8.3.2017

Pauli Forma

Lausunto eduskunnan työelämä ja tasa-arvovaliokunnalle

Valtioneuvoston selonteko kestävän kehityksen toimintaohjelmasta Agenda 2030:sta *Kestävän kehityksen Suomi – pitkäjänteisesti, johdonmukaisesti ja osallistavasti*

Tiivistetty arviointi selonteosta

1. Työelämään liittyvät kysymykset ovat erittäin relevantteja Agenda2030 tavoitteiden näkökulmasta. Työhön osallistumisella ja työelämän laadulla on keskeinen merkitys ihmisten hyvinvoinnin, ihmisoikeuksien, talouden vaurauden ja kasvun, yhteiskuntien vakauden sekä köyhyyden poistamisen näkökulmasta. Selonteossa on pääsääntöisesti tunnistettu oikeat työelämään liittyvät näkökulmat.

2. Julkisen sektorin toimivuus on keskeisessä roolissa yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen Suomen turvaamisessa. Suomessa on kansainvälisen mittapuun mukaan hyvin toimiva julkinen sektori. Jotta näin on myös jatkossa, on tarpeen kiinnittää huomiota suurten julkista sektoria koskeviin uudistusten, kuten sote- ja maakuntauudistuksen, yhteydessä tapahtuvaan muutosjohtamiseen. Lisäksi on tärkeää turvata työhyvinvoinnin ja työurien tukemisen kannalta keskeisten prosessien ja olosuhteiden toimivuus uudistuvalla julkisella sektorilla.

3. Olennainen näkökulma työhyvinvointiin on sen keskeinen merkitys työurien pidentämisessä. Pidemmät työurat tukevat yksilön hyvinvointia paitsi taloudellisesti myös muilla tavoilla. Työurien pidentäminen pienentää kestävyysvajetta. Tärkeä osa työurien tukemista on osatyökykyisten työhön osallistumisen tukeminen. Kuntasektorilla on saatu hyviä tuloksia osatyökykyisten työhön osallistumisessa osatyökyvyttömyyseläkettä ja ammatillista kuntoutusta hyödyntämällä.

4. Suomalaisen työelämän laatu on kansainvälisen mittapuun mukaan korkealla tasolla. Työelämä on nopeassa muutoksessa erityisesti teknologisen kehityksen myötä. Korkean työelämän laadun ja työhyvinvoinnin ylläpitäminen edellyttää ennakoivaa otetta. Uusi teknologia, uudenlaiset tavat organisoitua ja johtaa saattavat nostaa esiin uusia työhyvinvoinnin riskejä, mutta myös mahdollisuuksia. On tärkeää, että digitalisaation, robotisaation ja keinoälyn näkökulma haasteineen ja mahdollisuuksineen on tulevina vuosina mukana kaikessa työelämän kehittämisessä.

5. Keskeinen näkökulma työhyvinvoinnin turvaamisessa on osaamisen turvaaminen. Nopeassa muutoksessa koulutuksessa hankittu osaaminen vanhenee nopeasti. Työssä

tapahtuva oppiminen ja osaamisen kehittäminen tulee yhä tärkeämmäksi. On tärkeätä kehittää koulutusjärjestelmää ja työelämässä oppimista tämän suuntaisesti.

6. Muuttuvissa oloissa on turvattava työelämää koskevan korkeatasoisen tiedon saatavuus sekä sen hyödyntäminen käytännön työelämän kehittämisen näkökulmasta. Tietopohjan varmistamisessa keskeisiä ovat tieteelliset tutkimusaineistot, rekisterit sekä digitaalisuuden myötä mahdollistuvat uudet aineistot ja niiden yhdistelyt.

7. Suomalaiseen yhteiskuntaan kohdistuu useita muutoksia, joilla on vaikutuksia myös työelämään. Monikulttuuristuminen luo haasteita myös työhyvinvoinnin näkökulmasta. Vieraiden kulttuurien ymmärtämisen merkitys työelämässä tulee tärkeämmäksi. Toinen kehitystrendi on kaupungistuminen, joka saattaa lisätä työmarkkinoiden polarisoitumista alueiden välillä.

