Lausunto ja puheenvuoro tulevaisuusvaliokunnan kuulemistilaisuudessa 5.12.2018 koskien valtioneuvoston tulevaisuusselonteon toista osaa *Ratkaisuja työn murrokseen* raporttiin.

Marjut Jyrkinen, Anna-Maija Lämsä ja Mira Karjalainen, WeAll-hanke

Kiitämme mahdollisuudesta kommentoida valtioneuvoston tulevaisuusselonteon toista osaa Ratkaisuja työ murrokseen WeAll-tutkimuskonsortion (weallfinland.fi) näkökulmista. Strategisen tutkimuksen neuvoston rahoittama WeAll-hanke tutkii yhteiskunnallisesti ja taloudellisesti kestävää tulevaisuuden työelämää.

Valtioneuvoston tulevaisuusselonteoissa 1-2 käsitellään inhimillisesti, sosiaalisesti ja taloudellisesti kestävää työelämää, johon meneillään oleva ja tulevaisuudessa kiihtyvät työn murroksen prosessit vaikuttavat monin tavoin. Osassa kaksi tuodaan esiin ehdotuksia ja visiota siitä, kuinka työn rakenteet ja sisällöt, tarvittava osaamispohja ja toimeentulo muuttuvat ja kuinka itse työn merkitysten oletetaan muuttuvan. Globalisaation kiihtyminen, demografiset muutokset, uudet teknologiat ja ilmastonmuutos vaikuttavat laaja-alaisesti kaikkiin yhteiskuntiin ja työelämän organisaatioihin, joilla on erilaisia valmiuksia ja mahdollisuuksia reagoida uusiin haasteisiin ja mahdollisuuksiin. Tästä huolimatta selonteko näkee työn murroksen varsin teknologiapainotteisena. Suomella on monia vahvuustekijöitä, joiden vuoksi työn murros voi olla hallittua ja se voi tuottaa positiivisia lopputuloksia monille ihmisille ja työn osa-alueille. Olisikin tärkeä huomioida, että muutosprosesseissa erilaiset ihmiset ja ihmisryhmät ovat varsin erilaisessa asemassa, ja siksi tässä lausunnossa keskitytään erityisesti *inhimilliseen ja sosiaaliseen kestävyyteen*.

Inhimillinen ja sosiaalinen kestävyys ovat tulevaisuuden työelämän kannalta ensiarvoisen tärkeitä tekijöitä myös taloudellisesti. Tutkimusten mukaan *tasa-arvo* edistää yhteiskunnan taloudellista vaurautta.[1] Tasa-arvo vaikuttaa myönteisesti organisaatioiden menestykseen sekä edistää ihmisten hyvinvointia, osallisuutta ja elämän laatua. Hankkeemme lähtökohtana on nobelisti Amartaya Senin ja sittemmin Marta Nussbaumin kehittämä toimintamahdollisuuksien ja inhimillisen kehityksen teoreettinen viitekehys (capabilities approach). Tämä tarjoaa mahdollisuuden analysoida ihmisten toimintakykyjä ja niihin liittyviä mahdollisuuksia toimia organisatorisissa ja yhteiskunnallisissa järjestelmissä, kuten työelämässä. Capabilities approach -näkökulma painottaa, että ihmisillä tulee olla vapaus tavoitella arvostamiaan asioita siten, että heidän omat kyvykkyytensä kuten myös organisaatioiden ja yhteiskuntien tarjoamat kyvykkyydet ja mahdollisuudet muuntuvat tavoitelluksi toiminnaksi ja tuloksiksi (hyvinvointi, kehittyminen).

Ihmiset ovat moninaisesti erilaisia. Yksilön luontaisten lahjojen, ominaisuuksien ja peruskyvykkyyksien lisäksi tarvitaan riittävät olosuhteet, jotta hän pystyy toteuttamaan kokonaisvaltaisesti kapasiteettiaan ja edistämään omaa ja muiden hyvinvointia. Kyvykkyys käyttää olosuhteita hyväksi on keskeistä Senin ja Nussabaumin ajattelussa. Koska ihmisten toimintamahdollisuudet eroavat, tarvitaan myös erityisiä toimia erilaisten ihmisten tukemiseksi ja olosuhteiden saattamiseksi sellaisiksi, että mahdollisimman moni pystyy saavuttamaan tavoitteensa ja ylipäätään hyvän elämän. Yhteisöjen, kuten työpaikkojen ja yhteiskuntien käsitykset inhimillisistä toimintamahdollisuuksista heijastavat käsitystä oikeudenmukaisuudesta, oikeudenmukaisesta yhteisöstä ja yhteiskunnasta sekä elämisen arvoisesta elämästä. Toisin sanoen käsitys elämisen arvoisesta elämästä vaikuttaa siihen, miten ymmärrämme oikeudenmukaisuuden. Jos yhteiskunnan eri ihmisten mahdollisuudet olla mukana päätöksenteossa ja tasa-arvoisessa asemassa katsotaan oikeudenmukaiseksi ja hyvän elämän arvoiseksi tavoitteeksi (kuten demokratiassa ajatellaan), syntyy velvollisuus edistää kaikkien ihmisten osallisuutta. Osallisuus ilmenee erilaisten ihmisten arvostuksena ja tasavertaisuutena sekä mahdollisuutena vaikuttaa omassa yhteisössä riippumatta esimerkiksi sukupuolesta, etnisestä taustasta, uskonnosta, alueellisesta alkuperästä tai muusta vastaavasta monimuotoisuuden tekijästä. Esimerkiksi sukupuolta, ikää ja etnisyyttä koskevissa tutkimuksissa – myös omissa tutkimuksissamme – on tullut esille, että työelämän organisaatioissa vallitsee usein huonosti tiedostettuja asenteita ja käytäntöjä, jotka rajoittavat monien mahdollisuuksia. Näitä rajoitteita tulee purkaa, kun osallisuus katsotaan hyvän elämän tekijäksi. Tutkimukseen pohjaavan näkemyksemme mukaan on ratkaisevan tärkeää, että ihmisillä on mahdollisuus

[1] Ks. esim. Maailman talousfoorumi, The Gender Gap Report vuosina 2006-2017, ttp://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf.

osallistua taloudelliseen toimintaan, tehdä työtä ja kokea työpanoksensa olevan merkityksellinen ja tuottavan tulosta ja hyötyä: osallisuus, hyvinvointi ja elämän laatu muodostavat pohjan kestävälle yhteiskunnalliselle kehitykselle.

