SOSIAALI- JA
TERVEYSMINISTERIÖ

Työ- ja tasa-arvo-osasto
Johtaja Liisa Hakala

20.11.2018

neuvotteleva virkamies
Ismo Suksi

KUULEMISTILAISUUS 21.11.2018; TYÖ- JA TASA-ARVOVALIOKUNTA; VALTIONEUVOSTON TULEVAISUUSSELONTEON 2. OSA: RATKAISUJA TYÖN MURROKSESSA

Juha Sipilän hallituksen tulevaisuusselonteon teemana on työn murros ja suomalaisen työn tulevaisuus. Selonteko on osa pitkän aikavälin päätöksentekoa ja valmistelua, jossa keskustelu työn tulevaisuudesta ja murroksesta jatkuu. Tavoitteena on, että koko yhteiskuntaan vaikuttavan ilmiön ratkaisuja voidaan toteuttaa pitkällä aikajänteellä yli vaalikausien. Selonteossa esitetään viisi keskeistä työn tulevaisuuden visiota. Selonteossa esille nostetut yhteiskuntapoliittiset kysymykset liittyvät työn sisältöihin ja käytäntöihin, työnantajan ja työntekijän väliseen suhteeseen, toimeentuloon, osaamiseen ja yhteiskuntaan kiinnittymiseen. Selonteossa korostetaan kestävän kehityksen periaatteen noudattamista ja edellytetään, ettei tulevaisuuden työ vaaranna terveyttä. Selonteossa korostetaan muutoksen hallintaa osallisuuden ja osaamisen lisäämiseksi ja polarisaation välttämiseksi.

Tulevaisuusselonteon toimenpide-ehdotuksiin vastaaminen
Selonteossa esitetään kahdeksantoista toimenpide-ehdotusta yllä mainittujen tavoitteiden toteuttamiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriö toteuttaa omalta osaltaan ja yhdessä muiden hallinnonalojen kanssa tulevaisuusselonteossa esitettyjä tavoitteita ja toimenpide-ehdotuksia. Hallitusohjelma, sosiaali- ja terveysministeriön voimaantullut uusi strategia, Valtioneuvoston periaatepäätös Työterveys 2025- yhteistyöllä terveyttä ja työkykyä ja Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset toteuttavat selonteossa esitettyjä yhteiskunnallisesti tärkeitä tavoitteita.

Työn muutos korostuu myös sosiaali- ja terveysministeriön uudessa strategiassa, jonka yhtenä tavoitteena on hyvinvointia työn murroksessa.

Sosiaali- ja terveysministeriön työ- ja tasa-arvo-osaston johdolla, yhdessä keskeisten sidosryhmien kanssa vuonna 2018 uusitut Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset täsmentävät sosiaali- ja terveysministeriön strategiaa työelämän kysymysten osalta. Linjausten painopisteet ovat:

1. Vastaamme työsuojelua koskeviin tulevaisuuden työn haasteisiin
2. Tavoitteenamme ovat turvalliset ja terveelliset työolot
3. Edistämme toiminta- ja työkykyä sekä työllistymiskykyä

Linjaukset sisältävät samalla työterveyttä ja työturvallisuutta koskevan kansallisen toimintapolitiikan, jota Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimus nro 187 edellyttää. ILO näkee maailmanlaajuisesti työelämän muutoksen suurimpina taustatekijöinä teknologian, ikärakenteen, ilmaston ja globalisaation muutokset. Uusien teknologioiden ja työn tekemisen muotojen mahdolliset riskit on tunnistettava, estettävä ja minimoitava. Toisaalta niiden myönteiset mahdollisuudet on hyödynnettävä.

