Minna Leinonen
tutkijatohtori
Työelämän tutkimuskeskus
Tampereen yliopisto

Lausunto koskien valtioneuvoston selonteokoa kestävän kehityksen gloobalista toimintaohjelmasta Agenda 2030:sta: Kestävän kehityksen Suomi pitkäjänteisesti, johdonmukaisesti ja osallistavasti

Tässä lausunnossa tarkastellaan selontekoa etenkin kestävän työn ja siihen liittyvänä sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta. Huomioni siis liittyvät erityisesti painopisteeseen 2: ”Yhdenvertainen, tasa-arvoinen ja osaava Suomi”, vaikka eivät rajaudu siihen. Kansallisella tasolla työmarkkinoiden polarisaatio, työpaikkojen välillä ja työpaikkojen sisällä tapahtuva sukupuolen mukainen eriytyminen haastavat tavoitteita edistää selonteossa mainittuja työelämän tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, sukupuolten samapalkkaisuutta sekä osallistumista päätöksentekoon. Työmarkkinoiden odotetut rakennemuutokset, jotka liittyvät osaltaan myös teknologiseen kehitykseen, työvoiman ikääntyminen sekä maahanmuuttajien kotouttaminen edellyttävät onnistuakseen kaikki sukupuolen ja muiden sosiaalisten erottelujen huomioimista. Kestävän kehityksen tavoittelu Agenda2030-toimintaohjelman tapaan sekä tasa-arvolainsäädäntö tarkoittavat myös sitä, että työelämää koskevat strategiat ja suunnitelmat tulisi myös osaltaan olla sukupuolisensitiivisiä. Esimerkiksi Työ- ja elinkeinoministeriön laatimassa, monelta osin ansiokkaassa, Työelämän kehittämisstrategiassa vuoteen 2020 sukupuoli jäi pääosin huomioimatta.

Kestävän kehityksen eri ulottuvuuksien tarkastelu edellyttää monenlaista asiantuntijuutta. Kestävästi toimivat työorganisaatiot ovat sellaisia, etteivät ne kuluta loppuun hyödyntämiään monia resursseja, vaan osallistuvat paitsi niiden ylläpitämiseen myös niiden uusiutumiseen. Ilman resurssejaan työorganisaatioita ei olisi olemassa. Tällaisiin resursseihin eivät kuuluu pelkästää taloudelliset ja ekologiset vaan myös inhimilliset ja sosiaaliset resurssit. Esimerkiksi kestävästä työstä kirjoittanut Antti Kasvio ottaa nämä kaikki esiin omassa tutkimuksessaan, mutta sanoo esimerkiksi sukupuolten tasa-arvosta kovin vähän. Onkin selvää, että näkökulman huomioiminen sekä tutkimuksessä että kehittämisessä tarvitsee monenlaisten asiantuntijuuksien yhdistelemistä sekä erilaisia tutkimuksellisia ja kehittämisen tapoja, joilla eri näkökulmat saadaan esiin.

Työelämän muutokset edellyttävät nais- ja miesenemmistöisten alojen asiantuntemusten tunnustamista ja yhtäaikaista hyödyntämistä. Työmarkkinoiden rakennemuutoksia tuottaa selonteon mukaan muun muassa digitalisaatio, ja kehityksen oletetaan olevan nopeaa. Selonteossa otetaan kantaa ennen kaikkea digitaalisten palveluiden käyttäjien tasa-arvoisuuden turvaamiseen. Työelämän näkökulmasta olennaista on myös se, ketkä palveluiden parissa työskentelevät sekä millaista ja kenen asiantuntemusta niiden luomisessa ja kehittämisessä käytetään. Sukupuoltenkin tasa-arvon näkökulmasta olisi siis tärkeä seurata ja arvioida tällaisia kehittelyprosesseja: Millaiseen asiantuntijasuhteeseen asettuvat digitaalisten palveluiden tekniset kehittäjät ja toisaalta asiasisältöjen substanssiosaajat (esim. hoivaan ja terveydenhoitoon liittyvät palvelut)? Millaisia työ- ja uramahdollisuuksia tällaisista kehittelyistä syntyy? Yhteistyösuhteet erilaisten asiantuntija-alueiden yli korostuvat, ja niiden välisen arvostuksen merkitys korostuu.