Ihmisten ja ihmisryhmien välisten erojen analyysi on toinen tutkimuksellinen lähtökohtamme. Risteävät erot sukupuolen, seksuaalisuuden, iän, alueellisuuden ja etnisen taustan osalta muokkaavat lähtökohtia ja mahdollisuuksia toteuttaa kyvykkyyksiä. Moninaiset ja päällekkäiset erot juontuvat osin historiasta ja kulttuurisesta kontekstista, mutta arvostuseroja niiden välillä myös rakennetaan ja uusinnetaan ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa ja arkipäivän elämässä. Niiden kautta muodostuu myös eriarvoisuuksia: yhtäältä etuoikeuksia, toisaalta marginalisoituja positiota. Keskeinen ongelma on, että yhteisöissä etuoikeutetussa asemassa olevat eivät usein havaitse asemaansa eivätkä muihin kohdistuvaa syrjintää; pyrkimys voi toki olla myös pitää toiset ”paikallaan” yhteiskunnassa ja työelämässä. Marginaaliset positiot eivät välttämättä ole pysyviä, ja tähän tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen arvoina perustuva yhteiskuntamme nojaakin. Tämä tuo vakautta ja turvallisuutta sekä mahdollistaa kyvykkyyksien kehittymisen ja niiden jalostumisen niin työelämän, paikallisyhteisöjen kuin koko Suomen eduksi. Toisaalta eri ryhmien sisällä ja välillä on eroavaisuuksia ja hierarkioita. Työelämän kestävä kehittäminen edellyttääkin syrjintää tuottavien mekanismien tunnistamista ja käytäntöjen uudistamista.

Sinällään ansiokkaassa selonteossa ihmisten moninaisuus jää mielestämme harmillisesti analyysissa ja 18 toimenpide-ehdotuksessa liian vähälle huomiolle. Yleinen huomiomme on, että raportti on suurelta osin näennäisen sukupuolineutraali, minkä seurauksena *sukupuolispesifit ongelmat eivät nouse esiin*. Sukupuolitietoisuus tulisi olla lähtökohta tulevaisuuden työelämää koskevia ratkaisuja suunniteltaessa – sukupuoli on keskeinen hierarkisoiva eronteko, joka vaikuttaa kaikkiin osa-alueisiin inhimillisessä elämässä, työssä, koulutuksessa ja hoivassa. Sukupuoli, moninaisuus ja risteymät muiden erojen kanssa vaikuttavat ratkaisevasti ihmisten yhdenvertaisuuteen. Sukupuoli ja siten myös sukupuoli- ja seksuaalisuusvähemmistöt tulisikin ottaa kaikessa lainsäädännön ja toimintakäytäntöjen osaksi suunnittelua ja toimenpiteitä. Lainsäädäntöä tulisi muokata sellaiseksi, että se tukisi ihmisen itsemääräämisoikeutta ja lisäisi transihmisten ja intersukupuolisten turvallisuutta ja oikeuksia oman sukupuolikokemuksen mukaiseen elämään.

Nostamme lausunnossa esiin kolme erityistä teemaa oman tutkimuksemme osaamisalueilta, joihin pitäisi pureutua jatkotyössä tulevaisuuden työelämän kehittämiseksi:

1. Työn ja muun elämän elinkaarimalli ja hoivakysymykset
2. Inhimillinen kestävyys työssä, ml. pätkä- ja silpputyö
3. Maahanmuutto ja työllistyminen

1. Työn ja muun elämän elinkaarimalli ja hoivakysymykset

Työn ja muun elämän rajojen hämärtyminen sekä työn ja hoivan suhde vaikuttavat ratkaisevasti monien työuraan ja jaksamiseen. Raportin viimeinen lause ”Ylisukupolvinen ajattelu on niin ikään kestävän kehityksen ytimessä” (s. 46) voidaan kytkeä hoivan uudelleenmäärittelyn tarpeeseen: tulevaisuudessa hoivakysymyksissä olisikin otettava elinkaarimalli kehitystyön pohjaksi. Tämä tarkoittaa sitä, että hoiva ei rajoitu vain pikkulapsivaiheeseen, vaan hoivassa ja sen järjestämisessä on mukana inhimillisen elämä koko elinkaaren ajan. Erityisesti naisten urakehityksen yhtenä kompastuskivenä on hoivavastuiden kuormittavuus kotona ja työpaikoilla - hoiva ulottuu myös ydinperhettä laajemmalle: pienet lapset, vanhenevat vanhemmat (omat ja puolison), sairastuneet lähipiirissä, ystävät ja naapurit sisältyvät usein juuri naisten palkattomaan hoivatyön piiriin. Omaishoitajien määrä on THL:n selvityksen mukaan noin 60 000 (2013), lisäksi omaisiaan hoitavia 300 000 ja omaisia ja tuttavia auttavia arvioidaan olevan 1,25 miljoonaa; miesten osuus on noin 31%[2]. Hoivan elinkaarimalli liittyy **toimenpide-ehdotukseen 13** (”Toimeentulo”; työikäisten muut toimeliaisuus), mutta myös työn rakenteisiin, sisältöihin, merkityksiin ja toimeentuloon.

