



Joustoturvahankkeen päätösseminaari 14.10.2010 - kooste työpajaraporteista

Työpaja 1 Työelämän siirtymävaiheiden hallinta Robert Arnkil

Johdanto

Joustoturvatyön siirtymävaiheiden hallinta –työryhmän tehtävänä on ollut valmistella strategialinjaukset siirtymävaiheiden hallintaan, koordinoida uudistusten valmistelua ja arvioida toteutettavien uudistusten toimeenpanoa. Tavoitteena on ollut varmistaa sujuva siirtyminen työmarkkinoiden sisällä, työmarkkinoiden ulkopuolelta työmarkkinoille ja työmarkkinoilta koulutukseen ja sitä kautta varmistaa osaavan työvoiman saatavuus.

Vaikka maailmantalouden epävarmuus edelleenkin varjostaa Suomen alkanutta elpymistä, on Suomella edessään työvoiman niukkuuden aika, jolloin aktiivisten elämänvaiheiden siirtymien ja todellisen työllisyysasteen nostaminen ovat elintärkeitä kehittämisen kohteita.

Joustoturvatyön siirtymävaiheiden hallinnan työryhmän tehtäväkenttä on tavattoman laaja ja monimutkainen, jossa on useita hyvin erilaisia ja toisiinsa liittyviä aihepiirejä ja teemoja. Monet näistä teemoista, kuten pitkäaikaistyöttömien, nuorten ja muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen edistäminen, äkillisten rakennemuutostilanteiden kanssa toimiminen tai aikuiskoulutuksen ja osaamisen kehittäminen ovat olleet ja tulevat olemaan suomalaisen yhteiskunnan strategisia kestoiteemoja pitkän aikaa, joten joustoturvian mahdollisuuksia ja työryhmän työtä ja sen jatkoa on syytä arvioida näiden haasteiden monimutkaisuutta vasten. Kysymys on tässä mielessä pitkäaikaisen ja kestäväen kehittämistyön varmistamisesta.

Joustoturvaseminaarin työryhmässä asetettiin tavoitteeksi tunnistaa, läsnäolijoiden käsitysten valossa, missä Suomen heikkoudet ja vahvuudet noin 5 vuoden perspektiivillä siirtymien hallinnassa ovat, eli mihin olisi syytä jatkossa kiinnittää huomiota. Samalla tavoitteena oli luodata läsnä olevien käsitystä siitä, missä määrin joustoturvian konsepti tarjoaa jatkotyöskentelylle hyviä lähtökohtia. Työryhmässä oli edustettuna työntekijä- ja työnantajajärjestöjen sekä TEM:n edustajia.

Työryhmän keskustelu päätteemat

Työryhmän keskustelussa nousivat esiin erityisesti seuraavat teemat: oppiminen, alueellisten erojen huomioiminen, paremmat ratkaisut ”siirtymättömyyden” voittamisessa ja pysyväisluontoisissa (positiivissa) siirtymissä, työttömyysturvian saamisen epäyhdenvertaisuus sekä etuuskysymysten yhteensovittaminen sekä julkisten työvoimapalvelujen toimivuuden turvaaminen.

Oppimisteema tuli esille monella tavoin: peruskoulusta pitäisi päästä tehokkaammin eteenpäin, omaehtoisen koulutuksen lisääntyminen hyvä asia, mutta sen paikkaa olisi täsmennettävä ja vahvistettava, työpaikoilla tapahtuvaa osaamisen kehittämistä ja koulutuksen ja työn yhdistämistä pitäisi vahvistaa, ammatilliseen työvoimakoulutukseen pääsyä tulisi vahvistaa. Kaiken kaikkiaan oppiminen, koulutus ja osaamisen kehittäminen oli eri tavoin kenties työryhmän vahvin yksittäinen teema ja tässä yhteydessä peräänkuulutettiin myös OKM-yhteyksien vahvistamista joustoturvan jatkotyössä.

