

Se Oikea: Työn löytäminen tulevaisuuden joustavassa maailmassa

Article by Bas Eickhout, Robby Vanuxem

July 30, 2018

Yhden vapaus on toisen epävarmuus työmarkkinoilla, joilla tietyt taidot ovat haluttuja ja toiset käymässä tarpeettomiksi. Bas Eickhout, hollantilainen GroenLinks puolueen europarlamentaarikko, ja Robby Vanuxem, talousasiantuntija ja rekrytointiin keskittyneen Hays Belgiumin johtaja keskustelevat muuttuvista asenteista työtä kohtaan, työntekijän ja työnantajan välisen suhteen muutoksesta sekä koulutus- ja sosiaalihuoltojärjestelmän kohtaamista haasteista.

Green European Journal: Digitalisaation, globalisaation, massatyöttömyyden ja demograafisen muutoksen valossa, mitkä ovat tämänhetkiset trendit eurooppalaisessa työmaailmassa?

Robby Vanuxem: Näyttää siltä, että tässä kontekstissa inhimillinen pääoma tulee pysymään keskiössä. Rekrytointialalla työskennellessämme näemme avainsanoina joustavat työajat ja joustavan työn. Muutos työnantajien, ja myös työnhakijoiden, ajattelutavassa on huomattava. Trendinä on uudenlaisten työskentelytapojen löytäminen, urasuunnittelu, sekä motivaation synnyttäminen ja ylläpitäminen. Ihmiset eivät toisin sanoen etsi vain joustavia työaikoja, vaan myös joustavuutta työn sisällössä ja sopimuksissa. Tämä näkyy freelance- ja projektikohtaisen työn sekä joustavien sopimusten lisääntymisenä.

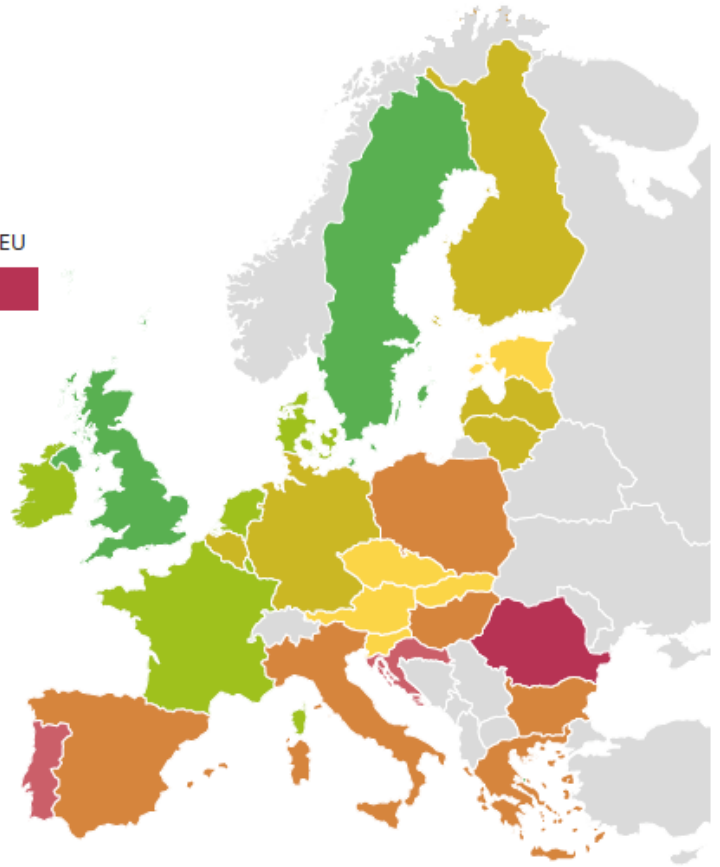
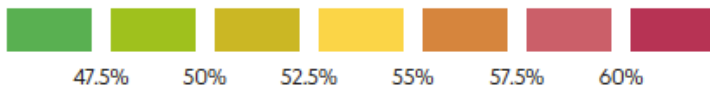
Bas Eickhout: Joustavuuden lisääntyminen näkyy palvelualalla, ja uskon että muutos on pysyvä. Joustavuus voi kuitenkin olla kaksiteräinen miekka. Useimmat työntekijät ovat tyytyväisiä joustavuuden lisääntyessä – ei pelkästään työnkuvansa kohdalla vaan myös työaikojen suhteen, jolloin työ- ja yksityiselämän tasapaino on helpompi saavuttaa. Työnantajat kuitenkin myös käyttävät hyväkseen meneillään olevaa joustavuustrendiä. Yksi tuloksista on ammattiliittojen ja keskitettyjen työehtoneuvottelujen vallan sirpaloituminen. Freelance-työ ja itsensä työllistäminen ovat ehkä tulleet pysyäkseen, mutta niiden tuoma joustavuus ei vaikuta täysin aidolta – tällä hetkellä se tarkoittaa työsuhdetta ilman siihen liittyvää suojaa.