Tulevaisuuden työelämää pohdittaessa on huomioitava tutkimuksin todettu tosiasia, että hoiva on vahvasti sukupuolittunutta ja vaikuttaa ratkaisevasti työelämään osallistumiseen ja erityisesti naisten uramahdollisuuksiin.[3] On mietittävä, miten tämä vaikuttaa työelämään nyt ja tulevaisuudessa. Miesten osallisuuden nostaminen hoivassa tulisikin ottaa tärkeäksi tavoitteeksi, sillä oikeus ja velvollisuus hoivaan eivät rajoitu vain naisiin. Hoiva on myös urakysymys: naisten urakehitystä heikentävät työelämän epätasa-arvoiset rakenteet. Tutkimuksemme mukaan hoivatyön epätasainen jakautuminen myös vähentää miesten mahdollisuuksia isinä ja hoivatyössä yleensä, jolla puolestaan on kielteisiä vaikutuksia muun muassa

[2] Linnosmaa, I, Jokinen, S., Vilkko, A., Noro, A. & Siljander E. (2014) *Omaishoidon tuki – Selvitys omaishoidon tuen palkkioista ja palveluista kunnissa vuonna 2012*. Raportti 9/2014. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

[3] McKie, L., Biese, I. & Jyrkinen, M. (2013). '"The Best Time is Now!": The Temporal and Spatial Dynamics of Women Opting in to Self-Employment. Special Issue Frayed Careers: Rhythms of Working Lives, *Gender Work and Organisation*, 20(2), s. 194-196.

perheisiin, parisuhteisiin ja lapsi-vanhempi-suhteisiin[4]. Lisäksi naisten urakehitystä heikentävät työelämän epätasa-arvoiset rakenteet ja käytännöt. Näitä syrjintää tuottavia rakenteita ovat muun muassa vanhamuotoinen perhevapaamalli, josta kärsivät myös ne naiset, jotka eivät edes käytä näitä vapaita sekä lisäksi roolimallien puute urakehityksessä. Naisia ei rekrytoida eivätkä he hakeudu yhtä voimallisesti johtoasemiin muun muassa johtotehtäviin implisiittisesti liittyvien työaikojen oletusten mutta myös miesten ulossulkevien verkostojen vuoksi. Naisten vähäisyys johtoasemissa ja työelämän jakautumien (segregaatio) näkyvät sukupuolten välisissä palkkaeroissa. Muun muassa subjektiivisen päivähoito-oikeuden leikkaukset vaikuttavat negatiivisesti moniin eri ryhmiin lapsia ja aikuisia sekä naisten työelämävalmiuksiin. Perhevapaauudistus tulisikin käynnistää heti uudella hallituskaudella ja viedä se loppuun. Myös työpaikkatasolla tulisi kehittää perheystävällisyyttä ja joustoja, esimerkiksi mahdollisuutta osa-aikatyöhön tilanteen niin vaatiessa. Perheet ovat erilaisia. Sateenkaariperheiden tilanteet tulee ottaa perhepolitiikkatoimissa osaksi kokonaisuutta.

Suomessa on moniin länsimaihin verrattuna vahva horisontaalinen jakautuminen työmarkkinoilla – vain noin 10% on niin kutsuttuja tasa-ammatteja (40% toista sukupuolta). Tasa-ammattien osuutta tulisikin lisätä tulevaisuudessa. Monimuotoisuus ja sen onnistunut johtaminen voi tuottaa työelämässä positiivisia vaikutuksia, joista esimerkkejä ovat lahjakkuuksien houkuttelu rekrytoinneissa, lisääntynyt innovoivuus, osaamisen parempi hyödyntäminen, kilpailukyvyn parantuminen sekä ympäristön muutoksiin sopeutuminen ja ennakointi. Monimuotoisuuteen positiivisesti suhtautuvista organisaatioissa erilaisuutta ei pelkästään siedetä vaan sitä hyödynnetään tiimeissä, ryhmissä ja johtamisessa rikastuttavana ja uudistavana mahdollisuutena.[5] Monimuotoisuuteen liittyvät sukupuolen lisäksi myös esimerkiksi ikä, seksuaalisuus ja etninen tausta. Horisontaalisen segregaation purkaminen vaatii laaja-alaisia toimenpiteitä alkaen varhaiskasvatuksesta ja koulutuksesta. Muutos ei tapahdu itsestään, sillä nuorten toiveammatit ovat edelleen pitkälle sukupuolen mukaan eriytyneitä[6]. Esimerkiksi uusimman nuorisobarometrin perusteella naisten osuus tuleekin pikemminkin laskemaan kuin nousemaan tekniikan ja ICT-aloilla.[7]

Siten tarvitaan jo varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen kehittämistä siten, että rajoittavia sukupuolimalleja puretaan opetuksessa ja opintojen ohjaamiseen. Jatkossa tarvitaan myös työmarkkinaosapuolien sitoutumista ja konkreettisia toimia sekä vertikaalisen että horisontaalisen segregaation purkamiseksi. Tutkimuksemme kautta tiedämme, että sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvat nuoret ja aikuiset kohtaavat monenlaista syrjintää, mikä hankaloittaa heidän pärjäämistään koulutuksessa ja työelämässä.[8] Inklusiivisen koulutusympäristön edistäminen onkin keskeinen tekijä, jolla edistetään – jo varhaiskasvatuksesta alkaen – muutosta, jolla kaikkien ihmisten kyvykkyydet saadaan käyttöön ja jolla edistetään hyvinvointia, helpotetaan pääsyä työelämään ja estetään syrjäytymistä.

2. Inhimillinen kestävyys työssä, mukaan lukien pätkä- ja silpputyö

Selonteossa keskustellaan muuttuvista työn sisällöistä ja todetaan sivulla 25, että ”työn johtamiselta edellytetään erityisesti inhimillisten tekijöiden huomioimista pilkkoutuvien tehtävien hallinnassa”, mikä on tärkeä havainto. Johtamisen haasteet liittyvät jo nyt nimenomaan ihmisten johtamisen osa-alueisiin. Juuri henkilöstöjohtamisen osaamisessa voidaan nähdä monissa organisaatioissa kehitystarpeita. Osa näistä liittyy siihen, että työntekijän ideaalina vähintäänkin alitajuisesti pidetään miespuolista/tapaista henkilöä, jolle työ on ensisijainen merkityksen antaja elämässä ja jolla ei ole häiritseviksi koettuja hoivavelvoitteita. Lisäksi erityisesti pienten yritysten, jotka määrällisesti muodostavat suurimman osan yrityksistämme ja joiden merkityksen voi odottaa lisääntyvän työllistäjinä tulevaisuudessa, henkilöstöjohtamisen ammattimaisen tason nostamiseen on syytä kiinnittää huomiota.

