työehtojen ohella sosiaalipoliittisista uudistuksista. Valtakunnallisten kokonaisratkaisujen kausi kesti eräitä liittokierroksia lukuun ottamatta vuoteen 2017. Elinkeinoelämän Keskusliitto päätti

vuonna 2016, että se ei enää toimi työehtosopimusten osapuolena. Uusin käänne työmarkkina politiikassa tapahtui lokakuun alussa 2020, jolloin Metsäteollisuus ry ilmoitti lopettavansa työmarkkinaneuvottelut. Syksyn 2021 ja kevään 2022 työehtosopimusneuvotteluissa metsäteollisuudessa siirryttiin yrityskohtaiseen sopimiseen.

1970-luku oli lakkojen vuosikymmen. Koko vuosikymmenen ajan, etenkin teollisuudessa, oli paljon lakkoja. Lakoille oli lisäksi tyypillistä, että suuri osa niistä oli paikallisia ja hyvin spontaaneja. Tälläkin hetkellä Suomessa keskustellaan vilkkaasti lakoista. Syksyllä 2019 Postin tukilakkojen yhteydessä monet työnantajien edustajat vaativat poliittisten lakkojen kieltämistä. Samat tahot ovat myös sitä mieltä, että Suomessa lakkoillaan liikaa. Viimeksi kuluneiden viidenkymmenen vuoden aikana lakkojen määrä on kuitenkin laskenut tuntuvasti. Etenkin 2000-luvulla lakkoja on ollut hyvin vähän. Keväällä 2022 koettiin sitkeä kunta-alaa koskenut työmarkkinaselkaus, jossa työntekijät hakivat lakkoilemalla pitkäkestoista kunta-alan palkkaohjelmaa. Myös paperiteollisuudessa koettiin pitkä UPM:n ja Paperiliiton välinen lakko.

Työelämä on ollut jatkuvassa muutoksessa. Välillä työelämän on katsottu olleen kriisissä, jonka on ajateltu aiheutuneen palkkatyön vähentymisestä ja hyvinvointivaltion luomasta mahdollisuudesta tulla toimeen ilman palkkatyötäkin. Suomessa työyhteiskunnan kriisiä ei kuitenkaan näkynyt 1970- ja 1980-luvuilla, vaan työllisyysasteet nousivat, vaikka toki talouden suhdannevaihtelut vaikuttivat edelleen työllisyyteen.

Työelämä, työn sisältö tai työn tulevaisuus ei ollut otsikoissa 1970- ja 1980-luvuilla. Työ oli teikijälleen tärkeää, mutta siitä ei käyty samanlaista yhteiskunnallista keskustelua kuin tänä päivänä. Työelämän sanotaan muuttuvan yhä nopeammassa ja nopeammassa tahdissa. Palkansaajien työolot eivät kuitenkaan ole kurjistuneet. Kaikista ei ole tullut patkätyöläisiä, ja robotit eivät ole vielä merkittävästi korvanneet ihmistyötä. Digitalisaatio, automatisaatio ja globaalit markkinat ovat kuitenkin muuttaneet työn luonnetta ja työn tekemisen tapoja. Käytännöllisesti katsoen kaikissa ammateissa on tapahtunut merkittäviä muutoksia kuluneen viiden vuosikymmenen aikana. Tarkastelujakson aikana useita ammatteja ja työtehtäviä on kokonaan kadonnut tai niiden määrä on vähentynyt rajusti. Teollisuuden rutiininomaisia, alhaisen tuottavuuden tehtäviä on automatisoitu tai siirretty kehittyviin maihin. Saman aikaan on syntynyt kuitenkin myös uutta työtä, joka edellyttää uudenlaista osaamista.

Vuonna 1977 aloitettujen työolotutkimusten pitkä seuranta kertoo enemmänkin vakaudesta kuin rajuista murroksista. Ansiotyö on edelleen keskeinen osa suomalaisten palkansaajien elämää. Suomesta ei ole tullut vapaa-ajan yhteiskunta, vaan pikemminkin työ kietoo ja sitoo teijöitään yhtä vahvemmin. Tietotyön lisääntymisen ja teknologian kehittymisen seurauksena yhä useamman työ on irronnut ajasta ja paikasta. Tämä on lisännyt työn tekemisen vapauksia, mutta tuonut mukaan myös uudenlaisia haasteita, esimerkiksi jatkuvaan tavoitettavuuteen ja itsensä johtamiseen liittyen.

Työelämä on monella mittarilla tarkasteltuna parantunut viidenkymmenen vuoden aikana. Suomalaisten tyytyväisyys työhön ja työelämäään on lisääntynyt. Työturvallisuus on parempi kuin koskaan aiemmin. Pitkät sairauspoissaolot ovat vähentyneet jo vuosikymmenen ajan, mutta tähän voivat vaikuttaa monet tekijät, kuten esimerkiksi talouden syklit. Tämän päivän työhyvinvoinnin ongelmat yhdistyvät aiempaa selvästi enemmän henkiseen ja koettuun hyvinvointiin.

Ymmärrys uudenaikaisista digitaaliseen tietotyöhön liittyvistä haasteista on lisääntynyt, ja tänä päivänä puhutaan esimerkiksi aivoergonomiasta.

Palkansaajaväestön rakenne on muuttunut monella tapaa viimeksi kuluneiden kolmenkymmenen vuoden aikana. 1970-luvulla kaikista ammatissa toimivista oli työntekijöitä (51 %) selvästi enemmän kuin toimihenkilöitä (37 %). Toimihenkilöistä taas alempien toimihenkilöiden osuus oli selvästi suurempi kuin ylempien toimihenkilöiden osuus. Vuonna 2018 kaikista palkansaajista noin 30 prosenttia on ylempiä toimihenkilöitä, työntekijöitä on suunnilleen yhtä paljon, ja alempia toimihenkilöitä on noin 40 prosenttia.

Suomalaisten koulutustaso on noussut tuntuvasti. Pelkän peruskoulutuksen varassa olevien määrä on vähentynyt merkittävästi 1970-luvun alusta nykypäivään tultaessa. Korkeakoulutettujen määrä on kasvanut nopeasti. Taustalla on ennen kaikkea ammattikorkeakoulujen perustaminen 1990-luvun alussa sekä tiedeyliopistojen opiskelijamäärien kasvattaminen 1990-luvun laman jälkeen. Korkeakoulutettuja oli 1970-luvun alussa hieman vajaa 15 prosenttia kaikista ammatissa toimivista, ja nyt heidän osuutensa on jo yli 40 prosenttia.

Yhteenvetona voidaan sanoa, että työn merkitys ihmisten elämässä on muuttunut. Vielä 1970-luvulla palkkatyötä tai yrittäjyyttä pidettiin melko lailla ainoina toimeentulon lähteinä. Työorganisaatiot olivat hierarkkisia ja työstä saadut palkkiot tai työssä koetut uhat poikkesivat selvästi keskiluokkaisten ja työväenluokkaisten töiden välillä. Työssä käyvien kokemus työstä on samankaltaistunut koko 2000-luvun ajan. Kiire ja työn paljous yhdistävät lähes kaikkia. Eroja ammattiryhmien välillä on edelleen erityisesti työn itsenäisyydessä sekä siinä, millaista päätösvaltaa eri asemissa voidaan käyttää, mutta myös nämä eroavaisuudet ovat selvästi kaventuneet 1970-lukuun verrattuna.

Tällä hetkellä keskustellaan vilkkaasti teknisestä muutoksesta työssä. Digitalisaatio ja robotisaatio ovat kaikkien huulilla. Monet tutkijat ennakoivat, että robotit ja digitaaliset ratkaisut tulevat hävittämään paljon työpaikkoja ja muuttamaan useimpien ammattien työnkuvia perusteellisesti (esim. Feldmann 2013). Keskustelua teknologisesta muutoksesta on käyty kuitenkin jo pitkään. Teollisuustyön automatisointia tutkittiin ensi kerran jo 1950-luvulla, mutta vasta 1970-luvulta lähtien automaatio on ollut systemaattisen tutkimuksen kohteena.

Toimistotyö muuttui nopeasti 1970-luvun lopusta lähtien. Muutokset johtuivat automaation lisääntymisestä ja uusista organisatorisista järjestelyistä. Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksessa toteutettiin laaja toimistotyön muutosta käsitellyt tutkimus (Korvajärvi ym. 1990). Tulokset kertovat muutoksen ja pysyvyyden jännitteisestä rinnakkainelosta. Toimistoautomaatiota otettiin käyttöön nopeassa tahdissa tietotekniikan kehittyessä. Henkilökohtaiset tietokoneet yleistyivät ripeään tahtiin 1980-luvun puolivälistä alkaen, ja myös ohjelmistotekniikka uudistui nopeasti. Samaan aikaan auktoriteettiasemat ja työn valtasuhteet pysyivät kuitenkin suhteellisen vakaina, miehet johtivat muutosten kohteena ollutta naisvaltaista toimistotyötä. Tuolloin koettiin näkyvästi ensi kertaa, että kiire lisääntyi aiempaa enemmän. Tuula Heiskanen, Päivi Korvajärvi ja Liisa Rantalaiho (2008) ovat osoittaneet, että sukupuoli erottelee sekä työehtojen rakenteellisia puitteita ja toimihenkilöiden sijoittumista eri asemiin että heidän toimintamahdollisuuksiaan enemmän kuin työpaikka tai jako julkiseen ja yksityiseen sektoriin. Sama tutkimus nosti esiin tärkeän havainnon työelämän sukupuolittuneista rakenteista ja sukupuolittavista käytännöistä.

Työmarkkinat muuttuvat työn organisoinnin ja teknisten muutosten seurauksena. Suomea on jo useamman vuosikymmenen ajan luonnehtinut varsin suuri sosiaalinen liikkuvuus. Työmarkkinat ovat olleet avoimet ja notkeat, eikä niiden lohkoontuminen ole ollut yhtä suurta kuin monissa muissa Euroopan maissa (esim. Nätti 1989, Koistinen 2014). Teollisuuden osuus työllisyydestä kääntyi Suomessa laskuun 1970-luvun puolivälissä. Kokonaisten tehtaiden lakkauttamisia koettiin laajemmin 2000-luvun alussa, jolloin elektroniikkateollisuus siirsi tuotantoaan halvemman kustannustason maihin. Tehtaiden lakkautusten vaikutuksia koskeneet tutkimukset (esim. Kurvinen, Jolkkonen ja Koistinen 2012, Melin & ja Mamia 2010) kertovat, että irtisanotut työntekijät työllistyivät odotettua paremmin, ja pitkään työttömäksi jääneitä oli selvästi pelätty vähemmän. Tähän vaikutti tärkeällä tavalla uusi lainsäädäntö, joka edellytti aktiivisia työvoimapolitiittisia toimia tehtaiden lakkauttamistapauksissa. Lisäksi on syytä muistaa, että 2000-luvun alussa, jolloin useita tehtaita lakkautettiin, elettiin vahvaa nousukautta, ja työmarkkinoilla oli kysyntää osaavalle työvoimalle.

