Työterveyslaitos

Tulevaisuusvaliokunta
Eduskunta
00102 EDUSKUNTA

tuv@eduskunta.fi

15.1.2019

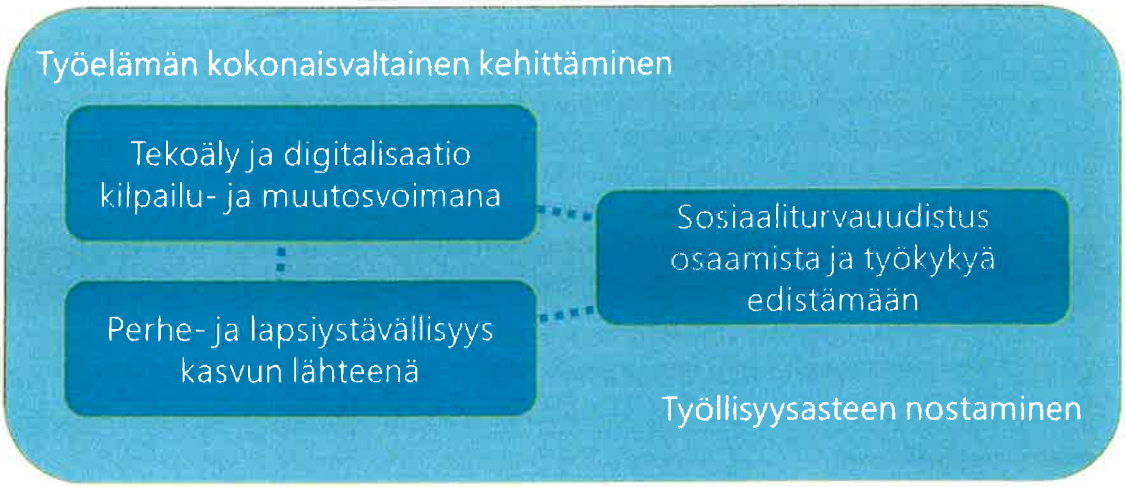
Sähköpostikutsu 17.12.2018 kuulemistilaisuuteen 16.1.2019

VNS 5/2018 VP VALTIONEUVOSTON TULEVAISUUSSELONTEON 2. OSA, RATKAISUJA TYÖN MURROKSESSA

Lausunnon sisällön pääpiirteet

Työn murrokseen liittyy tarpeita uudistaa nykyisiä työelämää säätteleviä pelisääntöjä ja rakenteita. Samalla kuitenkin muun muassa uusi teknologia luo mahdollisuuksia kehittää ja uudistaa työelämää sekä nostaa työllisyyttä. Turvaamalla suotuisat työelämän olosuhteet Suomi voi lisätä kilpailukykyään. Tämä edellyttää kuitenkin työelämän kokonaisvaltaista kehittämistä. Keskeisiä kehittämiskohteita ovat muun muassa sosiaaliturvauudistus, digitalisaation ja tekoälyn hyödyntäminen sekä lapsi- ja perhemyönteisyyden lisääminen työelämässä (kuva 1). On tarpeen varmistaa riittävä kansallinen panostus työkyvyn kehittämiseen, jotta työn murros voidaan ylittää suosiollisesti. Tarvitaan digitaalisen työterveyden kehittämistä sekä kansallinen kestävän työelämän kehittämisen ohjelma, jossa mainittuja asioita voidaan edistää.

Kuva 1. Työelämän kokonaisvaltainen kehittäminen ja työllisyysasteen nostaminen.



Työterveyslaitos kannattaa raportissa esitettyjä pitkän aikavälin ja kestävän kehityksen tavoitteita.

Työterveyslaitos haluaa kiinnittää huomiota seuraaviin seikkoihin ja ehdottaa niihin toimenpiteitä.