---

[4] Kangas, E., Lämsä, A-M. & Heikkinen, S. (2017). Father Managers (Un)Doing Traditional Masculinity. In Pilinska, A. (toim.) *Fatherhood in Contemporary Discourse - Focus on Fathers*. Oxford: Cambridge Scholars Publishing, s. 17-30.

[5] Ks. esim. Konrad, A., Prasad. P. & Pringle. J. (2006) (toim.) *Handbook of Workplace Diversity*. Lontoo: Sage; Ely, R. J. & Thomas, D. A. (2001). Cultural Diversity at Work: The effects of diversity perspectives on work group processes and outcomes, *Administrative Science Quarterly* 46, 229−273.Gröschl, S. (2011) *Diversity in the Workplace: Multi-disciplinary and International Perspectives*. Aldershot: Gower; Louvrier, J. (2013) *Diversity, Difference and Diversity Management: A Contextual and Interview Study of Managers and Ethnic Minority Employees in Finland and France.* Economics and Society 259. Helsinki: Hanken School of Economics (http://hdl.handle.net/10138/40257).

[6] Teräsaho, M. & Keski-Petäjä, M. (2017) Nuorten toiveammatit sukupuolen mukaan eriytyneitä, julkaisussa Myllyniemi, S. (toim.) Katse tulevaisuudessa. Nuorisobarometri 2016. Helsinki: Nuorisotutkimusseura, s. 203-219 (https://tietoanuorista.fi/wp-content/uploads/2017/03/Nuorisobarometri_2016_WEB.pdf).

[7] https://tietoanuorista.fi/nuorisobarometri/nuorisobarometri-2017/

[8] Lehtonen, J. (2018) Sukupuoli ja risteävät erot median työelämä- ja koulutusteksteissä. *Kasvatus* 49:3, 232-237; Lehtonen, J. (2018) Ei-heteroseksuaalisten poikien ja transnuorten kokemukset ja valinnat koulutuksessa. Teoksessa Kivijärvi, A.i, Huuki, T. & Lunabba, H. (toim.) *Poikatutkimus*. Tampere: Vastapaino, 121-145.

Miesideaali on erityisen voimakas johtoasemissa, jota kautta se heijastuu organisaatioon monin eri tavoin sulkien ulos naisia urapoluilta ja päätöksenteosta. Naisten ja miesten urakehitys eroaa tutkitusti toisistaan[9]. Lineaarisen uran sijaan naisten osalta voidaan puhua pikemminkin pätkittäisestä ja polveilevasta urapolusta. Tämä nivoutuu monilla perheeseen ja hoivavelvoitteisiin, mutta myös sukupuolittuneeseen syrjintään ja ennakkoluuloihin. Kuitenkin kuten **toimenpide-ehdotuksessa 5** todetaan, ”työntekijöiden tuottavuus paranee kun he ovat onnellisia” (s. 27) – työn mielekkyyteen vaikuttaa ratkaisevasti mahdollisuus käyttää kykyjään, edetä urallaan ja tulla kohdelluksi oikeudenmukaisesti. Tähän toimenpide-ehdotukseen olisi tärkeää lisätä ajatus oikeudenmukaisesta ja inklusiivisesta työympäristöstä, joka perustuu syrjimättömyyteen ja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden systemaattiseen ja suunnitelmalliseen edistämiseen.

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edellyttää jo nykylainsäädäntö (ml. tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma kaikissa yli 30 hengen työpaikoissa), vaikkakin edelleen käytännön tasolla on suuria puutteita. *Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus tulisikin nostaa työn merkityksellisyydestä käytävän keskustelun ja toimenpiteiden keskiöön*. Vastaavalla tavalla **toimenpide-ehdotukseen 18**, jossa peräänkuulutetaan kilpailukyvyn korostamisen sijaan laajempaa tarkastelukulmaa työlle, olisi tarpeellista nostaa *syrjimättömyys* ja *oikeudenmukaisuus* keskeisiksi näkökulmiksi ja mittareiksi ja luoda ymmärrystä, että tulevaisuuden työntekijät ja kuluttajat edellyttävät entistä enemmän eettisen vastuun huomioonottamista.

Nykytyöelämän tempo kuluttaa monia. Tutkimustemme perusteella esimerkiksi jo varsin nuorten tietotyöntekijöiden ylikuormittuminen on olemassa oleva ilmiö.[10] Selonteossa todetaan työurien pirstaloitumisen vaikuttavan stressitason nousuun ja kokonaiskuormitukseen (s. 42). Ehdotuksessa puhutaan mm. ”mielenterveystaidoista”. Jo nyt työn kuormittavuutta individualisoidaan työelämässä varsin paljon työntekijöiden omalle vastuulle. Kuitenkin myös organisaatioilla ja erityisesti niiden johtotehtävissä olevilla henkilöillä, ml. lähijohtajat, on lainsäädännöllinenkin vastuu seurata työn kuormittavuutta ja työaikaa. Entistä pirstaloituneemmassa tietotyössä on tavallista, että asiantuntijat tekevät paljon näkymätöntä ylityötä: Työolobarometrin mukaan 22% ylemmistä toimihenkilöistä tekee ylitöitä viikoittain tai useammin.[11] Toisaalta, työn päällekkäisyys voi olla ongelma: monien alojen työntekijät tekevät useampaa työtä samanaikaisesti pätkittäin muodostuvassa toimeentulon hankinnassa. **Toimenpide-ehdotukseen 17** liittyen (monipuolinen työkyky-näkökulma työn kehittämiseen) olisikin tarpeellista lisätä tavoitteeksi se, että ylikuormittumista on tärkeää ennaltaehkäistä *organisaatioiden työnjaon ja eettisesti kestävän johtamisen* kautta[12], ei pelkästään individualisoimalla ongelmat liikakuormituksesta yksilöille. Olisi myös suhtauduttava varauksella siihen, että erilaisia mielenhallintaan liittyviä tekniikoita tarjotaan organisaatioissa ratkaisuina sille, että työtaakka ja stressi lisääntyvät.[13] *Rakenteelliset ongelmat tarvitsevat ensisijaisesti rakenteellisia ratkaisuja.*

