Yhteiskuntapolitiikka 2.12.2025

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

VNS 7/2025 vp

VNS 7/2025 vp Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon ensimmäinen osa Strateginen toimintaympäristöanalyysi sekä skenaarioita vuoteen 2045

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK kiittää mahdollisuudesta antaa lausunto työ- ja tasa-arvovaliokunnalle Tulevaisuusselonteon 1. osasta. Pidämme valiokunnan työtä erittäin tärkeänä suomalaisen työelämän ja tasa-arvon kehittämisen kannalta. Lausunnossamme tuomme esiin näkemyksemme käsiteltävään asiaan työntekijöiden ja työmarkkinoiden toimivuuden näkökulmasta sekä ehdotuksia, joilla voidaan edistää oikeudenmukaista ja kestävää työelämää digitalisoituvassa maailmassa.

Tulevaisuusselonteko kurkottaa nykyoloissa varsin kauas, 20 vuoden päähän. Viimeisen viiden vuoden aikana tapahtuneet yllättävät ja äkilliset globaalit tapahtumat antavat meille signaalin siitä, että suuria ja mullistavia tapahtumia voi tulla myös tulevaisuudessa ja niiden ennustaminen on käytännössä mahdotonta. Skenaarioita voidaan tehdä nykyisen tiedon valossa ja siksi niihin tulee suhtautua varauksella.
On haastavaa arvioida, jatkuuko erityisesti digitalisaation kehittyminen yhtä nopealla tahdilla kuin viime vuosina on tapahtunut. Vauhti voi myös kiihtyä entisestään. Joka tapauksessa erityisesti tekoälyn kehitykseen panostetaan tällä hetkellä valtavia summia eli odotusarvot sen kehittymisestä ovat todella korkealla. Vastaavaa taloudellista panostusta ei ole maailmassa tapahtunut vuosikymmeniin missään asiassa. Usein muutoksissa tapahtuukin niin, että vaikutuksia yliarvioidaan lyhyellä aikavälillä ja aliarvioidaan pitkällä aikavälillä. Emme tiedä, onko tässäkin asiassa käymässä niin. Mikäli sijoittajien odotukset tekoälyteknologian kehityksestä eivät toteudu, on silläkin merkittävät ja vaikeasti ennustettavat seurausvaikutuksensa maailman talouteen ja sitä kautta myös Suomen talous- ja työllisyyskehitykseen.

Selonteossa todetaan lähes kaikkien hyväksymä asia, että tuottavuuden parantaminen on keskeistä talouskasvun ja julkisen talouden kestävyyden kannalta. Todetaan myös, että (generatiivinen) tekoäly muuttaa merkittävästi työtä ja työelämää. Data ja sen hyödyntäminen yhdistettynä koko henkilöstön osallisuuteen luovat hyvän pohjan tuottavuuden kasvulle.

TYÖ2030 ohjelmassa tehtiin ns. Meadow -tutkimus vuonna 2021. Tutkimuksen teki Työterveyslaitos Tilastokeskuksen keräämällä kyselyaineistolla, joka suunnattiin sekä työorganisaatioiden johdolle että samojen työpaikkojen henkilöstölle. Yrityksiä koskevassa aineistossa mukaan yhdistettiin rekisteritietoja; se tarjosi ainutlaatuisen mahdollisuuden tarkastella mm. tuottavuuskasvun tekijöitä. Aineiston

perusteella voitiin määritellä ns. ”innovoivan yrityksen muotokuva”, eli sellaisen yrityksen tyypilliset piirteet, joka tuottaa markkinoille uuden tuotteen tai palvelun.

Aineistosta ilmeni, että sellaiset yritykset, jotka toteuttivat kolmea asiaa samanaikaisesti, tuottivat markkinoille yli 10 kertaisella todennäköisyydellä uuden tuotteen tai palvelun verrattuna yrityksiin, jotka eivät käyttäneet yhtään kyseisistä kolmesta asiasta (ks. kuva alla). Nämä kolme asiaa olivat: 1) yritys osallistaa henkilöstönsä laajasti, 2) yritys verkostoituu laajasti ja 3) se käyttää data-analytiikkaa hyödyksi. Mikään näistä tekijöistä ei yksi eikä edes kaksin tuota suurta innovaatioloikkaa, mutta yhdessä niiden vaikutus on erittäin merkittävä. On tarpeen pohtia, mitä mahdollisuuksia on vaikuttaa siihen, että näitä kolmea asiaa toteutettaisiin yrityksissä nykyistä laajemmin ja yleisemmin.



Suomen tulevaisuuden kannalta on olennaista, miten digitalisaation jatkuva kehitys voidaan hyödyntää tuottavuuden kasvun edistämiseen sosiaalisesti kestävällä tavalla. Generatiivisen ja muun tekoälyn käyttö työelämässä on tällä hetkellä vielä melko alkuvaiheessa, joten nyt on oikea aika käydä keskustelua siitä, miten haluamme sen olevan osa (työ)elämää tulevina vuosina. Kyse on megatrendistä, joka etenee joka tapauksessa, mutta sen implementointi on päätösten alainen asia. Luonnollisesti EU määrittelee sääntelyn ”raameja”, mutta myös kansallisella ja toimialatasolla voidaan - ja myös tulee – vaikuttaa sekä nyt että

tulevaisuudessa. Lopulta kyse on siitä, mitä halutaan. Suomalaisen työelämän laatu on pitkälti omissa käsissämme. SAK katsoo välttämättömäksi kehittää digisääntelyä siten, että ihmisten turvallisuus on taattu ja samaan aikaan tuottavuuskasvu mahdollistuu.