Tekoäly ja digitalisaatio työterveyden näkökulmasta

Digitalisaatio muokkaa voimakkaasti työterveysalaa ja laajemmin työelämän kehittämistä. Julkisen sektorin tehtävänä on varmistaa, että digitaaliset innovaatiot eivät jää esimerkiksi alan isojen toimijoiden hyödyksi vaan vievät alan kehitystä laajasti kansallisella tasolla eteenpäin. Tärkeitä näkökulmia ovat tekoälyn hyödyntäminen, vaikuttavuus sekä integroituminen osaksi tuki- ja hoitojärjestelmiä. On myös keskeistä varmistaa, että kaikki kansalaisryhmät ja eri kokoiset yritykset ja organisaatiot voisivat hyödyntää uutta teknologiaa. Tarvitaan laajaa keskustelua uuden teknologian mukanaan tuomista eettisistä kysymyksistä sekä tietosuojasta. Tärkeä lähtökohta on jokaisen kansalaisen oikeus hallita omaa dataansa.

Työterveyslaitos ehdottaa digitaalisen työterveyden kehittämisohjelmaa, jossa edellä mainittuja näkökulmia viedään eteenpäin laajassa yhteistyössä työterveysalan toimijoiden sekä työmarkkinaosapuolen kanssa.

Työterveyden edistämisen tietopohjan varmistaminen

Digitaalisen ajan palvelujen raaka-aine on data, jota tarvitaan myös uusien digitaalisten palvelujen ja työn murroksen esiin nostamien kysymysten analysointiin. Työn murroksen vuoksi pelkästään perinteiset työelämän laadun seurantaan tarkoitetut mittarit eivät enää riitä. Suomessa on työterveyden kannalta korkeatasoisia aineistoja, mutta haasteena on tiedon pirstaloituminen. On tärkeää varmistaa työterveysalan kehittämisen tietopohja yhteistyössä eri aineistoja hallussaan pitävien tutkijoiden sekä palvelujen kehittäjien kanssa.

Työterveyslaitos ehdottaa, että osana digitaalisen työterveyden kehittämisohjelmaa varmistetaan työterveysalan kehittämisen kannalta kriittinen tietopohja hyödyntäen kansallisia rekisteri- sekä kyselyaineistoja sekä uudenlaisia datalähteitä.

Työkyvyn käsite ja työkyvyn tukeminen

Työn murros edellyttää myös työkyvyn käsitteen uudelleenarviointia. Osaaminen ja motivaatio työkyvyn osa-alueena korostuvat terveyden rinnalla. Myös teknologia voi tulla yhdeksi tärkeäksi työkyvyn täydentäjäksi. Digitalisaation myötä työkyvyn tukeminen on muuttunut. Alalle on tullut uusia toimijoita ja perinteiset toimijat liukuvat omista rooleistaan uusille alueille. On tärkeää varmistaa, tutkimusnäyttöön pohjautuen, mitkä ovat työkyvyn kannalta olennaiset osa-alueet työn murroksessa sekä varmistaa resurssien ja vaikuttavuuden kannalta optimaalinen yhteiskunnallinen työnjako eri toimijoiden välillä.

Työterveyslaitos ehdottaa, että selvitetään työkyvyn käsite muuttuvan työelämän näkökulmasta sekä varmistetaan yhteiskunnallinen työnjako työkyvyn tukemisessa.

Jatkuva oppiminen

Työterveyslaitos pitää keskeisenä panostaa jatkuvaan oppimiseen koko työuran ajan työ- ja työllistymiskyvyn säilyttämiseksi. Koulutustarjonnan sekä oppilaitosten ja työelämän yhteistyön kehittämisen lisäksi tulisi olla tarjolla tukea oman koulutus- tai työuran suunnitteluun. Erityisesti haavoittuvassa tilanteessa olevat hyötyvät työnhakuvalmiuksia, itsetuntemusta, motivaatiota, pystyvyyttä ja vastoinkäymisiin varautumista vahvistavista valmennuksista. Myös työelämän ulkopuolella oleville pitää taata mahdollisuudet osaamisen kehittämiseen.

