Leila Kurki

19.11.2018

Työ- ja tasa-arvovaliokunta
tyv@eduskunta.fi

VNS 5/2018 vp

Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon osa 2. Ratkaisuja työn murroksessa

Keskeistä

1. Hyvän yhteiskunnan ja työelämän rakentamisen pitää olla visioiden motiivina ja tavoitteena.
2. Oikeita toimenpiteitä löytyy seuraavista kokonaisuuksista:
   - Veropohjan laajentaminen,
   - orgnisaatioiden toiminnan uudistaminen, johtaminen ja työntekijöiden osallistaminen,
   - hyvän alustatalouden toimenpiteet,
   - sosiaaliturvan uudistaminen erilaisia työmuotoja tukevaksi,
   - väylien avaaminen kansalaisyhteisöjen itseohjautuvalle toiminnalle,
   - aikuiskoulutusjärjestelmän uudistaminen.
3. Toimenpide-esityksillä on edettävä kohti yhdessä määriteltyjä tavoitteita, mikä vaatii lisää tutkimustietoa ja laajaa keskustelua.

Yleiset kommentit

Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 2. osan Ratkaisuja työn murroksessa tavoitteena on tunnistaa toivottavia tulevaisuuksia, päätöksentekotarpeita sekä yhteiskunnallisia kysymyksiä. Selonteon alussa mainitaan, että teksti on valmisteltu huolella, yhteiskunnan eri osapuolia kuunnellen. Tämä ei näy mitenkään toimenpide-ehdotuksissa.

Selonteon alussa on tunnistettu työn murroksen koskevan koko yhteiskuntaa, ja että ratkaisuja on mahdollista toteuttaa vain pitkällä aikajänteellä yli vaalikausien. Yksittäiset, nopeat temput eivät vastaa kehittämistarpeeseen ja ovat yleensä turhia. Tämä ei valitettavasti näy toimenpide-ehdotuksissa.

Selonteon alussa mainitaan, että visiot pyritään rakentamaan kestävän kehityksen periaatteiden mukaisesti. Työelämä ei saa vaarantaa terveyttä tai luonnon kantokykyä, ja keskeistä on turvata työelämään osallistuminen ja

toimeentulo. Selonteossa ei kuitenkaan pohdita ristiriitaa kestävän kehityksen perusperiaatteiden ja talouden kasvun vaatimuksen välillä, vaan lähtökohdaksi nostetaan itsestäänselvästi kasvu ja kilpailukyvyn turvaaminen.

Kaikessa toiminnassa on varmistettava tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen niin lainsäädännössä kuin käytännössäkin. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat ovat ihmisoikeuksia ja perusoikeuksia, joihin velvoittavat kansainväliset ja kansalliset lainsäädännöt ja sopimukset. Kyse ei siis ole mistään valinnaisesta tai vapaaehtoisesta asiasta. Velvoitteiden lisäksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttaminen on laadukkaan, tuottavan ja oikeudenmukaisen työelämän perusta. Tekstistä puuttuu tämä näkökulma.

Koska muutos ei ole automaattisesti positiivista, tasapainoinen yhteiskunnan kehitys edellyttää päättäjiltä huolellisuutta, laajaa perehtymistä ja tarpeen mukaista aktiivisuutta. Tulevaisuus ei ole deterministisesti määrittynyt, vaan yhteiskunta voi itse päättää, minkä suunnan se haluaa toteutuvan. Tässä on suuri vastuu päättäjillä, mutta yhtä merkittävää on osallistaa valmisteluun koko kansalaisyhteiskunta.

Selonteon puutteena on, että asiakirjassa ei ole lainkaan pohdittu päätöksenteon edellytyksiä ja roolia. Visioiden rakentamisessa on tehtävä valinta, missä määrin tulevaisuutta koskevat ratkaisut tapahtuvat markkinavetoisesti ja yritysten liiketoimintalogiikan ohjaamana, ja missä määrin julkinen valta pyrkii ja pystyy vaikuttamaan kehitykseen.

Visiot

Selontekoon on valittu suoraan työelämästä kumpuavaa viisi muutosta, ja valitettavasti muut vaikuttavat murrokset jätetään lähes käsittelemättä (maahanmuutto, talouskasvu-paradigmasta luopuminen). Selonteossa kuitenkin korostetaan koko yhteiskuntakehitystä visioiden pohjana ja kestävän kehityksen periaatteita. Tämä puute pitäisi korjata, sillä muutoin esitetyt visiot ovat hataralla pohjalla.