8. Työelämän tulevaisuudesta käydään tällä hetkellä vilkasta keskustelua, jonka merkittävimpänä ajurina on teknologinen kehitys. On tarpeellista arvioida kehitystä myös siitä näkökulmasta, että työelämään osallistumisen laajuus, tavat ja työhyvinvoinnin edellytykset muuttuvat merkittävästikin.

Selonteon yksityiskohtaisempaa arviointia

Työhön osallistumisella ja työelämän laadulla on keskeinen merkitys ihmisten hyvinvoinnin, ihmisoikeuksien, talouden vaurauden ja kasvun, yhteiskuntien vakauden sekä köyhyyden poistamisen näkökulmasta. Työelämään ja työhyvinvointiin liittyvät kysymykset ovat siten erittäin olennaisia Agenda2030 tavoitteiden saavuttamisen kannalta.

Tässä lausunnossa työhyvinvointi käsitetään laajasti työelämän laadullisina tekijöinä, jotka eri tavoin vaikuttavat työntekijän työelämässä kokemaan hyvinvointiin. Keskeisessä roolissa ovat työpaikan käytännöt, prosessit sekä organisaatiokulttuuri eri osa-alueineen. Yksilön näkökulmasta keskeisiä ovat resurssit, kuten työkyky ja osaaminen.

Selonteossa on tunnistettu keskeisimmät työhyvinvointiin vaikuttavat teemat. Työelämään kohdistuu tällä hetkellä useita voimakkaita muutostrendejä, joiden vaikutuksia ei tällä hetkellä voida täsmällisesti arvioida. Nopean muutosvauhdin vuoksi työelämän muutosta ja mahdollisia uusia työhyvinvoinnin riskejä analysoitava ennakoivalla otteella.

Pauli Forma

Työelämäkysymykset globaalilla tasolla

Globaalilla tasolla työelämään liittyvien keskeisten kysymysten painotus vaihtelee eri maissa. Kehittyvissä maissa kyse on työelämän ääri-ilmiöiden, kuten lapsityövoiman käytön estämisen ja suoranaiseen hengenvaaraan liittyvien työolosuhteiden parantamisesta. Kehittyneissä maissa, joihin Suomikin kuuluu, huomio kiinnittyy enemmän psykososiaalisiin riskeihin. On kuitenkin tärkeää huomioida, että kehittyneissäkin teollisuusmaissa on aloja, joilla olennaiset kehittämiskohteet eroavat yleiskuvasta.

Alustatalouden laajenemisen myötä yrittäjämäinen tapa tehdä työtä yleistyy ja perinteiset tavat tuottaa turvaa (sosiaaliturvaa, työturvallisuutta, työhyvinvointia) tulevat haastetuiksi. Veropohjaan kohdistuu paineita ja toisaalta työnantajuus ja siihen liittyvät velvollisuudet muuttuvat. Työsuhteet epätyypillistyvät ja epävarmuus kasvaa.

Automatisaatio, robotisaatio ja keinoälyn nopea kehittyminen vähentää ihmistyövoiman tarvetta eri työtehtävissä. Samalla syntyy uusia työtehtäviä ja työn tekemisen tavat muuttuvat. Teknologian kehittyminen saattaa nostaa esiin kokonaan uusia työhyvinvoinnin riskejä. Tällaisia ovat esimerkiksi nanomateriaalien käyttö ja 3D-tulostamiseen mahdollisesti liittyvät haitat.

Teknologian kehityksen mukanaan tuomien ilmiöiden laajuudesta ja nopeudesta lähitulevaisuudessa ei tällä hetkellä ole kattavaa tietoa tai konsensuaalista näkemystä asiasiantuntijoiden keskuudessa.