Tiedon merkitys työssä on kasvanut. Nokian menestyksen myötä Suomi nähtiin 1990-luvulla tietoyhteiskunnan mallimaana, jossa niin kutsutusta uudesta taloudesta ja tietotyöstä oli tullut keskeinen palkkatyön alue. Pian kuitenkin havaittiin, että tietotyön yleistymisen ei mullistanut työmarkkinoita eikä työn organisoimista. Työn tietoistuminen on muuttanut monien ammattien sisältöä, mutta emme sen myötä ole varsinaisesti siirtyneet uuteen työn maailmaan. Raimo Blom, Harri Melin ja Pasi Pyöriä (2001) ovat todenneet, että 2000-luvun alussa suomalainen tietoyhteiskunta ei ollut läheskään niin edistynyt kuin mitä siitä rakennettu julkisuuskuva antoi ymmärtää. Tietotyöläisten määrä kasvoi nopeasti, ja informaatioteknologia muutti töiden sisältöjä nopeaan tahtiin.

Työn tietoistumiselle asetettiin suuria odotuksia. Tietotyöläisillä ennustettiin olevan osaamisensa vuoksi valtaa kilpailuttaa työnantajia ja saada aikaan jopa ”kolmas teollinen vallankumous.” (Castells 1996). Työn tietoistuminen on kuitenkin tuonut uudenlaisia haasteita työhyvinvoinnille, kun rasitus kohdistuu ruumiin sijaan jatkuvasti tietoa prosessoivaan henkiseen työntekijyyteen (ks. Saari 2014). Asiantuntijatehtävissä kiire ja aikapaine ovat hyvin tyypillisiä kokemuksia, vaikka juuri asiantuntijatehtävissä oman työn organisoimista voi vaikuttaa verraten paljon (Saari 2016). Tietotyö osoittautui sisäisesti ristiriitaiseksi työelämän alueeksi. Yhtäältä tieto on luovaa, itsenäistä ja innostavaa. Toisaalta sitä kuitenkin luonnehtivat jatkuvat aikapaineet, työn tunkeutuminen osaksi kaikkea elämää ja huoli omasta asemasta jatkuvissa organisaatiomuutoksissa.

Työelämän joustoihin on kiinnitetty huomiota jo noin neljänkymmenen vuoden ajan. Työelämän joustot kattavat laajan kirjon työn organisoimista ja työehtoja koskevia joustojärjestelyjä. Työelämän joustoja koskeva keskustelu käynnistyi Iso-Britanniasta 1980-luvun alussa. Alussa kyse oli vahvasti työnantajälähtöisestä tarpeesta lisätä lähinnä palkka- ja työaikajoustoja. Myöhemmin tutkimus on kiinnittänyt huomiota myös erilaisiin joustaviin työjärjestelyihin. Tutkimukset (esim. Uhmavaara ym. 2005) ovat vahvistaneet käsityksen, että Suomessa toteutetaan moni-ilmeisiä työ- ja työaikajärjestelyjä. Paikallisesti on sovittu omaleimaisista työaikamalleista, tiimeistä ja palkitsemistavoista. Kuva työelämän joustavista järjestelyistä on paljon rikkaampi, kuin mitä julkinen keskustelu antaa ymmärtää. Työpaikkatason sopiminen on tuntuvasti yleisempää ja kattaa paljon enemmän työsuhteiden elementtejä kuin julkisesti sanotaan. Tämän taustalla on

se, että monesti paikalliset järjestelyt ovat vastoin sekä työntekijäjärjestöjen että työnantajajärjestöjen virallista linjaa. Tällaisesta sopimisesta on viisaampaa olla hiljaa kuin puhua julkisesti.

Jos runsas parikymmentä vuotta sitten puhuttiin uudesta taloudesta, niin 2000-luvun alkuvuosina työelämän tutkijoita on kiinnostanut uusi työ. Uusi työ on subjektivoitunutta työtä, joka koskettaa tekijäänsä paljon kokonaisvaltaisemmin, kuin mitä aiemmin ajateltiin. Nyt ”uutta työtä” luonnehtii tietoistuminen, affektiivisuus, jälkibyrokraattisuus, kommunikoivuus ja joustavuus (esim. Julkunen 2008). Lisäksi uutta työtä tekee pääosin prekariaatti, joka on määräaikaissuhteissa työsuhteissaan jatkuvassa odotustilassa. Prekariaatille on tyypillistä silpputyö. Toimeentulo ei perustu vakituiseen työsuhteeseen, vaan se joudutaan haalimaan monesta eri lähteistä, ja työntekijän on oltava valmis töihin milloin tahansa. Nykypäivän työelämä on täynnä uhkia. Tutkimus kertoo subjektiivisen kokemuksen epävarmuudesta ja tulevaisuutta koskevien pelkojen kasvusta (esim. Jokinen 2013). Työtä koskevassa keskustelussa on korostettu sitä, että viimeksi kuluneiden kahdenkymmenen vuoden aikana työ on subjektivoitunut. Työ tunkeutuu yhä syvemmälle minuuteemme, ja siitä tulee mielentila. Työstä ei enää pysty irtaantumaan samalla tavoin kuin aikaisemmin. Työ seuraa meitä kaikkialle ja on aina läsnä.

Työelämän huonontuminen on monimutkainen asia. Työntekijöiden subjektiivinen kokemus ja työelämän muutoksia kuvaavat pitkät aikasarjat eivät aina näyttäisi osuvan yksiin. Vaikka prekarisaatiota käsittelevät aikalaistulkinnat ovat kärjekkäitä, on kuitenkin syytä muistaa, että epävarmuutta ja määräaikaissuhteita on ollut aina. Tuoreeseen seuranta-aineistoon perustuen Pasi Pyöriä ja Satu Ojala (2016) ovat todenneet, että työsuhteiden kesto on Suomessa 2000-luvun aikana pidentynyt, ja vakaalla työuralla olevien palkansaajien määrä on Suomessa kasvanut.

Ammatit ja tehtävät muutoksessa

Suomalaisen työelämän tehtävä- ja ammattirakenteet ovat läpikäyneet huikean muutoksen viime vuosikymmenten aikana. Tämän muutoksen taustalla vaikuttavat keskeisimmät tekijät ovat informaatio- ja kommunikaatioteknologian laajentunut käyttö, toimintojen siirtäminen ulkomaille sekä demografinen muutos eli väestön nopea ikääntyminen (Kauhanen & Lilja 2014). Toinen suuri muutos on ollut työn tietoistumien. Työn kohteena on siis yhä useammin tieto sekä sen käsittely ja kehittäminen, yleensä tietotekniikan avustuksella. Hyvin harvoissa työtehtävissä selviää enää täysin ilman tietotekniikkaa. Vähintäänkin sitä käytetään asiakastietojen, tilausten tai työaikojen kirjaamiseen tai yhteydenpitoon asiakkaiden kanssa.

Työelämän sanotaan muuttuneen silppuiseksi ja epävarmaksi, mutta tilastot eivät tätä kuvaa tue. Tilastokeskuksen mukaan keskimääräinen aika samassa työpaikassa oli vuonna 2013 yli kymmenen vuotta (10,3), kun vastaava keskiarvo vuoden 1984 työolotutkimuksessa oli 8,3 vuotta (Sutela & Lehto 2014). Suurin osa palkansaajista työskentelee yhä kokoaikaisena työntekijänä toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Kaikki muut työsuhteen muodot luokitellaan epätyypilliseksi työsuhteiksi. Määräaikaisella sopimuksella työskenteleminen ei ole yleistynyt, vaikka mediasta sellaisen käsityksen saakin. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan määräaikaisten työsuhteiden osuus on päinvastoin laskenut verrattuna vuoteen 1998, jolloin naisista noin 20 prosenttia ja miehistä noin 15 prosenttia työskenteli määräaikaisella sopimuksella: vuonna

2014 osuudet olivat naisista 19 prosenttia ja miehistä 13 prosenttia. (Tilastokeskus 2016). Vuonna 2018 määräaikaisella sopimuksella osa- tai kokoaikaisesti työskenteli 14 prosenttia (Tilastokeskus 2018).

Vuokratyö on muodostunut pysyväksi, vaikkakin suhteellisen pieneksi osaksi Suomen työmarkkinoita. Vuokratyöllä tarkoitetaan ”kolmikantaista työsuhdetta”, jossa työntekijä on työsuhteessa työvoimaa vuokraavaan yritykseen, jolla puolestaan on liikesuhde työtä teettävään yritykseen eli käyttäjäyritykseen (Lähtenmäki 2013, 29). Yleisintä vuokratyö oli tukku- ja vähittäiskaupassa, teollisuudessa sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnassa. (SVT 2016). Lähtenmäen (2013) mukaan vuokratyöntekijöiden määrä on kasvanut koko 2000-luvun ajan, ja vuonna 2010 heitä oli noin 100 000. Tilastokeskuksen mittaustavat ovat hieman toisenlaisia, ja Tilastokeskuksen tiedot vuokratyötä tekevistä kuvaavat tilannetta tutkimusvuoden ”keskimääräisellä” viikolla. Vuonna 2016 vuokratyötä teki Tilastokeskuksen mukaan keskimäärin 38 000 henkeä, mikä oli 7 000 henkeä enemmän kuin vuonna 2015. Vuokratyöntekijöiden osuus palkansaajista oli lähes kaksi prosenttia vuonna 2016, eli vuokratyön tekeminen on edelleen varsin marginaalinen työnteon muoto Suomen työmarkkinoilla. (SVT 2016). Toisaalta, jos tilannetta katsoo niiden toimialojen arjen näkökulmasta, joissa vuokratyötä teetetään usein, kuva voi näyttää toisenlaiselta, ja vuokratyö on enemmän sääntö kuin poikkeus.

Palkkatyön ja yrittäjyyden rajamailla toimitaan myös alustataloudessa tai jakamistaloudessa. Alustatalouden keskiössä on usein digitaalinen alusta, jonka kautta palvelun tarjoaja ja käyttäjä löytävät toisensa. Jakamistaloudessa jaettava hyödyke voi olla joko tuote, palvelu, aika tai osaaminen (TEM 2017). Jakamistalouteen sisältyvät siten esimerkiksi Airbnb, Uber ja muut vastaavat palvelut. Alustatyötä hyödyntävistä yrityksistä tunnetuimpia Suomessa ovat netin välityksellä toimivat ruokalähettiläpalvelut Wolt ja Foodora sekä siivouspalvelu Freska. Kansainvälisesti tunnetuimpiin alustatoimijoihin kuuluva Uber-taksipalvelu lopetti välillä toimintansa Suomessa, koska sen toimintamallin katsottiin olevan voimassa olevien lakien vastainen. Alustatyö on vielä pieni mutta kasvava tapa tehdä työtä, eikä siitä ole vielä tutkimustietoa (ks. Mattila 2018). Alustatyön etuna on työntekijän kannalta sen joustavuus, sillä työtehtäviä voi ottaa vastaan silloin, kun itselle sopii. Ongelmana on kuitenkin työntekijän epäselvä asema: alustatyöntekijät eivät pääsääntöisesti ole työsuhteessa, eli he eivät ole oikeutettuja työntekijälle kuuluviin etuihin ja oikeuksiin (Mattila 2018, 8). Alustatalouden ja -työn sääntöihin haettaneen Suomessakin ratkaisuja työmallin yleistyessä.

