Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Kirje

24.11.2025

VN/13/2025
VN/13/2025-TEM-100

Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

TEM:n lausunto: VNS 7/2025 vp Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon ensimmäinen osa - Strateginen toimintaympäristöanalyysi sekä skenaarioita vuoteen 2045

Työ- ja elinkeinoministeriö (TEM) keskittyy lausunnossaan työelämäpuoleen, eikä ota kantaa selonteon skenaarioiden tai villien korttien toteutumismahdollisuuksiin.

Tulevaisuusselonteon 1. osan ja sen skenaarioiden liittymäpinnat ja vaikutukset työelämään ovat laajoja, vaikka niihin liittyy paljon epävarmuustekijöitä, kuten raportissa todetaan. Työn ja työelämän muutokset tulevat haastamaan nykyisiä toimintatapoja – niin yhteiskunnan tasolla kuin työpaikoilla ja yrityksissä. Ratkaisuja etsittäessä tarvitaan riittävää toimintaympäristön seurantaa ja analysointia sekä työelämä- ja muuta tutkimusta.

Lausunto pohjautuu tulevaisuusselonteon taustalla olevalle työn murrosta koskevalle osiolle ja parhaillaan tekeillä olevaan kansalliseen työelämän kehittämisstrategiatyöhön, sekä näissä hyödynnettyihin tutkimuksiin, analyyseihin ja asiantuntijakeskusteluihin.

Osaamisen ja osallisuuden merkitys kasvaa

Tämänhetkisessä työelämäkeskustelussa esiin nousee vahvasti **osaamisen ja oppimisen kehittäminen sekä osallisuuden edistäminen.** Osaaminen mainitaan myös selonteossa yhtenä kriittisenä menestystekijänä. Nähdään, että työpaikkojen rooli oppimisympäristöinä vahvistuu (työssä oppiminen). Sekä työntekijän oma, että työantajan vastuu tarvittavan koulutuksen saamisesta korostuvat. Osallisuus ja sen kokeminen on puolestaan keskeistä, kun työelämän toimintatapoja pyritään edelleen kehittämään. Työpaikkatasolla osallisuus tarkoittaa mahdollisuutta tehdä parhaansa töissä, kantaa vastuuta ja kokea omistajuutta työyhteisössä ja sen toiminnasta.

Teknologia jatkaa kehittymistään

Työelämän kannalta yksi isoimmista muutosvoimista on **teknologinen kehitys**. Sen avulla etsitään myös ratkaisuja ilmastonmuutokseen vastaamiseksi. Tietotekniikan kehityksen ml. tekoäly ja digitalisaation vaikutuksista työhön, työpaikkojen määrään ja ammattirakenteeseen, tai työtehtäviin ja sitä kautta tuottavuuteen ja työhyvinvointiin on useita eri näkemyksiä. Välillä puhutaan tuottavuusloikasta, välillä arvellaan sen olevan edessä. Työskentely älykkäiden teknisten ratkaisujen rinnalla kasvaa.

Postiosoite **Postadress** **Postal Address**	**Käyntiosoite** **Besöksadress** **Office**	**Puhelin** **Telefon** **Telephone**	**Faksi** **Fax** **Fax**	**s-posti, internet** **e-post, internet** **e-mail, internet**
Työ- ja elinkeinoministeriö				
PL 32 00023 Valtioneuvosto	Aleksanterinkatu 4 Helsinki	0295 16001 +358 295 16001	09 1606 2160 +358 9 1606 2160	kirjaamo.tem@gov.fi www.tem.fi

Suomen työelämä on jo digitalisoitunut. Esimerkiksi vuoden 2024 Työolobarometrin mukaan palkansaajista ainoastaan viisi prosenttia ei lainkaan käyttänyt työssään digitaalisia välineitä tai sovelluksia. Tekoälyn hyödyntäminen kasvaa, mutta ei ole vielä ole kovin laajaa. Digivälineitä tai teknisiä välineitä käyttävistä palkansaajista 57 prosenttia ei lainkaan käyttänyt tekoälyyn perustuvia välineitä työssään. Vain joka kymmenes käytti välineitä viikoittain ja kuusi prosenttia päivittäin. Sukupuolten välillä ei tekoälyn käytössä ole merkittäviä eroja.

Digitaalisuus itsessään ei välttämättä tuo riittävästi hyötyä työpaikoille. Tutkimuksen mukaan digitaalinen kehittyneisyys, laaja henkilöstön osallistaminen kehitystyöhön sekä monipuolinen verkostoituminen moninkertaistavat innovaatioaktiivisuutta. Automaation ja teknologian kehittyminen jättää edelleen ihmisten hoidettavaksi luovuutta vaativia, monimutkaisia työtehtäviä, mikä puolestaan edellyttää yhä parempaa osaamista.

Työvoimasta ja työmarkkinoista

TEM yhtyy raportin nostoihin siitä, että työvoiman ikääntyminen, huoltosuhteen heikkeneminen ja osaavan työvoiman saatavuus haastavat Suomea. Asiaa ei helpota se, että koulutusvalinnat sekä ammatit ovat eriytyneet Suomessa voimakkaasti sukupuolen mukaan, mikä osaltaan jäykistää työmarkkinoita. Lisäksi nuorten koulutustasossa on havaittavissa heikentymistä. TEM pitää tärkeänä löytää keinoja edistää kaikkien työikäisten mahdollisuutta osallistua työelämään oman työkykynsä puitteissa.