Erityisesti tietotyössä yleisenä trendinä on työn tekemisen aika- ja paikkariippuvuuden väheneminen. Tämä liittyy keskeisesti esimerkiksi työaikakysymyksiin sekä moniin työnantajan velvollisuuksiin, kuten ergonomiaan. Organisaatiomallit ja johtaminen muuttuvat ja suuntauksena on aikaisempaa laajempi tiimien ja yksilöiden autonomia. Näillä seikoilla on keskeinen merkitys työhyvinvoinnin kannalta.

Suomen työelämätilanne työhyvinvoinnin näkökulmasta

Suomen nykytilanne työelämän laadun näkökulmasta on tällä hetkellä myönteinen. Suomessa työelämän laatu on kansainvälisesti ja eurooppalaisen mittapuun mukaan korkealla tasolla. Myös kotimaisten tutkimusten ja tilastojen valossa työntekijöiden kokema työhyvinvointi on hyvällä tasolla, työurat ovat pidemmällä tähtäimellä kehittyneet myönteisesti ja työnantajien tietoisuus työelämän laadun turvaamisesta sekä työkyvyttömyyden kustannuksista on parantunut. Myös kehittämiskohteita voidaan tunnistaa.

Suomalaista työelämää on kehitetty pitkäjänteisesti yhteistyössä työmarkkinaosapuolten ja kesken. Tämä on luettava yhdeksi Suomen vahvuudeksi. Työmarkkinatoiminnan muuttumisella aikaisempaa hajautuneemmaksi saattaa ainakin pidemmällä tähtäimellä olla vaikutuksia myös työelämän kehittämistoimintaan.

Suomalainen työelämä monikulttuuristuu ja kaupungistuminen jatkuu voimakkaana. On tärkeää huomata, että tämä korostaa paitsi maahanmuuttajataustaisten työllistymisen tukemista, myös työelämän moninaisuuteen liittyviä haasteita, joilla on vaikutuksia työhyvinvointiin ja työyhteisöjen toimivuuteen. Suomen kaupungistuminen jatkunee lähivuosina nopeana. Tällä saattaa olla vaikutuksia työhyvinvointiin, jos työmarkkinat polarisoituvat. Nämä teemat voisivat mahdollisesti esiintyä selonteossa vahvemmin.

Suomella on selonteon viittaamalla tavalla paljon annettavaa kansainvälisessä yhteistyössä liittyen työelämän laadun turvaamiseksi ja kehittämiseksi. Työelämän nopeassa muutoksessa tarvitaan määrätietoisuutta, jotta Suomi edelleen pysyy työelämän kehittämisen edelläkävijämaana.

Työhyvinvointi tukee tavoitetta työurien pidentämisestä

Työkyky on työhön osallistumisen ja työhyvinvoinnin perusta. Monien pitkäaikaissairauksien esiintyvyys on alentunut ja terveydelle haitalliset elintavat (tupakointi, alkoholin käyttö) ovat keskimääräisellä tasolla vähentäneet. Samalla on kuitenkin noussut esiin uusia riskejä, kuten liikkumattomuus ja uniongelmat. Sosioekonomiset erot terveydentilan ja työkyvyn suhteen muuttuvat hitaasti.

Keskeinen näkökulma työhyvinvointiin ja työelämän laatukysymyksiin liittyy työurien tukemiseen ja pidentämiseen. Yksilötasolla hyväksi koettu työhyvinvointi varmistaa sen, että yksilöiden tekemät ratkaisut eri tilanteissa painottavat työhön osallistumista, on kyse sitten erilaisista valintatilanteista työuran alussa, keskellä tai lopussa.

Riittävän pitkä ja ehjä työura turvaa kohtuullisen eläkkeen, vähentää rasitusta eläkejärjestelmän rahoitukselle ja kuroo kiinni kestävyysvajetta. Eläkeuudistus ei riitä yksinään työurien pidentämiseen, vaan tarvitaan toimenpiteitä, joilla parannetaan työelämän olosuhteita ja työhyvinvointia.

Työhyvinvointi edesauttaa organisaatioiden tuloksellista toimintaa ja vähentää henkilöstökustannuksia työkyvyttömyyden kustannusten hillitsemisen myötä. Työelämän laatukysymykset luovat edellytykset taloudelliselle menestykselle.