Suomessa alustatyötä tehdään lähinnä satunnaisesti lisätulojen hankkimiseksi, osaamisen kehittämiseksi, vaihtelun halusta tai muusta omasta kiinnostuksesta. Lisäksi työskentely alustoilla paikantuu usein elämän erilaisiin siirtymävaiheisiin. Alustatyöhön sisältyy työn tekijöiden kannalta monia riskejä. Alustayritykset voivat jo hallitsemansa, ja jatkuvasti kasvavan, datamäärän avulla kehittää entistä tehokkaampia algoritmeja. Näin ne pystyvät optimoimaan alustoilla tapahtuvaa vaihdantaa entistä paremmin omaksi hyödykseen. Tämänkaltaisen informaatioepäsymmetrian avulla suurten alustayritysten on mahdollista vahvistaa asemaansa suhteessa alustojen työn teettäjiin tai muihin toimeksiantajiin, työn tekijöihin ja julkiseen valtaan (Zuboff 2019).

Työn tekemisen muodot näyttävät siis kehittyneen Suomessa varsin hitaasti, ja tyyppillinen palkansaaja on yhä kokoaikaisesti ja toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella työskentelevä. Silti monille työura on juuri niin silppuinen ja sekava kuin mitä media pahimmillaan kuvailee.

Se, että suurimmalla osalla työura on vakaa, ei lohduta niitä, joilla se on epävakaa. Päinvastoin oman tilanteen vertaaminen siihen, mitä on työuralta odottanut ja mitä toiset näyttävät saaneen, voi olla raskasta. Vaikka työelämän epävarmuudesta on kirjoitettu jo vuosikymmeniä, työuraansa aloittavien toiveissa voi silti siintää kokoaikainen ja pysyvä työsuhde. Se, että on luvattu epävarmuutta, ei tee sen omakohtaisesta kokemisesta helpompaa. Tämä palkansaajien odotuksien ja todellisuuden välinen ristiriita tulisikin ottaa huomioon tulkitessa sitä, miksi epävarmuudesta jaksetaan puhua ja kirjoittaa, vaikka sitä ei tilastojen mukaan pitäisi olla olemassakaan.

Suomalaisten miesten ja naisten työurat, tulot ja työn arkipäivä eroavat edelleen toisistaan, ja sukupuolten välinen ammatillinen lohkoutuminen on Suomessa kansainvälisesti verrattuna suurta.

Miehet ja naiset päätyvät eri koulutusaloille, ammatteihin ja työpaikkoihin. Lisäksi miehet päätyvät korkeampiin asemiin eli toimivat useammin johtotehtävissä. Toki naisiakin on johtotehtävissä, mutta myös johtajuutta määrittää saman tyyppinen lohkoutuminen kuin työelämää yleensäkin, ja naisia toimii selvästi miehiä vähemmän ylimmissä johtotehtävissä. Lisäksi naisia on vähemmän johtajina miesenemmistöisillä aloilla ja yksityisellä sektorilla. Lohkoutuminen ei sinällään määritä kenenkään työuraa, mutta se ohjaa valintoja ja päätöksiä, jotka määrittävät työuran kehitystä. Vaikka yksilö ohittaisi lohkoutuneen työelämän oletukset, voivat naisten ura-haaveet törmätä lasikattoon tai vaikeutua lasilabyrintin koukeroissa (ks. Koivunen 2015).

Suomessa naisten koulutusaste on miehiä korkeampi: esimerkiksi Työolotutkimuksessa vuonna 2013 naisista 53 prosentilla oli korkea-asteen koulutus, kun taas miehistä vastaava luku oli 38 prosenttia (Sutela & Lehto 2014). Silti miehistä suurempi osa etenee johtajiksi. Lisäksi miesten ja naisten palkat eroavat toisistaan. Palkkaerojen poistaminen on ollut yhtenä säännöllisesti työehtosopimusneuvotteluissa esillä olevista teemoista jo runsaat viisikymmentä vuotta.

Toinen tärkeä tekijä työelämässä sukupuolen ohella on ikä. Työurien pidentäminen on ollut Suomessa keskeinen yhteiskuntapoliittinen tavoite viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana. Tarpeen työurien pidentämiselle on luonut elinajan pidentyminen, joka on samalla pidentänyt myös eläkkeellä oloaika. (Järnefelt ym. 2013) Suomessa on 1990-luvulta lähtien tavoiteltu työurien pidentämistä erityisesti ikääntyneiden työllisyysastetta nostamalla. Muissakin länsimaissa pohditaan, miten työllisten osuutta väestöstä voitaisiin kasvattaa ja vaikuttaa työurien pituuteen.

Työvoiman keski-ikä onkin selvästi noussut viime vuosikymmenten aikana. Palkansaajien keski-ikä oli työolotutkimuksen mukaan vuonna 2013 lähes 44 vuotta, kun se vuonna 1977 oli hieman yli 36 vuotta. Tähän ovat vaikuttaneet ikääntyneiden pitkittyneet työurat sekä jatkuvasti vähenevä työmarkkinoille tulevien nuorten määrä (Lehto 2015). Yli 55-vuotiaiden työllisyysasteet ovat myös nousseet 1990-luvulta lähtien. (Kautto 2013, 19). Vaikka työurat ovat pidentyneet 2000-luvun alun aikana, miesten työurat ovat pidentyneet hitaammin kuin naisten (Järnefelt ym. 2013). Ikääntyvillä ei kuitenkaan ole työmarkkinoilla helppoa: korkeaan ikään liittyvää syrjintää esiintyy siitä huolimatta, että työuria halutaan pidentää niiden loppupäästä. Myös ikääntyneen työvoiman jaksaminen on nostettu tärkeäksi työelämän huoleksi.

Kasvanut maahanmuutto voi osaltaan vaikuttaa työvoiman ikärakenteisiin, sillä maahanmuuttajat ovat yleensä nuoria. Maahanmuuttajien työllistyminen on kuitenkin edelleen hyvin hankalaa. Yksi suomalaisen työelämän isoja tulevaisuuden kysymyksiä onkin eittämättä se, miten pystymme hyödyntämään nykyistä paremmin siirtolaisten osaamista työmarkkinoilla (vrt. Kähäri 2017).

Tulevaisuuden haasteet ja mahdollisuudet ovat jo täällä

Työn muutos on jatkuva prosessi. Työn tulevaisuus on siis jo täällä. Tietotekniikan kehitys ja automaatio ovat jo muuttaneet ja hävittäneet monia työtehtäviä. Tekoälyn ja robottien suorastaan pelotellaan vievän meidän kaikkien työt. MIT:n Erik Brynjolfsson ja Andrew McAfee (2014) esittivät teoksessaan *The Second Machine Age*, että tekoäly ja robotit uhkaavat erityisesti keskiluokan työtä, ja jäljelle jäisi vain matalapalkkattua silpputyötä ja toisaalta harvoja työtehtäviä huippuosajille. Saman tyyppisiä uhkakuvia prekarisoitumisesta ovat maalailleet myös Arne Kalleberg (2011) ja Guy Standing (2014).

Vastakkaisiakin näkemyksiä on esitetty. McKinseyn (2017) raportissa arvioidaan, että vuoden 2030 mennessä maailmaan syntyy miljoonia uusia työpaikkoja, joiden tarpeen synnyttävät esimerkiksi yhteiskuntien ikääntyminen, ilmastonmuutoksen haasteet ja energian käytön tehostamisen tarpeet. Toisaalta myös nykyisiin ammatteihin syntyy enemmän työpaikkoja kuin automaatio niitä vie, koska kehittyvissä maissa kuluttaminen lisääntyy. Raportti korostaa, että ammatin vaihtaminen ja uusien taitojen oppiminen tulee olemaan välttämätöntä miljoonille ihmisille nimenomaan automaation vuoksi.

Suomen työelämää koskevat arviot ovat olleet melko maltillisia. Yhden arvion mukaan seuraavan 20 vuoden aikana Suomessa automatisoinnilla voidaan korvata vain 7 prosenttia työpaikoista. Meillä luku jää useita muita OECD-maita alhaisemmaksi, sillä Suomessa tuotannossa hyödynnetään jo nykyisin verrattain paljon automatisointia ja työvoima on korkeasti koulutettua (Arntz ym. 2016). Toisaalta Työ- ja elinkeinoministeriön tekoälyajan työtä käsittelevän raportin (TEM 2018) mukaan noin kolmannes kaikista ammasteista Suomessa kuuluu vähintään keskitason automatisaation riskin piiriin. Raportti suhtautuu tulevaisuuden työelämään kuitenkin varsin myönteisesti. Jatkuvan täydennys- ja uudelleen koulutuksen avulla pystytään tarjoamaan uusia työmahdollisuuksia niille, joiden työt automaatio vie mennessään.

Antti Kauhasen (2016) mukaan robotit korvaavat todennäköisimmin rutiininomaisia tehtäviä. Rutiini perustuu sääntöihin, ja rutiininomainen työtehtävä on pilkottavissa sääntöjen sarjaksi. Kauhasen mukaan kaikki sellaiset tehtävät, joiden säännöt osaamme määrittellä, voidaan suorittaa ihmistä luotettavammin, tarkemmin, nopeammin ja luultavasti myös halvemmin roboteilla. Kauhasen mukaan robotit voisivat hoitaa myös asiantuntijatoihin liittyvät rutiinit ja vapauttaa ihmisen aikaa ajatteluun. Robotit ovat ihmisitä parempia myös fyysisesti raskaissa tehtävissä, sekä tarkkuutta vaativissa, likaisissa ja vaarallisissa sekä pitkäkestoisissa ja yksitoikkosisissa tehtävissä. Robotiikan lupaukset kuulostavat siis hyvin pitkälti samoilta kuin teollistumisen alkuaikojen lupaukset: konevoiman oli määrä vapauttaa ihmiset raskaasta työstä ja lisätä vapaa-aikaa.