Demografisista muutoksista väestön ikääntyminen tuo monenlaisia haasteita työelämään ja yhteiskuntaan. **Toimenpide-ehdotuksessa 17** todetaan yksiselitteisesti, että ”muutos edellyttää eläköitymisiän nostoa” (s. 42.). Tätä voi kuitenkin tarkastella myös kriittisesti vähintäänkin kolmesta eri näkökulmasta: A) Osa ihmisistä, jotka haluaisivat pysyä pidempään työelämässä, eivät siihen pysty, sillä sukupuolistunut[14] ikäsyrjintä koskee eri-ikäisiä ja eri uravaiheessa olevia naisia[15] ja osin miehiäkin; oman tutkimuksemme perusteella voidaan todeta että 50+ on vaikea ikä työllistyä. Kuitenkin juuri tässä iässä ihmiset ovat kokeneita ja heillä ei ole välttämättä ensisijaisia hoivavastuita. Tulevaisuudessa tätä ihmisryhmää *pitäisikin ottaa entistä enemmän huomioon ja hyödyntää heidän potentiaaliaan*. B) Eri aloilla käytännöt vaihtelevat – esimerkiksi alhainen

[9] Heikkinen, S., Lämsä, A-M. & Hiillos, M. (2014). Narratives by women managers about spousal support for their careers. *Scandinavian Journal of Management* 30(1), 27−39; Heikkinen, S. & Lämsä, A-M. (2017). Narratives of spousal support for the careers of men in managerial posts. *Gender, Work and Organization*, 24 (2), 171-193; Hearn, J., Lämsä, A-M., Biese, I., Heikkinen, S., Louvrier, J., Niemistö, C., Kangas, E., Koskinen, P., Jyrkinen, M., Gustavsson, M. & Hirvonen, P. 2015. *Tasa-arvon mahdollisuuksia avaamassa. Naisurat-hankkeen loppuraportti.* Hanken School of Economics. Research Reports 75. Helsinki: Edita.

[10] Karjalainen, M., Niemistö, C. & Hearn, J. (2016). Tietotyöalan voittajan tyyli. Teoksessa T. Kinnunen, I. Korte-lainen ja J. Parviainen (toim.). *Ruumiillisuus ja työelämä*. Tampere: Vastapaino, 165-181.; Niemistö, C, Karjalainen, M., & Hearn J. (2017). “Pakko painaa pitkää päivää”: Työn ja muun elämän väliset hämärtyvät rajat tietotyössä. Teoksessa *Työaikakirja*. Helander, M., Levä, I. & Saksela-Bergholm, S. (toim.) Helsinki: Into Kustannus, 147-170.

[11] Uusin työolobarometri: Työolobarometri 2017 (http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-345-0).

[12] Ks. esim. Nie, D. & Lämsä, A-M. & Pucetaite, R. (2018). Effects of Responsible Human Resource Management Practices on Female Employees’ Turnover Intentions. *Business Ethics: A European Review* 27(1), 29-41.

[13] Karjalainen, M. (2018). Uushenkinen työ: mindfulness jälkimaallistumisen, uusliberalismin ja työn hämärtyvien rajojen risteyksessä. *Elore* 1/2018. https://journal.fi/elore/article/view/72818/34599; Islam, G., Holm, M. & Karjalainen. M. (2017). “Sign of the times: Workplace mindfulness as an empty signifier.” *Organization*: 1-27. (http://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1350508417740643).

[14] Sukupuolistuneella (vs. sukupuolittunut) termillä viitataan tässä siihen, että ”sukupuoli” on enemmän kuin bipolaarinen nainen-mies – kategoria, ja että sukupuolien ja seksuaalisuuksien moninaisuus on merkittävä tekijä, jolla epätasa-arvoa ja syrjintää tuotetaan.

[15] Jyrkinen, M. (2014). Women Managers, Careers and Gendered Ageism, *Scandinavian Journal of Management. An International Journal,* 30(2), 175-185; Jyrkinen, M. & McKie, L. (2012). Gender, Age and Ageism: Experiences of Women Managers in Two EU Countries, *Work, Employment and Society,* 26(1), 61-77.

eläkeikä puolustusvoimissa ja monien liike-elämän johtajien eläköityminen suhteellisen varhain ovat ristiriidassa vaatimuksiin nostaa muiden eläkeikää, erityisesti huonosti palkatuilla aloilla. C) Monet raskasta fyysistäkin työtä tekevät pienipalkkaiset naiset eivät pysty taloudellisesti jäämään pois työelämästä; samankaltainen tilanne lienee edessä myös pätkä- ja silpputyöntekijöillä. Siten **toimenpide-ehdotuksessa 13** oleva maininta ”Samoin tulee edelleen kiinnittää huomiota esimerkiksi naisten ansiokehitykseen miehiin verrattuna” (s. 39) on varsin laimea kannanotto ja Suomessa tulisikin ottaa *samapalkkaisuuden edistämisessä huomattavasti tehokkaampia keinoja käyttöön*. Yksi varteenotettava malli on nk. Islannin malli.

