

**TYÖELÄMÄN LÄHITULEVAISUUDEN MUUTOSVOIMAT**  
**SUOMEN VALTIOTIETEILIJÖIDEN JA**  
**AMMATTIYHDISTYSTOIMINNAN TULEVAISUUDEN HAASTEET**

**SISÄLLYS**

JOHDANTO .....	2
SUKUPOLVIEN KOHTAAMINEN – YHTEISKUNNAN VAHVUUS.....	3
SOPIMUSPOLITIikka, PAIKALLINEN SOPIMINEN – PELISÄÄNNÖT SELVÄKSI .....	4
PALKKAPOLITIikka JA VEROPOLITIikka – REILU KORVAUS HYVÄSTÄ TYÖSTÄ..	5
MONIMUOTOISTUVAT TYÖYHTEISÖT – VOIMAA ERILAISUUDESTA .....	5
TASA-ARVO, TYÖN SEKÄ PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN – KAIKKIEN ETU .....	6
TYÖAIKA – TODELLISUUS ESILLE.....	7
TYÖN TEKEMISEN ERI MUODOT – TULEVAISUUTTA! .....	7
TYÖSSÄ JAKSAMINEN JA TYÖTURVALLISUUS – INHIMILLISYYTTÄ TYÖELÄMÄÄN .....	8

## JOHDANTO

*Työelämä muuttuu vauhdilla, samoin työn tekemisen tavat ja muodot. Tässä ohjelmassa käsitellään työelämän kannalta tärkeimpiä lähitulevaisuuden haasteita sekä edunvalvontapolitiittisia vastauksia näihin haasteisiin. Uuden vuosituhannen ammattiliitto tunnistaa muutokset ja on valmis vastaamaan haasteisiin.*

Tuotannontekijöiden – myös työvoiman - liikkuminen lisääntyy jatkuvasti. Tämä on vaikuttanut työmarkkinaosapuolten keskinäisiin voimasuhteisiin. Globalisoituneessa Suomessa palkansaajien järeimmän asean eli perinteisen lakon käyttövoima on heikentynyt, koska työnantajat voivat työtaistelutilanteessa joustavasti hajauttaa tuotantoa konsernien eri maissa sijaitseviin osiin ja alihankintasuhteiden verkostoihin. Perinteinen työtaistelu tällaisessa tilanteessa heikentää niin ilmeisesti oman toimipaikan tai työnantajan asemaa markkinoilla ettei toimeen helposti ryhdytä.

Toisenlaiset työtaistelumuodot, kuten esimerkiksi mielenilmaukset ja demonstraatiot voivat jatkossa olla hyvin käyttökelpoisia. Tuotannon sijasta tällaisilla toimilla saatetaan uhanalaiseksi työnantajan julkiskuva, joka nykytaloudessa on usein arvokkaampi resurssi kuin tuotantolaitokset.

Entistä useammin edunvalvonnan puitteet ratkaistaan eurooppalaisella tai kansainvälisellä tasolla. Kuvaavana esimerkkinä tästä on palveludirektiivi, säännöstö jonka perustalta palvelujen tarjoaminen on vapautumassa EU-alueella. Yhtenä seurauksena tästä on halvemman palkkatason maista tulevan kilpailun lisääntymien. Ilmiö koskettaa myös asiantuntijoiden työmarkkinoita.

Toisaalta kansallisella tasolla työsuhteen ehdoista sopiminen siirtyy yhä enemmän paikalliselle tasolle.

Perinteisesti palkansaajaliike on vaikuttanut kansallisella tasolla lainsäädännön ja sopimustoiminnan kautta. Laajeneville työmarkkinoille palkansaajajärjestöjen tulee kehittää uusia yhteistyömuotoja ja rakentaa vahva ja aktiivinen edunvalvontajärjestelmä eurooppalaisella ja globaalilla tasolla. Tarvitaan paljon yhteistyötä, jotta työntekijöiden oikeudet vahvistuvat eri puolilla maailmaa. Valtiotieteilijöiden liitto haluaa olla mukana luomassa kansainvälistä sopimusjärjestelmää.