Tätä ihmisten kokemusten ja todellisuuden välistä ristiriitaa on pohtinut kiinnostavalla tavalla brittiläinen politiikan tutkija Kevin Doogan (2009). Uutta kapitalismia käsittelevässä kirjassaan hän kysyy, että mistä tällainen kuilu on oikein syntynyt. Miksi työelämässä ja työmarkkinoilla todella tapahtuneet muutokset ja työntekijöiden kokemus eroaa niin paljon toistaan? Dooganin vastaus on kiinnostava. Hänen mukaansa kyse on tuotetusta epävarmuudesta. Työntekijöitä suostaan pelotellaan ja uhkaillaan. Lisäksi turvattomuutta ruokkii julkinen keskustelu, joka maalaa kuvia jatkuvasta epävarmuuden kasvusta. Tässä on paljon tuttua asiaa. Yleisen käsityksen mukaan Suomikin on siirtynyt pätkä- ja silpputöiden aikaan. Pulmana vain on, että tilastot eivät

tue tällaista näkemystä. Itseasiassa toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden osuus kaikista työsuhteista on ollut kasvussa viimeiset 10 vuotta. Sama pätee Iso-Britanniassa ja Yhdysvalloissa.

Entä sitten työorganisaatiot, miten ne kehittyvät? Jälleen kerran korostetaan jatkuvaa muutosta. Lähes mantraksi on muodostunut käsitys siitä, miten yhteiskunnan ja talouden muutokset heijastuvat väistämättä siihen, millä tavalla työ ja tuotanto organisoidaan. Viime vuosikymmenten keskeisimpinä muutoksina organisaatioiden toimintaympäristössä esitetään markkinoiden sääntelyn purkaminen, tuotannon ja rahamarkkinoiden globaalistuminen, kulutustottumuksiin vaikuttava yksilöllistyminen sekä tietoyhteiskuntakehitykseen liittyvät uuden teknologian läpimurto, tiedon ja osaamisen merkityksen korostuminen tuotannossa sekä verkostomaisten organisaatiomuotojen leviäminen. Tiedon merkityksen kasvun kilpailutekijänä sekä toimintaympäristön muuttumisen entistä dynaamisemmaksi katsotaan merkitsevän, että entisenlaiset vakaaseen teollisuusyhteiskuntaan soveltuvat tuotannon ja työn organisoinnin muodot eivät enää ole toimivia ja kilpailukykyisiä. Mikäli työorganisaatiot haluavat säilyä kilpailukykyisinä tai ylipäätään selviytyä on niiden sopeuduttava tähän esimerkiksi joustavan erikoistumisen, byrokraattisten jäykkyyksien purkamisen tai organisaatiokulttuurin kehittämisen avulla. Muutos nähdään vaihtoehdottomana.

Etätyö

Koronakriisin seurauksena julkisten ja yksityisten instituutioiden käyttävät huokuivat tyhjiillään vuonna 2020, ja työpaikat, joilla on ollut mahdollista tehdä työtä etänä, ovat ottaneet etätöön käyttöön. Työtä tehdään edelleen tehtaissa, rakennuksilla, sairaaloissa ja hoitolaitoksissa, päiväkodeissa, kaupoissa ja muilla työpaikoilla, joissa työ edellyttää tekijöidensä välitöntä läsnäoloa. Meneillään on ollut ennen kokematon yhteiskunnallinen koe, jossa suuret ja pienet työorganisaatiot on hajautettu koteihin. Työn tekeminen omassa työhuoneessa, yhteistilassa tai jossakin muussa työpisteessä on vaihtunut kotityöksi. Tämä on tarkoittanut muun muassa työmatkojen vähenemistä, kasvokkaisten kohtaamisten loppumista työkavereiden kanssa, työnjohtamisen tapojen muuttumista, yhteisten kahvitaukojen loppumista ja yksintyöskentelemisen valtavaa lisääntymistä.

Yhteiskunnallisena ilmiönä etätyö ei ole uusi keksintö, vaan yhteiskunnan kehityksen eri vaiheissa se on löydetty uudestaan ja pohdittu sen eri muotoja tilanteen edellyttämällä tavalla (Pekkola 2002). 1970-luvun alun öljykriisi kannusti monia tahoja pohtimaan vaihtoehtoja päivittäiselle työmatkaliikenteelle, ja etätyö oli yksi tällainen (Mamia & Melin 2007, 58) keino vaikuttaa työmatkaliikkuvuuden ympäristökustannuksiin ja työn kuormittavuuteen. Laajemmin siitä alettiin puhua vasta 1990-luvun alussa. Tuolloin informaatioteknologian kehitys vauhditti sähköistä viestintää ja aiempaa nopeampaa tiedonsiirtoa. Kehityksen ajateltiin mahdollistavan sen, että entistä useammat asiantuntijat voisivat tehdä ainakin osan töistään kotona. Näin heidän ei esimerkiksi Los Angelesin tai Tokion alueilla tarvitsisi enää viettää aikaansa tuntikaupalla hitaasti matelevissa autojonoissa, vaan tämäkin aika voitaisiin käyttää tehokkaaseen työskentelyyn kotona. Harvaan asutuilla seuduilla sen taas ajateltiin olevan ratkaisu työllisyyteen.

Etätyöhön on liitetty liikkumisen vähentymisen lisäksi monia muitakin hyötyjä. Katsotaan, että etätyössä turhat häiriöt ja katkokset vähentyvät, työympäristö on rauhallinen ja keskittyminen omaan työhön on tehokkaampaa kuin suurilla työpaikoilla. Varsinkin erittäin pitkien ja vaikeakulkuisten työmatkojen yhteydessä etätyö parantaa työntekijän jaksamista ja hyvinvointia. Lisäksi etätyön katsotaan vähentävän työssä kuormittumista. On kuitenkin kiinnostavaa ja realistista muistaa, että vielä vuonna 1993 pidetyssä Euroopan aluetutkijoiden konferenssissa tutkijat arvioivat, että mitkään edellä mainituista syistä ja myönteisesti vaikuttavista tekijöistä itsessään eivät riitä johtamaan siihen, että suuret yritysorganisaatiot ryhtyisivät käyttämään etätyön työtapoja merkittävällä tavalla. Sen sijaan laajemmassa liiketoimintaympäristössä ennakoitiin kuitenkin tapahtuvan joukko muutoksia, jotka tekevät etätyön hyväksymisestä toteuttamiskelpoisen strategisen vaihtoehdon suurillekin organisaatioille, jos niistä aikaan saadaan huomattavia liiketoimintaetuja (Skyrme 1993).

Etätyötä on mitattu Työministeriön työolobarometreissa vuodesta 1994 lähtien. Tuolloin etätyötä teki arviolta 8,5 prosenttia palkansaajista. Vuonna 1997 osuus oli kasvanut jo 12,5 prosenttiin. 1990-luvulla etätyö oli luonteelta pääsääntöisesti lyhytaikaista ja satunnaista. Tuoreen Työolotutkimuksen (Sutela ym. 2019, 20–21) mukaan etätyön yleisyys on kasvanut vuoden 1990 kahdesta prosentista aina 20 prosenttiin tultaessa vuoteen 2013. Kasvu on jatkunut edelleen, ja vuonna 2018 etätyötä teki jo 28 prosenttia palkansaajista. Eurostatin keväällä 2020 toteuttaman tutkimuksen mukaan suomalaisista palkansaajista 59 prosenttia oli tuolloin etätyössä. Etätyö oli tyypillisempi työskentelymuoto korkeasti koulutetuille miehille, jotka kertoivat ansiotyön olevan heille erittäin tärkeä elämänalue. Naiset taas halusivat tehdä nykyistä enemmän etätyötä.

Vaikka etätyöstä onkin koronaviruksen myötä tullut kasvava työn tekemisen muoto ja keino välttää pahimmat taloudelliset menetykset, on perusteltua myös kysyä, miksi etätyö on yleistynyt sängen hitaasti? Siihen tarvittavat laitteet ja ohjelmistot ovat olleet useimpien käytössä jo pitkään. Etätyöhön tarvitaan periaatteessa kotona oleva työtila, tietokone ja Office365 sekä tietoliikenneyhteydet. Käytännössä etätyö on kuitenkin ollut mahdollista vain pienelle osalle palkansaajia. Se on ollut luonteva tapa järjestää osaa monien keskiluokkaisten asiantuntijaryhmien tai rittäjien viikoittaisesta työstä. Suurimman osan työntekijöistä on ollut kuitenkin pakko mennä työpaikalleen joka päivä. Työtä ei vain ole voinut tehdä etänä tai etätyön tekemistä ei ole mahdollistettu työn organisoinnin tai johtamisen takia. Etätyön yleistymistä ovatkin hidastaneet ennen kaikkea kulttuuriset tekijät, työn organisoinnin käytännöt ja työmarkkinoiden sopimuskäytännöt.

Suurimmat esteet ovat edelleen mitä ilmeisimmin kulttuurisia ja organisatorisia. Työt on yleensä suunniteltu tehtäviksi työpaikoilla. On paljon sellaisia työtehtäviä, joita ei yksinkertaisesti ole mahdollista tehdä kotona. Myös työntekijöiden valvonta on suunniteltu tehtäväksi työpaikoilla, jossa se on yksinkertaisempaa kuin hajautetusti kotiloissa. On myös syytä muistaa, että monet työntekijät haluavat tehdä työnsä työpaikalla. Näin työ ja vapaa-aika voidaan erottaa yksinkertaisella tavalla. Monelle työntekijälle työpaikan sosiaaliset suhteet tarjoavat, oman puolison ohella, ainoat aikuisten keskinäiset sosiaaliset suhteet. Lisäksi työntekijöiden välinen kasvokainen vuorovaikutus on tärkeä sekä työhyvinvoinnin että tuottavuuden kannalta.

Tähän mennessä etätöiden tekeminen on perustunut yksilölähtöisyyteen. Koko työpaikkaa koskevia sopimusjärjestelyä on tehty vasta aivan viime vuosien aikana. Etätyö on riippunut yksilön asemasta työorganisaatiossa, hänen omasta aloitteellisuudestaan ja työnantajan suopeudesta.

Esimerkiksi Tampereen yliopistossa tukipalveluiden henkilöstölle etätö mahdollistettiin – niille, joille se työtehtävien puolesta oli mahdollista – vasta syksyllä 2019. Tuolloinkin etätöpäivät rajattiin vain pariin päivään kuukaudessa. Etätöissä tärkeällä sijalla on luottamus. Tekeekö työntekijä kotonaan töitä, vai jotakin muuta? Luottamuksen puute on ollut yksi keskeinen etätöön laajentumista jarruttanut tekijä.

Etätöitä tekevän työntekijän näkökulmasta työn tekemisen joustavuus kasvaa, koska hänen ei tarvitse lähteä joka päivä työpaikalle. Työmatkoihin käytettävä aika jää johonkin muuhun tekemiseen. Työn itsenäisyys lisääntyy, tekijä voi itse päättää, ohjelmistojen määrittämässä rajoissa, miten työnsä tekee. Myös työnjohdon välitön valvonta jää yleensä pois. Tämä ei suinkaan tarkoita valvonnan häviämistä kokonaan. Sen sijaan valvonnan luonne muuttuu tekniseksi. Työ ja vapaa-aika voivat olla paremmin tasapainossa, kun työntekijä pystyy itse säätämään työrytmiään. Toisaalta uhkana voi olla se, että työ voi viedä entistä suuremman osan päivästä. Lopulta etätö voi mahdollistaa uusien töitä helpottavien teknologioiden käytön. Etätöitä ei voida tehdä kunnolla, elleivät työvälineet ja tarvittavat ohjelmistot ole kunnossa.