On selvää, että eri visiot työn murroksesta sisältävät paljon uhkia, mutta myös innostavia mahdollisuuksia. Hyvän yhteiskunnan ja työelämän rakentamisen pitää olla valintojen motiivina ja tavoitteena. Tavoitteen on näyttävä selkeästi kaikissa yksittäisissä toimenpiteissä.

Toivottavia tulevaisuuksia kohti eteneminen edellyttää selkeitä tavoitteita ja avoimuutta erilaisille toimenpiteille. Kokeilemisen ja esteiden poistamisen lisäksi toimenpidelistassa on pidettävä julkinen säätely (tärkeä julkisen vallan vaikuttamisväline).

Visioissa on korostettava työntekijöiden oikeudenmukaista siirtymää kestävään ja alati muuttuvaan digityöelämään ja hiilineutraaliin yhteiskuntaan.

Muutosturvasta vastuussa ovat ensisijaisesti yhteiskunta ja yritykset. Muutosturvan olennaisia osia ovat toimiva aikuiskoulutusjärjestelmä ja turvattu toimeentulo.

Tulevina vuosina on varauduttava matalan talouskasvun aikaan. Mikäli työn tarjonta vähenee niin, että suuri joukko jäisi ilman verotuloja tuottavaa työtä, niin edessä on koko yhteiskunnan mureneminen ilman veropohjan laajentamista uusiin lähteisiin. Eteen tulevia ratkaisuja ovat myös mm. työajan lyhentäminen ja työn jakaminen useammalle, sekä näihin liittyvät erilaiset sosiaaliturvan kehittämisen ratkaisut. Tämä osuus on jäänyt pois koko selonteosta.

Työn rakenteet

Tekstistä ja toimenpide-ehdotuksista jää kokonaan puuttumaan työn organisoinnin ja johtamisen uusiutumisvaatimukset ja niihin liittyvät yhteistoiminta- ja osallistumisvaateet, samoin kuin liiketoimintamallien monimuotoistuminen (esim. hybridi-yritykset, keskittyminen vs. paikallinen yritystoiminta). Tämä on selonteon suuri puute.

Luovan tuhon edistäminen ja yritysrakenteiden uudistaminen voidaan toteuttaa yritystukipolitiikkaan uudelleen kohdentamalla ja parantamalla muutosturvajärjestelmää. Tutkimus- ja kehityspanoksien pitää edistää yritysten uudistumista ja kestävän kehityksen mukaisia toimia, ja niiden tulee olla riittävällä tasolla.

Tilastojen mukaan viimeisen parinkymmenen vuoden aikana kokoaikaisten palkansaajien määrä on pysynyt lähes vakiona. Yrittäjien lukumäärä samoin, noin 20 prosentissa. Mitään suurta siirtymää näiden kesken ei ole näköpiirissä lähitulevaisuudessa. Yrittämistä ei selvästikään ole mielletty houkuttelevaksi vaihtoehdoksi, sillä se sisältää omat mm. taloudelliset riskinsä, mitkä yrittäjä on itse valinnut.

Selonteossa ei ole pohdittu jakamistaloutta (ei-ammattimaista vertaistaloutta) ja sen tarjoamia mahdollisuuksia mielekkääseen elämään.

Alustatyö

Globaalien alustojen avulla tehtävä palkallinen työ on vielä marginaalista Suomessa ja Euroopassa, mutta sen arvioidaan laajentuvan yhä useampaan tehtävään. Suomessa prosenttiosuus on noin neljä (COLLEEM-tutkimus, Pesolo ym. 2018).

Foundation for European Progressive Studies FEPS tutkimuksen mukaan (UK, Ruotsi, Saksa, Itävalta ja Alankomaat) alustojen käyttö työnteossa näyttää leviävän hyvin monenlaiseen työhön kuten terveydenhuolto, opetus, lakipalvelut ja monet manuaaliset tehtävät. Tutkimuksen mukaan alustatalouden töitä tekevät

valitsevat keikat enemmänkin epätoivosta kuin aktiivisena uravaihtona, satunnaisesti täydentääkseen pieniä tulojaan vakinaisen työnhaun ohessa.