Alhaiset palkat työvuosina johtavat usein naisten köyhyyteen eläkeiässä. Tämä heikentää mahdollisuuksia mielekkääseen tekemiseen, esimerkiksi vapaaehtoistyötä niin kutsutun kolmannen iän kynnyksellä tai aikana (**toimenpide-ehdotus 13**). Tulevaisuuden työelämän tärkeä kysymys onkin, kuinka pystytään pureutumaan *sukupuolistuneen ikäsyrjinnän* tunnistamiseen ja naisten työurien edistämiseen. Työuran pidentämisen ongelmakohdat ovat myös uran keskivaiheilla, ja pätkä- ja silpputyön sijaan esimerkiksi nuorten naisten työuraa tulisi tukea (mm. perusteettomat ketjutukset ja sukupuoleen liittyvä välillinen syrjintä esim. raskauden vuoksi). Sukupuolistuneeseen ikäsyrjintään liittyvät myös ulkoisten ominaisuuksien arviointi. Tästä tutkimuksemme osoittaa selkeästi, että ulkonäköön liittyvät odotukset ja paineet aiheuttavat stressiä (erityisesti naisilla mutta myös miehillä).[16]

Tulevaisuuden työtä ajatellessa olisi pohdittava myös mahdollisuutta ”*siltatyön*” edistämiseen eli sitä, kuinka eläkkeelle siirtymisen vaiheessa organisaatioissa voitaisiin edelleen hyödyntää arvokasta tietotaitoa, jota kokeneelle henkilölle on kertynyt. Samalla työura, joka on monelle elämän tärkeimpiä osia, ei katkeaisi yhtäkkisesti, vaan voisi jatkua osa-aikaisuutena tai projektinomaisena työskentelynä, mikäli henkilöllä on tähän halukkuutta. Tämä edesauttaisi niin kutsutun hiljaisen tiedon[17] eteenpäin siirtämisessä ja jakamisessa ylisukupolvisesti organisaatioissa. Se toisaalta ennaltaehkäisisi monelle senioritason asiantuntijalle mielekästä toimintaa tilanteessa, jossa muutos eläkkeelle siirtymiseen on jopa raskas. Näin myös ennaltaehkäistäisiin yksinäisyyttä ja syrjäytymistä.

3. Maahanmuutto ja työllistyminen

Maahanmuutto jakaa voimakkaasti yhteiskunnallista ilmapiiriä, jossa pelot ja ennakkoluulot siivittävät vihapuhetta ja syrjintää. Monessa kansainvälisessä selvityksessä on tuotu esiin, että Suomessa ulkomaalaistaustaisiin ja ei-valkoihoisiin kohdistuu ennakkoluuloja ja suoranaista rasismia. Esimerkiksi Euroopan perusoikeusviraston tutkimuksen (2016) mukaan Suomessa haastatelluista maahanmuuttajataustaisista ihmisistä, joiden lähtömaa oli Saharan eteläpuolinen alue, 45% oli kokenut syrjintää viimeisen vuoden aikana, verrattuna EU-keskiarvoon 24%[18]. Selvityksen mukaan naiset kokivat syrjintää miehiä enemmän. Syrjintäkokemuksia oli monella alueella: julkisissa ja yksityisissä palveluissa, koulutuksessa, työhaussa ja työpaikoilla. Toisaalta on herätty huomaamaan, että demografisen kehityksen tasapainottamiseksi Suomi tarvitsee työikäisiä maahanmuuttajia perheineen.

Tulevaisuusselonteko näkee maahanmuuton tarpeen yhteiskunnassa, muttei huomioi riittävästi risteäviä eroja eli maahanmuuttajaryhmien eroja ja tarpeita työllistymisen suhteen. Risteävien erojen tunnistaminen auttaa kehittämään palveluja, jotka ovat kohdennettuja ja sopivia eri ryhmille. Lisäksi maahanmuuttajien näkeminen yhtenä ryhmänä on ongelmallista. *Ulkomaalaistaustaiset henkilöt ovat varsin monimuotoinen ryhmä*. Onkin tarpeellista suunnata ja räätälöidä palveluita erilaisia ryhmiä varten, sillä tarpeet ja tilanteet vaihtelevat. Tässä rajaamme käsittelyn turvapaikanhakijoiden ja ulkomaalaistaustaisen naisten työllistymiseen, joita olemme tutkineet.

Toimenpide-ehdotuksessa 3 ehdotetaan pitkäjänteistä kasvua, liikkuvuutta ja työperusteista maahanmuuttoa tukevaa strategiaa. Tutkimuksemme mukaan maaseudun elinkeinoelämä voi virkistyä

[16] McKie, L. & Jyrkinen, M. (2017) ‘”MyManagement”: Female Managers Meet the Sexualised and Gendered Working Life”, *Gender in Management: An International Journal*, 32(2), 98-110; Karjalainen, M., Niemistö, C. & Hearn, J. (2016). Tietotyöalan voittajan tyyli. Teoksessa T. Kinnunen, I. Korte-lainen ja J. Parviainen (toim.). *Ruumiillisuus ja työelämä*. Tampere: Vastapaino, 165-181; Ojasoo, M., Lämsä, A-M., Jyrkinen, M. & Rihma, M. (2018, forthcoming). Women's Appearance as the Focus of Attention in Organizations. Teoksessa Ajoy Kumar Dey & Hanna Lehtimäki, H. (toim.) *Responsible Humane Strategies for Gender, Equality, Empowerment and Leadership.* New Delhi: Bloomsbury, 27-33.

[17] Hiljainen tieto “tacit knowledge” perustuu M. Polanyn tutkimukseen, ja sitä ovat käyttäneet ja edelleen kehitelleet mm. I. Nonaka & H. Takeuchi (1995) sekä Suomen kontekstissa K. Sveiby.