Organisaation kannalta etätöön käyttö merkitsee isoja muutoksia. Työpaikat tyhjenevät ja hiljenevät. Etätöön yhtenä hyvänä puolena on nähty sen myönteinen vaikutus tuottavuudelle. Etätö voi lisätä joustavaa työvoiman käyttöä sekä mahdollistaa 24/7 toiminnallisuuden. Laajamittainen etätö on uusi askel virtuaalisuuden yleistymisessä. Työyhteisöistä tulee virtuaalisia, kokoukset on siirretty verkkoon, ja itse työ tehdään tietoverkkojen välityksellä.

Etätöön laajalla käytöllä on merkittäviä vaikutuksia koko yhteiskunnan tasolla. Etätö voi tarjota uusia työmahdollisuuksia sellaisille, jotka eivät ole voineet eri syistä liikkua työpaikoille. Se voi helpottaa vammaisten tai muutoin rajoitteisten osallistumista työhön. Etätö hajauttaa työtä maaseudulle. Tällä voi olla myönteinen vaikutus alueiden elinvoimaisuuteen. Etätöyllä on valtava merkitys ympäristölle. Jo nyt olemme nähneet, miten ilmanlaatu on kohentunut maailman suurkaupungeissa, ja miten turismin jyrkkä vähentyminen on muuttanut esimerkiksi vesistöjen tilaa. Liikkumisen vähentyminen kuormittaa vähemmän kaikkea julkista infrastruktuuria. Nykyinen poikkeustila vaikuttaa samalla tavalla koko yhteiskuntaan. Etätö koskee kaikkia, liikkumisen rajoitukset koskevat kaikkia ja ravintolat sulkeutuvat kaikilta yhteiskunnalliseen asemaan katso-matta. Voimme olettaa, että kaikilla näillä tekijöillä on vaikutus sosiaaliseen koheesioon.

Yrittäjyys

Julkisuudessa on jo pitkään keskusteltu yrittäjyydestä ja sen merkityksestä yhteiskunnassa. Monissa poliitikkojen ja elinkeinoelämän edustajien puheenvuoroissa on tähdennetty yrittäjyyden keskeistä roolia taloudessa. Nuoria kannustetaan yrittäjyyteen. Kouluissa ja myös yliopistoissa on lisätty yrittäjyyskasvatusta. Esimerkiksi Tampereen korkeakoulu-yhteisössä on jo vuosia toiminut y-kampus, joka tarjoaa monipuolisia yrittäjyyttä käsitteleviä opintojaksoja. Yrittäjyyspuheessa on ollut nähtävissä myös ideologisia piirteitä. Yrittäjyys nähdään hyveenä, siihen kannustetaan ja yrittäjyyden lisääntymistä pidetään koko yhteiskuntakehityksen kannalta suorastaan välttämättömyytenä. Tästä huolimatta yrittäjyyden määrässä on tapahtunut vain pieniä muutoksia.

Yritykset ovat modernin talouden kulmakiviä. Tuotannosta, investoinneista, innovaatioista ja uusista työpaikoista syntyy yrityksissä. Yrityksissä tehtävät ratkaisut eivät koske vain niitä itseään, niillä on iso vaikutus koko yhteiskunnan hyvinvointiin, terveyteen ja tulevaisuuden näkymiin. Vallitseva yhteiskunnallinen järjestyksemme perustuu yksityisomistukseen, yrittäjyyteen ja vapaaseen palkkatyöhön. Kun Suomi itsenäistyi runsas 100 vuotta sitten, kaikista ammatissa toimivista oli yrittäjiä noin puolet ja palkkatyöläisiä toinen puolikas (Haapala ja Peltola 2018, 207).

Viimeisen sadan vuoden aikana suurin muutos on ollut yrittäjäväestön suhteellisen osuuden jyrkkä putoaminen. Vielä 1920-luvulla sitten jokseenkin 70 prosenttia ammatissa toimivista sai toimeentulonsa maataloudesta. Näistä suurin osa oli itsenäisiä talonpoikia ja pienviljelijöitä, siis itsensätyöllistäjiä. Teollisuuden osuus työllisyydestä oli noin 10 prosenttia. Kaiken kaikkiaan palkkatyöläisten osuus kaikista työllisistä oli varsin pieni. Nyt Suomen työvoimasta noin 13 prosenttia on yrittäjiä. Yrittäjien määrä on vuosikymmenten aikana laskenut, mutta viimeiset 20 vuotta se on pysynyt vakaana. Vuonna 2018 Suomessa oli yli 394 000 yritystä. Suomalaisista yrityksistä noin 90 prosenttia on pienyrityksiä, jotka työllistävät alle viisi henkeä. Yli 250 henkeä työllistäviä yrityksiä taas on vain 0,2 prosenttia kaikista yrityksistä. Yli 1000 työntekijää työllistäviä yrityksiä oli hyvin vähän, vain runsaat 120 kappaletta (www.stat.fi). Viimeisen 20 vuoden aikana merkittävin yritystoiminnassa tapahtunut rakenteellinen muutos on ollut yksinyrittäjien määrän kasvu.

Yritysten rakenteessa on tapahtunut merkittäviä muutoksia. Suomi on perinteisesti ollut suurten organisaatioiden maa. Valtio on aina ollut tärkeä taloudellinen ja yhteiskunnallinen toimija. Yritystoiminnassa taas suuryrityksillä on ollut hallitseva sija. Suuryritykset ovat osaltaan määrittäneet paitsi talous- ja työmarkkinapolitiikan suuntaviivoja myös koko suomalaisen yhteiskunnan kehitystä.

Vuonna 2000 yksinyrittäjiä oli noin 120 000, nyt yksinyrittäjiä on jo yli 200 000. Yksinyrittäjien määrä on kasvanut koko 2000-luvun ajan. Kaikista yrityksistä yksinyrittäjiä oli vuonna 2018 noin puolet ja koko työvoimasta yksinyrittäjien osuus oli melkein 8 prosenttia eli yli 200 000 henkilöä. Yksinyrittäjien joukko on hyvin heterogeeninen. Heidä työskentelee kaikilla talouden lohkoilla ja heidän asemansa ja tilanteensa vaihtelee paljon aloittain ja ammateittain. Suomesta kuitenkin puuttuu toistaiseksi monialaiseen yksinyrittäjyyteen kohdistuvaa tutkimusta.

Itsensätyöllistämässä – tai yksinyrittäjyydessä – on kyse oman työn myymisestä suoraan asiakkaalle, oli kyseessä sitten kuluttaja tai joku organisaatio. Samalla kyse on yksin työskentelemisestä. Tilastoissa puhutaan yksityisestä elinkeinonharjoittajasta, jolla viitataan elinkeinotoimintaa harjoittavaan luonnolliseen henkilöön erotukseksi elinkeinotoimintaa harjoittavasta yhtiöstä. Usein puhutaan myös toimimimestä. Yksityisen ammatinharjoittajan toiminta taas perustuu yrittäjän henkilökohtaiseen ammattitaitoon. Itsensätyöllistäjät voidaan jakaa sisäisesti kolmeen ryhmään: yksinyrittäjiin, ammatinharjoittajiin sekä freelancereihin ja apurahansaajiin. Selvästi suurimman ryhmän muodostavat yksinyrittäjät. Heidä on kaikkiaan noin 2/3 kaikista itsensätyöllistäjistä. Ammatinharjoittajia on noin viidennes. He toimivat tyypillisesti palvelualojen työntekijätehtävissä. Loput noin 15 prosenttia ovat freelancereita ja apurahansaajia. Apurahansaajista suurin osa on taiteilijoita. Tilastokeskus käyttää näistä ryhmistä käsitettä itsensätyöllistäjä. Jatkossa puhun ryhmistä yksinkertaisesti yksinyrittäjinä.

Kuten kaikki yrittäjyys nykyisin, myös yksinyrittäjyys painottuu palvelualoille. Yksinyrittäjissä erottuu viisi suurta ammattiryhmää. Kaikkein eniten on rakennustyöntekijöitä (kirvesmiehet, talonrakentajat ym.). Toiseksi suurin ryhmä ovat palvelutyöntekijät (parturi, kampaaja, kauppias). Heidän jälkeensä tulevat lainopilliset, sosiaalialan ja kulttuurialan erityisasiantuntijat (asianajaja, psykologi, toimittaja, taiteilija). Isoja ammattiryhmiä ovat lisäksi kuljetustyöntekijät (autoilijat) ja liike-elämän ja hallinnon asiantuntijat (kirjanpitäjä, myyntiedustaja). Myös heidän koulutuksensa vaihtelee työssä oppimisesta akateemiseen koulutukseen. Korkeakoulututkinnon suorittaneita yksinyrittäjiä oli vuonna 2019 yli puolet kaikista (53 %). Ammatillisen tutkinnon oli suorittanut runsas kolmannes (38 %) (Suomen Yrittäjät 2019, 4).

Kaikki edellä luetellut ammattiryhmät ovat sellaisia, että koko kansantalouden tasolla suurin osa niissä työskentelevistä on palkkatyösuhteessa, mutta yksinyrittäjien määrä on kasvanut koko 2000-luvun ajan. Työn tekemisen tavat muuttuvat, ja rajanvedot palkkatyön ja yrittäjyyden välillä ovat koko ajan vaikeampia. Tästä kertoo osaltaan se, että joka kymmenes yksinyrittäjästä on samaan aikaan myös palkkatyössä. Lisäksi melkein viidennes oli ollut edeltävän vuoden aikana myös palkansaajana (Pärnänen ja Sutela 2014, 21–23).

Yksinyrittäjäksi päädytään monia eri reittejä pitkin. Yksi on aina haaveillut yrittäjyydestä. Toiselle voi aueta tilaisuus yrittäjyyteen, kun entinen yrittäjä jää eläkkeelle. Kolmas päätyy yrittäjäksi monien sattumien summana. Tyypillisiä polkuja yrittäjyyteen ovat esimerkiksi halu toimia yrittäjänä, sattuman kautta yrittäjäksi ryhtyminen ja yrittäjäksi päätyminen olosuhteiden vaikutuksesta. Kaikki yksinyrittäjät eivät suinkaan toimi yksinään, sillä jokseenkin viidesosalla on joku yhtiö- tai osakekumppani.