Alueelliset erot tulisi ottaa nykyistä paremmin huomioon ja ottaa varteen myös ne opit ja hyvät käytännöt, joita on saatu rakennemuutoksen kohteena olevien yritysten ja alueiden intensiivisestä uudentyyppisestä yhteistyöstä.

Painokkaasti otettiin esiin myös ”**siirtymättömyys**” edelleen vaikeana ongelmana Suomessa ja huoli työttömyyden vaikutuksista myös viimeaikaisten tutkimustenkin valossa (Myrskylän tutkimus laman vaikutuksista), eli tarve löytää uusia ja vaikuttavampia ja pysyvämpiä ratkaisuja vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien siirtymiin. Työelämän ja työmarkkinoiden tuntemuksen ja yritysten suhteen ”luovan elvyttämisen” lisäämistä pidettiin tärkeänä. Suomella on vastaisuudessa edelleenkin kovia haasteita parempien kytkentöjen luomisessa välityömarkkinoilta työelämään ja tähän peräänkuulutettiin vaikuttavien hyvien käytäntöjen esiin kaivamista edelleen.

Julkisten työvoimapalvelujen toimivuuden varmistamista pidettiin tärkeänä. Työvoimapalvelujen kehittämisessä on aikaisempaa vahvemmin – myös TEM:n luomisen myötä – painottunut yhteys elinkeinoelämään ja yrityksiin ja kysyntään. Tässä yhteydessä kokemukset muutosturvan soveltamisessa ja rakennemuutosten kanssa toimimisessa ovat olleet hyödyllisiä ja työvoimapalvelujen laaja-alainen kehittäminen tarjoaa mahdollisuuksia siirtymien monipuoliseen tarkasteluun ja niiden kanssa toimimiseen.

Joustoturvakonseptia pidettiin työryhmässä hyödyllisenä, joskin jatkossa täsmennyksiä ja jatkokeskustelua vaativana. Ylipäätään peräänkuulutettiin laajan ja kokonaisvaltaisen otteen tärkeyttä, johon joustoturva ja siirtymäajattelu tarjoaa mahdollisuuksia.

Johtopäätöksiä ja pohdintaa

Työryhmän keskustelun valossa siirtymätyöryhmän työssä ei tunnistettu mitään olennaisia aukkoja, vaan pikemminkin kannatettiin käynnissä olevan, eri tavoin siirtymiä tukevan pragmaattisen ja pitkäjänteisen työn jatkamista.

Elinikäisen oppimisen ja elinikäisten, sekä yksilöiden että yritysten näkökulmasta hyödyllisten siirtymien näkökulmat olisi jatkossa saatava vielä paremmin liittymään yhteen, kuten työryhmässä vahvasti esiin noussut oppimisen teemakin näyttäisi osoittavan. Kaiken kaikkiaan Suomen joustoturvakeskustelun ja jatkotyöstämisen kannalta olisi tärkeää luoda sellainen suomalainen joustoturvan tulkinta ja malli, jossa yritysten elinkaaren muutos, dynamiikka ja tarpeet sekä yksilöiden (ja heidän perheidensä) elämänkaaren aikaiset tarpeet saadaan vielä nykyistä paremmin – ja kaikkia tahoja puhuttelevammin ja ymmärrettävämmin – esiin ja yhteen. Tähän myös työvoimapalvelujen työelämälähtöinen kehittäminen sopii luontevasti. Joustoturvamalli ja sen sisällä siirtymätyömarkkinoiden konsepti ovat kansainvälisessäkin keskustelussa koskeneet lähinnä työmarkkinanäkökulmaa, mutta työelämän muutos, työelämän laatu, kestävä tuottavuus ja työelämän ymmärtäminen enemmän sisältäpäin ovat olleet ikään kuin ”toinen keskustelu”. Suomalaisen yhteiskunnan ja työelämän kehityksen kannalta tarvitaan sellainen joustoturvakonsepti, jossa työelämän kehitys on tähänastista tarkemmin ja konkreettisemmin joustoturvakehittelyn yhteydessä ja sisällä.