Millaisia muutoksia ihmisten arvostuksessa työtä kohtaan on tapahtunut??

Robby Vanuxem: Nuoret ammattilaiset, erityisesti korkeasti koulutetut hakijat, ovat työtä hakiessaan yhä kiinnostuneempia organisaatioiden missiosta ja visiosta sekä siitä, mikä on sen panos yhteiskuntaan. He eivät laita arvojaan syrjään vain kiivetäkseen korkeampipalkkaisiin tehtäviin. He myös etsivät parempia kouluttautumismahdollisuuksia, tasapainoa työn ja yksityiselämän välillä sekä työympäristöä, joka tarjoaa virikkeitä.

Bas Eickhout: Minusta työelämässä näkyy uudenlainen muodollisen työn ja huolenpidon yhdistäminen, huolenpidon tarkoittaessa esimerkiksi sitä, miten miehet ottavat yhä enemmän vastuuta lastenhoidosta. Myös vanhuksista huolehtiminen on yhä tärkeämpää. Toinen haaste on mielestäni elinikäisen oppimisen lisääntynyt arvostus. Työntekijöiden odotetaan enenevässä määrin oppivan ja kehittyvän työssään, mikä luo uudenlaista vastuuta työnantajille. Työnantajat eivät voi vain sanoa, että elinikäinen oppiminen on työntekijän vastuulla. Eivätkö rekrytointiyritykset – joita on syntynyt kuin sieniä sateella viimeisen vuosikymmenen ajan – ala olla menneen talven lumia nyt, kun digitaaliset alustat ja hakijoiden valitseminen algoritmien avulla ovat yleistymässä?

Percentage of jobs vulnerable to computerisation/automation in the EU



Technological advances place old jobs at risk

SOURCE: Bruegel calculation based on Frey & Osborne (2013), ILO, EU Labour Force Survey

Uudenlaiset urapolut siis mahdollistavat ihmisten siirtymisen pois työmarkkinoilta ja takaisin. Miten varmistamme, etteivät vanhemmat työntekijät koe tulevansa kohdelluksi epäreilusti, esimerkiksi syrjityksi digitaalisten taitojen puuttumisen vuoksi, tai koska eivät ole tarpeeksi joustavia?

Robby Vanuxem: On totta, että yrityksille ihanteellisella työnhakijalla on usein noin viidestä viiteentoista vuotta kokemusta, tietynlaisia taitoja, energiaa ja visioita. Asiantuntevana rekrytointiyrityksenä meillä on oma roolimme vanhempien työnhakijoiden arvon esiin tuomisessa asiakkaillemme. Kuitenkin, jos tilanteeseen todella halutaan puuttua yhteiskunnan tasolla on hallitusten investoitava koulutukseen ja elinikäiseen oppimiseen.

Bas Eickhout: Syrjinnän ehkäiseminen on iso haaste, sillä se vaatii syviä ennakkoluuloja vastaan taistelemista. Niin hallituksen kuin työnantajienkin tulisi aktiivisesti investoida taitojen kehittämiseen, etenkin vanhempien työntekijöiden kohdalla. Käytännön asiat, kuten nimettömät työhakemukset, jotka poistavat ikään ja sukupuoleen liittyvät tiedot, sekä kirjallisten testien käyttäminen auttavat myös työssä syrjintää vastaan.

Robby Vanuxem: Olemme jo aloittaneet tiettyjen keinojen käyttämisen, ja koulutamme henkilöstöämme syrjinnän ehkäisemiseksi. Meidän ei kuitenkaan tule aliarvioida sosiaalista mediaa ja ammatillisten sosiaalisten foorumien tarjoamia tietoja. Reilumpaan rekrytointiin voi luoda keinoja, niin kuin Bas kertoi, esimerkiksi poistamalla tietyt tiedot hakemuksista. Työnantajat löytävät kuitenkin keinot hakijoiden taustan selvittämiseksi ennen rekrytointia. Big data ja markkinoiden seuranta käyttävät henkilökohtaisia tietoja paljon rekrytointiyritysten valintaprosessia tai niissä tehtävää työtä laajemmalla tasolla. Euroopan Unioni voi, ja sen pitää, säädellä toimialaamme tietosuojasetuksella, mutta pelkkä dataprosessien sääteleminen ei ole millään tapaa riittävää. Kuten olemme nähneet Facebookin kohdalla, profiloinnin mahdollistavaa tietoa on helposti saatavilla joka puolelta. Dataprosessien säätelyn saaminen aukottomaksi ei ole ainakaan vielä mahdollista. Tietoturvallisuuden keskittymisen sijasta meidän tulisi siis keskittyä aktiivisemmin elinikäiseen oppimiseen ja tietoisuuden lisäämiseen. Hallituksen tulisi ottaa asiakseen tuoda esiin vanhempien työnhakijoiden vahvuuksien ja heidän työmarkkinoille tuomansa lisäarvo.