Yksinyrittäjyyden yhteydessä on keskusteltu paljon myös niin sanotusta pakkoyrittäjyydestä ja näennäisyrittäjyydestä. Pakkoyrittäjyydellä viitataan tilanteeseen, jossa yrittäjyyteen on ryhtytty vastentahtoisesti. Näennäisyrittäjyydestä taas on kyse silloin, kun yrittäjyyden taustalla on joku muu toimeksiantaja kuin yrittäjä itse, tai työn ostaja pyrkii ulkoistamaan jonkun toiminnan siirtääkseen siihen liittyvät velvoitteet ja riskit yrittäjälle. Pärnäsen ja Sutelan (2014, 31–33) tutkimuksen mukaan runsas puolet vastaajista halusi ja toivoi toimivansa yrittäjänä ja noin viidennes oli ryhtynyt yrittäjäksi vastentahtoisesti. Vastoin omaa tahtoaan yrittäjäksi ryhtyneitä oli eniten kulttuurialan ammattilaisten keskuudessa.

Näennäisyrittäjyys liitetään myös alustatyöhön. Alustatalous tarkoittaa toimintaa, jossa olennaisessa asemassa ovat tietoverkot ja niiden perustalle rakennetut palvelut. Alustatyö taas voi olla joukkoistettua työtä tai sovelluksella tarvittaessa tilattavaa työtä (Mattila 2019). Alustatyö saattaa muistuttaa enemmän palkkatyötä kuin yrittäjyyttä: alusta kontrolloi työn suorittajaa ja työn tekemisen tapaa, mutta teettää työn yrittäjätöinä. Alustatyö onkin Suomessa vielä melko marginaalinen mutta kasvava yksinyrittäjyyden muoto, jota ei ole tutkittu vielä riittävästi.

Mitä oikein tarkoittaa yrittäjänä toimiminen? Noin puolella yksinyrittäjiä asiakkaina toimivat kuluttajat. Toisella puolikkaalla asiakkaina ovat muut yritykset tai julkisyhteisöt. Yrittäjät, joiden asiakaskunta muodostuu kuluttajista, ovat asemaltaan riippumattomampia kuin sellaiset yksinyrittäjät, jotka tekevät työtä vain yhdelle tai muutamalle asiakkaalle. Noin kolmannes yrittäjistä on riippuvaisia vain muutamasta asiakkaasta (Pärnänen ja Sutela 2014, 49). Enemmistö kuitenkin kokee, että heillä on juuri sopivasti asiakkaita. Samaan aikaan monet toivoisivat itselleen lisää asiakkaita. Tällaiset havainnot kertovat yhdestä yksinyrittäjyyden piirteestä: monien työ on luon-

teeltaan epäsäännöllistä, ja työt ja tulot vaihtelevat huomattavasti vuoden ajasta toiseen mentäessä.

Yksinyrittäjän on luotettava omaan osaamiseensa. He arvioivatkin yleisesti, että heillä on riittävät taidot yrityksensä pyörittämiseen niin ammattiosaamisen kuin liiketoimintataitojenkin suhteen. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteivätkö yksinyrittäjät tarvitsisi mitään apua. Tyyppillisesti apua kaivataan tietotekniikassa ja omaa sosiaaliturvaa koskevissa kysymyksissä (mt., 60). Yksi keskeinen yrittäjyyteen vetävä tekijä on yrittäjän vapaus. Monesti sanotaan, että yrittäjä on oman itsensä herra. Yksinyrittäjät tekevät työtään monissa erilaisissa paikoissa. Melkein neljännes yksinyrittäjistä työskentelee pääsääntöisesti kotonaan. Melkein kolmannes tekee työtä asiakkaan luona ja noin 40 prosentilla on omat toimitilat.

Yrittäjien työaika on tutkimusten mukaan pidempi kuin palkansaajien (mt., 64). Joka neljäs yksinyrittäjä tekee yli 50 tunnin työviikkoa, kun palkansaajien keskimääräinen työviikko on 37 tuntia. Yrittäjät tekevät töitä useammin kuin muut myös viikonloppuisin. Keskimääräiset viikkotyöajat vaihtelevat aloittain, ja miehet tekevät jonkin verran pidempiä työviikkoja kuin naispuoliset yksinyrittäjät.

Yksinyrittäjien työ näyttäytyy hyvin intensiivisenä. Se kuormittaa tekijäänsä, mutta samalla yrittäjät ovat hyvin sitoutuneita ja innostuneita tekemisestään. Työn imun käsite näyttäisikin sopivan oikein hyvin yksinyrittäjien työtilanteisiin. Työn imulla viitataan sellaisiin tilanteisiin, joissa työntekijät kokevat tarmokkuutta, joissa he omistautuvat työlleen ja suorastaan uppoutuvat siihen. Yrittäjät ovat yleensä innostuneista omasta työstään. Tähän vaikuttaa merkittävällä tavalla työn itsenäisyys ja kokemukset työprosessin hallinnasta, omaa osaamistaan voi käyttää hyödykseen vailla mitään rajoitteita. Kaiken kaikkiaan yksinyrittäjät ovat sangen tyytyväisiä omaan työhönsä.

Yrittäminen ei aina kannata taloudellisesti. Yksinyrittäjien taloudellinen toimeentulo vaihtelee. Tuoreen yksinyrittäjäkyselyn (Suomen yrittäjät 2019, 13–14) mukaan melkein puolet (48 %) kyselyyn vastanneista ansaitsi kuukaudessa alle 2000 euroa. Yli 4000 euroa kuukaudessa tienanneita oli vain noin 15 prosenttia kaikista. Huomattavan moni yksinyrittäjistä on itse asiassa pienituloinen. Palkansaajien keskimääräiset kuukausitulot ja mediaanitulot ovat korkeammat kuin yksinyrittäjillä. Melko alhaisista kuukausituloista huolimatta enemmistö heistä (62 %) kokee taloudellisen tilanteensa vakaaksi ja turvatuksi. Mutta samaan aikaan reilu kolmannes (38 %) katsoo taloudellisen tilanteensa olevan epävarma (Pärnänen ja Sutela 2014, 111). Tärkeä tekijä epävarmuuskokemusten taustalla on, että monilla yrittäjillä tulot voivat vaihdella kuukaudesta toiseen hyvinkin paljon. Sesonkiaikoina, esimerkiksi kesäisin, tulot voivat nousta hyvinkin korkeiksi ja vastaavasti hiljaisina aikoina tulot saattavat olla jokseenkin olemattomia. Yrittäjien tulot ovat varsin harvoin edes suhteellisen säännöllisiä. Pikemminkin kyse on tilkkutäkistä, joka rakentuu erikokoisista ja erivärisistä palasista.

Sosiologisen tutkimuksen näkökulmasta yksinyrittäjyys on kiinnostava ilmiö. Kun pohdimme yrityksiä, mieleen tulevat ensinnä nykyaikaiset suuryritykset kuten Amazon, Shell tai Stora Enso. Ne kaikki toimivat globaalisti, niiden liikevaihto on miljardeja euroja vuodessa, ne työllistävät tuhansia työntekijöitä ja niillä on myös merkittävää poliittista vaikutusvaltaa. Tällaisiin yrityksiin suhteutettuna parturin, psykologin tai putkimiehen elinkeinon harjoittaminen on ikään kuin eri tason juttu ja vaatii tutkimukselta toisenlaista lähestymistapaa.

Työmarkkinoiden muutokset ovat yleensä varsin hitaita. Yrittäjien suhteellinen osuus kaikista ammatissa toimivista on vähentynyt viimeiset sata vuotta. Samaan aikaan yrittäjäväestön sisäinen rakenne on muuttunut: työnantajayrittäjien määrä on vähentynyt ja yksinyrittäjien osuus on kasvanut. On varsin todennäköistä, että yksinyrittäjien määrä kasvaa myös vastaisuudesta. Kasvun taustalta löytyy monia tekijöitä. Monia houkuttaa halu toimia itsenäisesti. Joillekin yrittäjyys taas on luonteva tapa harjoittaa omaa ammattiaan. Joku kolmas päättyy yksinyrittäjäksi enemmän tai vähemmän olosuhteiden pakosta.

Alustataloutta pidetään yhtenä merkittävänä yrittäjyyden kasvun mahdollistajana. Siinä nähdään piilevän myös monia riskejä, kuten liiallinen riippuvuus palvelun tarjoajasta. Lisäksi on vakavasti huomautettu, että onko tällaisessa toiminnassa kyse pikemminkin palkkatyöstä kuin aidosta yrittäjyydestä (esim. Mattila 2019). Toinen uusi ilmiö on niin kutsuttu kevytyrittäjyys. Kevytyrittäjyydellä tarkoitetaan toimintaa, jossa tehdään työtä yrittäjämäisesti, mutta ilman omaa yritystä. Joku kolmas taho hoitaa laskutuksen ja muut vastaavat tehtävät. Tällainen yrittäjyys nähdään riskittömänä tapana käynnistää yrittäminen. Se voi tarjotakin mahdollisuuden uuden tyyppiseen ammatinharjoittamiseen palkkatyön ja yksinyrittäjyyden välimaastossa.

Työmarkkinat monimuotoistuvat. Yksi tärkeä kehitys on ollut yksinyrittäjyyden kasvu. Tiedämme siitä kuitenkin sangen vähän. Siksi on tarpeellista kohdistaa yksinyrittäjyyteen monia-alaista yhteiskuntatieteellistä tutkimusta.

Yhteenveto

Työelämän tulevaisuus askarruttaa sekä tavallisia työntekijöitä että työelämän tutkijoita. Suomalaisen työelämän tilasta käydään jatkuvasti vilkasta väittelyä. Juha Siltala julkaisi vuonna 2004 tutkimuksen *Työelämän huonontumisen lyhyt historia*. Siinä hän pyrki osoittamaan laajan haastatteluaineiston avulla, että niin kutsuttu ”työn vaihtosuhte” on heikentynyt. Työn vaihtosuhteella Siltala käsittää työntekijän työhön sijoittaman satsauksen ja työstä saatujen palkkioiden välisen suhteen. Vaihtosuhte ei tarkoita pelkkää palkkaa, vaan se kuvaa laajemminkin työsuhteen kokonaisuutta. Siltalan tulos on synkkä. Koko tähänastisen 2000-luvun ajan ”turbokapitalismin” ote on kiristynyt, ja työntekijät ovat joutuneet yhä kovempien tuotto-odotusten ja työpaineiden kohteeksi. Siltala on monessa mielessä täysin oikeassa. Toisaalta hänen piirtämänsä kuva on yksipuolinen, koska hän ei ota lainkaan huomioon monia myönteisiä kehityskulkuja, joita myös on löydettävissä. Erilaiset joustavat työjärjestelyt ovat tästä hyvä esimerkki.

