Työ ja turva -osasto/JA/ea 6.11.2017

Eduskunnan tulevaisuusvaliokunta
TuV@eduskunta.fi

Lausunto valtioneuvoston selonteon 1. osaan ”Jaettu ymmärrys työn murroksesta”

SAK kiittää mahdollisuudesta lausua valtioneuvoston tulevaisuusselonteon ensimmäisestä osasta, joka nimensä perusteella on ”jaettu ymmärrys työn murroksesta”. Nimi on sikäli harhaanjohtava, että näin tärkeässä asiassa keskeiset työmarkkinajärjestöt on sivuutettu kokonaan valmistelusta, jota pidämme lähtökohtaisesti sopimattomana menettelynä. Monilta kohdin SAK voi jakaa työryhmän raportin käsityksiä, mutta siinä on myös ongelmallisia kohtia ja yllättäen myös hieman epäanalyyttisiä päätelmiä, jotka olisivat kaivanneet tarkennuksia. Työmarkkinakeskusjärjestöjen asiantuntemus, mikäli sitä olisi haluttu hyödyntää, olisi jalostanut raporttia ja todennäköisesti tuonut siihen myös reaalimaailmaan esitettyä paremmin istuvia näkemyksiä.

Raportin sivulla 10 otetaan ikään kuin itsestäänselvyytenä (perustuen konsulttiyritys Accenturen raporttiin), että työntekijöiden autonomia ja itseohjautuvuus kasvavat. Tälle yleistykselle ei ole mitään perusteita. Luonnollisesti katsomme, että näin pitäisi tapahtua, mutta kyseiset sinänsä positiiviset työelämäilmiöt vaihtelevat suuresti työpaikoittain ja myös työntekijöiden sosioekonomisen aseman mukaan. Ei ole perusteita olettaa, että tekoälyn käyttämisen yleistyminen ikään kuin automaattisesti muuttaisi HR oppeja tai johtamiskäytäntöjä nykyistä tasa-arvoisemmiksi. Esitetty näkemys on aivan liian optimistinen.

Samalla sivulla otetaan samalla tavalla ikään kuin annettuna asiana työnantaja-työntekijä suhteen hämärtyminen tai hämärtymisen lisääntyminen. Kyse on voimakkaasti säädösperusteisesta asiasta eli suhteiden hämärtyminen, ennallaan pysyminen tai kirkastuminen riippuu siitä, minkälaisia työpoliittisia ja muita säädöksiä Suomessa tehdään. Työuran epäjatkuvuuksia ja ennakoimattomia suunnanmuutoksia tullee tapahtumaan aiempaa enemmän ja useammilla aloilla kuin nykyisin, mutta siitä ei voi vetää johtopäätöksiä statusepäselvyyksien lisääntymisestä. Mikäli tarvittavassa säädöstyössä epäonnistutaan, voi seurauksena olla yleistyviä epäselvyyksiä työnantaja ja työntekijäaseman määrittelyn osalta.

Raportissa kuvataan hyvin muutoksen ja pysyvyyden välistä tilannetta (s. 11 - 12). On hyvä, että paperi ei liioittele muutosta. Työelämässä on paljon pysyvyyttä ja pysyvyyttä on myös se, että työ muuttuu sekä ammatillisesti että sisällöllisesti. Näin on ollut aina ja tulee myös olemaan jatkossakin. Osana tätä muutosta on työpaikkojen katoaminen ja uusien syntyminen eri aloille.

Sivu 13 kuva 2.1. pelkistää liiaksi nykytilaa ja tulevaa tilaa (hyvinvointiyhteiskunnan ryhmäjako työn murroksessa). Nykyäänkin on

paljon erilaisia ”välitiloja”, joten on todellisuuden yksinkertaistamista jakaa nykytila kolmeen kategoriaan (työttömät-yrittäjät-palkansaajat). Tässä mallinnuksessa on ymmärrettävästi haluttu korostaa muutosta, mutta se ei ole kovinkaan onnistunut. Esimerkiksi palkansaajissa on nykyään noin 83 000 ns. nollatyösopimuksilla työskentelevää. Heidän tilanteensa on tyypillisesti aika kaukana ns. normaalityösuhteesta, joka takaa työn ennustettavuuden ja ennustettavan tulotason joka kuukausi. Myös osatyökykyiset, maahanmuuttajat ym. vaikeasti työllistettävät ryhmät ovat tätä päivää. Lisäksi työmarkkinoilla on alustalouden kautta keikkatyötä tekevien joukko, joka tyypillisesti asettuu työntekijä-työnantajamäärittelyn väliin. Murros, mikäli sellaista termiä halutaan käyttää, ei ole välttämättä niin fundamentaalinen kuin mallin perusteella voisi päätellä.

Raportin sivulla 15 on ilmaistu hyvin että tuottavuus ja työntekijän hyvinvointi on mahdollista ja tarpeellista nähdä ja käsitellä samanaikaisina työelämäilmiöinä. Vain se tuottaa kestävän perustan niin taloudellisessa kuin inhimillisessä mielessä. Onkin välttämätöntä, että tämä periaate otetaan politiikkatoimintojen suunnittelun perustaksi. Se on myös työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteisesti hyväksymä linjaus.