Sosiaali- ja terveysministeriön työ- ja tasa-arvo-osasto työstää parhaillaan Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjausten toimeenpanosuunnitelmaa yhdessä keskeisten sidosryhmien kanssa, mukaan

lukien työmarkkinoiden keskusjärjestöt. Keskeinen asia on työkyvyn edistäminen. Tämä tarkoittaa mm. seuraavaa:

- Työkyvyn merkitys on huomioitava suhteessa työllistymiskykyyn. On tärkeätä vahvistaa eri-ikäisten työkykyä ja työelämävalmiuksia sekä elinikäistä oppimista, koska ne vaikuttavat myönteisesti myös työllistymiskykyyn. Erityisesti on varmistettava työelämään tulevien nuorten terveys ja toimintakyky, työelämävalmiudet sekä tuettava ja kasvatettava inhimillistä ja sosiaalista pääomaa. Tämä on pitkälti opetushallinnon vastuulla, mutta liittyy kysymykseen työpaikkojen perehdyttämisvastuuseen ja koulutusvastuun siirtymisestä työpaikoille. Onko työpaikolla valmiutta ottaa tätä koulutusvastuuta.
- Työpaikoilla on lisättävä työkykyjohtamisen ja riskienhallinnan osaamista. Jo nyt työturvallisuuslaki edellyttää perehdyttämistä niin töihin tullessa kuin työn tai työvälineiden muuttuessa. Työtapaturmien, ammattitautien ja muiden työperäisten sairauksien sekä haitallisen psykososiaalisen ja fyysisen kuormituksen vähentäminen ovat keskeisiä asioita myös tulevaisuudessa.
- Myös tulevaisuudessa turvallisuus alkaa työn ja työympäristön suunnittelusta ja kuormitustekijöiden varhaisesta huomioimisesta. Tavoitteena on tukea työyhteisöjen ja yksilöiden vahvuuksia sekä lisätä keinoja vahvuuksien hyödyntämiseen. Kykyä uusien riskien havaitsemiseen on vahvistettava
- Työntekijöiden pysyminen terveenä ja työn tekeminen turvallisesti myös uusissa työnteon muodoissa on inhimillisesti tärkeää. Samalla se lisää organisaatioiden tuottavuutta ja kilpailukykyä vähentämällä menetetyn työpanoksen kustannuksia, lisäämällä innovatiivisuutta ja kykyä hyödyntää innovaatioita sekä lisää asiakkaiden, rahoittajien ja muiden sidosryhmien luottamusta.
- On varmistettava työpaikkojen sekä työntekijöiden riittävä tuki, mm. työterveyshuollon laadulla ja kattavuudella. Haasteena on kuitenkin, että kaikilla ei ole siihen varaa eikä se nykään kata kaikkia. Työttömien työkyvyn tukemiseen on varmistettava tehokkaat toimenpiteet hyödyntäen työterveyshuollon osaamista sekä poikkihallinnollisella tuella yhden luukun periaatteella.
- On tärkeää, että meillä on kattavat, sujuvat ja kaikissa tilanteissa työntekijöiden työterveyden ja työturvallisuuden takaavat säädökset ja toimintatavat, jotka ovat sovellettavissa kullakin hetkellä vallitsevaan työelämän tilanteeseen.

Johtopäätöksiä erityisesti työsuojelun ja työhyvinvoinnin näkökulmasta:

- työturvallisuuden korkea taso tulee säilyä myös tulevaisuudessa
- keskeistä on työsuhde ja miten se tulevaisuudessa määritellään
- perehdyttäminen on keskeinen osa hyvää turvallisuuskulttuuria eikä sitä voi ulkoistaa työn ulkopuolelle
- työmarkkinoilla on jo henkilöitä, jotka edustavat alustatyöhön perustuvaa työelämää: vapaan kentän taiteilijat, eläkeläisyrittäjät, sarjayrittäjät, ns. hybridiosaajat. Näistä saatuja kokemuksia tulee hyödyntää esim. tutkimuksessa.
- uusi työ asettaa uusia haasteita työsuojeluvalvonnalle ja voi lähentää esimerkiksi työ ja harrastekoneiden tarkastusta
- työn merkityksellisyys korostuu. Se toisaalta lisää työnmielekkyyttä ja parantaa työhyvinvointi, mutta voi johtaa myös ylikuormittumiseen
- kuormittumisen valvontaan kehitetään koko ajan uusia tekniikoita – niiden käyttöönotto ei ole työntekijän kannalta pelkästään positiivista