



Marjo Matikainen-Kallström
kansanedustaja

Lain mukaista työhyvinvointia

■ Työhyvinvoinnin edistäminen on edellytys yritysten ja työyhteisöjen menestymiselle. Työikäisiä tarvitaan riittävästi talouskasvun varmistamiseksi ja vanhenevan väestön hyvinvoinnin turvaamiseksi. Huolestuttava on tieto, jonka voi lukea eduskunnalle viime syksynä esitellystä Valtioneuvoston tulevaisuusselonteosta koskien väestökehitystä, väestöpolitiikkaa ja ikärakenteen muutosta: työikäisten suomalaisten määrä vähenee vuoteen 2030 mennessä yli 300 000 henkilöllä. Sen vuoksi työuraa on pidennettävä jos mahdollista sen molemmista päistä, sekä alkamisen että eläkkeelle siirtymisen osalta. On myös löydettävä ratkaisut työuupumukseen ja työllisyysasteen nostoon.

Työmarkkinoiden sukupolvenvaihdos asettaa paineita yritysten henkilöstöstrategialle ja hyvälle johtamiselle. Johtamisen haasteeksi muodostuu työyhteisön eri kulttuuritaustaisten ja eri-ikäisten toimijoiden erilainen johtaminen. Pian eläkkeelle siirtyvä työntekijä kaipaa erilaista johtamista kuin juuri työuransa aloittanut untuvikko. Kaikki kuitenkin kaipaavat avoimuutta, vuorovaikutusta ja kannustusta viihtyäkseen työyhteisössä.

Työnteon tulisi antaa perusta hyvälle elämälle eikä olla ristiriidassa sen kanssa. Elämänhallinta puolestaan heijastuu työssä jaksamiseen. Koska Suomessa yleisin malli on molempien puolisoiden kokopäivätyö, vaatii työn, perheen ja vapaa-ajan yhteensovittaminen lähes taikurin taitoja. On hyvä, että vihdoin saatiin aikaan päätös ylätöiden korvaamisesta. Se, etteivät suomalaiset diplomi-insinöörit ja arkkitehdit ole saaneet riittävästi korvausta tekemästään työstä on paljolti solidaarisen palkkapolitiikan tulosta.

Tällä hetkellä työikäiset jakaantuvat joko - tai mallin mukaan, työ kasaantuu työssä käyville ja osa työikäisistä jää kokonaan ulkopuolelle. Ennuste onkin, että tulevaisuus on yritysten, joissa kehitetään työn ja perheen yhteensovittamista palvelevaa työaikajohtamista. Paikallinen sopiminen työajoista olisi monin paikoin jo nyt mahdollista.

Kuten olemme kevään aikana Heikki Kaupin pääkirjoituksista lukee, toinen ylemmillä toimihenkilöillä työviihtyvyyttä nakertava tekijä on ollut vapaa-ajan käyttäminen työmatkoihin ilman korvausta. On kohtuutonta vaatia työntekijää uhraamaan esimerkiksi perheen yhdessäoloon varattuja hetkiä työnantajalle jatkuvasti ilmaiseksi, niin kuin tilanne alkoi olla. □