Muutaman tutkijan (mm. Stanford 2018) mukaan on tärkeää huomata, että alustatyötä ei tule pitää ensisijaisesti teknologisena innovaationa, vaan ensisijaisesti työn organisointiin ja työllistämisen tapaan liittyvänä innovaationa. Samalla on muistettava, että tekoälyn ja lohkoketjuteknologian kehittyessä nykyiset rutiiniomaiset alustoilla tehtävät mikrotyöt todennäköisesti vähenevät.

Alustatalouden työ voi olla tulevaisuudessa hyvä ratkaisu joillekin työnhakijoille (esim. asiantuntijatyö) tai lisäansioita haluavalle, mutta sen pelisääntöjä ja toimintatapoja on kehitettävä paljon ennen kuin siitä saadaan todellinen vaihtoehto. Valta alustatalouden kehittämisessä on tähän asti ollut alustojen omistajilla, josta on ollut monia negatiivia seurauksia näissä töissä työskenteleville. Alustatyötä tehneet ovat jo jääneet monien järjestelmien ulkopuolelle ja osin jopa marginalisoituneet.

Toimeksiannoista löytyvät usein selkeät työsuhteen merkit (esim. Uber tuomiot). Ongelmaksi nousee se, että uudenlaisista työmahdollisuuksista on tullut ensisijaisesti alustojen omistajien ansaintamalli, jossa digitaalista markkinapaikkaa tarjotaan epävarman silpputyön lisäämiseksi. Samalla kun alustoilla kerätään suuria tuottoja, veroja ei makseta juuri nimeksikään, ja säätelyä ei ole kehitetty. Esimerkiksi tasapuolinen kohtelu yrityksille, työntekijän suojelu ja tosiasiallisen aseman tunnustaminen, sekä veropohjan rapautuminen on unohdettu.

Säätelytoimet ovat välttämättömiä, sillä vapaaehtoisuuteen perustuvat ohjeet ja toimet ovat riittämättömiä, koska niillä ei ole vaikutusta tähtitieteellisiä liikevoittoja takovien alustojen omistajiin.

Alustalla itsellään pitäisi olla useita velvollisuuksia, esim. tietojen vaihto viranomaisten kanssa (verotus), tietojen anto työntekijöille työtarjousten taustoista ja vaatimuksista. Nykyisen lainsäädännön tulkintoja ja soveltamista selkeyttämällä ja joissakin osin tiukentamalla, voitaisiin ratkaista monet alustatalouden ongelmat. Eri lainsäädännössä olevat toisistaan poikkeavat määritelmät, kuten esimerkiksi työntekijän määritelmä, on korjattava yhteneväisiksi.

Voittoa tuottavat ja järjestäytynyttä liiketoimintaa pyörittävien alustojen omistajat on rinnastettava elinkeinonharjoittajiin. Suuri haaste on tietoturva, jota ei ratkaista nykyisellä tietosuojalainsäädännöllä. Asiakkailta saatavien tietojen turvallinen säilytys ja käytön korkea eettisyys on varmistettava säädöksin. Lainsäädäntöä on korjattava siten, että alustoilla liiketoimintaa tekevät velvoitetaan vastuuseen muiden yritysten tavoin tallentamastaan tiedosta.

Käyntiosoite:
Mikonkatu 8 A, 6. krs
0100 Helsinki
Postiosoite:
PL 421
00101 Helsinki

Puhelin: (vaihde)
(09) 131 521
Faksi:
(09) 652 367
Sähköposti:
etunimi.sukunimi@sttk.fi

www.sttk.fi

Alustojen omistajiin ja palvelujen tarjoajiin tulisi ehdottomasti soveltaa EU lainsäädännön markkinoille pääsyn vaatimuksia. Todelliseen jakamistalouteen eli ei-ammattimaiseen vertaistalouteen voisi soveltaa kynnysarvoja.

Viestinnässä olisi selkeästi tuotava esiin, että myös itsensätyöllistäjä ja ”kevytyrittäjä” ovat lain silmissä yrittäjiä. Suhde mm. free-lancereihin ja osuuskuntamuotoiseen palvelujen tarjoamiseen on selkiytettävä. Alustojen omistajilta on edellytettävä, että ne omassa viestinnässään ovat tämän suhteen yksiselitteisiä.