Raija Julkunen on pohtinut monipuolisesti meneillään olevaa työn muutosta kirjassaan *Uuden työn paradoksit* (2008). Siinä hän toteaa, että työ tuntuu olevan alati murroksessa. Jatkuvasti puhutaan siirtymisestä vanhasta uuteen työhön. On kuitenkin niin, että ”uusi” vaihtaa sisältöä jokseenkin 10 vuoden välein. Tällä hetkellä ”uutta työtä” luonnehtii tietoistuminen, affektiivisuus, jälkibyrokraattisuus, kommunikoivuus ja joustavuus. Lisäksi uutta työtä tekee pääosin prekariaatti, joka on määräaikaississa työsuhteissaan jatkuvassa odotustilassa. Prekariaatille on tyyppillistä silpputyö. Toimeentulo ei perustu vakituiseen työsuhteeseen, vaan se joudutaan haalimaan monesta eri lähteistä, ja työntekijän on oltava valmis töihin milloin tahansa.

Jokunen vuosi sitten julkaisemassaan kirjassa *Kunnioitus eriarvoisuuden maailmassa* Richard Sennet (2004) pohtii arvokkuuden ja tunnustuksen merkitystä. Samaan asiaan ovat kiinnittäneet huomionsa monet muutkin tutkijat. Toisten työn kunnioittaminen ja arvostaminen on vaarassa vähentyä. Kasvavat tuotto-odotukset ja työelämän tahdin kiivastuminen luonnehtivat 2000-luvun alun henkeä. Tähän yhdistetty kansainvälistyminen ja tihentyvä verkostoituminen jättää yhä vähemmän tilaa tunnustuksen antamiselle ja kiitokselle. Saattaa kuitenkin olla, että tällainen työntekijän huomioiminen voi olla yhä tärkeämpi tekijä kilpailtaessa tulevaisuudessa yhä harvemmiksi käyvistä osaajista ja taitajista.

Meillä Suomessa on tutkijoiden käytössä kansainvälisesti poikkeuksellisen rikas työolojen muutosta käsittelevä tutkimusaineisto. Tilastokeskus on Suomessa seurannut työolojen muutoksia vuodesta 1977 (esim. Lehto & Sutela 2008). Yli 40 vuotta jatkunut tutkimus kertoo pikemminkin vakaudesta kuin rajuista murroksista. Noin viiden vuoden välein toteutettavan työolotutkimuksen ohella työelämän muutoksista ja työntekijöiden kokemusten muutoksista saadaan tietoa Työministeriön vuosittaisesta Työolobarometrasta. Työolobarometri on seurannut työelämän laatua vuodesta 1992 lähtien.

Työolotutkimuksen mukaan työelämä koetaan nyt aiempaa epävarmempana. Ansiotyö on edelleen keskeinen osa suomalaisten palkansaajien elämää. Suomesta ei ole tullut vapaa-ajan yhteiskuntaa, pikemminkin työ kietoo ja sitoo tekijöitään yhtä vahvemmin. Suomalaisten tyytyväisyys työhön ja työelämään on kuitenkin lisääntynyt. Tietotyön lisääntymisen ja teknologian kehittymisen seurauksena yhä useamman työ on irronnut ajasta ja paikasta. Se on lisännyt työn tekemisen vapauksia, mutta tuonut mukaan uudenlaisia haasteita, esimerkiksi jatkuvaan tavoitettavuuteen ja itsensä johtamiseen liittyen.

Työelämä on monella mittarilla tarkasteltuna parantunut. Työturvallisuus on parempi kuin koskaan. Pitkät sairauspoissaolot ovat vähentyneet vuosikymmenen ajan, mutta siihen voi vaikuttaa muun muassa talouden syklit (Blomgren 2016). Tämän päivän työhyvinvoinnin ongelmat liittyvät selvästi aiempaa enemmän henkiseen ja koettuun hyvinvointiin. Ymmärrys uudenlaisista tietotyöhön liittyvistä haasteista on lisääntynyt. Nyt puhutaan esimerkiksi aivoergonomiasta.

Aina silloin tällöin on tarpeen tähdentää, että näkökulmamme työhön on perin Eurooppakeskeinen. Ymmärryksemme työstä perustuu kehittyneiden talouksien kokemuksiin. Meidän ei tarvitse mennä kuin itärajan yli Venäjälle, kun kokemus ja käsitykset työstä ovat tyystin toisenlaisia. Puhumme paatoksella teollisen työn lopusta, kun jossakin toisaalla teollistuminen on vasta syrjäyttämässä maataloutta. Kannamme huolta prekariaatista, kun jossain muualla ihminen saa ensimmäisen palkkansa satunnaisesta työsuhteesta. Työn maailma näyttäytyy tyystin toisenlaisena nopeasti muuttuvissa Aasian tai Afrikan yhteiskunnissa.

Vuonna 2012 käynnistyi silloisen työministerin Lauri Ihalaisen aloitteesta visiotyö, jonka tavoitteena on tehdä suomalaisesta työelämästä Euroopan paras vuoteen 2020 mennessä. Hanketta johti Työ- ja elinkeinoministeriön nimittämä laaja asiantuntijaryhmä. Sen tavoitteena oli uudistaa työelämän käytäntöjä niin, että meillä olisi 2020-luvulla pääosin vain hyvin toimivia ja tuloksellisia työpaikkoja. Vision mukaan työpaikkoja kehitettäisiin uudistamalla toimintatapoja, jotka tukevat innovointia ja tuottavuutta, vahvistavat luottamusta ja yhteistyötä, panostavat työhyvinvointiin ja terveyteen sekä huolehtivat työvoiman osaamisesta. Vision tavoite oli kunnianhimoinen ja sitä tukivat sekä ammattiliitot että työntantajärjestöt. Työelämän kehittäminen

on kaikkien yhteinen etu. Huolena vain on, että hyviin tavoitteisiin tuntuu olevan vaikeaa päästä. Yhteiset julkilausumat eivät vielä muuta työpaikkojen käytäntöjä, eikä tempoileva politiikka ole omiaan vahvistamaan luottamusta. Niiden sijaan tarvitaan konkreettisia tekoja.

Mitä me työltä haluamme? Tutkimusten mukaan ihmiset tavoittelevat työltä yhä useammin sisältöä elämälle, mielekästä tekemistä ja merkityksellisiä ihmissuhteita. Työelämän kehittämistä on Suomessa puhuttu aina 1970-luvun alusta lähtien. Tärkeä sisällöllinen puheenvuoro esitettiin vuonna 1990 jolloin ilmestyi työoloja käsitelleen komitean mietintö (Kolu 1991). Tuolloin oltiin laajalti huolissaan työelämän laadusta. Huolta kasvatti erityisesti pelko työvoimapulasta ja siksi haluttiin kehittää työoloja. Komitea esitti ohjelman suomalaisen työelämän muuttamiseksi kohti ”hyvää työtä”. Mietinnössä hyvää työtä luonnehdittiin niin, että se on:

- haastavaa (taidollisesti ja sosiaalisesti)
- palkitsevaa (aikaansaaminen, palkka)
- tuloksellista
- turvallista (työsuhteen pysyvyys, työturvallisuus)

Hyvä työ nähtiin osana hyvän työpaikan ja lopulta hyvän yhteiskunnan rakentamista. Työelämän kehittäminen ymmärrettiin askeleena koko yhteiskunnan kehittämiseksi. Tänä päivänä voitaisiin ottaa oppia jokseenkin 30 vuotta sitten työskennelleen komitean työstä. Jos hyväksymme ajatuksen siitä, että tavoitteena on rakentaa edellytyksiä hyvälle elämälle ja hyvälle yhteiskunnalle, on työllä tässä tärkeä sija. Meidän pitäisi tällaisen ajatuksen perusteella panostaa työelämän kehittämiseen. Se taas edellyttää kriittistä työelämän tutkimusta.

Tutkimus ei kuitenkaan vahvista sitä, että töiden organisointi ja työorganisaatiot olisivat muuttumassa radikaalilla tavalla. Useimmilla työpaikoilla työ on edelleen organisoitu varsin hierarkkisesti ja byrokraattisesti. Tiimityö on yleistynyt, jo yli puolet suomalaisista palkansaajista työskentelee tiimeissä. Tiimien käyttö ei kuitenkaan ole merkinnyt mitään olennaisia muutoksia vallan ja vastuun jakautumisessa. Johtajat päättävät ja tiimit toteuttavat. Tästä huolimatta ihmisten kokemukset tiimityöstä ovat pääosin myönteisiä, niiden katsotaan lisäävän työn itsenäisyyttä, ja samalla ne tarjoavat aikaisempaa oikeudenmukaisemmaksi koettuja palkitsemisen tapoja.

Nähtäväksi jää, millaiseksi työelämän tulevaisuus muodostuu. Varmaa kuitenkin on, että työelämä muuttuu yhä kiihtyvää vauhtia, aivan kuin se on tähänkin asti tehnyt. Samalla moni asia pysyy työssä ja työsuhteissa ennallaan. Väitämme, että työn tulevaisuus on avoin. Ei ole olemassa mitään suurta käsikirjoitusta tai yhtä selkeää kehityksen suuntaa. Pikemminkin on monia toistensa kanssa ristiriitaisessa suhteessa olevia muutosprosesseja. Automaatio ja robotit korvaavat yhä useammin suorittavan työn lisäksi monia asiantuntijatehtäviä. Esimerkiksi juristin työtä voidaan automatisoida jo nyt hyvin pitkälle. Samaan aikaan syntyy toisaalle uusia töitä ja vanhat ammatit muuttavat muotoaan. Olennaisen tärkeää on, että työssä edellytettävät osaamiset muuttuvat nopeaan tahtiin. Ennakoidaan, että tulevaisuuden töissä tarvitaan selvästi nykyistä enemmän kriittistä ajattelua, kykyä omaksua nopeasti uutta ja kykyä lähestyä ja ymmärtää toisia. Meneillään on työntekijöiden kannalta myönteisiä muutoksia, esimerkiksi joustavien työjärjestelyjen muodossa, ja työn huonontumista, esimerkiksi kiireen ja työkuorman kasvu. Viime vuosina on puhuttu innolla yrittäjyyden kasvusta, yrittäjäväestön määrä on kuitenkin pysynyt suhteellisen vakaana, vain itsensä työllistäjien määrä näyttäisi kasvavan.