Työn murros haastaa työelämän sääntelyä ja työelämää tukevia palveluja – ja edellyttää niitä onnistuneessa siirtymässä. Sääntelyyn tarvittaisiin joustavuutta, mutta myös parempaa turvaa niille, jotka eivät työn murroksessa syystä tai toisesta pysy mukana. Haasteena on löytää työmarkkinoiden toimivuuden ja hyvän, työelämän edellytysten kannalta sopiva taso, sellainen, joka vastaa sopivasti niin yritysten/työpaikkojen kuin työntekijöiden tarpeisiin.

Korona-pandemia opetti, että työmarkkinoilla on varauduttava ennalta arvaamattomiin ja moninaisiin shokkeihin. Resilienssin vahvistaminen edellyttää panostusta inhimilliseen pääomaan. Osaamisen ja ennakoinnin merkitys korostuu.

On oletettavaa, että myös työmarkkinasuhteet muuttuvat. Työmarkkinoiden instituutioiden ml. neuvottelujärjestelmän on osaltaan reagoitava muutokseen työelämässä ja työn teon tavoissa.

Työn teon tavoista

Teknologia helpottaa liiketoiminnan käynnistämistä. Asenteet työn tekoa kohtaan elävät ajassa, ja yrittäjyys voi tarjota perinteistä palkkatyötä vapaamman, itsenäisemmän ja joustavamman tavan työn teolle. Samalla työn ja yrittäjyyden välinen raja hälvenee (esim. alusta- ja jakamistalous). Työn tekemisen muodot moninaistuvat. Lisääntyvä etätyö mahdollistaa työn teon maiden rajojen yli.

Uhkana on, kuten selonteossakin todetaan, että työn murros polarisoituu sosioekonomisesti. Se näyttäytyy hyvin eri tavoin eri toimialoilla ja ammattiryhmissä, mutta myös alueiden välillä. Eriarvoisuus työmarkkinoilla on yhteydessä sosiaaliseen eriarvoisuuteen yhteiskunnassa. Esimerkiksi monissa EU-maissa työssä käyvien köyhien määrä on lisääntynyt 2010-luvulla.

Työelämän polarisaatio voi lisääntyä, jos koulutus suuntautuu jatkossakin vain enemmän koulutetuille, tai digitaalinen eriarvoisuus jatkaa kasvuaan. Toinen iso kysymys työelämän osalta on jo nyt tunnistettava syrjintä työelämässä. Tiedossa on, että heikommassa asemassa olevat kokevat syrjintää eniten.

Kohti yhteistä tahtotilaa vuoden 2035 työelämästä

Hyvät työolot voivat olla hyvä työelämäbrändi Suomelle. Osaavasta työvoimasta kilpaillaan, sillä työmarkkinat ovat näille yhä globaalit. Työelämäbrändi edellyttää kuitenkin luonnollisesti sitä, että siihen kuuluvat asiat myös toteutuvat Suomen työmarkkinoilla ja työelämässä.

TEM jakaa näkemyksen, että työelämän laatu ja työhyvinvointi ovat keskeisiä tekijöitä tuottavuuden parantamisessa. Loppupelissä ratkaisut tuottavuuden parantamiseksi tehdään työpaikoilla. Siksi on tärkeää skaalata hyviä työelämän kehittämisen toimintamalleja ja tuoda ratkaisuja työpaikkatasolle asti.

Osana työn tuottavuuden edistämistä valmistellaan laajassa yhteistyössä – ministeriöt, työmarkkinajärjestöt, työelämätoimijat - parhaillaan **kansallista työelämän kehittämisstrategiaa**. Strategiatyössä nähdään, että työelämää kehittämällä on mahdollista rakentaa **osaamisen, hyvinvoinnin ja tuottavuuden kasvua**. Tämä muodostaa strategiatyön **tahtotilan eli vision vuoteen 2035**.

Strategiatyössä tavoitellaan, että työelämään osallistuminen innostaa ja kaikki työn tekeminen on arvokasta. Työelämässä kaikkien osallistuminen, korkea työllisyys ja hyvä tuloksellisuus luovat kestävää talouskasvua. Työ kehittää osaamista ja antaa toimeentulon. Uudistuvassa työelämässä uskaltaa rohkeasti kokeilla uutta ja ottaa riskejä.

Selonteossa todetaan, muun muassa, että työn tuottavuus kasvaa, kun huolehditaan TKI:sta, osaamisesta ja työelämän laadun pitkäaikaisesta kehittämisestä. Strategiatyöllä pyritään osaltaan löytämään ratkaisuja näihin.

Toimintaympäristöön vaikuttavat useat eri asiat, joihin ei aina voi vaikuttaa. Työelämä puolestaan kehittyy ja sitä kehitetään aina tietyssä ajassa. Työelämässä on paljon asioita, joihin voimme itse vaikuttaa. Tuleva, vuoteen 2035 tähtäävä strategia tarjoaa tähän yhden mahdollisuuden. Sen tavoitteena on yhteinen näkemys siitä, miten parhaiten edistetään työn tuottavuuden kasvua ja työhyvinvoinnin paranemista, sekä pitkäjänteinen ja tulevaisuuteen suuntautuva sitoutuminen työelämän kehittämiseen yhdessä.

Neuvotteleva virkamies Antti Närhinen

Liitteet Lausunnon pohjalta tehty diaesitys

Jakelu

Tiedoksi