Työurien pidentämiseksi työnantajien osalta keskeistä on työhyvinvoinnin edistämisen ja työkyvyn tukemisen johtaminen ja toimintamallien integroiminen organisaation johtamisjärjestelmään. Työhyvinvointi- työkykyasioiden tulee olla samalla tavalla

johdettuja kuin muutkin organisaation toiminnot, kuten talous ja palvelutuotanto. Keskeistä on roolien ja vastuiden selkeys, tavoitteiden asettaminen, mittarit sekä seuranta. Työterveyshuolto ja työeläkevakuuttajat ovat työnantajien keskeisiä kumppaneita työurien tukemisessa.

Työhyvinvoinnin kehittyminen myönteisesti edellyttää sitä, että työnantajat tunnistavat aihepiirin tärkeyden ja toimivat sen suuntaisesti. Työhyvinvointi tukee monin tavoin yrityksen ja organisaation toimintaa taloudellisessa ja toiminnallisessa mielessä. Nykyaikana korostuva vastuullisuus-ajattelu ohjaavat osaltaan yritysten ja organisaatioiden toimintaa työhyvinvointia tukevaan suuntaan. Näiden tekijöiden ohella on tarpeen varmistaa, että yrityksillä ja organisaatioilla on olemassa kannustimia kehittää omaa toimintaansa.

Eläkeuudistus ja työelämän kehittämistoimet tulevat pidentämään työuria. Kiintoisaksi työelämää koskevaksi kysymykseksi nouseekin se, minkälaisia työelämää liittyviä käytäntöjä ja ilmiöitä syntyy ”seniorityömarkkinoille” eli yli 60-vuotiaille työntekijöille. Miten suomalaisilla työmarkkinoilla pystytään hyödyntämään yli 60-vuotiaiden työpanosta?

Julkisen sektorin työelämän laadulla on keskeinen yhteiskunnallinen merkitys

Julkisen sektorin toimivuus on keskeisessä roolissa yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen Suomen turvaamisessa. Suomessa on kansainvälisten vertailujen valossa toimiva julkinen sektori, jolla on laaja vastuu yhteiskunnan toimivuuden kannalta keskeisistä osa-alueista, kuten koulutuksesta sekä sosiaali- ja terveyspalveluista. Julkisen sektorin toimivuus takaa myös oikeusvaltion toimivuuden.

Toimiva julkinen sektori ja sen mukanaan tuomat yhteiskunnalliset hyödyt ovat mahdollisia vain, jos työelämän laatu julkisella sektorilla on korkeatasoinen. Selonteossa voisi mahdollisesti painottaa erityisesti julkisen sektorin työelämän laatua tästä näkökulmasta.

Julkinen sektori uudistuu lähivuosina merkittävästi erityisesti sote- ja maakuntauudistuksen myötä. Noin 215 000 työntekijää vaihtaa työnantajaa. Massiivisen uudistuksen onnistuminen edellyttää hyvää muutosjohtamista sekä työnantajaprosessien luomista ja uudistamista uusissa ja uusiutuvissa organisaatioissa. Jälkimmäisessä keskeistä on myös työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamiseen liittyvien prosessien toimivuuden varmistaminen. Kokonaisuuteen kuuluu myös toimiva työterveyshuolto ja työterveysyhteistyö.

Tämän onnistuminen ei ole itsestään selvää uudistuksen laajuuden ja moniulotteisuuden vuoksi. Jos muutoksen johtaminen ei ole onnistunutta, saattaa uudistuksesta muodostua merkittävä katkoskohta työelämän laadun suhteen. Sote- ja maakuntauudistus

mainitaan selonteossa kansalaisten terveyden ja hyvinvoinnin parantamisen sekä eriarvoisuuden vähentämisen näkökulmasta. Tässä yhteydessä selonteossa olisi mahdollista tuoda esiin muutosjohtamisen ja henkilöstön hyvinvoinnin näkökulma onnistuneen uudistuksen varmistamisen näkökulmasta.