SAK:n ehdotukset digisääntelyn kehittämiseksi:

- Työntekijöiden kanssa on käytävä avointa dialogia ja vahvistettava heidän osaamistaan, osallisuuttaan ja vaikutusmahdollisuuksiaan algoritmisten ja muiden tekoälyjärjestelmien käyttöönotossa työpaikoilla.
- Työntekijöiden tulee olla mukana itseään koskevien teknologisten muutosten suunnittelussa ja toteutuksessa. Työntekijöillä on oltava oikeus sekä oman työnsä inhimillisesti kestävään mitoittamiseen, että päätökseen työn toteuttamisesta algoritmijohdetussa työssä.
- Työntekijöiden edustajat on otettava mukaan laite- ja ohjelmistohankintoihin jo suunnitteluvaiheessa.
- Käytössä olevien tekoälyjärjestelmien sekä työntekijöistä kerättävän datan säännöllinen läpikäynti henkilöstön kanssa lisää tarkoituksenmukaisuutta, läpinäkyvyyttä ja työhyvinvointia. Työntekijöille on tiedotettava automatisoiduista seuranta- ja päätöksentekojärjestelmistä.
- Työntekijällä on oltava oikeus itseään koskevaan dataan sekä tosiasiallinen mahdollisuus arvioida tai kieltää datan käyttötarkoituksia.
- Työntekijöiden yksityisyyden suoja on varmistettava digitaalisessa työympäristössä.

Tulevaisuusselonteossa todetaan s. 44 osuvasti: ”Yhteistyön maailmassa yritykset ja yhteiskunta eivät voi hyödyntää potentiaaliaan, jos Suomi ei pärjää kilpailussa osaavasta työvoimasta. Jos panostukset oppimiseen ja koulutusjärjestelmään jäävät tekemättä, Suomen koulutustaso voi jäädä yhä pahemmin jälkeen kärkimaista, heikentäen innovaatiokykyä ja talouden uudistumista. Jos keskitytään liiaksi talouteen hyvinvoinnin moottorina, epätasapaino sosiaalisen ja ekologisen hyvinvoinnin kanssa voi tuottaa hyvinvointitappioita.” Tällä hetkellä poliittinen agenda on keskittynyt julkisen sektorin menoleikkauksiin ja siihenkin on perusteensa. On kuitenkin varsin todennäköistä, että osaamis- ja koulutusinvestoinnit määrittävät tulevaisuudessa jopa nykyistä voimakkaammin sen, miten yhteiskunta voi hyödyntää teknologisen kehityksen tarjoamia mahdollisuuksia. Pienen vientiriippuvaisen maan on pyrittävä takaamaan osaamisen jatkuvuus ja korkea taso kaikille työikäisille. Tämä merkitsee lisäpanostuksia osaamisen kehittämiseen kaikilla tasoilla, myös työelämässä oleville. Tämä on erittäin tärkeää, jotta työn tuottavuus voisi kehittyä toivotulla tavalla. Ilman systemaattisia osaamispanostuksia

kaikille on vaarana myös syrjäytymisen kasvu ja koko kansakunnan jakautuminen teknologiasta hyötyviin ja siitä kärsiviin. Tulevaisuusselonteossa todetaan s. 55 ”Työmarkkinat muuttuvat nopeasti, eikä lainsäädäntö kykene riittävästi suojaamaan työntekijöitä. Työnteon tapojen pirstaloituminen, kuten vuokratyön ja lyhytaikaisten työsuhteiden yleistyminen, hämärtää vastuunjakoa työn turvallisuudesta.” Olemme jo tällä hetkellä tällaisessa tilanteessa. Kysymys alustatyöstä ja monipuolisesta datan käytöstä työnjohdossa (erityisesti algoritmijohtaminen) on ilmiö, johon tulee löytää kestäviä inhimillisiä ratkaisuja. Tällä hetkellä asioita ei ole ratkottu kokonaisuutena, vaan yksittäisinä (esim. alustatyödirektiivi, tekoälyasetus jne.).

Digikehityksen myötä datan kerääminen ja sen käyttö kehittyy ja yleistyy, jolloin ongelmat tulevat jatkossa kasvamaan ja leviämään, ellei sääntely kykene huomioimaan juurisyitä. On selvää, että parasta olisi löytää ratkaisut mahdollisimman kansainvälisesti, vähintään EU tasolla, mutta juuri nyt se ei näytä todennäköiseltä. Komission viimeaikaiset esitykset vievät tilannetta lähinnä toiseen suuntaan, jolloin työntekijöiden suoja on murentumassa. Tässä tilanteessa Suomen on toimittava itsenäisesti taatakseen hyvän työelämän laadun teknologiamurroksessa Suomessa työskenteleville. Kyse ei ole teknologisen kehityksen estämisestä, vaan sen hyödyntämisestä tehokkaasti, mutta sosiaalisesti ja inhimillisesti kestävällä tavalla.