Työpaja 2 Työelämän laatu, tuottavuus ja yhteistoiminta

Tero Lahdes

Työpajassa keskityttiin ryhmissä kuvailemaan noin viiden vuoden päässä olevaa tavoitetilaa ja niitä keinoja millä tavoitetila saavutettaisiin. Tässä on lyhyt yhteenveto ryhmien pohdinnoista.

Tavoitetilan 2015 kuvauksia:

Yritykset ovat havahtuneet työvoiman niukkuuteen suurten ikäluokkien eläköityessä. Yrityksissä pyritään pitämään nyt kiinni toiminnan kannalta tärkeistä tekijöistä, kuten työvoima, alihankkijat ja yhteistyöverkostot. Työllistyvyys on parantunut huomattavasti. Hyvien työpaikkojen määrä on lisääntynyt ja polarisaatio on vähentynyt. Pitkäaikais-työttömyys on vähäistä. Harmaasta työvoimasta on tullut marginaalinen ilmiö. Työvaltaisen yritystoiminnan edistämiseksi on käytetty ko. verohyöty. Työpooli -järjestelmä on yleisesti käytössä. Aktiivisen työvoimapolitiikan resurssit on kohdistettu oikein ja niitä käytetään monipuolisesti. Työpaikat tietävät mistä saavat tietoa toimintansa kehittämiseen ja haluavat käyttää sitä tietoa. YritysSuomesta on tullut yritysten aktiivinen työkalu. Työvoima viihtyy työssä. Ministeriö panostaa ennakoivaan toimintaan, jota myös yritykset ja kansalaiset pitävät hyödyllisenä.

Toimintoja on integroitu toisiinsa yli hallinnon alan rajojen ja yhteistoiminnassa työelämän toimijoiden kesken. Vastuut ovat selkiytetty ja resurssit ovat saatu optimaaliseen käyttöön. Osaamisen kehittäminen, työelämän kehittäminen ja liiketoiminnan kehittäminen on saatu integroitua ja niihin on yhteistoiminnassa luotu yhteiset työkalut ja palvelut.

Työpaikoilla ymmärretään työelämän laadun, tuottavuuden ja yhteistoiminnan kehittämisen tärkeys. Näihin asioihin on panostettu ja se on tuottanut hyvää tulosta ja hyvinvointia. Työ- ja elinkeinoministeriön yhteistyössä muiden ministeriöiden sekä muiden julkisten ja yksityisten toimijoiden kanssa tuottamaa tietoa ja työkaluja osataan käyttää kehittämisen apuna.

Nähdään selkeästi, että yrityksen tuloksellisuus on kiinni kaikkien osallisten panoksista, osaamisesta ja motivaatiosta Ydinhenkilöstö hallitsee hyvin työpaikan kokonaisuuden ja he toimivat hyvässä yhteistoiminnassa määräaikaisten työntekijöiden, vuokratyöntekijöiden ja alihankkijoiden kanssa. Työympäristöä, työn organisaatiota, työtehtäviä ja yhteistyötä on kehitetty niin, että ne mahdollistavat erilaisten ja nykyisestä erilaisempiä työntekijöiden työskentelyn laadukkaalla ja kestäväällä tavalla.

Osaamistarpeet kyetään aikaisempaa paremmin ennakoimaan työpaikoilla. Oikeat ihmiset ovat oikeilla paikoilla ja henkilökuntaa on riittävästi. Osaamista kehitetään jatkuvasti ja systemaattisesti työpaikoilla. Osaaminen, työ- ja liiketoimintatyökalut osataan poluttaa. Ohjausjärjestelmät ovat kunnossa.

Hyvän ja ennakoivan yhteistoiminnan seurauksena työterveys ja työsuojelu ovat parantuneet työpaikoilla. Työkyky on parantunut yleisesti. Työtapaturmat ja ammattitaudit ovat puolittuneet, työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on vähentynyt selvästi. Työterveyshuolto toimii hyvin.

Henkilöstöjohtaminen ja –suunnittelu ovat parantuneet. Hyvään esimiestyöhön ja työyhteisötaitojen opetteluun on panostettu, yhteisöllisyys on kehittynyt ja luottamus työpaikoilla on korkealla.