Työelämän laatua koskevat vertailut osoittavat, että koettu työhyvinvointi sekä työnantajien toiminta työelämän laadun kehittämiseksi on yhdenmukaista yksityisen ja julkisen sektorin välillä. Sote- ja maakuntauudistus saattaa yleisemminkin polarisoida työelämää ja luoda jakolinjaa yksityisen ja julkisen sektorin välille. Tämäkin korostaa muutosjohtamisen ja työhyvinvointinäkökulman tärkeyttä uudistuksessa.

Osatyökykyisten työelämään osallistumisen turvaaminen

Selonteossa mainitaan osatyökykyisten työhön osallistumisen turvaaminen. Sote- ja maakuntauudistuksella on myös tähän tavoitteeseen liittyviä vaikutuksia, sikäli kun on kyse julkisesta sektorista. Toteutuessaan esitetty laaja yhtiöittäminen ja valinnanvapaus kilpailullistavat julkisen sektorin työelämää niin, että osatyökykyisten edellytykset jatkaa työelämässä heikentyvät. Viime aikoina osatyökykyisillä on ollut yksityiseen sektoriin verrattuna hyvät mahdollisuudet jatkaa työelämässä esimerkiksi ammatillisen kuntoutusta tai osatyökyvyttömyyseläkettä hyödyntämällä. Laajemminkin osatyökykyisten osallistuminen työelämään on vaarassa heikentyä työelämän muuttuessa nopeasti.

Keskeinen tavoite Suomelle on hyvän työelämän laadun säilyttäminen muuttuvissa olosuhteissa. Teknologinen kehitys saattaa muuttaa työmarkkinoita tavalla, jota ei tällä hetkellä osata arvioida. Selonteossa on tunnistettu teknologian kehityksen vuoksi tapahtuvat työelämän muutos lähivuosikymmeninä.

On muistettava, että teknologian kehittyminen myös luo uusia mahdollisuuksia ja vähentää työhyvinvointiin liittyvä riskejä. On tärkeää, että työelämän kehittämistä koskevissa toimenpiteissä digitalisaatio, robotisaatio ja keinoälyn kehittyminen huomioidaan. Pidemmällä tähtäimellä tärkeää on varautuminen jopa uudenlaiseen yhteiskuntaan, jossa palkkatyötä on vähemmän tarjolla.

Työhyvinvointia koskevan tiedon ja osaamisen merkitys

Työelämään kohdistuu monia muutoksia. On tärkeää, että varmistetaan riittävä tietopohja työelämän kehityssuuntien seuraamiseksi niin, että riittävän korkealuokkaista tietoa on saatavissa esimerkiksi sektori- ja toimialakohtaisten vertailujen tekemiseksi. Kansalliset laajat työelämää tutkimushankkeet ja niiden kytkeytyminen kansainvälisiin hankkeisiin on tärkeää.

Pauli Forma

Tiedon hyödyntäminen ei koske pelkästään tutkimustietoa. Digitalisoitumisen myötä työelämän kehittämistä koskevaa tietoa on aikaisempaa paremmin saatavilla ja se on helpommin hyödynnettävissä ja yhdistettävissä muihin tietoihin. Tiedon hyödyntämisen näkökulman huomioiminen on keskeistä tulevaisuuden työelämän kehittämisessä.

On myönteistä, että selonteossa on tunnistettu politiikan ja tieteen vuoropuhelun tärkeys. Suomessa tehdään korkeatasoista työelämään kohdistuvaa tutkimusta, jota olisi tärkeää hyödyntää. Tutkimustiedon hyödyntämisen parantaminen on uusi kansainvälinen trendi, jossa on edelleen varaa parantaa Suomessakin.

Keskeinen näkökulma työhyvinvoinnin turvaamisessa on osaamisen turvaaminen. Nopeassa muutoksessa koulutuksessa hankittu osaaminen vanhenee nopeasti. Työssä tapahtuva oppiminen ja osaamisen kehittäminen tulevat yhä tärkeämmäksi. Tämän turvaamiseksi tarvitaan sekä koulutusjärjestelmän että työelämän kehittämistä.