

TOIMIHENKILÖKESKUSJÄRJESTÖ



Työn murros ja suomalaisen työn tulevaisuus

Antti Palola

Talousneuvosto 13.4.2016

18.4.2016



Työn murros ei rajoitu työmarkkinoille

- Suomalaisella työllä hyvät lähtökohdat menestystä jatkossakin. Uudistumiskykymme ratkaisee
- Työn murros ei yksin rajoitu työelämään, vaan vaikuttaa yhteiskunnan eri osa-alueisiin esim. verotus
- Samanaikaisesti tulo- ja varallisuuserojen kasvua sekä keskiluokan kurjistuminen kehittyneissä maissa (polarisaatio, keskipalkkaisen työn katoaminen)
- Selonteossa etsittävä kokonaisvaltaista toimintamallia uuden ajan ilmiöihin



Mitä ilmiöitä työelämässä?

- Digitalisaatio ja automatisaatio sekä globalisaatio
 - muuttavat työtä ja sen tekemistä
 - tuhoavat vanhaa ja luovat uutta työtä
- Muuttuvat työyhteisöt
 - Työyhteisön jäsenet eivät enää saman työnantajan palveluksessa
 - Työssä ollaan aiempaa iäkkäämmiksi
 - Monista eri kulttuurisista taustoista
- Työn tekemisen muutokset
 - Toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden rinnalla lisääntyy lyhytkestoinen/osa-aikainen työ
 - Yrittäjämäinen työ lisääntyy (mm. itsensätyöllistäjät)



STTK:n lähtökohtia työn murrokseen

- Matalapalkkaisen tilapäistyön sijaan tarvitsemme lisää parempia työpaikkoja
- Teknologia ei pidä käyttää ihmisten kurjistamiseen, vaan hyvinvoinnin parantamiseen
- Osaamisen turvaaminen ja muutosturvamallien kehittäminen keskeistä
- Sosiaaliturvan ja verotuksen tunnistettava paremmin muutokset työsuhteesta yrittäjyyteen ja päinvastoin



Alustatalous (Uber, Wolt, Upwork)

- Erilaisten alustojen merkitys nousee. Vielä marginaalissa.
- Alustoja pitäisi hyödyntää työn määrän lisäämiseen, ei työn polkumyyntiin
- Digitalous ei tunne rajoja, ratkaisut eivät yksin kansallisia
- Onko alustalla työskentelevä työntekijä vai yrittäjä?
Työsuhteen käsitteen laajentaminen vastaus?
- Tällä vaikutusta esim. seuraaviin kysymyksiin: työajat, työturvallisuus, sosiaaliturva, verotus, osaamisen kehittäminen, palkkaus



Osaaminen keskeinen vastaus työn murrokseen

- Työpaikoilla ennakoitava muutos ja kehitettävä henkilöstön osaamista sekä uudistettava toimintamalleja (digistrategia)
- Koulutusjärjestelmässä kehitettävä mahdollisuuksia elinikäiseen oppimiseen
- Työn tekijöillä myös oma vastuu osaamisensa ylläpitämisestä ja kehittamisestä läpi työuran

TOIMIHENKILÖKESKUSJÄRJESTÖ



Askel aikaa edelle.

www.sttk.fi