Suomen hallitus, eduskunta sekä elinkeino-, työmarkkina- ja kansalaisjärjestöt ovat sitoutuneet edistämään kestävää kehitystä omilla toimenpiteillään ja tämän pitäisi näkyä myös alustataloutta koskevissa toimenpide-esityksissä. Yritysten yhteiskuntavastuu on laajennettava koskemaan myös uudenlaista, digitalisaation käyttöön rakentuvaa liiketoimintaa.

Alustataloudesta on mahdollista tehdä reilua ja hyvää, jos niin halutaan. Esimerkiksi Tuomo Alasoini on listannut 10 toimenpidettä hyvään alustatalouden työhön pääsemiseksi (Talous ja yhteiskunta-lehti 3/2017).

Toimenpide-ehdotus 2.

Toimenpiteen tavoitteena esitetään, että julkiset palvelut siirretään yksityisille alustoille ja henkilöstö irtisanotaan ja vaihdetaan free-lancereiksi. Tämä on pöyristyttävä ehdotus, jota ei voi missään tapauksessa kannattaa! Valtion osalta alustatalouden käyttö ei voi nousta kovin merkittäväksi, koska julkista valtaa voidaan käyttää vain virkasuhteessa. Tästä ja muista (perustus)lainsäädännöstä johtuvia rajoituksia ei voi ohittaa vaikenemalla. Alustatalouden ja alustojen säätelyn lisäksi mm. sote-alaa tulee säädellä ammattihenkilöiden velvollisuuksien, oikeuksien ja kelpoisuuksien näkökulmasta (potilasturvallisuus).

Maahanmuutto

Selonteosta puuttuu pohdinta korkeakoulutettujen ja erityisesti tutkijoiden aivovuodosta pois Suomesta. On turha havitella Suomeen huippututkijoita ja korkeakoulutettuja asiantuntijoita, jos edes omia ei pystytä pitämään Suomessa töissä. Korkeakouluista valmistuneet ulkomaiset nuoret taas suorastaan ajetaan pois maasta puhumattakaan hyvän ammattitaidon omaavista maahanmuuttajista ja pakolaisista, joiden osaaminen yleensä jää tunnistamatta ja tunnustamatta.

Sote-alalla ulkomaisen työvoiman rekrytoinnissa on otettava huomioon suomalaisen sote-alan osaamisen korkea taso ja koulutusjärjestelmämme mukainen kelpoisuus, sekä sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilölain mukaiset edellytykset ammattihenkilönä toimimiseen.

Käyntiosoite:
Mikonkatu 8 A, 6. krs
0100 Helsinki
Postiosoite:
PL 421
00101 Helsinki

Puhelin: (vaihde)
(09) 131 521
Faksi:
(09) 652 367
Sähköposti:
etunimi.sukunimi@sttk.fi

www.sttk.fi

Leila Kurki 19.11.2018

Työn sisällöt

HUOM! Kestävän kehityksen mukainen työelämän vastuu ei koske vain globaalia toimintaa, vaan erityisesti myös kansallista toimintaa.

Toimenpide-ehdotus 4.

Toimenpide esittää henkilöstön osaamisen kehittämiseksi yksityisten työnantajien koulutusvähennyksen lisäämistä. Koulutusvähennyksen käyttö on nyt jäänyt ennakoitua vähäisemmäksi eikä työnantajan maksaman koulutuksen määrä yksityisellä sektorilla näytä sen johdosta lisääntyneen. Sen sijaan mm. kunnat ja seurakunnat, joilla ei ole oikeutta koulutusvähennyksen käyttöön, ovat hyödyntäneet niille luotua vastaavaa järjestelmää, jossa koulutuskorvaus vähennetään työnantajan työttömyysvakuutusmaksusta. Tulevaisuudessa oleellisempaa olisi etsiä ratkaisuja, jotka kannustavat työnantajia kouluttamaan henkilöstöään ja tarjoavat nykyistä useammalle palkansaajalle mahdollisuuden saada työnantajan maksamaa koulutusta.

