

S-posti 5.10.2021; Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta 12.10.2021/HE 146/2021 vp/ Asiantuntijapyyntö

TYÖTERVEYSLAITOKSEN LAUSUNTO EDUSKUNNAN JA TYÖELÄMÄ- JA TASA-ARVOVALIOKUNNALLE HALLITUKSEN ESITYKSESTÄ EDUSKUNNALLE VALTION TALOUSARVIOKSI VUODELLE 2022

Työterveyslaitos (TTL) kiittää mahdollisuudesta antaa lausunto vuoden 2022 hallituksen esityksestä eduskunnalle valtion talousarvioksi vuodelle 2022/pääluokka 33/STM hallinnonala.

Valtion talouspolitiikan päämääräksi on asetettu hyvinvoinnin lisääminen, jolla tarkoitetaan ekologisesti ja sosiaalisesti kestävästä talouskasvusta, korkeasta työllisyydestä ja kestävästä julkisesta taloudesta. Työterveyslaitoksen mielestä tavoite ja sen pääasiallisiksi keinoksi mainittu kestävyyskehittämisen ovat oikeansuuntaisia periaatteita. Työterveyslaitoksen visiona on hyvinvointia työstä, ja Työterveyslaitos toiminnallaan edistää työterveyttä eli työyhteisöjen ja yksilöiden kyvykkyyttä ja mahdollisuuksia toimia muuttuvan työelämän erilaisissa tilanteissa. Näin vaikuttamme siihen, että työelämän laatu ja työn tuottavuus paranevat sekä työhön osallistuminen lisääntyy.

Työ, työturvallisuus ja työhyvinvointi vaativat panostuksia

Työterveyslaitoksen näkemyksen mukaan suomalaisen työelämän työn murros ja koronakriisistä toipuminen vaativat määrätietoista ja laaja-alaista työelämän kehittämistä sekä työ- ja toimintakyvyn tukemista, jotka tukevat hallituksen työllisyys- ja kilpailukykytavoitteita. Samalla tulee painokkaasti pyrkiä siihen, että kaikilla työikäisillä on mahdollisuus osallistua työhön, sillä työelämä on Suomessa keskeinen yhteiskuntaan kuulumisen muoto ja talouden perusta.

Työelämä ja työntekijät ovat palaamassa uuteen normaaliin pitkittyneen kriisin jälkeen, samalla kun työllisyys kasvaa ja usealla toimialalla kohdataan osaavan työvoiman saatavuushaasteet. Koronakriisi on tuonut työhyvinvoinnin, työssäjaksamisen ja työn johtamisen haasteet ratkaistaviksi nopeasti ja laajasti. Etätyön lisääminen ja uuden hybridityön soveltaminen eri toimialoilla ja työyhteisöissä sekä uudet osaamisen tarpeet ovat haasteita, joiden ratkaiseminen mahdollistaisi loikan työelämän kehittämisessä ja työn tuottavuuden parantamisessa. Muutoksessa on keskeistä varmistaa, että työn kehittymisestä pääsevät hyötymään kaikki toimialat ja työntekijäryhmät, jotta muutos ei lisäisi työelämän eriarvoistumista. Suomalaisen työhyvinvoinnin, työterveyden, työn järjestämisen sekä työn johtamisen tulee myös torjua sekä sopeutua ilmastomuutoksen vaikutuksiin aiempaa tehokkaammin.

Työterveyslaitoksen tutkimus- ja kehittämistoiminta luovat resurssiviisasta työelämää sekä luovat edellytyksiä työelämän kestävyydelle ja vihreälle siirtymälle. Suomessa olevien työikäisten määrä tulee lähivuosina olemaan aiempaa pienempi ja siksi työelämään osallistumista ja työurien pidentämistä sen kaikissa vaiheissa tulisi tukea, ja kehittää kaikkien työhyvinvointia, osaamisen kehittämisen ja uuden oppimisen mahdollisuuksia sekä mahdollisuuksia osallistua kehittämiseen. Työkyvyn tukeminen ja työhön osallistumisen edellytysten parantaminen kaikille vaatii onnistuakseen pitkäjänteisen tutkimus- ja kehittämistoiminnan laaja-alaista tulosten käytäntöön viemistä yhteistyössä yli hallinnonalojen, ja kansallista, eri toimijoita ja päätöksentekijöitä yhdistävää tutkimus- ja kehittämistoimintaa Työterveyslaitokselta.