Kirjallisuus

- Arntz, M., Gregory, T. & Zierahn, U. (2016) *The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries, A comparative analysis*. http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-risk-of-automation-for-jobs-in-oecd-countries_5j1z9h56dvq7-en.
- Blom Raimo, Melin Harri ja Pyöriä Pasi (2001) *Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa*. Helsinki: Gaudeamus.
- Blomgren Jenna (2016) Pitkät sairauspoissaolot naisilla ja miehillä. Sairauspäivärahan saajat 1996–2015. *Yhteiskuntapolitiikka* 81 (2016): 6.
- BrynJolfsson, Erik & McAfee, Andrew (2014) *The Second Machine Age: Work, Progress and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. New York: Norton & Company.
- Castells, Manuel (1996) *The Rise of the Network Society*. Oxford: Blackwell.
- Doogan Kevin (2009) *New Capitalism? The Transformation of work*. London: Polity Press.
- Feldman, H. (2013) Technological Unemployment in Industrial Countries. *Journal of Evolutionary Economics* 23 (5), 1099–1126.
- Haapala Pertti (toim.) (2018) *Suomen rakennehistoria. Näkökulmia muutokseen ja jatkuvuuteen (1400–2000)*. Tampere: Vastapaino.
- Haapala Pertti ja Peltola Jarmo (2018) Elinkeinorakenne 1750–2000. Teoksessa Haapala (toim.) *Suomen rakennehistoria*, 170–209.
- Heiskanen Tuula, Korvajärvi Päivi ja Rantalaiho Liisa (2008) Sukupuoli ja työ: pysyvyyttä ja liikahduksia. Tampere: Tampere University Press.
- Jokinen, Eeva (2013) Prekaari sukupuoli. *Naistutkimus* 26:1, 5–18.
- Jolkkonen, Arja & Koistinen, Pertti & Kurvinen, Arja (2012) Re-employment of displaced workers. *Nordic Journal of Working Life Studies* 2:1, 81–100.
- Julkunen Raija (1987) *Työprosessi ja pitkät aallot. Työn uusien organisaatiomuotojen synty ja yleistyminen*. Tampere: Vastapaino.
- Julkunen Raija (2008) *Uuden työn paradoksit*. Tampere: Vastapaino.
- Järnefelt, Noora & Mikko Kautto, Markku Nurminen ja Janne Salonen (2013) *Työurien pituuden kehitys 2000-luvulla*. Helsinki: Eläketurvakeskus. Eläketurvakeskuksen raportteja 01/2013.
- Kalleberg, Arne (2011) *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment in the United States, 1970s to 2000s*. New York: Russell Sage Foundation
- Kauhanen, Antti ja Lilja, Reija (2014) Naisten ja miesten muuttuva asema työmarkkinoilla. Teoksessa Pentikäinen, Leena (toim.) *Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö. Työ ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 30/2014, 75–84
- Kauhanen, Antti (2016) Uusi työnjako. Teoksessa Andersson, Cristina, Haavisto, Ilkka, Kangasniemi, Mari, Kauhanen, Antti, Tikka, Taneli, Tähtinen, Lauri, Törmänen, Antti *Robotit töihin, mitä tapahtuu työpaikoilla?* Helsinki: EVA Raportti 2/2016.
- Kautto, Mikko (2013) Työurat politiikan ja tutkimuksen kohteena. Teoksessa Noora Järnefelt, Mikko Kautto, Markku Nurminen ja Janne Salonen (toim.) (2013) *Työurien pituuden kehitys 2000-luvulla*. Helsinki: Eläketurvakeskus. Eläketurvakeskuksen raportteja 01/2013.

- Kettunen Pauli (1997) *Työjärjestys. Tutkielmia työn ja tiedon poliittisesta historiasta*. Helsinki: Tutkijaliitto.
- Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (toim.) (1996) *Työelämän sukupuolistavat käytännöt*. Tampere: Vastapaino.
- Koistinen, Pertti (2014) *Työ, työvoima & politiikka*. Tampere: Vastapaino.
- Koivunen, Tuija (2015). *Sukupuolten tasa-arvo yritysten ylimmän johdon rekrytoinneissa*. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisu 2015:5.
- Koivunen, Tuija & Ojala, Satu & Saari, Tiina & Viitasalo, Niina (2017) *Sukupuolten tasa-arvo työelämässä*. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus. 130–144.
- Kolu Timo (1991) *Työelämän laatu 1977–1990. Hyvinvoinnin koettuja muutoksia työssä*. Komiteamietintö 1991:38. Helsinki: Työministeriö.
- Korvajärvi, Päivi & Järvinen, Riitta & Kinnunen Merja (1990) *Muutokset kiireen keskellä*. Tampere: Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskus T7/1990.
- Krutova, Oxana (2016) *Entailing Temporality*. Tampere: Acta Universitatis Tamperensis 2190.
- Kuusi, Eino (1914) *Talvityöttömyys, sen esiintyminen, syyt ja ehkäisytöimenpiteet Suomen suurimmissa kaupungeissa*. Tampere.
- Kähäri, Outi (2017) *Luottamus venäläistaustaisten ja kantasuomalaisten työelämän suhteessa*. Turku: Turun yliopiston julkaisu C 445.
- Lehto, Anna-Maija ja Sutela, Hanna (2008) *Työolojen kolme vuosikymmentä*. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.
- Lehto, Anna-Maija (2015) *Työelämän pitkä kaari – kansainvälinen kehitys vaikuttaa yhä enemmän työoloihin*. Tieto & Trendit 4/2015.
- Lähteenmäki, Liisa (2013) *Keskusteluja vuokratyöstä Vuokratyön diskursiivinen rakentuminen Suomessa*. Turun yliopiston julkaisu Annales Universitatis Turkuensis sarja C 356. Turku: Turun yliopisto.
- Mamia, Tero ja Melin, Harri (toim.) (2006) *Kenen ehdoilla työ joustaa?* Helsinki: Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 314.
- Mamia Tero & Melin Harri (toim.) (2007) *Tietoyhteiskunta ja työorganisaatioiden muutos*. Turku: Sosiologian tutkimuksia A30, Turun yliopisto.
- Mattila, Maija (2018) *Alustatalouden haasteet työntekijälle*. Helsinki: Kalevi Sorsa Säätiö
- Mattila, Maija (2019) *Työ ja työntekijöiden oikeudet alustataloudessa. Ongelmista ratkaisuihin*. Helsinki: Kalevi Sorsa -säätiö.
- McKinsey Global Institute (2017) *Jobs Lost, Jobs Gained: Workforce Transitions In A Time Of Automation*. December 2017.
- Melin, Harri ja Mamia, Tero (2010) *Tapaus Voikkaa. Teollisuusyhteisö murroksessa*. Pori: Tampereen yliopisto.
- Nätti, Jouko (1989) *Työmarkkinoiden lohkoontuminen. Segmentaatioteoriat, Suomen työmarkkinat ja yritysten työvoimastrategiat*. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Ojala Satu, Pyöriä Pasi ja Nätti Jouko (2015) *Ansiotyö ajasta ja paikasta riippumatta*. Teoksessa Anttila Anu-Hanna, Anttila Timo, Liikanen Mirja ja Pääkkönen Hannu (toim.) *Ajassa kiinni ja irrallaan. Yhteisölliset rytmit 2000-luvun Suomessa*. Helsinki: Tilastokeskus. 61–72

- Pekkola, Juhani (2002) *Etätyö Suomessa. Fyysiset, virtuaaliset, sosiaaliset ja henkiset työtilat etätyöympäristöinä*. Helsinki: Svenska handelshögskolan.
- Pyöriä Pasi & Ojala Satu (2016) Prekaarin työn yleisyys: liioitellaanko työelämän epävarmuutta? *Sociologia* 53(1): 45–63.
- Pärnänen Anna ja Sutela Hanna (2014) *Itsensätyöllistäjät Suomessa 2013*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Saari, Milja (2016) *Samapalkkaisuus – neuvoteltu oikeus naisten ja miesten palkkaeri-arvoisuus poliittisena ja oikeudellisena kysymyksenä korporatistisessa Suomessa*. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Saari, Tiina (2014) *Psykologiset sopimukset ja organisaatioon sitoutuminen tietotyössä*. Tampere: Tampereen yliopisto. Acta Universitatis Tamperensis 1944.
- Saari, Tiina (2016) Resilienssi työntekijän voimavarana asiantuntijatyön aikapaineiden hallinnassa. *Hallinnon tutkimus* 35 (3), 232–243.
- Sennet Richard (2004) *Kunnioitus eriarvoisuuden maailmassa*. Tampere: Vastapaino.
- Siltala Juha (2004) *Työelämän huononemisen lyhyt historia*. Helsinki: Otava.
- Skyrme, D. (1993) *Distance Working - The Corporate Perspective*. <https://www.skyrme.com/pubs/fwp0493.htm>. Luettu 26.8.2020
- Sutela Hanna, Pärnänen Anna ja Keyriläinen Marianne (2019) *Digiajan työelämä*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Sutela Hanna, Lehto Anna-Maija (2015) *Työolojen muutokset 1977 – 2013*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Suomen virallinen tilasto (SVT) (2018) *Työvoimatutkimus* [verkkojulkaisu]. Helmikuu 2018, Liitetaulukko 14. Palkansaajat työsuhteen tyypin mukaan 2017/02–2018/02, 15–74-vuotiaat, %. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/tyti/2018/02/tyti_2018_02_2018-03-20_tau_014_fi.html. Viitattu: 21.3.2018.
- Suomen virallinen tilasto (SVT) (2016) *Työvoimatutkimus* [verkkojulkaisu]. Aikasarjatiedot 2007–2016 2016, 2 Työllisyys ja työttömyys vuonna 2016. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/tyti/2016/13/tyti_2016_13_2017-04-12_kat_002_fi.html. Viitattu: 22.3.2018.
- Standing, Guy (2014) *A Precariat Character*. London: Bloomsbury.
- Stewart, I., De, D. & Cole, A. (2015): *Technology and people: The great job-creating machine*. Deloitte. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/uk/Documents/finance/deloitte-uk-technology-and-people.pdf>. Viitattu 15.4.2018.
- Suomen Yrittäjät (2019) *Yksinyrittäjäkysely 2019*. Helsinki: Suomen Yrittäjät.
- Sutela Hanna, Pärnänen Anna ja Keyriläinen Marianne (2020) *Digiajan työelämä. Työolo-tutkimuksen tuloksia 1977–2018*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Taylor, Frederick Winslow (1914) *Tieteellisen liikkeenhoidon periaatteet*. Hämeenlinna: Karisto.
- Tilastokeskus (2014) *Naiset ja miehet Suomessa 2014*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Tilastokeskus (2018) *Kokonaisansiot työnantajasektorin ja sukupuolen mukaan 2016*. Tilastokeskus, Palkat ja työvoimakustannukset. http://tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_palkat.html#keskiansiosektori. Viitattu 16.4.2018
- Työ- ja elinkeinoministeriö (2017) *Jakamistalous Suomessa 2016*. Nykytila ja kasvunäkymät. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja TEM raportteja 9/2017.

Työ- ja elinkeinoministeriö (2018) *Tekoälyajan työ. Neljä näkökulmaa talouteen, työllisyyteen, osaamiseen ja etiikkaan*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 19/2018. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Uhmavaara Heikki, Niemelä Jukka, Melin Harri, Mamia Tero, Malo Anita, Koivumäki Jaakko ja Blom Raimo (2005) *Joustaako työ?* Helsinki: Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 277.

Zuboff, Shosana (2019) *The Age of Surveillance Capitalism*. London: Profile Books.