Yhteistoimintalain uudistaminen

On tärkeää uudistaa yhteistoimintalaki sekä rakenteeltaan että sisällöltään, kuten selvityshenkilöt juuri esittivät. Työvoiman vähentämistä koskevat säännökset ehdotetaan siirrettäväksi omaksi luvukseen työsopimuslakiin. Uutta olisi lisäksi henkilöstön kehittämiseen ja työhyvinvoinnin vahvistamiseen tähtäävät esitykset. Kannatettavaa on selvityshenkilöiden ehdotus, jonka mukaan työnantajan velvollisuus olisi vuosittain laatia henkilöstötilinpäätös tai vastaava selvitys. Työhyvinvoinnilla on aivan keskeinen vaikutus esimerkiksi työurien pidentämiseen.

Sektorikohtaiset tulevaisuusvuoropuhelut

Sen sijaan, että selonteossa esitellään Agenda2030 seurantaindikaattoreita, olisi tärkeämpää keskittyä toimenpiteisiin, joilla työn merkityksellisyyttä ja mielekkyyttä saadaan lisättyä suomalaisilla työpaikoilla. Tähän hyvä väline on TEM:n työelämän kehittämisohjelma, joka on rahoittanut mm. työmarkkinaosapuolten sektorikohtaisia tulevaisuusvuoropuheluita (mm. finanssiala), joita tulisi ehdottomasti jatkaa.

Työkyky

Työkyky-näkökulman pitäisi olla toimenpiteissä läpileikkaavasti. Se koskee niin nuoria, keski-ikäisiä kuin seniorityöntekijöitäkin. Nyt se on vain yhtenä aika suppeasti käsiteltynä kohtana mukana. Hyvä työ on voimavara ja hyvinvoinnin lähde. Vääränlainen ja liiallinen kuormitus sairastuttaa ja uuvuttaa sekä estää luovuutta ja tuottavuutta. Erityisesti aivoergonomia, liiallinen ärsyketulva ja keskeytykset ovat tulevaisuuden työn riskeinä. Kuten myös staattinen

Käyntiosoite:
Mikonkatu 8 A, 6. krs
0100 Helsinki
Postiosoite:
PL 421
00101 Helsinki

Puhelin: (vaihde)
(09) 131 521
Faksi:
(09) 652 367
Sähköposti:
etunimi.sukunimi@sttk.fi

www.sttk.fi

ergonominen kuormitus. Mutta aina tulee olemaan myös niitä tehtäviä, joissa on perinteisempiä terveyden ja turvallisuuden riskejä. Niitä ei pidä unohtaa.

Mielenterveysperusteiset ja tules-syistä aiheutuvat sairauspoissaolot ja eläköitymiset on saatava laskemaan - ei kriteerejä tiukentamalla, vaan hyvinvointia ja jaksamista tukemalla. Tässä tarvitaan myös moniammatillista työterveyshuoltoa, mukaan lukien työkykypainotteinen sairaanhoito. Osittaista työkykyä on hyödynnettävä paremmin, apuna sote-palvelujen, monialaisen kuntoutuksen ja työvoimapalvelujen tehokkaampi yhteistyö. Tässä tarvitaan myös asennemuutosta, varsinkin työnantajilla.

Osaaminen

Ammattien sisällön muutos

Digitalisaatio ja automatisaatio ovat jo nyt korvanneet rutiinityötä, ja tämä suunta todennäköisesti jatkuu. Kyse ei ole kokonaisten ammattien katoamisesta, vaan enemmänkin joidenkin ammattikuvien sisällä olevien tehtäväkokonaisuuksien automatisoinnista tai digitoinnista. Enemmän vaikutusta teknologian kehityksellä on toiminnan muutokseen, eli työn organisointiin, johtamiseen, verkostojen kehittymiseen ja liiketoimintamalleihin. Tässä kriittisin väline on osaamisen varmistaminen.

Jatkuva oppiminen

Peruskoulutusta olisi kehitettävä vastaamaan muutokseen ja digiosaaminen olisi sisällytettävä kaikkeen koulutukseen. Aikuiskoulutusjärjestelmä tulisi uudistaa perusteellisesti palvelemaan työelämässä olevien täydennys- ja lisäkoulutustarpeita. Kotouttamiseen tulisi ohjata resursseja paljon nykyistä enemmän. Työssä olevien kouluttamisessa on siirryttävä nopeatempoisiin, moduulimaisiin koulutuskokonaisuuksiin, työn murros ei voi odottaa vuosikausia uusia taitoja.