Työllisyys- ja osaamispolitiikka

Työterveyslaitos näkee Suomen elpymis- ja palautusrahasto (RFF) suunnitelman pilarit 2, 3 ja 4 merkittävinä mahdollisuuksina parantaa ja kehittää suomalaista työtä ja työpaikkoja sosiaalisesti kestävämpään suuntaan. Työkyvyn tuen palveluiden kehittäminen sekä mielenterveyttä ja työkykyä vahvistavat toimet lisäävät työllisyyttä ja vähentävät työkyvyttömyydestä johtuvia poissaoloja. Työvoimapalvelujen vaikuttavuuden lisääminen ja työmarkkinoiden kohtaannon parantaminen sekä osatyökykyisten työhön pääsemisen tukeminen vauhdittavat työllisyysasteen nostamista ja pidentävät työuria.

Erityshuomion kiinnittäminen mielenterveyshaasteiden ratkaisemiseen työelämässä ja työterveysyhteistyön sekä nuorten työelämään pääsemisen tukeminen ovat kannatettavia avauksia. Osatyökykyisten työhön pääsemisessä yhteistyö sote-palvelujen ja työllisyyspalvelujen välillä mahdollistaa työ- ja toimintakyvyn tuen moniulotteisesti ja todennäköisesti vähentää pitkittyvää työttömyyttä ja vähentää työkyvyttömyyden pahenemista. Työkyvyn parantamiseksi varhainen tuen tarpeen tunnistaminen ja laaja-alaiset toimet terveyden, osaamisen ja työikäisten oman aktiivisuuden tueksi tuottavat parhaat edellytykset työllistymiselle ja työssä jatkamiselle ja sitä myöten työllisyysasteen nostamiselle. Kehittämällä ammattilaisten osaamista ja levittämällä uusia koordinoivia rooleja (esim. Työkykykoordinaattori) Monimutkaisessa palvelujärjestelmässä navigoinnin tueksi parannetaan edellytyksiä oikean tuen tarpeen tunnistamiseen ja tuen tarjoamiseen. Myös työnhakijoiden oman aktiivisuuden kehittämiseen on vaikuttavia toimenpiteitä.

Työurien pidentämiseksi tarvitaan myös toimenpiteitä ikääntyvien työssä jatkamisen tukemiseksi sekä työllisyysasteen nostamiseksi. Yhdistelemällä erilaisia toimenpiteitä ikäsyynnän vähentämiseksi, osaamisen kehittämiseksi ja työn muokkauksen eri mahdollisuuksien hyödyntämiseksi, voitaisiin todennäköisesti lisätä yli 55-vuotiaiden työllisyysastetta. Työelämän laadun kehittämiseksi on paljon tutkimustietoa, jota voidaan viedä käytäntöön kansallisesti, ja jolla voidaan parantaa edellytyksiä osallistua työhön, ja näissä toimissa voidaan huomioida korona-ajan vaikutukset sekä muut tarpeet erityisesti silloin, kun työpaikat itse saadaan osallistumaan toimintaan.

Työvoimapalveluiden resurssien ja digitaalisten palveluiden kehittäminen avaa mahdollisuuden tunnistaa työtä etsivien henkilöiden osaamisen perinteistä laajemmin, tunnistaa ja tuoda esille esimerkiksi vapaa-ajalla hankitun osaamisen soveltuvuus työssä.

Työterveyslaitoksen toimintamenot

Työterveyslaitokselle talousarviossa osoitettu valtionosuuden taso ja rahoituksen ennakointi turvaavat Työterveyslaitoksen yhteiskunnallisesti tärkeän työn ja rooli työelämän kehittämisessä.

Osana uudistuvaa sosiaali- ja terveydenhuoltojärjestelmää on kriittistä varmistaa työterveyshuollon toiminnallinen integraatio ja työikäisen väestön sujuvat palveluketjut. Uusille hyvinvointialueille siirtyvien työntekijöiden työkyvyn tuki ja työhyvinvoinnin johtaminen vaativat myös riittävää huomiota.