Osallistuvaa demokratiaa on tuettava työpaikkatasolla, jotta epätasa-arvoon ja moninaisiin eroihin päästään vaikuttamaan. Selonteossa halutaan kestävää kehitystä toteuttaa osallistavasti. Työorganisaatioiden tasolla kestävän kehityksen periaatteiden mukaisesti toimiminen edellyttää työpaikan toimijoiden osallistumisen organisoimista. Myös mahdollinen paikallisen sopimisen yleistyminen kannustaa ottamaan työpaikoilla käyttöön eri henkilöstöryhmiä ja sosiaalisia jakoja edustavia ryhmiä suunnitteluun ja kehittämiseen laajemmin kuin edustuksellisen demokratian keinoin. Luottamusmiesten tietämyksen kasvattaminen sukupuolen ja tasa-arvon kysymyksistä työelämässä ei yksistään ole riittävä keino. Työpaikat tarvitsevat hierarkiat ylittäviä kehittämisen areenoita. Siten voidaan sekä tuottaa kestävää kehitystä tukevia ratkaisuja myös tehdä ne tavalla, jotka toteuttavat tasa-arvopyrkimyksiä. Suomessa on 1980-luvulta lähtien toteutettu vaihtelevasti osallistuvaan demokratiaan nojautuvaa työelämän toimintatutkimuksellista kehittämistä. Myös kestävän kehityksen tavoitteet tekevät osallistumiseen nojaavien kehittämistapojen hyödyntämisen taas ajankohtaiseksi. Menettelytapoja tulisi hyödyntää myös niin sanottujen uusien erojen huomioimiseen. Osallistavien toimintatapojen käyttäminen tukee moninaisten työntekijöiden integroimista työpaikalleen ja niiden avulla voidaan myös löytää ratkaisuja työorganisaatioiden kehittämiseen joustavammiksi monenlaisille työntekijöille huomioiden arvot, jotka selonteossa käsitellyssä painopisteessä kaksi nostetaan esiin. Työn tekemisen ajat ja paikat, työsuhdemuodot, itsensä työllistäminen, vapaaehtoinen ja pakotettu pienyrittäjyys haastavat organisaatioiden rajoja ja osallistumista organisaatioiden kehittämiseen. Tietoa siitä, miten osallistumisen ja vaikuttamisen mahdollisuudet jäsentyvät, kaivataan lisää.

Jyrkät sukupuolijaot haastavat muutosten onnistumista. Pohjoismainen tutkimus on nostanut esiin, että jyrkät sukupuolijaot työpaikoilla heikentävät tai jopa estävät kestävien organisaatiomuutosten onnistumista. Muutoksissa on tällöin jouduttu mukautumaan miesenemmistöisten tehtävien vastarintaan, kun naisenemmistöisiä tehtäviä on käytetty muutosten pilotoinnissa. Työhön kytkeytyvä arvostus on siten ollut liiaksi sidoksissa siihen, kuka sitä tekee. Sukupuolen huomioiminen muutoksissa on siis myös organisaatioiden selviytymisen ja pärjäämisen kysymys. Tällaisista muutosprosesseista kaivataan myös tutkimusta Suomessa, myös sellaista, joka mahdollistaa muutosprosessin seurannan. Tähän olisi hyödyllistä kytkeä vertaileva asetelma, jossa tasa-arvotyön välineiden (sukupuolivaikutusten arviointi, tasa-arvosuunnittelu jne.) hyödyntäminen otettaisiin yhdeksi tarkastelun ulottuvuudeksi.

Työvoiman osaamisen turvaamiseen liitetään olennaisena osana selonteossa työvoimakoulutus. Sukupuolistuneet rakenteet haastavat edellä kuvatulla tavalla työorganisaatioiden muutoksen toteuttamista. Jos työvoimakoulutukselle halutaa antaa selkeä rooli muutostilanteissa osaamisen kehittämisessä, tulisi siinä pystyä käsittelemään ja purkamaan myös sukupuolijakoja. Onko Lapin Letka – ja Koordi-hankkeista saatu kokemuksia, jotka auttaisivat tässä?