Moninaisuuden johtaminen työpaikoilla on parantunut selvästi, monimuotoisuus on hyväksytty, mukaan lukien vajaakuntoiset ja maahanmuuttajat.

Ajattelu- ja toimintatapojen muutos on tapahtunut ja nyt osataan nähdä yhteistoiminnan hyödyt.

Tietoa jaetaan ja käytetään, eri osapuolet ovat omaksuneet vertaisoppimiskäytännöt. Yhteiset hyvin toimivat keskustelufoorumit ja yhteinen ymmärrys on lisääntynyt, mikä on tukenut innovatiivisten organisaatioiden ylläpitämistä ja kehittämistä. Työpaikkatason ja alueellinen aloitteellisuus ja innovaatioiden määrä on huomattavasti lisääntynyt.

Innovatiiviset työajat ovat parantaneet palvelutarjontaa ja lisännyt työhyvinvointia. Uudenlaisia keinoja työntekijöiden sitouttamiseksi on käytössä, mm. parantunut työelämän laatu ja monipuolinen palkitseminen.

Työaikapankki on saatu yleistymään. Paikallinen sopiminen toimii hyvin ja se on lisännyt osapuolten välistä luottamusta. Valtakunnalliset ja alueelliset hankkeet ja verkostot ovat lisääntyneet ja toimivat vuorovaikutuksessa työpaikan kanssa. Alueellinen yhteistoimintakumppanuus on kunnossa. Yritysten välinen ja alihankkijoiden luottamus on kunnossa.

Mittaristot työpaikoilla ovat nykyistä paremmat ja yleisemmin käytössä, mm. uusia työhyvinvointituottavuuden mittareita on onnistuttu kehittämään.

Ehdotetut mittarit: työkyvyttömyyseläkkeiden määrä, tapaturmien ja ammattitautien määrä, sairauspoissaolot, työtyytyväisyysmittarit, henkilöstöraportit, yhteiskuntavastuuraportit, lähtövaihtuvuus, liikevaihto/kate, hyvän työpaikan indeksi, työllisyysaste, työurien pituus, uudet + säilytetyt + turvatut työpanokset, HR-satsaus-%

Miten tavoitetaan on päästy?

Iso kansallinen tunne on herännyt näiden tärkeiden asioiden esille nostamiseksi. Niiden kansalliseen näkyvyyteen on satsattu voimakkaasti. Hyviä edelläkävijä yrityksiä ja muita työorganisaatioita on nostettu esille hyviksi esimerkeiksi. Huomio on kiinnitetty mm. erinomaisesti toimiviin pieniin ja innovatiivisiin yrityksiin.

YT-lain tuntemusta on saatu lisättyä ja sen varsinainen henki ja alkuperäinen tavoite yhdessä kehittämisen edistäjänä on ymmärretty yrityksissä. Ennakoiva yhteistoiminnallinen kehittämisnäkökulma on saatu käytännössä toimimaan. Avoimuutta ja luottamusta on pystytty näin edistämään yrityksissä ja muissa työorganisaatioissa.

Vahvistettiin jo aikaisemmin alkanutta työelämän laadun ja työhyvinvoinnin kehittämiseen osallistuvien organisoitumista ja toimintojen integroimista entistä paremmin. Selvitettiin mitä kukin taho tekee, selkiytettiin käsitteitä ja yhteistoiminta saatiin paremmin käyntiin. Kaikki resurssit olivat tehokkaasti käytössä. Uusien tarpeellisten työkalujen tarve kartoitettiin ja tarpeelliset työkalut luotiin ja otettiin käyttöön.

Ratkaisuja ja palveluja kehitettiin yritysten ja työpaikkojen tarpeiden pohjalta. Alueelliset palvelumallit rakennettiin.

TE-toimistotasolla osaamista on lisätty käytettävissä olevien resurssien käytön parantamiseksi. Henkilöstö on omaksunut uuden asiakaslähtöisen toimintatavan, johon luonnollisena asiana liittyvät myös työelämän laatu ja yhteistoiminta.