Koronakriisi aiheutti monia kerrannaisvaikutuksia työpaikkoihin jokaisella toimialalla ja toi esille työterveyteen, työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyviä ongelmia etätyöhön siirryttäessä, mutta myöskin mahdollisuuksia laajan etätyön lisäessä työhyvinvointia ja työpaikkojen uudistaessa

toimintatapojaan tehokkaasti. Työterveyslaitoksen korona-ajan työhyvinvointia seuranneen Miten Suomi voi? - pitkittäistutkimuksen mukaan etätööhön siirtyminen koronan alettua sujui pääsääntöisesti hyvin ja jopa paransi työhyvinvointia eri kuvaajilla, mutta pitkittyessään "pakotettu etätö" lisäsi työhyvinvoinnin ongelmia, erityisesti tylsistyneisyyttä, työssä käyvillä. Erityisesti nuoret työntekijät ja yksin asuvat kärsivät etätöön eristyneisyydestä. Viitteitä on myös siitä, että etenkin aloilla, joilla etätöä ei oltu totuttu tekemään, siirtymä etätööhön saattoi aiheuttaa kuormitusta lisääntyvien osaamisvaatimusten takia. Alustavasti vaikuttaa siltä, että yhdistelmä etä- ja läsnätyötä (ns. hybridityö) niissä töissä, joissa se on mahdollista, saattaisi olla jatkossa työhyvinvoinnin kannalta paras työnteon muoto täydellisen läsnä- tai etätöön sijaan. Tärkeä havainto tutkimuksissa on kuitenkin ollut, että lopulta muutoksia työhyvinvoinnissa koronan aikana näyttävät selittävän yleisemmät ja pitkäaikaisemmat työn piirteet kuten mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön ja kehittää osaamistaan sekä työpaikalta saatu tuki. Näiden kehittämiseksi kuten myös muiden työhyvinvointia tukevien tekijöiden kehittämiseksi työssä on runsaasti tutkimustietoa käytettävissä, jota voidaan soveltaa käytäntöön myös koronan jälkeen.

Hyvinvointivelkaa, joka on kertynyt sosiaali- ja terveystalouden tarjoajien hoitojonoihin, voidaan ratkoa myös alan työpaikoilla kehittämällä työn järjestämistä, johtamista sekä työkuultuutta ja lisäämällä näin myös sote-alan vetovoimaisuutta työntekijöille. Työterveyslaitoksen näkemyksen mukaan työelämän nykyhetken ongelmat ovat ratkaistavissa jatkamalla tuloksellista työn, työterveyden ja työn muutoksen tutkimusta, kehittämistä ja kouluttamista aktiivisessa yhteistyössä työpaikkojen kanssa.

TYÖ2030-ohjelma auttaa työn murroksessa yhdistämällä tutkimusta, työelämätoimijoita ja työpaikkoja

Työn murros ja digitalisaatio vaikuttavat siten, että työpaikkoja häviää, mutta samalla syntyy uusia tuottavampia toimialoja, yrityksiä ja työtehtäviä. Muutoksen mahdollisuuksia on tuettava kaikin keinoin edistämällä osaamista, uusiutumista, uuden teknologian käyttöönottoa ja uusien ideoiden leviämistä. Useimmat ammatit vaativat entistä korkeampaa osaamista. Työelämässä tarvitaan koulutuksen ja jatkuvan oppimisen uudenlaista yhteispeliä. Ihmisten ja työpaikkojen mahdollisuuksia, kykyjä ja motivaatiota käyttää ja hyödyntää digitaalisia ratkaisuja on tärkeää ja mahdollista tukea kestävästi hyvinvoinnin edistämiseksi.

Kansallinen työn- ja työhyvinvoinnin kehittämisohjelma TYÖ2030 ohjauksessa ovat mukana keskeiset ministeriöt, erillislaitokset sekä työmarkkinakeskusjärjestöt. Ohjelma toimii alustana tutkimustietoon pohjaaville kokeiluille ja käytänteille. Sidosryhmien jatkuva vuoropuhelu on mahdollistanut useita uusia lähtöjä työelämän ja työpaikkojen kehittämiseksi sekä tuen koronakriisin eri vaiheissa.

Koronakriisiin ja uuteen normaaliin panostaminen on tehty karsimatta ohjelman muista toiminnoista. Ohjelma on ohjannut ja rahoittanut lukuisia toimiala- ja aluekohtaisia kehityshankkeita sekä innovaatiokokeiluja. Tuloksena toimialat, alueet ja työpaikat hyödyntävät entistä enemmän toimintaympäristön muutokseen liittyvää ennakkotietoa ja luovat yhdessä uusia, digimahdollisuuksia hyödyntäviä toimintatapoja uudistukseen ja kehittääkseen osaamistaan.