Nykyinen koulutusjärjestelmä tuottaa sukupuolen mukaan segregoitunutta työvoimaa. Suomen työmarkkinoilla miehet ja naiset työskentelevät pääosin eri aloilla, ammateissa ja tehtävissä. Segregaatio on siis sekä vaakasuoraa että pystysuoraa. Tarvitaan tasa-arvonäkökulman aiempaa voimakkaampaa sisällyttämistä koko koulutuspolkuun sekä siirtymistä sukupuoli- ja tasa-arvotietoiseen ohjaukseen ja opetukseen. Tällä tarkoitetaan samojen oikeuksien, velvollisuuksien ja mahdollisuuksien takaamista kaikille lapsille sukupuolesta tai sukupuolen ilmaisusta riippumatta.

Nuorten syrjäytymistä ja sen ehkäisyä on lähestytty varsin kapeasti. Aiheesta on saatavilla runsaasti tutkimustietoa, mm. THL:n tutkimukset. Kouluttamattomuuden ohella syrjäytymisen riskiä kasvattavia merkittävimpiä tekijöitä ovat mm. lastensuojeluun sijoitetuksi joutuminen ja

Käyntiosoite:
Mikonkatu 8 A, 6. krs
0100 Helsinki
Postiosoite:
PL 421
00101 Helsinki

Puhelin: (vaihde)
(09) 131 521
Faksi:
(09) 652 367
Sähköposti:
etunimi.sukunimi@sttk.fi

www.sttk.fi

mielenterveyslääkkeiden käyttö alaikäisenä. Koulutus on merkittävä keino ehkäistä syrjäytymistä, mutta yhtä tärkeää on varmistaa, että muut edellytykset oppimiselle ovat olemassa.

Toimenpide-ehdotus 7.

Osaamistarpeiden ennakointia ja ennakointitiedon hyödyntämistä koulutustarjonnan suuntaamisessa tulee kehittää, mutta ennakointia ei pidä missään tapauksessa vähentää. Nopeasti muuttuvat työelämän osaamistarpeet edellyttävät nykyistä ketterämpiä ennakoinnin työkaluja ja toisaalta nopeammin ja ketterämmin mukautuvaa koulutustarjontaa. Sen sijaan osaamistarpeiden määrällistä ennakointia tulee tulevaisuudessa pohtia ja erityisesti sitä, kuinka tarkkaan ennakointitiedon perusteella on tarpeen ohjata aloituspaikkojen jakautumista koulutuksessa.

Toimenpide-ehdotus 8.

Aikuiskoulutustuki on opiskelun aikaista toimeentuloa turvaava etuus, jonka rahoituksesta vastaavat lähes kokonaan työnantajat ja työntekijät. Tuen saamisen edellytyksenä on mm. 8 vuoden työhistoria ja että tuen saaja on opintovapaalla työstään. Työmarkkinajärjestöt ovat yhdessä esittäneet tuen uudistamista tukemaan paremmin jatkuvaa oppimista työuran aikana.

Työikäisille tulisi tarjota ura-, ohjaus- ja neuvontapalveluita laajasti, ei vain aikuiskoulutustukea saaville. Nämä palvelut voidaan toteuttaa esimerkiksi osana kasvupalvelukokonaisuutta. Jatkuvan oppimisen tarpeeseen vastaaminen edellyttää sitä tukevia järjestelmätason muutoksia, kuten osaamisen kehittämiseen kannustavan henkilökohtaisen tilin tai setelin käyttöönotto. Koulutussetelimallissa tulisi varmistaa riittävä toimialakohtainen saatavuus. Esimerkiksi sote-alan ammattilaisella on lainsäädäntöön perustuva oikeus ja velvollisuus osaamisen kehittämiseen uran aikana, riippumatta työsuhteen muodosta tai hänen asemastaan työyhteisössä.

Toimenpide-ehdotus 9.

Selonteossa lähestytään jatkuvaa oppimista varsin kapea-alaisesti. Luonnos ei esimerkiksi sisällä yhtään toimenpide-ehdotusta, joka koskisi ammatillista koulutusta. Kaksi kolmesta ammatillisen koulutuksen opiskelijasta on kuitenkin aikuisia. Työn murroksen synnyttämiin osaamistarpeisiin vastaaminen edellyttää myös ammatillisen koulutuksen jatkuvaa uudistumista ja kehittymistä. Esim. tänä vuonna käynnistetyissä pilottihankkeissa luodaan toimintamalleja, joilla vastataan äkillisten rakennemuutosten synnyttämiin osaamistarpeisiin tutkinnon osia pienemmillä osaamiskokonaisuuksilla.