Monen yhteiskuntatieteilijän palkkatyö tapahtuu nykyään kansainvälisissä verkostoissa. Yritykset ovat globalisoituneet ja julkishallinnon instituutiot eurooppalaistuneet. Yhteiskuntatieteilijät ovat mukana rakentamassa kansainvälisiä organisaatioita globalisaation hallitsemiseksi. Tätä yhteiskuntatieteilijöiden ammatillista osaamista tulisi hyödyntää myös ammatillisen järjestäytymisen ja edunvalvonnan kansainvälistämisessä.

Yhteiskuntatieteilijöiden työn kohteen, yhteiskunnan, jatkuva monimutkaistuminen edellyttää nykyistä suurempaa panostusta elinikäiseen oppimiseen. Aikuis- ja jatkokoulutuksen tulee olla riittävää ja korkealaatuista, jotta oman osaamisen ja valmiuksien ylläpito ja kehittyminen turvataan myös akateemisille työntekijöille.

Ammattiyhdistyksen toiminnassa korostuu jatkossa yhteiskunnallinen edunvalvonta. Työelämän ja työllisyyden reunaehdot luodaan jatkossa pitkälti muiden kuin puhtaan työmarkkinapolitiikan keinoin. Esimerkiksi koulutuspolitiikka ja elinkeinopolitiikka korostuvat. Alueellisella tasolla maakuntaohjelmien ja muiden alueen kehittämissasiakirjojen avulla luodaan paikallisia työmarkkinoita. Myös näihin, samoin kuin lainsäädäntöön vaikuttaminen, ovat osa edunvalvontaa tulevaisuudessa.

Seuraavissa kappaleissa on nostettu esille muutamia teemoja, jotka ovat jo aivan lähitulevaisuuden haasteita ammattiyhdistystoiminnalle. Näihin haasteisiin täytyy myös yhteiskuntatieteilijöiden tarttua.

## **SUKUPOLVIEN KOHTAAMINEN – YHTEISKUNNAN VAHVUUS**

### **Tausta**

Lähi vuosien aikana on työmarkkinoilla edessä sukupolvenvaihdos, kun ns. suuret ikäluokat siirtyvät eläkkeelle. Muutos aiheuttaa kaikille työyhteisöille haasteita. Työvoiman tarjonnan kääntyminen laskuun luo haasteiden ohella myös selkeitä mahdollisuuksia, kun työyhteisöjen dynamiikka lisääntyy tarjolla olevien työntekijöiden vähentyessä ja ikärakenteen nuorentuessa. Toisaalta ikääntyneiden työntekijöiden osaaminen on vahvaa ja sen poistuminen työmarkkinoilta saattaa kuormittaa työyhteisöjä suurestikin.

Eri-ikäisten ihmisten johtaminen yhdessä työpaikassa edellyttää taitavaa monimuotoisuuden johtamista sekä erilaisuuden ymmärtämistä ja hyväksyntää. Avoin asenne ja halu antaa tilaa yhtä lailla nuorten ideoille kuin iäkkäämpien työntekijöiden arvokkaalle kokemukselle kääntävät erilaisuuden innovaatioksi ja takaavat organisaatioiden kehittymisen.

Työntekijöiden eläkkeelle siirtymistä pitää ennakoida. Työnantajan on huolehdittava työvoiman riittävydestä mm. eläkkeelle siirtymisen ennakoinnilla sekä oikeanlaatuisella ja -aikaisella rekrytoinnilla.

Ikääntyminen vaikuttaa myös yhteiskuntatieteilijöiden työmarkkina-asemaan. Suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle liikkuvuus työmarkkinoilla lisääntyy. Positiivista tilanteesta on se, että monipuolinen yhteiskuntatieteellinen koulutus antaa pätevyyttä erilaisiin tehtäviin. Toisaalta työpaine voi lisääntyä, ellei eläkkeelle siirtyneiden tilalle palkata riittävästi työvoimaa.