Raportissa pohditaan pitäisikö edistää tai jarruttaa ns. luovaa tuhoa. Tähän ei liene olemassa yleispätevää vastausta. Luovaa tuhoa tapahtuu, tulee tapahtumaan ja on aina tapahtunut, mutta myös tuhoa ilman luovuutta tapahtuu. Kaikki luovuus tai uudistuminen ei edellytä vanhan katoamista, vaan toimintoja (prosesseja, tuotteita, palveluja jne.) voi ja pitää kehittää myös olemassa olevista lähtökohdista. Yritysten ja ylipäätään työyhteisöjen systeeminen kokonaisvaltainen kehittäminen on positiivinen ratkaisu, joka osaltaan lisää luovuutta työyhteiskunnassa, mutta ei aiheuta väistämättä tuhoa. Yhteiskuntapoliittisena näkemyksenä tulisi olla, että jokainen Suomessa toimiva työpaikka joka haluaa kehittää toimintojaan siten, että sen tuottavuus ja työntekijöiden hyvinvointi paranisi, voisi saada tarvitsemaansa tukea kehittämistoimiinsa. Tällainen konkreettinen poliittinen ohjaus tuottaisi yleisen hegemonian, jossa tuottavuuden parantamiseen tähdätään systemaattisesti ihmistä kunnioittaen.

Tulevaisuuden työn läpileikkaava virtuaalisuus (s. 20) on eräänlainen myytti, johon on syytä suhtautua kriittisesti, kuten raportissakin todetaan. Ihmisten välinen kohtaaminen ja palvelutuotanto, sekä ylipäätään paikkaan sidottu tekeminen määrittelevät myös tulevaisuudessa työn tekemisen ehdot varsin suurelle osalle työntekijöistä. Lisäksi jo nykyään huomattava osa työntekijöistä voi tehdä ainakin osan työstään ajasta ja paikasta riippumatta. Emme osaa arvioida luotettavasti onko tämä osuus merkittävästi lisääntymässä ja kuinka suureksi se teoriassa voisi kasvaa? Valistuneena arvauksena voinee sanoa, että osuus tulee ainakin jonkin verran kasvamaan nykyisestä, mutta enemmistö työskentelee myös tulevaisuudessa ajan ja paikan rajojen puitteissa, vaikka työ periaatteessa voisikin olla ajasta tai paikasta riippumatonta. Kaikki mikä teknisesti olisi mahdollista toteuttaa etätyönä, ei tule toteutumaan kokonaisuudessaan tai sellaisenaan. Päätöksiin vaikuttavat myös monet muut tekijät kuin pelkästään tekniset ratkaisut ja niiden tuottamat mahdollisuudet. Esimerkiksi jo nyt olisi teknisesti mahdollista tehdä etätyötä niin laajasti,

että työmatkaliikenne ja kokousmatkustaminen vähenisivät merkittävästi. Niin ei kuitenkaan ole tapahtunut.

Paperissa korostetaan (kursiivilla), että tulevaisuus on pitkälti työnantajaton (s.22). Tämä on omituinen ja epäanalyyttinen väite. Ensinnäkin, suurin osa työstä ei varmasti tule olemaan sellaista, jossa on epäselvyyksiä työntekijä-työnantajasuhteessa ja toiseksi, kyse on kulloinkin voimassa olevista säännöksistä. Eli mikäli halutaan selkeyttää työntekijä- ja työnantajarajapintaa, se on täysin mahdollista. Epäselvää aluetta saattaa tulla lisää, mutta kuinka paljon? Se riippuu suuresti poliittisista päätöksistä ja siis yhteiskunnallisesta tahtotilasta.

Paperissa mainittu osaamisvaatimus on todellinen ja se kattaa sekä ammatillisen osaamisen ja sen päivittämisen että valmiuden opetella kokonaan uutta, unohtamatta sosiaaliseen vuorovaikutukseen liittyvää osaamista. Onkin tärkeää, että osaamispääoman lisääminen tulee osaksi työn arkea. Työnantajille on lisättävä vastuuta koko henkilöstön osaamispotentiaalin lisäämisestä. Tällä hetkellä osaamisen päivittäminen on erittäin epädemokraattista ja luonteeltaan kumuloituvaa. Ne jotka osaavat saavat lisää osaamista, myös sellaista joka on hyödynnettävissä eri aloilla ja toisaalta ne joilla tarve osaamisen lisäämiseen olisi suurin, jäävät usein kokonaan jopa ammatillisen osaamispäivityksen ulkopuolelle generatiivisista osaamispanostuksista puhumattakaan.

Työn tuottavuuden lähde on luovuus ja se on inhimillinen ominaisuus. On hyvä, että paperi korostaa luovuuden ja merkityksellisen työn vaikutuksia. Juuri niistä kumpuaa tarvittava innovatiivisuus, joka on seurausta luovuutta suosivasta henkilöstöjohtamisesta. Meillä ei ole pulaa luovista ihmisistä, vaan sellaisista työolosuhteista, jotka edesauttavat luovuuden esilletuloa. Tuottavuuden kasvu on viime kädessä kiinni niistä, sillä tekniset laitteet ovat kaikkien saatavissa. Politiikkatoimien on autettava työorganisaatioita toimimaan siten, että henkilöstölähtöisiä innovaatioita syntyy enemmän. Se luo kestävää pohjaa työn tuottavuuden kasvattamiselle myös jatkossa.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Lisätiedot: Kehittämispäällikkö Juha Antila, juha.antila@sak.fi