Luonnoksessa esitetään korkeakoulujen maksullisen lisä- ja täydennyskoulutuksen laajentamista. Korkeakouluilla on jo nyt mahdollisuus

järjestää liiketoimintaan perustuvaa täydennyskoulutusta. Lisäksi hallituksen esityksissä yliopistolain ja ammattikorkeakoululain uudistamiseksi esitetään laajennuksia korkeakoulujen mahdollisuuksiin järjestää tilauskoulutusta. Maksullisuuden laajentamisen vaikutuksia tulee tarkastella huolellisesti ja monesta eri näkökulmasta. Aikuiskoulutuksen kasaantuminen on yksi suurimmista ratkaistavista ongelmista, ja tässä maksullisuuden laajentaminen ei auta.

Toimenpide-ehdotus 11.

Työttömyysturva mahdollistaisi nykyistä paremmin työttömyyden aikaisen osaamisen kehittämisen ja ylläpitämisen. Tämä edellyttää nykyistä paljon laajempaa koulutustarjontaa. Eduskunnan käsiteltävänä on lakiesitys, jossa helpotettaisiin lyhytkestoista opiskelua työttömyysetuudella. Tämä olisi merkittävä parannus nykyiseen. Uuden osaamisen hankkiminen työttömyysturvalla on kannatettavaa, mutta esimerkiksi sote-alalla pelkät osatutkinnot tai pikakoulutukset eivät ole riittäviä, vaan pohjalle tarvitaan perustutkinto.

Toimeentulo

Sukupuolten väliset palkkaerot

Visiossa tavoitteena pitää olla, että eri ryhmien väliset sosiaaliset erot ovat tasoittuneet (ei ”tasoitetaan”). Erityisesti tasoittuminen koskee naisten ja miesten välisiä palkkaeroja. Tulonjaon näkökulmasta huomiota pitää kiinnittää miesten ja naisten palkkaeroihin. Naisten koulutustason nousu ei ole toivotulla tavalla pienentänyt sukupuolten keskimääräistä palkkaeroa. Samapalkkaisuuteen Suomea velvoittaa kansainvälinen ja EU-oikeus sekä lainsäädäntö. Tasa-arvoinen palkkaus luo tuottavuutta ja hyvinvointia.

Monityö

Työnteon muodot ovat jatkossakin palkansaaja ja yrittäjätoiminta. Kolmatta työnteon kategoriaa ei lainsäädäntöön tarvita. Työnteon muodot ovat kuitenkin moninaistumassa, mikä on nykyistä paremmin otettava sosiaaliturvaa kehitettäessä huomioon. Tämä tarkoittaa mm. monityötä ja tilanteita, jossa tehdään vuorottain tai samanaikaisesti palkkatyötä ja yritysluonteista (ml. itsensätyöllistäjät) työtä.

Sosiaaliturvalainsäädännössä tulisi selkeämmin ottaa huomioon tilanteet, joissa henkilö maksaa kaikki palkansaajalle kuuluvat palkan sivukulut (sosiaalivakuutusmaksut), mutta ei ole kuitenkaan maksuista huolimatta oikeutettu palkansaajalle kuuluvaan sosiaaliturvaetuuteen.

Käyntiosoite:
Mikonkatu 8 A, 6. krs
0100 Helsinki
Postiosoite:
PL 421
00101 Helsinki

Puhelin: (vaihde)
(09) 131 521
Faksi:
(09) 652 367
Sähköposti:
etunimi.sukunimi@sttk.fi

www.sttk.fi

Leila Kurki 19.11.2018

Työn merkitys

Työn arvottamista varten ja nykyisen määritelmän uudistamiseksi tulisi käynnistää tutkimusohjelma. Keskustelun lähtökohtana ja tavoitteena pitää olla hyvän työelämän edistäminen.

Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry

Lisätietoja Leila Kurki
asiantuntija, työllisyys ja innovaatiot
leila.kurki@sttk.fi