Maailmassa on myös monia muita syrjinnän uhreja. Miten heidän tilanteeseensa tulisi suhtautua?

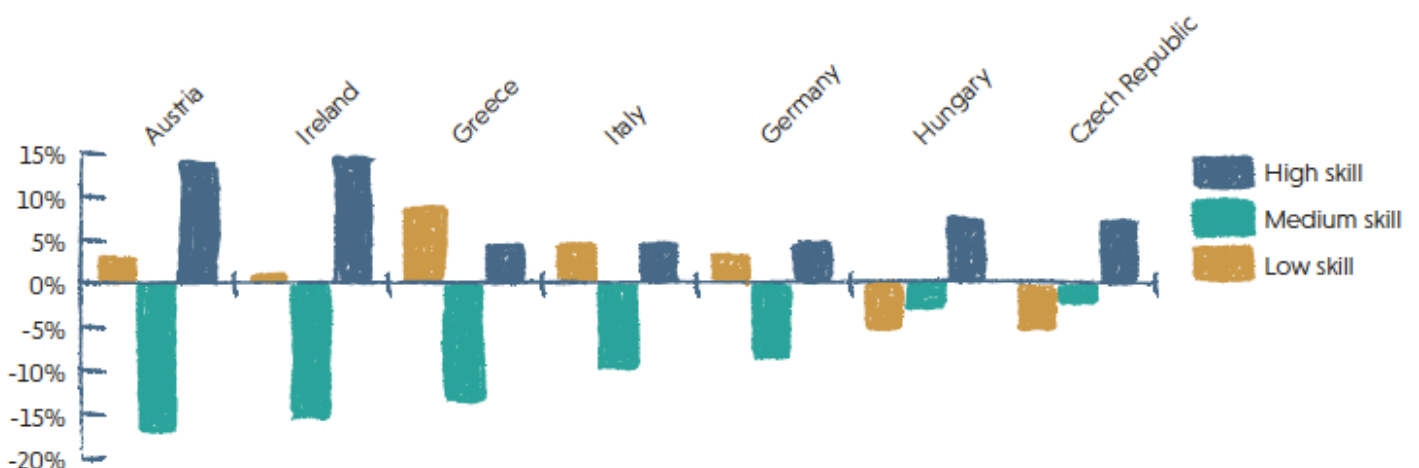
Robby Vanuxem: Väestön ikääntyessä on kiinnitettävä huomiota niihin työpaikkoihin, joiden hoitamiseen vaadittavat taidot alkavat kadota. Hallituksen tulee tukea maahan muuttavia integraatio-ohjelmilla ja tarjoamalla koulutusta töihin, joissa on työntekijäpulaa. Hoitoala on esimerkki alasta, jolla tarvitaan lisää työntekijöitä. Syrjinnän ehkäisemisen avaintekijöitä ovat koulutusjärjestelmä ja hallituksen kyky tuoda esiin integraatiota ja sen positiivisia tuloksia.

Bas Eickhout: Kun ottaa huomioon Eurooppaan saapuvien maahanmuuttajien määrän, ei voi enää vain sanoa että ”hoida työsi ja siinä se.” Integraatio on avainasemassa. Se voi tapahtua työn kautta, mutta integraatioon vaikuttaa myös kielen oppiminen ja se, että kokee olevansa osa yhteiskuntaa. Meidän on tuettava näitä integraation osa-alueita, tai yhteiskunta ja työvoima eriytyvät. Mitä sukupuolen perusteella tapahtuvaan syrjintään tulee, tulisi hallitusten toimia roolimalleina. Sukupuolikiintiöt ovat mainio ja tarpeellinen asia.

Tutkimukset osoittavat, että erot korkeasti ja matalasti koulutettujen työntekijöiden välillä polarisoituvat entisestään Euroopassa. Robby, sinun yrityksesi keskittyy lähinnä korkeasti koulutettuihin työnhakijoihin. Mitä sinun näkemyksesi mukaan ovat tulevaisuuden työpaikat, ja miten meidän tulisi puuttua tähän kasvavaan polarisaatioon?