Yritykset ja julkisen sektorin työnantajat ovat varautuneet työvoiman tarjonnan vähenemiseen monin keinoin. Strategioina käytetään erilaisia joustavuutta lisääviä ulkoistamisen muotoja. Valtionhallinnolle on muotoiltu ns. tuottavuusohjelma, jonka ydinajatus on se, että lisääntyvän eläköitymisen seurauksena avoimeksi tulevista tehtävistä merkittävä osa korvataan rationalisoinneilla ja palvelujen ulkoistamisella. Yhteiskuntatieteilijöidenkin kannalta tämä merkitsee sitä, että ”vapautuvat” uudet työtehtävät ovat yhä useammin palveluja tarjoavissa yrityksissä. Myös erilaiset yrittäjyyden muodot saattavat lisääntyä.

Yhteiskuntatieteilijöiden työmarkkina-aseman kannalta kehityskulku sisältää sekä uhkia että mahdollisuuksia.

### **Tavoitteet ja keinot**

- Ikäjohtaminen ja monimuotoisuuden johtaminen esimiesten taidoksi
  - syrjintään puuttuminen tarvittaessa sopimustasolla sekä työpaikkatasolla mm. henkilöstön edustajien kautta
  - kaiken ikäisten palkkauksen ja urakehityksen seuraaminen

- Työelämän laadun parantaminen ja myönteinen motiivointi työssä jaksamiseksi
- Tarvittavien henkilö- ym. resurssien saaminen eläkkeelle siirtyneiden tilalle
- Ns. hiljaisen tiedon tiedostaminen, arvostaminen ja siirrosta huolehtiminen
  - mm. mentorointia, työkiertoa ja työpareja ja muita hiljaisen tiedon siirtämisen välineitä
- Julkisella sektorilla eläkkeelle siirtyneiden palkkojen vapautuminen järjestelmään muiden palkkauksen kohentamiseksi
- Kaikenikäisillä työntekijöille tarjotaan mahdollisuuksia oppia ja kouluttautua työn ohella.
- Myös esimiesten työssä jaksamisesta on huolehdittava

## **SOPIMUSPOLITIikka, PAIKALLINEN SOPIMINEN – PELISÄÄNNÖT SELVÄKSI**

### **Tausta**

Kotimaisessa edunvalvonnassa paikallisen edunvalvonnan merkitys kasvaa edelleen. Edunvalvonnan kannalta ongelmia tai uhkia aiheuttavat palkkojen sekä muiden työsuhteen ehtojen sopimiset yhä enemmän työpaikkatasolla. Tehtävän vaativuuteen ja henkilökohtaiseen työsuoritukseen perustuvia uusia palkkausjärjestelmiä on syntynyt yhä useammalle työpaikalle. Julkisella sektorilla useat eri järjestelmät aiheuttavat vertailtavuusongelmia.

Vain joissakin työpaikoissa löytyy akavalaisia yhteistyöryhmittymiä ja yksityissektorin puolella ytn:läisiä luottamusmiehiäkin on harvassa työpaikassa. Julkisella sektorilla luottamusmiehet joutuvat usein toimimaan työpaikoilla yksin, ilman paikallista taustaryhmää. Myös luottamusmiesten vaihtuvuus heikentää paikallisen sopimuspolitiikan jatkuvuuden seuraamista. Kentän hajanaisuus ja luottamushenkilöiden puuttuminen tai suuri vaihtuvuus antaa käytännössä työnantajalle liian suuren vallan.

### **Tavoitteet ja keinot**

- Paikallisen sopimisen pelisäännöistä sopiminen
- Henkilöstön edustajien toimintaedellytysten parantaminen, mm. riittävällä työstä vapautuksella ja koulutuksella
- Työpaikkatasolla toimivien jäsenten ja erityisesti luottamusmiesten ja - henkilöiden toiminnan tukeminen tiedotuksen, koulutuksen ja työpaikkatasolle jalkautumisen avulla
- Yhteistyöverkkoja luominen eri työpaikoilla toimivien aktiivien kesken.