Oikeanlaista tietoa on ollut riittävästi tarjolla ja siitä on oltu kiinnostuneita. YritysSuomi-palvelun ja yritysneuvonnan kautta laatu, tuottavuus ja yhteistoiminta asiat on tuotu vahvasti esille ja alueellista koulutusta tuottavuusyhteistyöstä on tarjottu. Johtamistaitoja parannettiin (myös ikäjohtaminen). Luotiin alueelliset johtamismallit johtamisen kehittämiseksi (TEM on välittäjä ja muut toimijoita).

Työterveyshuolto on ollut yritysten yhteistyökumppani ja johtamisen tukena. Sen asema on vahvistunut myös työhyvinvoinnin ja työelämän laadun kaltaisissa asioissa.

Lainsäädäntö on saatu selkiytettyä ja siinä ei ole oleellisia aukkoja. Julkiseen työvoimapalvelulakiin on yhdistetty yritysten kehittämisrahoitus. Tutkimus- ja kehitystyö sekä innovaatiotoiminta –verovähennys on voimassa, mikä on vahvistanut työelämäinnovaatioita. Järjestöt ovat edistäneet tuottavuutta, työn laatua, työhyvinvointia ja yhteistoimintaa yhteisin ohjein ja toimenpitein. Järjestöt ovat vahvasti ja onnistuneesti satsanneet paikalliseen sopimiseen. Kaikilla sektoreilla, toimialoilla ja kaikenkokoisilla työpaikoilla on kehitetty tuottavuutta, tuloksellisuutta, työelämän laatua ja yhteistoimintaa.

Mittareina: rahallinen satsaus T&K&I -toimintaan, työolobarometri, uusi Meadow -tyyppinen työolotutkimus*

* Meadow on EU:n rahoituksella kehitetty tiedonkeruumalli, jonka idea on kerätä yhtäaikaisesti tietoja samojen työpaikkojen johdolta ja henkilöstöltä. Tämä mahdollistaa mm. erilaisten toimenpiteiden vaikutusten analyysin sekä työpaikan lattiatasolla että johdon näkökulmasta.

Lyhyenä yhteenvetona työpajamme ryhmätyöskentelystä voisin todeta sen, että tärkeimpinä asioina pidettiin mm. työelämän laadun, tuottavuuden ja yhteistoiminnan entistä vahvempaa esille tuomista yritysten ja muiden työorganisaatioiden keskeisinä kehittämiskohteina. Pelkkä tiedottaminen ei riitä, vaan yrityksille ja muille työyhteisöille on tarjottava konkreettista apua esim. koulutuksen ja kehitysprojekteihin suunnatun rahoitustuen muodossa. Yhteistoiminta kaikilla työelämän tasoilla on tuloksellisen toiminnan kannalta välttämätöntä. Hyvä yhteistoiminta kasvattaa luottamusta, edesauttaa työn laadun ja tuottavuuden kehittämisen lisäksi myös joustavuutta, nopeaa reagointikykyä ja uusien innovaatioiden tuottamista. Ministeriöiden, alueellisten toimijoiden ja liittojen työelämätoiminnat pitää koordinoida ja vastuut selvittää, jotta niukat resurssit saadaan parhaiten käyttöön. Hyvään johtamiseen pitää myös entistä enemmän panostaa. Hyvä johtaminen ja yhteistoiminnan onnistuminen ovat elinvoimaisen Suomen kannalta tulevaisuudessa ratkaisevan tärkeitä asioita.

