Paula Varpomaa
Työelämän kehittämispäällikkö
Teknologiateollisuus ry
19.2.2025

Teknologiateollisuus ry:n lausunto: VNS 7/2024 vp Valtioneuvoston selonteko YK:n kestävän kehityksen toimintaohjelma Agenda2030:n toimeenpanosta työmarkkinoiden segregaation näkökulmasta

Työmarkkinoiden segregaatio on yhä vahvaa. Sen purkaminen parantaa työelämää ja se luo luovempia ja tuottavampia työyhteisöjä, mikä mahdollistaa innovaatioiden syntymisen ja menestymisen tulevaisuuden työmarkkinoilla.

Segregaation purkaminen vaatii pitkäjänteisyyttä ja tasa-arvoa tukevan asenneilmapiirin rakentamista varhaiskasvatuksesta työelämään ja se on kaikkien vastuulla ja ulottuvilla. Syrjiviä rakenteita ja ilmiöitä nousee edelleen esiin ja niihin on puututtava.

Työnmurroksen tuomat muutokset ja toimialojen erityispiirteet on otettava huomioon tasa-arvohankkeissa. Hankkeiden koordinointia on kehittävä ja on varmistettava riittävät resurssit tuotosten leviämiseksi laajaan käyttöön. Hankkeiden työryhmien moninaisuutta on myös lisättävä.

Laadukas varhaiskasvatus ja perusopetus, turvallinen harrastaminen ja tasa-arvoinen asenneilmapiiri kaikkien saatavilla

Tasa-arvoinen yhteiskunta rakentuu laadukkaalle varhaiskasvatukselle ja perusopetukselle. Varhaiskasvattajilla, opettajilla ja oppilaanohjaajilla on oltava riittävästi työelämätietämystä ja kokemusta, osaamista moninaisuudesta ja tasa-arvoisuutta edistävää asenne. Näiden kehittämiseen on panostettava tutkintoja ja täydennyskoulutuksia uudistettaessa. Kaikkien lasten osallistumista varhaiskasvatukseen on tuettava ja lasten ja naisten eriytymistä vältettävä purkamalla osallistamattomuutta tukevia rakenteita.

Nuorten työelämätietoutta on parannettava, jotta he voivat valita itselleen sopivan koulutusalan jo ensimmäisellä valintakierroksella ja siirtyä sujuvasti työelämään tai jatko-opintoihin. Työnantajat huolehtivat omalta osaltaan työssäolon aikana, että kaikilla on yhdenvertaiset mahdollisuudet jatkuvaan oppimiseen.

Kestävä kehitys ja vastuullisuus tulee sisällyttää varhaiskasvatuksesta lähtien, jotta yksilöt voivat toimia aktiivisina tekijöinä toimenpiteiden kohteena olemisen sijaan. LUMA-strategia vahvistaa oppilaiden valmiuksia ja vastaa kasvavaan osaajien tarpeeseen mm. Suomen suurimmalla vientialalla teknologiateollisuudessa.

Harrastustoiminta on tärkeä osa lasten ja nuorten elämää, ja sen tulee olla turvallista ja syrjimätöntä eikä epäterveitä toimintatapoja sallita.

Toimialojen erilaisuus

Työmarkkinoiden segregaatio ilmenee sekä toimialoittain että alueellisesti. Teknologiateollisuus on miesvaltainen toimiala, joka pyrkii pitkäjänteisesti lisäämään naisten määrä vahvalla vetovoimatyöllä sekä tukemalla jäsenyrityksiään yhteistyöhön koulujen ja oppilaitosten kanssa. Yritysten odotetaan tarjoavan tutustumis-, harjoittelu- ja lopputyöpaikkoja nuorille ja opiskelijoille.

Toimialojen palkkajärjestelmät ovat sukupuolineutraaleja ja kaikilla on samanlaiset etenemis- ja palkkakehitysmahdollisuudet. Työehtosopimukset kattavat myös ulkomaisten ja maahan muuttaneiden työntekijöiden oikeudenmukaiset työehdot.

Naisten eteneminen teknologiateollisuudessa on jonkin verran keskimääräistä vähäisempää ja johtoryhmät sekä hallitukset ovat usein miesvoittoisia. Muutosten eteenpäin viennissä työyhteisöjen johdolla merkittävä rooli, joten naisten määrän lisääminen teknologiateollisuuden yritysten johdossa tärkeää. Kiintiöiden sijaan edistystä haetaan tuomalla esille moninaisuuden hyötyjä ja lasikattojen rikkojien tarinoita sekä syrjimättömillä rekrytointiprosesseilla. Naisten rohkeuden/kunnianhimon kasvattamista ei voi jättää työyhteisöjen tehtäväksi, vaan kasvattaminen on aloitettava jo kotona, varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa.

Määräaikaisten ja osa-aikaisten työsuhteiden määrä vaihtelee toimialoittain. Teknologiateollisuudessa niitä on erittäin vähän. Miesvaltaisella teknologia-alalla naisten osa-aikaisuuden vähentämishankkeet ovat vaikutukseltaan vähäisiä.

Tekoälyn käyttö vapauttaa aikaa työntehostumisen myötä. Sen vaikutuksista tuottavuuteen ja vapaa-aikaan tulisi tutkia; tutkimuksen kohteeksi tulisi asettaa myös mahdollisesti lisääntyvän vapaa-ajan käyttökohteiden erovaisuudet sukupuolittain.