## **PALKKAPOLITIIKKA JA VEROPOLITIIKKA – REILU KORVAUS HYVÄSTÄ TYÖSTÄ**

### **Tausta**

Laajapohjaiset tulopoliittiset kokonaisratkaisut ovat tuoneet talouspolitiikkaan lisää ennustettavuutta ja kasvattaneet omalta osaltaan koko yhteiskunnan hyvinvointia.

Suomen menestyminen kovenevassa kansainvälisessä kilpailussa edellyttää uudenlaista tulopoliittikkaa, jossa sopimusten palkanratkaisut ovat kokonaan prosentuaalisia.

Harjoitetun palkka- ja veropolitiikan tulee pohjautua kannustavuuteen.

Suomalainen veroprogressio on selvästi kireämpää kuin Euroopassa keskimäärin. Kireä veroprogressio johtuu korkeasta marginaaliverotuksesta. Tällä hetkellä 1/3 kaikista palkansaajista maksaa lähes 2/3 valtion ansiotuloverotuksen osuudesta.

### **Tavoitteet ja keinot**

- Hyvinvointiyhteiskunta säilytetään korkealla työllisyysasteella.
- Työn mielekkyyden ja kannustavuuden säilyttämiseksi veroprogressiota on kevennettävä maltillisesti kaikissa tuloluokissa.
- Luodaan uusia nais- ja matalapalkkaeriä siten, että ne palvelevat alipalkkattuja, naisvaltaisia akateemisia sopimusaloja.

## **MONIMUOTOISTUVAT TYÖYHTEISÖT – VOIMAA ERILAISUUDESTA**

### **Tausta**

Suomalaisen työelämän monimuotoisuus tulee lisääntymään lähitulevaisuudessa.

Monimuotoisuudella tarkoitetaan ihmisten erilaisuutta ja yhdenvertaisuutta iän, sukupuolen, etnisen taustan, seksuaalisen suuntautumisen, perhetilanteen, vammaisuuden, uskonnon ja vakaumuksen näkökulmista.

Moninaisuusajattelun perustavoitteena on yhdenvertaisuus ja yhtäläisten mahdollisuuksien luominen työelämässä erilaisille yksilöille ja ryhmille. Monimuotoisuus aiheuttaa haasteen erityisesti johtamiselle. Syrjintää ei saa sallia missään olosuhteissa työyhteisöissä.

Maahanmuuttajien määrän odotetaan kasvavan nykypäivästä. Työperäisen maahanmuuton lisääminen onkin todennäköistä. Myös uskonnollinen monimuotoisuus lisääntyy.

### **Tavoitteet ja keinot**

- Välitön puuttuminen kaikenlaiseen syrjintään työelämässä
- Maahanmuuttajien kotouttamiseen panostaminen ja työelämävalmiuksen kehittäminen
- mahdollisuus työaikojen ja -tehtävien räätälöimiseen eri elämäntilanteiden mukaan

- Myös kotoperäisten etnisten vähemmistöjen kuten romanien ja saamelaisten työllistymiseen on panostettava.
- Seksuaalivähemmistöjen asemaa työelämässä tulee parantaa
- Vammaisten ja mielenterveyskuntoutujien tilanteen parantaminen
- Työyhteisöjen asenneilmaston parantaminen
- Esteettömyyden edistämistä työpaikoilla
- Maahanmuuttajien työlupakäytäntöjen helpottaminen
- Myönteisen näkemyksen lisääminen maahanmuuttajista tulevaisuuden osaamisvoimavarana
- Maahanmuuttajien aktiivinen rekrytoiminen ammattijärjestöön

## **TASA-ARVO, TYÖN SEKÄ PERHEEN YHTEENSOVITTAMINEN – KAIKKIEN ETU**

### **Tausta**

Yhteiskunta on epätasa-arvoinen sekä miehille että naisille. Siinä missä miesten oikeudet perheeseen työelämässä ovat vähäiset, törmäävät naiset puolestaan lasikattoihin urakehityksessään. Naiset käyttävät edelleen suurimman osan perhevapaista. Osittain tästä syystä naisten yhä korkeampi koulutus ei auta heidän etenemisessään työurallaan miesten veroisesti. Myös naisten palkkaus ei kehity samassa suhteessa kuin miesten.