Työpaja 3 Työn organisointitapojen muutokset Tuomo Alasoini

Virityksenä keskustelulle oli ajatus siitä, että Suomessa tarvitaan jatkossa **dynaamista joustoturvaa**, joka rakentuu kestäväen tuloksellisuuden ja työllistyvyyden tasapainoisen ja toisiaan tukevan kehityksen varaan. **Kestävä tuloksellisuus** tarkoittaa sitä, että organisaatio pysyy tuloksellisena pitkällä aikavälillä tuottamalla innovaatioita tavalla, johon yhdistyy organisaation kokonaisvaltainen oppiminen. **Työllistyvyys** viittaa siihen, että työtä tehdään tavalla, joka edistää ihmisen terveyttä ja muita voimavaroja, ammatillista osaamista sekä yleisiä työelämävalmiuksia. Tällaisia yleisiä työelämävalmiuksia ovat esim. työyhteisötaidot, digitaalisen median lukutaito, kommunikointikyvyt, oppimaan oppiminen, reflektiivisyys sekä kyky toimia luovasti ja aloitteellisesti.

Lähtökohtana keskustelulle oli, että työn tekemisen aika- ja paikkakäsitys muuttuvat samoin kuin työn organisoinnin tavat. Keskeiset pohdittavat kysymykset olivat: **Miten** voidaan parhaiten edistää dynaamista joustoturvaa? **Kenellä** on vastuu mistäkin toimenpiteestä?

Työllistyvyys: Keskustelussa pohdittiin paljon sitä, miten voidaan taata, ettei työllistyvyys jää liikaa vain yksilön vastuulle. Keskeisiä kysymyksiä ovat työntäjän vastuu, valtiovallan vastuu ja työmarkkinajärjestöjen vastuu. Viime kädessä työtä koskevat ratkaisut tehdään työpaikkatasolla, joten tätä voidaan pitää keskeisenä areenana, jossa edellytykset työllistävyydelle luodaan. Silti työllistävyyden työntekijä-työnantajasuhdetta laajempi yhteiskunnallinen yhteisvastuu on tärkeää.

Joustoturvamalli: Käsitettä pidettiin monin tavoin epäselvänä ja todettiin, että sen muuttaminen käytännössä em. dynaamiseen muotoon ei ole helppoa. Makro- ja mikro-tasoa pitäisi myös miettiä erikseen. Esitettiin, että joustoturvalle pitäisi antaa myös vahvempi normatiivinen sisältö. Joustoturvamallin pitäisi olla itse joustava ja pystyä reagoimaan nopeasti erilaisissa taloudellisissa vaihteluissa. Kyse ei saisi olla vain ”hyvän sään mallista”. Sen todellinen toimivuus mitataan ”huonon sään” vallitessa. Tätä pitäisi miettiä, kun puhutaan joustoturvan elementeistä. Jos joustoturvamallia kehitetään em. dynaamisempaan suuntaan, edellyttää se makrotasolla nykyistä kiinteää vuoropuhelua työvoima-, koulutus-, sosiaali- työhyvinvointi- ja innovaatiopolitiikan toimijoiden kesken.

Joustava työnantajälähtöinen tavoitettavuus: Todettiin, että tätä on käytännössä lähes mahdotonta säännellä kovin tehokkaasti teknologioiden kehittyessä ja yritysten liiketoimintamallien muuttuessa. Sääntelykeinot ovat väkisininkin epäsuoria kuten ennakkoiva työterveydenhuolto tai paikallinen sopimistoiminta. Työaikajoustoissa Suomi on jo Euroopan ykkösmaa, mutta näissä olisi edelleen paljon kehittämisen varaa. Jatkossa tärkeä joustoturvan elementti voisi olla työntekijälähtöisten yksilöllisten työaikojen määrätietoinen edistäminen.

Työelämän sukupolvenvaihdos: Suomeen työelämässä tapahtuu lähivuosina merkittävä sukupolvisiirtymä, jonka seurauksena työkultuurin voidaan otaksua muuttuvan. Tämä avaa mahdollisuuksia uudennaisille työtä koskeville järjestelyille. Työkultuurin muutokseen yhdistyy työvoiman tarjonnan supistuminen. Tämän seurauksena yritysten kiinnostus työntekijälähtöisiä joustavia, yksilöllisiä ratkaisuja kohtaan lisääntyy. Tärkeä kysymys on, voivatko valtiovalta ja työmarkkinajärjestöt tukea tätä kehitystä ja millä tavalla.