[18] EU:n perusoikeusviraston (FRA) tutkimuksessa oli kaikkiaan 25 550 maahanmuuttajataustaista tai etniseen vähemmistöön kuuluvaa vastaajaa kaikista EU-maista: EU-MIDIS II: Second European Union minorities and discrimination survey (http://fra.europa.eu/en/publication/2017/eumidis-ii-main-results). Saharan eteläpuolisista maista olevien ihmisten syrjintäkokemuksia ks. s. 51.

maahanmuuttajataustaisten ihmisten työn ja toiminnan kautta[19]. Työllistymisen esteitä pitäisi purkaa turvapaikanhakijoiden osalta ja tätä kautta tarjota mahdollisuus tulla osaksi yhteiskuntaa. *Turvapaikanhakijoiden tulisi päästä mahdollisimman nopeasti työmarkkinoille.* Monimutkaista ja hidastavaa byrokratiaa on syytä purkaa. Heidän ohjauksessaan tulisi painottaa nykyistä enemmän sosiaaliturvaan liittyvän ohjauksen lisäksi työmarkkinoille ohjaamista ja työnhakemisen valmiuksia. Suomen tai ruotsin kielen ja yhteiskuntatietouden opettaminen on aloitettava heti maahantulon jälkeen ja myös edellytettävä sitä. Kynnys käyttää suomen tai ruotsin kieltä nousee, jos kuluu useita kuukausia ennen kuin mahdollisuus tarjoutuu. Erilaisia malleja, joissa työnantajat ja turvapaikanhakijat (tai oleskeluluvan jo saaneet) sekä suomalaiset ja maahanmuuttajat kohtaavat, on syytä kehittää ja kokeilla. Tulevaisuuden Suomessa tarvitsemme maahanmuuttoa, joka rikastuttaa yhteiskuntaamme. Turvapaikanhakijoiden kohtelussa on paljon parannettavaa, ja tarvitsisimme ”fast track” sille, että heillä on mahdollisuus osallistua suomalaiseen yhteiskuntaan ja sitä kautta myös lunastaa paikka täällä[20]. Järjestöjen ja yhteiskunnallisten yritysten rooli myös voi olla merkittävä, jos ne saavat riittävästi tukea toimintaansa. Haluamme kiinnittää huomiota myös siihen, että tällä hetkellä jopa suomalaisessa järjestelmässä kouluttautuneet turvapaikkaa hakevat henkilöt ovat vaarassa tulla palautetuksi epävarmoihin ja jopa hengenvaarallisiin oloihin. On kestämätöntä – niin inhimillisesti kuin kansantaloudellisesti – että palautuksia tehdään myös alaikäisinä maahan tulleille, joista monet ovat olleet maassa jo useita vuosia. On myös huomattava, että sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kohdistuva uhka on myös oikeutettu syy hakea turvapaikkaa.

Toinen näkökulmamme liittyy ulkomaalaistaustaisten naisten työllistymiseen ja sen solmukohtiin. Tuore OECD:n raportti (2018) kehotti Suomea panostamaan siihen, kuinka maahanmuuttajataustaisia naisia ja lapsia voitaisiin saada integroitua yhteiskuntaan[21]. Vastaavia näkökulmia tulee myös oman hankkeemme tutkimuksen kautta. Olemme tutkineet korkeasti koulutettujen maahanmuuttajanaisten työllistymistä[22], joka on varsin hankalaa tällä hetkellä. Byrokratian, hallinnon kiireiden ja osittain myös osaamattomuuden lisäksi usein vastaan tulevat ennakkoluuloiset asenteet organisaatioiden rekrytoinneissa. Tulevaisuuden työelämää ajatellen olisikin ensiarvoisen tärkeää muuttaa asenteita työnantajatahoilla ja hallinnossa.

Tyypillinen esimerkki on, että oudolta kuulostava nimi ohitetaan rekrytoinnissa jo siinä vaiheessa, kun hakemus on lähetetty. Siten valtaosa ulkomaalaistaustaisista hakijoista putoaa pois jo ensimmäisessä esivaiheessa. On kansantaloudellisesti menetys, että koulutetut henkilöt eivät pääse osoittamaan osaamistaan edes työhaastatteluihin. Pitäisikin suunnitella, miten asiantuntijatyöntekijöiden kotoutumista ja työllistämistä voidaan edistää, sillä Suomi osana globaalia maailmaa tarvitse monenlaisia asiantuntijoita eri kulttuuritaustoista. Olisi *tarpeellista kehittää anonymisoitua rekrytointia*, jota kautta parhaat kandidaatit voitaisiin saada haastatteluihin – tässä valtio ja kummat voisivat toimia esimerkkeinä. Onkin ilahduttavaa, että oikeusministeriössä tällaista rekrytointia on kokeiltu ja Helsingin kaupunki suunnittelee myös vastaavaa. Kuten aiemmin todettiin, monimuotoinen työyhteisö, esimerkiksi kulttuuriselta osaamiseltaan monimuotoinen työpaikka, voi olla hyvin johdettuna innostava ja herkempi luomaan uutta – tämä on juuri mitä tulevaisuuden työelämässä tarvitaan[23]. Olisi myös syytä selvittää hallinnon, erityisesti työnhallinnon työntekijöiden asenteita ja osaamista maahanmuuttajien työllistämisessä.