Osaamiseen ja pitkiin työuriin kannattaa kiinnittää huomiota ennaltaehkäisevästi. Esim. Eurofound on esittänyt työmarkkinajärjestöjen toteuttamaa "keskiuran katsastusta" (Mid-

career review) työpaikoilla toteutettavaksi. Se suunnattaisiin erityisesti aloille tai henkilöille, joilla on alhainen peruskoulutus ja/tai riski esim. tehtävien automatisoimiseen.

Työterveyslaitos esittää alueellista tai valtakunnallista kokeilua, jossa tutkitaan uravalmennusohjelman vaikuttavuutta osaamisen kehittämiseen ja työmarkkina-asemaan keskiuralla (n. 40-50-vuotiailla). Työterveyslaitoksen oma Taidot työhön -uravalmennusohjelma on kehitetty keski-ikäisille toteutettavaksi oppilaitoksissa, joten se vastaa myös selonteon ehdotukseen kiinnittää koulutuksen käyneet omiin oppilaitoksiin pysyvästi jatkuvan oppimisen turvaamiseksi.

Väestön ikääntyminen

Demografinen ikääntyminen on megatrendi, jonka vaikutukset ulottuvat työelämään paitsi suoraan työssä käyvien ikääntymisenä myös epäsuorasti huoltosuhteen voimakkaan heikkenemisen takia. 45- 55-vuotiaiden työllisyysaste ei ole kehittynyt yhtä suotuisasti kuin muilla ikäryhmillä, ja työllistyminen työttömäksi jäätyä on vaikeaa osittain ikäsyrjivän kulttuurin takia. Työllistymisen kannalta ongelmallista on myös se, ettei ikääntyneiden osaamisen kehittämisestä huolehdita työpaikoilla (mm. Työolobarometri) ja ikääntyvien digitaidot ovat Suomessa heikot (PIAAC). Digitaitojen ylläpitäminen olisi tärkeää paitsi työhön myös yhteiskuntaan osallistumisen kannalta, kun yhä useampi ikäihmistenkin palveluista siirtyy verkkoon.

Työterveyslaitos ehdottaa ikäystävällisen kulttuurin ja toimintatapojen kehittämistä työpaikoilla osana kestävän työelämän kehittämisohjelmaa.

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen ja työelämän tasa-arvo

Joustava työaika tuo mukanaan monia mahdollisuuksia työn ja muun elämän yhteensovittamisen parantamiseen lisäämällä vapausasteita työn tekemisen aikaan ja paikkaan, mutta joustavuus voi myös lisätä työn hallinnan vaatimusta ja henkistä kuormittavuutta sekä epävarmuutta. Työterveyslaitoksen tutkimusten mukaan epätyypilliseen aikaan työskentely (esim. iltatyö tai viikonlopputyö) lisää työn ja perheen yhteensovittamisessa koettua ristiriitaa. Haastavat elämäntilanteet vaikeuttavat työhön osallistumista. Perhemyönteisellä kulttuurilla ja käytännöillä voidaan helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista työpaikoilla.

Työn ja muun elämän yhteensovittamisen tavoite kytkeytyy työelämän tasa-arvon kehittämiseen. Merkittävä osaamispanos jää työmarkkinoilla hyödyntämättä, kun naiset ovat korkeammin koulutettuja, mutta osallistuvat työhön vähemmän kuin miehet kantaessaan pääosan hoivavastuista.

Työterveyslaitos ehdottaa perhemyönteisten käytäntöjen toimintasuunnitelman kirjaamista ja seuraamista osana työpaikan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Lisäksi erityisen haasteellisissa tilanteissa olevien eli epätyypillistä työaikaa tekevien, yksinhuoltajien, omaishoitajien ja perhevapaalta palaavien työhön osallistumisen helpottamiseksi tulisi kehittää vaikuttavia toimenpiteitä esimerkiksi osana työelämän kehittämisohjelmaa. Isille kiintiöityjä perhevapaita tulee lisätä tasa-arvon edistämiseksi työelämässä.

Antti Koivula
pääjohtaja

Pauli Forma
johtaja, työkyky ja työurat