Palkkatasa-arvon vertailu toimialojen välillä ei ole mielekästä, sillä tehtävien vaatimat osaamisvaatimukset eroavat. Teknologiateollisuudessa on vähän tehtäviä, joissa vaaditaan tiettyä tutkintoa, kun taas sote-alalla tutkinnot ja pätevyydet määrittelevät usein, mitä tehtäviä kukin voi tehdä.

Perhevapaiden jakautuminen tasa-arvoisesti on otettu keskusteluun työehtosopimusneuvotteluissa ja joissakin on jo sovittu lain hengen mukaisesta perhevapaiden jakautumisesta sekä tasa-arvoisesti että yhdenvertaisesti työnantajien kustantamana.

Suomessa on jatkettava tasa-arvon kehittämistyötä myös niissä työyhteisöissä, joihin vaikuttaa Yhdysvaltojen tavoitteet heikentää DEI-kulttuuria.

Alueellinen segregaatio aiheuttaa osaajapulaa usealla toimialalla kuten myös teknologiateollisuudessa, jossa jäsenyritysten mahdollisuudet saada osaajia ovat hyvin erilaiset yritysten koosta ja resursseista riippuen. Koulutusjärjestelmää kehitettäessä on etäopiskelun mahdollisuuksia olisi mahdollisuuksien mukaan lisättävä, mikä parantaisi opiskelijoiden jäämistä kotipaikkakuntien osaajiksi.

Teknologiateollisuus tukee korkeakoulutettujen määrän kasvattamista ja uusien aloituspaikkojen suuntaamista kasvukeskuksiin ja alueille, joilla on työvoimapulaa.

Moninaisuus ja kestävän tulevaisuuden teknologiset valinnat sekä työn murros

Moninaisuus lisää innovatiivisuutta, tuottavuutta ja hyvinvointia.

Teknologiateollisuuden yrityksiä kehotetaan hyödyntämään moninaisuutta, rekrytoimaan ulkomaalaisia opiskelijoita ja työntekijöitä sekä olemaan avoimia osatyökykyisten palkkaamiselle. Yrityksiltä odotetaan hyviä käytäntöjä työelämään siirtymiselle, integroitumiselle, työurien kehittymiselle ja osallistumiselle työyhteisön kehittämiseen ja päätöksentekoon. Yrityksiä tuetaan tunnistamaan tietoisesti sokeita pisteitä ja ennakkoluulojaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisessä.

Teknologiateollisuuden yrityksillä on merkittävä rooli kestävän tulevaisuuden teknologisten ratkaisujen luomisessa. Uudet teknologiat erityisesti tekoäly yhdessä puhtaan siirtymän teknologioiden kanssa muokkaavat työelämää; ne uudistavat työn rakenteita, työmarkkinoita ja työteon malleja sekä luovat uusia ammatteja ja vanhoja poistuu, tehtävien sisällöt muuttuvat. Murroksen vaikutuksia segregaation tulisi tutkia ja pohtia, miten varmistetaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittyminen murroksessa.

Lainsäädännön ja eettisten kysymysten kehittymisen epätahtisuus teknologisen kehityksen tahdissa saattaa rajoittaa työelämän uudistumista ja innovaatioiden syntymistä sekä luoda haasteita muutoksen johtamiseen. On huolehdittava, että kehittymisen mahdollisuuksia rajoiteta liiallisella sääntelyllä.

Työyhteisöjen on panostettava innovaatioprosessejaan työntekotapojen muuttuessa sekä kyettävä luomaan tai osallistumaan

innovaatioekosysteemeihin, joissa osaamisten yhdistäminen luo uusia liiketoimintamahdollisuuksia.

Moninaisuuden ja hyvinvoivan työyhteisön lisäksi tuottavuuden kehittymistä voidaan parantaa joustavilla työehtoilla ja paikallisella sopimisella mahdollisuuksia, jotka osaltaan voivat tukea työn- ja perheen yhteensovittamista.

Teknologiateollisuus kannustaa jäsenyrityksiään toimimaan työelämän kehittämisen edelläkävijöinä, valitsemaan kestäviä teknologioita ja huomioimaan niiden vaikutukset ihmisiin ja yhteiskuntaan sekä rakentamaan moninaisia, osaavia ja hyvinvoivia työyhteisöjä. Tulevaisuuden työmarkkinoilla menestyvät yritykset, jotka omaksuvat muutokset, hyödyntävät tutkittua tietoa ja kehittävät toimintaansa yhdessä henkilöstönsä kanssa, lakeja ja työehtoja noudattaen.

Tasa-arvo-ohjelmien kehittäminen ja positiivinen työelämäpuhe

Hallituksen esitys poikkihallinnollisen tasa-arvo-ohjelmasta on kannatettava, kunhan otetaan huomioon mm. toimialojen erityispiirteet ja varataan resurssit hankkeiden tuotosten ja työkalujen laajempaan levitykseen. Jo päättyneissä hankkeissa on tuotettu runsaasti tutkittua tietoa ja työkaluja tasa-arvon kehittämiseksi, mutta niiden hyödyntäminen on ollut vähäistä. Hankkeiden projektiryhmien moninaisuutta tulisi lisätä vähentämällä naisvaltaisuutta.

Tekoälyn ja etätyö- ja hybridityön työnmurros on otettava tutkimuksen ja kehittämisen kohteeksi.

Teknologiateollisuus ry on hyödyntänyt Työn ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelmaa (Työ2030) yhteistyönä palkansaajajärjestöjen kanssa ja suosittelee sen jatkamista sekä hyvien käytäntöjen jakamista toimialojen välillä.

Positiivista työelämäpuhetta tulisi lisätä, jotta työelämä näyttäytyisi houkuttelevana niin nuorille kuin aikuisille.