Ulkomaalaistaustaiset ihmiset ovat suomalaistaustaisia useammin työntekijäammateissa kuin asiantuntija-ammateissa (huolimatta osaamisesta ja tutkinnoista) ja heidän työsuhteensa ovat useammin määrä- tai osa-aikaisia. Tämä trendi ei kuitenkaan näytä vähentyvän iän ja kokemuksen myötä. Työajat ovat usein epätyypillisiä (ilta- ja vuorotyö, viikonlopputyö). Suomalaisen yhteiskunnan kannalta on huolestuttavaa, että korkea-asteen koulutus ei kohenna ulkomaalaistaustaisilla ihmisillä työmarkkina-asemaa samoin kuin suomalaistaustaisilla henkilöillä. Ulkomaalaistaustaisten työllisyysaste on 10% alempi. Eräänä hankaluutena on, että ulkomailla suoritettuja tutkintoja ei edelleen tunnisteta (vaikka voidaan tunnustaa) valideiksi Suomen

[19] Suutari, T., Lämsä, A-M., Lähdesmäki, M. & Mattila, M. (2016) *Maahanmuuttajat työvoimana maaseudun yrityksissä*. Ruralian raportteja 161, Helsingin yliopisto (http://hdl.handle.net/10138/229438).
[20] Steel, T. & Tuori, A. (2016). “Olenko minä niin eksoottinen?” Pakolaistaustaisten naisten työelämään liittyvä identiteettityö. *Elore* 2/2016.
[21] OECD 2018 report, *Finland must focus on integrating migrant women and their children to boost their contribution to the economy and society* http://www.oecd.org/finland/finland-must-focus-on-integrating-migrant-women-and-their-children-to-boost-their-contribution-to-the-economy-and-society.htm
[22] Steel, T. & Jyrkinen, M. (2017). Combined Capabilities and the Future Working Life of Immigrant Women in Finland, *Research on Finnish Society,* 10(1), s. 35-42 (http://www.finnresearch.fi/4_RFS_2017_Steel_Jyrkinen_.pdf).
[23] Bendick, M., Egan, M.L. & Lanier, L. (2010). The business case for diversity and the perverse practice of matching employees to customers. *Personnel Review*, 39(4), 468-486; Garnero, A., Kampelman, S. & Rycx, F. 2014. The Heterogeneous Effects of Workforce Diversity on Productivity, Wages, and Profits. *Industrial Relations*, 53(3), 430-477.

työmarkkinoilla. Tämä tarkoittaa sitä, että korkeasti(kin) koulutettujen työt rajoittuvat suorittavaan työhön. Työnantajat saattavat suhtautua negatiivisesti tutkintoihin, jotka on tehty muualla.

Vaikka ulkomaalaistaustaiset miehet työllistyvätkin lähes yhtä hyvin kuin suomalaistaustaiset miehet, ulkomaalaistaustaistennaisten työllistyminen on heikkoa verrattuna suomalaistaustaisiin naisiin ja myös ulkomaalaistaustaisiin miehiin[24].

Oman tutkimuksemme kautta tiedämme, että ulkomaalaistaustaisten naisten työllistymisen edellytyksenä ovat räätälöidyt palvelut. Maahanmuuttajataustaiset naiset eivät ole homogeeninen ryhmä: korkeasti koulutettuja ja luku- ja kirjoitustaidottomia *ei ole järkevää käsitellä samana joukkona*. Kuitenkin molempien ääripäiden ja siihen väliin jäävien naisten osalta on paljon tehtävissä. A) Korkeasti koulutettujen naisten osaamista pitäisi pystyä hyödyntämään myös yrityksissä ja muissa työpaikoissa – kokeilukulttuurina voisi olla tällaisen tukeminen, jossa myös maksetaan korvaus. Monet näyttävät joutuvan työkokeiluun toisensa jälkeen.[25] Pitäisikin miettiä, onko nykyinen työharjoittelumalli oikeanlainen ratkaisu, mikäli osassa organisaatioista harjoittelija toisensa jälkeen vaihtuu eikä kukaan työllisty pysyvämmin. B) Koulutuspalveluita tulee kehittää sukupuolisensitiivisiksi. Tutkimuksemme analyysi viittaisi siihen, että esimerkiksi turvapaikanhakijoiden vastaanottotyössä saatetaan pitäytyä tai palautua varsin traditionaalisiin sukupuolinormeihin. Suomalaisen yhteiskunnan omat tiedostamattomat sukupuolistuneet arvot ja kulttuurirelativismi voivat toimia myös (tässä) turvapaikanhakijoita vastaan. C) Kielitaitovaatimus on usein ylimitoitettua: monissa asiantuntijatöissä työkieli on englanti ja *vähäisempikin suomen tai ruotsin taito riittää*. Työllistymisen esteet eivät näytä olevan niinkään kieleen liittyviä vaan ovat monisyisempiä kysymyksiä. Positiivisena huomiona on ja tutkimuksemme viittaa siihen, että tukitoimien, kuten mentoroinnin (ja todennäköisesti muunkin räätälöidyn tuen), kehittäminen tukee työllistymistä. Erilaisia tukiohjelmia olisi syytä kokeilla ja kehittää. Niiden vaikuttavuutta tulisi myös selvittää.

Näkemyksemme mukaan kestävässä työelämässä sukupuolten välinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat keskeinen lähtökohta. Oikeudenmukaisuus ja yhtäläinen kohtelu ovat avainasemassa siinä, kuinka työelämän muuttuvissa oloissa saadaan kaikki potentiaali käyttöön. Sukupuolispesifi ja yhdenvertaisuuteen pyrkivä tahtotaso mutta myös toiminta työpaikkatasoilla ovat avainasemassa vakaan ja hyvinvoivan yhteiskunnan ja tulevaisuuden työelämän kehittämisessä.

Helsingissä 4.12., WeAll-hankkeen puolesta,

Marjut Jyrkinen, WeAll konsortiojohtaja, apulaisprofessori, Helsingin yliopisto, marjut.jyrkinen@helsinki.fi

Anna-Maija Lämsä, WeAll konsortion varajohtaja, professori, Jyväskylän yliopisto, anna-maija.lamsa@jyu.fi

Mira Karjalainen, WeAll tutkimuskoordinaattori, dosentti, Helsingin yliopisto, mira.karjalainen@helsinki.fi

[24] Nieminen et al. (2015) Ulkomaista syntyperää olevien työ ja hyvinvointi –tutkimus 2014. Tilastokeskus, THL ja Työterveyslaitos.
[25] Steel, T. & Jyrkinen, M. (2017). Combined Capabilities and the Future Working Life of Immigrant Women in Finland, *Research on Finnish Society,* 10(1), s. 35-42 (http://www.finnresearch.fi/4_RFS_2017_Steel_Jyrkinen_.pdf).