SAK:n ehdotukset vastuulliselle tekoälyn käytölle:

- Automaattisten päätöksentekojärjestelmien kattava riskiarviointi sekä puoliautomaattisten, pelkästään tekoälyyn perustuvien järjestelmien väärinkäytön ehkäisy ovat välttämättömiä. Ihmisen harjoittama valvonta on varmistettava. Automatisoituja järjestelmiä on valvottava pätevän henkilöstön toimesta, eikä pelkkä tekoäly saa päättää esimerkiksi irtisanomisista ilman ihmisen osallistumista.
- Algoritmien ja tekoälyn käytön tulee olla läpinäkyvää ja syrjimätöntä.
- Erityistoimia tarvitaan niille työntekijäryhmille, joilla on riski jäädä kehityksestä jälkeen (esim. ikääntyneet ja matalasti koulutetut).
- Kun työvuorosuunnittelussa ja työn resursoinnissa hyödynnetään algoritmisia järjestelmiä, on varmistettava, että työtä tekevien oikeus lisätyöhön ja elämiseen riittäviin ansioihin ei vaarannu. On myös huolehdittava, että työntekijöiden ja erityisesti epätyypillistä työtä tekevien oikeus olla tavoittamattomissa työajan ulkopuolella toteutuu.
- Tekoälypohjaiset järjestelmät on integroitava työyhteisöihin niin, että niissä keskitytään työntekijöiden terveyteen, turvallisuuteen ja hyvinvointiin teknisistä ratkaisuista riippumatta.
- Työnantajan on huolehdittava, että työntekijät osaavat käyttää työssään tarvitsemaansa älyteknologiaa turvallisesti ja tuottavasti.

Työntekijät tulee kouluttaa havaitsemaan tekoälyn mahdollisia virheitä ja heillä tulee olla mahdollisuus niiden korjaamiseen työajalla.
- Ammattiliitoilla tulee olla mahdollisuus puuttua algoritmiseen johtamiseen ja työntekijöitä koskevan datan väärinkäytöksiin esimerkiksi ryhmäkanteiden avulla.

Suomalainen työelämä moninaistuu eri tavoin: työntekijät tulevat eri kulttuuri- ja kielitaustoista, ikähaitari levenee, elämäntavat eriytyvät jne. Muutosten keskellä ”katse pitäisi pitää pallossa”. Työelämää koskevien päätösten pitäisi tähdätä edelleen siihen, että mahdollisimman moni työmarkkinoiden käytettävissä oleva ihminen olisi terveellisessä ja turvallisessa työssä, sekä osaava ja motivoitunut hyödyntämään osaamistaan työssä. Uhkakuvana on, että teknologiamurroksessa työntekijät jakautuvat karkeasti kolmeen ryhmään: digiedelläkävijöihin, -selviytyjiin ja digiputoajiin. Tällainen jakautuminen olisi resurssien haaskausta ja samalla rapauttaisi työn tuottavuuden ja hyvinvoinnin kasvuun tarvittavaa luottamusta. Siinä kadottaisimme uudistuspotentiaalia ja sosiaalisia innovaatioita, sekä se toimisi samalla työurien pidentymistavoitetta vastaan.

Yhdymme selonteon linjaukseen s. 96 ”Työmarkkinoilla on otettava vakavasti jo nyt tapahtuva työn ja työelämän nopea muutos. Työn murroksesta johtuvaa polarisaatiota on pyrittävä estämään koulutusta uudistamalla ja tukemalla jatkuvaa oppimista. Työelämän laatu ja työhyvinvointi ovat keskeisiä tekijöitä tuottavuuden parantamisessa, minkä vuoksi on tärkeää skaalata hyviä työelämän kehittämisen toimintamalleja ja tuoda ratkaisuja työpaikkatasolle asti”.

Teknologiamurroksessa on entistäkin tärkeämpää varmistaa työntekijöiden osaaminen ja myös motivaatio osaamisen hyödyntämiseksi. Tuottavuus tulee olemaan jatkossa entistä enemmän riippuvaista siitä, mitä tapahtuu työntekijän ”korvien välissä”. Osaaminen ja sen päivittäminen on perusta, jonka päälle rakentuu päivittäinen johtaminen. Osallisuus, turvallisuus ja arvostus kannustavat henkilöstöä ideoimaan, kokeilemaan ja kehittämään sekä prosessi- että tuote- ja palveluparannuksia. Suomella on erinomaiset mahdollisuudet hyötyä teknologiamurroksesta hieman samaan tapaan, kuin 90-luvun kännykkäteollisuuden läpimurron aikakautena. Suomessa ei ole pulaa uutta luovista työntekijöistä, vaan sellaisista työolosuhteista, jotka kannustavat uuden luomiseen.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Lisätietoja

Juha Antila
kehittämispäällikkö
juna.antila@sak.fi