Työn ja perheen yhteensovittamisen tarvetta lisäävät myös muut hoitovelvoitteet, kuten oman tai puolison vanhemmista, omasta puolisoista tai muusta perheenjäsenestä huolehtiminen. Väestön ikääntyessä tällaiset tarpeet kasvavat. Näyttää siltä, että hoitovastuu myös heistä on kasaantumassa naisille.

### **Tavoitteet ja keinot**

- Miesten perhevapaoikeuksien kehittäminen ja kannustaminen perhevapaiden käyttöön tekemällä perhevapaaratkaisut perheiden tulonmuodostuksen suhteen sukupuolineutraaleiksi
- Perhemyönteisen työkuulttuurin edistäminen kehittämällä käytäntöjä, jotka takaavat niin miehille kuin naisillekin mahdollisuuden osallistua työelämään ja samalla mahdollisuuden hyvään huoltajuuteen:
  - perhevapaiden kustannusten jakaminen kaikkien työnantajien kesken
  - mahdollisuus irrottautua ajoittain kokonaan tai osittain työelämästä myös muiden läheisten huoltamisen vuoksi
  - parempi mahdollisuus työelämän joustoihin työntekijän tarpeiden mukaisesti
- Tasa-arvoa edistävän johtamiskulttuurin kehittäminen

- Uusien työsuhde-etuuksien kuten lastenhoito- ja kotipalveluiden kehittäminen myös julkisella sektorilla työskenteleville.
- Palkkasyrjinnän poistaminen järjestelmällisesti uuden tasa-arvolain keinojen – erityisesti tasa-arvosuunnittelun ja palkkakartoituksen – avulla
- Perusteettomien määräaikaisten työsuhteiden vähentäminen

## **TYÖAIKA – TODELLISUUS ESILLE**

### **Tausta**

Työ- ja vapaa-ajan rajat ovat hämärtyneet. Osittain tämä johtuu työn tekemisen muuttumisesta. Työtä ja muuta aikaa on entistä vaikeampi erottaa toisistaan, työ liukuu vapaa-ajalle. Osittain tekninen kehitys vaikuttaa myös tähän suuntaan, irrottamalla työn paikasta teknisten välineiden kuten kännykän ja kannettavan avulla. Työntekijät joustavat ja tekevät usein ylitöitä korvauksetta. Korkeasti koulutetuilla kuluu yhä enemmän omaa aikaa virka- ja työmatkoihin, varsinkin ulkomaan matkojen yhteydessä, joiden määrä yhä kasvaa.

### **Tavoitteet ja keinot**

- Todellista työaikaa seurattava
- Sellaisen asiantuntijuustyön mahdollistaminen, jossa työajan tarkkailun sijasta siirrytään tulosten tarkkailuun ja tämän huomioonottaminen palkassa
- Ylitöiden korvaaminen ja henkilöstön edustajien mukaan ottaminen työajan valvontaan
- Työaikapankkien käyttöönotto entistä useammilla työpaikoilla
- Virka- ja työmatkoihin käytetyn ajan lukeminen työajaksi
- Osasairauspäivärahan ja osakyvyttömyyseläkkeen muotoja on kehitettävä

## **TYÖN TEKEMISEN ERI MUODOT – TULEVAISUUTTA!**

### **Tausta**

Epätyypilliset palvelussuhteet (määräaikaiset, osa-aikaiset, etätö yms) ovat lisääntyneet. Ne voivat olla käyttökelpoisia, jos ne joustavat myös työntekijöiden tarpeiden mukaan. Tällä hetkellä määräaikaaisuus käytössä menetellään kuitenkin usein työsopimuslain hengen vastaisesti.