Robby Vanuxem: Tekoäly ja robotisaatio tulee keskipitkällä aikavälillä olemaan suurin kilpailija keskitason taitoja vaativille työpaikoille, kun taas matalaa koulutusta vaativat työpaikat tulevat säilymään ennallaan ja korkeaa koulutusta vaativien työpaikkojen määrä tulee kasvamaan. Palvelualalla kaikki toiminta IT:stä yksityisyyslakiin sekä tutkimukseen ja kehitykseen tulevat vaatimaan korkeatasoisia teknisiä taitoja. Sama pätee teknisiin aloihin ja rakentamiseen, joten nämä työt ovat tulevaisuuden töitä. Tarvitaan ihmisiä keksimään, ylläpitämään ja luomaan, mutta näiden välissä tapahtuva työ on mahdollista hoitaa automaatiolla. Belgiassa meillä on suuria haasteita taitovajeessa työmarkkinoiden jokaisella tasolla: tarjolla olevat ja markkinoilla tarvittavat taidot eivät kohtaa. Meidän tulee keskipitkällä aikavälillä ratkaista myös suurten ikäluokkien taakseen jättämien työpaikkojen korvaaminen.

Bas Eickhout: Poliittisella eliitillä on tässä oma roolinsa, mutta tällä hetkellä se on luovuttanut sen itsensä ruokkivan ennustuksen edessä, ettei näitä trendejä voi estää. On olemassa keinoja, joilla voidaan estää tällainen työn polarisoituminen ja sen seuraukset. Saattaa kuulostaa yksinkertaiselta, mutta jos esimerkiksi minimipalkat nostetaan riittävälle tasolle, on palkkojen jatkuva laskeminen epätodennäköisempää. Se rajoittaisi matalasti koulutettujen työpaikkojen yleistymistä, sillä yritykset eivät pystyisi keskittymään mataliin palkkoihin pysyäkseen kilpailukykyisinä.



Percentage point change in share of total employment from 1995 to 2015

SOURCE: OECD Employment Outlook 2017

Millainen rooli mielestäsi minimipalkalla on freelance-työn ja joustavuuden maailmassa, jossa työtä tehdään sovittuun hintaan projekti tai keikka kerrallaan?

Bas Eickhout: Kun halutaan varmistaa, että työmarkkinoilla vallitsevat trendit kulkevat käsi kädessä toimeentuloturvan kanssa, on suurin haaste sosiaaliturvajärjestelmiemme, eli sosiaaliturvien, eläkkeiden, jne. uudistaminen. Meidän on parannettava kaikkien

sosiaaliturvaa, ja että se olisi mahdollista on turvan oltava kansalaisoikeus, ei linkitettyinä työpaikkoihin, kuten se tällä hetkellä on. Toinen asia jota on muutettava joustavuuden lisääntyessä on paljon tiukemman työlainsäädännön luominen ja soveltaminen koko Euroopan alueella. Euroopanlaajuisesti katsottuna joustavuus tarkoittaa usein työntekijän hyväksikäyttöä. Jäsenvaltiot ovat yhä haluttomampia säätelemään sekä sosiaaliturvaa että työlainsäädäntöä, samalla kun toteuttavat innovatiivisia säästötoimenpiteitä. Tämä tilanne luo räjähtävän yhdistelmän, joka johtaa kasvavaan epätasa-arvoon niin tuloissa kuin koulutustasossa ja elämäntyylyleissäkin.

Robby Vanuxem: Puhumme paljon ”Y-sukupolvesta,” joka on jo työmarkkinoilla.(1) Y-sukupolven odotukset ovat erilaiset kuin aiemmilla sukupolvilla, ja meidän on ymmärrettävä lisääntynyt joustavuus työntekijöiden ja työnantajien välisissä suhteissa. Työlainsäädäntö ja työmarkkinajärjestöt eivät ole vielä täysin sopeutuneet tähän työvoiman uuteen sukupolveen. Sosiaalisen dialogin muodon on myös kehityttävä. Esimerkiksi Alankomaat eroaa suuresti maista kuten Ranska ja Belgia, joissa neuvottelujärjestelmät nykyisten kaltaisten ammattiliittojen kanssa ovat vanhentuneita. Julkinen mielipide on yhä enemmän esimerkiksi lakon kaltaista neuvottelutaktiikkaa vastaan. Suurten ikäluokkien ja aiempien sukupolvien kovalla työllä saavuttamat oikeudet ovat tärkeitä, mutta sopeutumattomuus uuteen todellisuuteen luo käsin kosketeltavaa jännitettä nykypäivän työmaailmassa.