Uusille yrityksille tasa-arvoinen toimintakulttuuri lähtökohdaksi sekä vanhemmuuden kustannusten jakaminen osaksi aktiivisia tasa-arvotoimia. Selonteossa todetaan sukupuolten tasa-arvon tarvitsevan aktiivista edistämistä. Tässä yhteydessä mainitaan hallituksen tasa-arvo-ohjelman toimia. Tässä yhteydessä tulisi kannustaa myös kehittelyihin, miten uusien yritysten toimintakulttuuri voisi tukea tasa-arvoa alusta lähtien ja onko tällaisia yrityksiä jo olemassa. Vanhemmuuden kustannusten jakaminen miesten ja naisten työnantajien kesken tukisi osaltaan perheystävällisten käytäntöjen

luomista työpaikoilla. Tampereen yliopiston Työelämän tutkimuskeskuksessa kehitettyä tasa-arvokysely.fi –työkalua voisi myös tarkastella ja täydentää siitä näkökulmasta, miten sen avulla voisi tukea tasa-arvokäytäntöjen luomista työpaikoilla.

Kestävän kehityksen innovaatiot eivät rajaudu teknologiaan, naisenemmistöisten toimijoiden mukaan ottaminen parantaa edellytyksiä onnistua. Yhdeksi tavoitteeksi selonteossa otetaan yritysten ja tutkimuslaitosten yhteistyö kestävän kehityksen innovaatioiden synnyttämisessä ja kaupallistamisessa. Esimerkiksi ensimmäiseen painopisteeseen kuuluvassa ”Hiilineutraalissa ja resurssiviisassa Suomessa” nostetaan esiin erityisesti biotalous- ja cleantech-ratkaisut sekä kiinnitetään kestävän kehityksen innovaatiot teknologiaan. Tässä yhteydessä olisi mahdollista nostaa esiin myös kestävään kehitykseen nojaava design ja ylipäätään ympäristöystävällinen design sekä kierrätysmateriaalien käyttö esimerkiksi vaatetuksen alalla. Ottamalla mukaan pieniä, usein naisenemmistöisiä, toimijoita innovaatiotoimintaan, voitaisiin samalla paitsi vahvistaa mahdollisuuksia saavuttaa tavoitteita myös antaa tunnustusta ja hyödyntää sekä nais- että miesenemmistöistä työtä. Tärkeitä ovat myös kehittelyt, jotka tuovat näitä yhteen. Sukupuolen ja kestävän kehityksen näkökulman yhdistäminen voivat olla merkittäviä globaalisti kestävien ratkaisujen kehittämisessä (esimerkiksi toistuvasti käytettävät kuukautiskupit). Kestävyyden näkökulma tarkoittaa yleensä ottaen sitä, että toimijatahot ja niiden resurssit ovat yhteydessä ja riippuvaisia toisistaan. Niinpä myös eri osa-alueilla tehdyillä ratkaisuilla voi olla merkitystä toisiin osa-alueisiin.

Täydennyksiä toimenpiteisiin: työkalujen hyödyntäminen. Selonteossa tehdään avauksia toimenpiteisiin, jotka ylittäisivät hallinnollisia rajoja. Tällaiseen kokonaisuuteen sopii valtionhallinnossa sovellettu sukupuolivaikutusten arviointi päätöksenteossa budjetoinnissa. Eri alueille kiinnittyviä asiantuntijuuksia yhdistelemällä voidaan päästä lähemmäksi sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista. C1. osiossa mainitaan kestävän kehityksen välineeksi toimenpidesitoumustyökalu. Millaiset mahdollisuudet se tarjoaa sukupuolten tasa-arvoon liittyvien kehittämistoimien löytämiseen? Voidaanko sen avulla tunnistaa toimivia mittareita sekä mahdollisesti toimia, jotka tukevat useita tavoitteita tai esiintyvät usein yhdessä?