Määräaikaisia palvelussuhteita käytetään erityisesti nuorten naisten kohdalla, vaikka niistä kärsivät molemmat sukupuolet. Palvelussuhteen määräaikaisuus heikentää työntekijän palkkatasoa ja vaikeuttaa työn ja perheen yhteensovittamista. Korkeasti koulutettujen työntekijöiden kannalta määräaikaisuus sopii huonosti pitkäjänteistä sitoutumista vaativiin tehtäviin ja vaikuttaa lopulta jopa urakehitykseen.

## Tavoitteet ja keinot

### Määräaikaiset palvelussuhteet

- määräaikaisten työntekijöiden määrän on vastattava lyhytaikaisen työn todellista tarvetta
- työsopimuslakia on täsmennetty määräaikaisuuksien käytöstä. Seurataan lakiuudistuksen vaikutuksia ja kehitetään toimenpiteitä julkiselle sektorille.
- laittomiin määräaikaisiin palvelussuhteisiin joutuneiden kannustaminen asian selvittämiseen ja tarpeen tullen riitauttamiseen
- yksinkertaisen ja tehokkaan riitautusjärjestelmän luominen
- henkilöstön edustajien saaminen mukaan määräaikaisuuksien laillisuuden valvomiseen
- pätkätöistä ja erilaisista projekteista koostuvan työn kehittäminen mielekkäiksi kokonaisuuksiksi, joista voidaan muodostaa toistaiseksi jatkuvia palvelussuhteita

### Etätyö

- mahdollisuuksia on hyödynnettävä nykyistä enemmän
- työpaikoille laadittava pelisäännöt etätyön toimivuuden ja työyhteisön tuen varmistamiseksi
- erityistä huomiota on kiinnitettävä harmaan ylityön seurantaan

## **TYÖSSÄ JAKSAMINEN JA TYÖTURVALLISUUS – INHIMILLISYYTTÄ TYÖELÄMÄÄN**

### Tausta

Työsuojelun tavoitteena on taata työntekijöille turvalliset työolosuhteet sekä työkyvyn ylläpitäminen ja työssä jaksaminen. Parhaimmillaan työsuojelu on osa työpaikan arkipäivän toimintaa eli osa johtamista ja työn tekemistä. Työsuojelun tulokset heijastuvat suoraan sekä työelämän laatuun että työn tuloksellisuuteen.

Kova kilpailu yritysmaailmassa pakottaa kustannustehokkuuteen, jossa enää ei riitä tulosten tarkistelu edes vuositasolla. Julkisen hallinnon puolella ollaan samassa tilanteessa. Resursseja on entistä vähemmän. Jatkuva ponnistelu paremman tuloksen saamiseksi ja yleinen kiire asettavat työssä jaksamiselle erityisiä vaatimuksia.

Seurauksena on ollut kulujen leikkaaminen, joka käytännössä on merkinnyt pätkätöitä, lyhyitä työsuhteita, lomautuksia ja irtisanomisia. Yhä pienempi määrä työntekijöitä tekee entiset työt. Tästä puolestaan on ollut seurauksena uupumusta ja poissaoloja. Stressi, kiukuttelu ja työpaikan ilmapiirin huonontuminen ovat tuttuja ilmiöitä.

### Tavoitteet ja keinot

- Tehtävien oikeaa mitoitusta seurattava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa

- Toistaiseksi voimassaolevat palvelussuhteet ensisijaisiksi palvelussuhdemuodoiksi
- Työntekijöille mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä sisältöön
- Erilaisten palkitsemisjärjestelmien kehittäminen
- Epäasialliseen käyttäytymiseen ja turvallisuusriskeihin puuttuminen työturvallisuuslain velvoituksen mukaisesti
- Johtamisessa ja esimiestyössä substanssiosaamisen lisäksi korostettava henkilöstöjohtamisen osaamista
- Vuorotteluvapaajärjestelmän vakinaistaminen sekä muita työntekijällä myönteisiä joustamismahdollisuuksia kehitettävä
- Henkilökohtaisen työajan lyhentämiseen on tarjottava mahdollisuuksia
- Työsuojelutoimintaa kehitetään kattamaan myös henkistä työsuojelua.