Entä yrityksen tulevaisuus? Näemmekö tulevaisuudessa sirpaloituneita yrityksiä – ulkoistamista, tuotannon siirtämistä ulkomaille ja globaaleja arvoketjuja – ja samalla suurtuotantoon ja mataliin liikekustannuksiin luottavien isojen firmojen kuoleman?

Bas Eickhout: On mahdollista, että globalisaatio saa koko arvoketjun sirpaloitumaan entisestään. Maailmanlaajuinen kilpailu tarkoittaa kuitenkin tuotannon siirtämistä halvempiin maihin ja mahdollista kilpailua palkkojen pohjan löytämiseksi. Eurooppa ja poliitikot täällä ovat olleet naiiveja kuvitellessaan, että globalisaation jatkuminen on väistämätön ja tasainen trendi. Globalisaatio luo voittajia ja häviäjiä. En sano näin usein, mutta Donald Trump on asian ytimessä tämän suhteen. Hän sanoo periaatteessa että maailmanlaajuinen kilpailu ei ole reilua, ja että Yhdysvaltojen tulisi olla kriittisempi, suojella omaa teollisuuttaan (tarkoittoa sen mukanaan tuomia työpaikkoja ja taitoja) ja siksi keskustella enemmän työnantajien ja työntekijöiden kanssa. Tämänhetkinen tilanne alleviivaa jälleen kerran sitä, että EU:lta puuttuu teollinen visio eikä se ole vastannut kysymykseen siitä, mitä tahdomme tuottaa itse ja mitä aloja ja ammatteja tahdomme kehittää.

Vihreästä poliittisesta perspektiivistä nyt on tärkeämpää kuin koskaan miettiä tapoja, joilla suojellaan teollista tuotantoa sekä todella johdetaan globalisaatiota sen sijaan, että vain kärsimme siitä. Euroopan potentiaali johtaa globalisaatiota olemalla vihreiden teollisuudenalojen kuten kiertotalouden pioneereja sekä uudelleensijoittamalla joitakin teollisuudenaloja on valtava ja hyödyntämätön. Sitä ei tulla saavuttamaan niin kauan kun meillä on yksi Euroopanlaajuinen työmarkkina-alue ja sisämarkkinat, mutta 28 eri verotusjärjestelmää, jotka kilpailevat keskenään verohelpoituksilla ja vähennyksillä houkuttellakseen investoijia ja yrityksiä. Osana eurooppalaisen työn tulevaisuuden luomista meidän on ajettava yhtä eurooppalaista yritysverokantaa.

Miten palveluala sopii tähän kuvaan? Tuleeko sekin kärsimään maailmanlaajuisesta kilpailusta, jonka teknologia nykyisin mahdollistaa?

Robby Vanuxem: Ainakin viimeisen vuosikymmenen ajan palvelualan yritykset ovat siirtäneet palvelukeskuksiaan ulkomaille enemmän tai vähemmän kaukana sijaitseviin maihin kuten Puolaan ja Turkkiin, ja jopa kauemmas Aasiaan. Viimeisen viiden vuoden aikana on kuitenkin huomattu, että belgialaisia ja hollantilaisia yrityksiä palaa takaisin ja asettuu Euroopan alueelle. Palveluyritykset ovat huomanneet, että vaativat asiakkaat eivät tahdo haaskata aikaansa ja menettää laatua asioimalla ihmisten kanssa, jotka eivät tunne heidän todellisuuttaan tai osaa heidän kieltään.

[1] Y-sukupolvi, johon joskus viitataan myös termillä ”milleniaalit”, tarkoittaa yleensä 1980-luvulla ja aikaisella 2000-luvulla syntyneitä ihmisiä.



Bas Eickhout is a Greens/EFA Member of the European Parliament from the Netherlands and is a member of the Parliament's Committee on Environment, Public Health, and Food Safety.



Robby Vanuxem is managing director of recruiting specialist Hays Belgium. He has been with Hays for 15 years and started out as a consultant.

Published July 30, 2018

Article in Finnish

Translation available in English, Polish

Published in the *Green European Journal*

Downloaded from <https://www.greeneuropeanjournal.eu/se-oikea-tyon-loytaminen-tulevaisuuden-joustavassa-maailmassa/>

The Green European Journal offers analysis on current affairs, political ecology and the struggle for an alternative Europe. In print and online, the journal works to create an inclusive, multilingual and independent media space. Sign up to the newsletter to receive our monthly Editor's Picks.