TYÖ2030-ohjelman kautta on tähän mennessä rahoitettu 19 eri toimialahanketta. Hankerahoituksella kehitetään konkreettisia uusia toimintatapoja ja tarvittavaa osaamista ja samalla lisätään luottamusta ja yhteiskehittämisen kulttuuria työelämässä. Toimialahankkeet jatkuvat hallituskauden loppuun asti.

"Muusikkojen työn ja työsuhteiden kehittäminen pandemian kurjimuksessa. Yleisölle livenä esiintyminen ei ole ollut mahdollista. Muusikoilla on ollut ongelmia työttömyysturvan suhteen. Alalta on puuttunut työhyvinvoinnin ja työnohjauksen ulottuvuus. Artistien ja muusikkojen työhyvinvointi on usein täysin heidän omalla vastuullaan. TYÖ2030-projektin avulla etsittiin vallitseviin olosuhteisiin toimivia ratkaisuja, joilla esiintymistoiminta voisi jatkua ja

kehittyä yleisörajoituksista huolimatta. Projekti mahdollisti uusien teknologisten ratkaisujen kehittämisen hybriditapahtumiin. Striimauksesta etsittiin myös uusia skaalautuvia ansaintatapoja tulevaisuudessa. Projektissa määriteltiin työsuhteen ja yrittäjyyden rajapintoja määrittely sosiaalisen turvallisuuden parantamiseksi. Hankkeessa järjestettiin muusikoilla myös kokeiluna työnohjaussessioita, jossa on läsnä artisti, muusikot, keikkamyyjä, liiton edustaja sekä työnohjaaja. Kokeilun perusteella toimintaa jatketaan."

Ohjelman kautta on rahoitettu yhdeksää (9) eri ELY-keskuksen hanketta, joissa pilotoidaan alueen erityispiirteet huomioiden työelämävalmentaja-toimintaa. Pilotoinnin tuloksina ELY-keskuksiin syntyy uusi työote, jossa ratkotaan asiakasyrityksen tarpeita liittyen digitalisaation lisäämiseen, työntekijöiden osaamisen täydentämiseen, rekrytoitavan työvoiman monimuotoisuuteen sekä yhteiskehittämiseen.

"Kymenlaakson ja Etelä-Karjalan väestörakenne on haastava. Alueen työmarkkinoille kaivataan osaamista kansainvälisiin rekrytointeihin. Esim. LAB ammattikorkeakoulun vuosittaisesta n. 350 kv-opiskelijasta vain 3-5/ vuosi saa oman alan harjoittelupaikan Etelä-Karjalasta. TYÖ2030-projektin avulla pilotoidaan työelämävalmennuskonseptia. Yhdessä alueen oppilaitosten ja työpaikkojen kanssa kehitetään monikulttuurisuutta, joka kohentaa alueen rekrytointimahdollisuuksia. "

TYÖ2030 tärkeä tehtävä on luoda ja viestiä tilannekuvaa suomalaisesta työelämästä ja mahdollistaa yhteinen keskustelu ja ymmärrys työelämästä ja sen tulevaisuudesta.

- TYÖ2030 ohjelma on luonut yhdessä LUT yliopiston kanssa Fast Expert Teams työskentely- ja oppimistavan, joka ratkoo ajankohtaisia yritysten kysymyksiä tuomalla erialojen osaajia yhteen uudella tavalla.
- Johtajuus2030 -verkosto osalistaa nuoria keskusteluun johtajuudesta sekä muokkaa kuvaa siitä, kuka voi olla johtaja ja millaista on arvostava johtaminen.
- Ohjelma järjestää laajan työelämäfoorumin elokuussa 2022, jolla on myös kansainvälinen ulottuvuus. Suomalainen tapa kehittää työelämää yhteistyössä ero toimijoiden välillä kiinnostaa laajasti myös kansainvälisesti.
- Ohjelman työn murrosta käsitteleviä webinaareja on seurannut laaja joukko työpaikkojen kehittäjiä ja päättäjiä. Webinaarit ovat tähän mennessä tavoittaneet n. 4000 henkilöä.

Ohjelma toimii yhteistyössä STM:n mielenterveysohjelman sekä työkykyohjelman kanssa. Ohjelma tekee yhteistyötä segregaaion purku- ja monimuotoisuusohjelman kanssa.

Antti Koivula
pääjohtaja

Sanna Kulmala
TYÖ2030-ohjelmajohtaja