

**ARBETSLIVS- OCH
JÄMSTÄLLDHETSUTSKOTTETS
BETÄNKANDE 4/2005 rd**

Statsrådets redogörelse om arbetslivet

INLEDNING

Remiss

Riksdagen remitterade den 26 maj 2004 statsrådets redogörelse om arbetslivet (SRR 4/2004 rd) till arbetslivs- och jämställdhetsutskottet för beredning.

Sakkunniga

Utskottet har hört

- lagstiftningsråd Tarja Kröger, direktör Matti Salmenperä, konsultativ tjänsteman Pekka Tiainen, arbetsmarknadsråd Tuomo Alasoini, överinspektör Martti Myllylä och forskare, pol.lic. Juha Antila, arbetsministeriet
- konsultativ tjänsteman Kari Ilmonen och projektchef Ismo Suksi, social- och hälsovårdsministeriet
- överdirektör Anne Brunila, finansministeriet
- undervisningsråd Jorma Ahola, undervisningsministeriet
- Europaparlamentsledamot Satu Hassi
- Europaparlamentsledamot Anneli Jäätteenmäki
- Europaparlamentsledamot Pia-Noora Kauppi
- Europaparlamentsledamot Henrik Lax
- Europaparlamentsledamot Lasse Lehtinen
- Europaparlamentsledamot Esko Seppänen
- generaldirektör Harri Vainio, forskarprofessor Mikko Härmä, forskarprofessor Kari Lindström och psykolog Maarit Vartia-Väänänen, Institutet för arbetshygien
- direktör Kirsi Palanko-Laaka, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf

- förste ekonomist Penna Urrila, Finlands Näringsliv
- jurist Heli Ahokas-Kelotie, Tjänstemannacentralorganisationen FTFC rf
- ombudsman Markus Äimälä, Industrins och Arbetsgivarnas Centralförbund TT
- jurist Minna Helle, Akava r.f.
- direktör Rauno Vanhanen, Företagarna i Finland rf
- ordförande Lea Karjalainen, Finlands Arbetslösas Samarbetsorganisation TVY rf
- forskare Antti Parpo, Forsknings- och utvecklingscentralen för social- och hälsovården Stakes
- specialforskare Simo Aho, Tampereen työelämän tutkimuslaitos
- forskare Pekka Sauramo, Löntagarnas forskningsinstitut
- projektchef Mikko Kesä, Birkalands arbetskrafts- och näringscentral
- personalkonsult, forskare Tommi Telanto, Psycon
- ordförande Mirja Erlund, Yrittäjänäisten Keskusliitto ry
- docent, filosofe doktor Anna-Maija Lehto, Statistikcentralen
- projektchef Ilkka Haavisto, Näringslivets Delegation
- kontaktperson för Helsingfors Charlotta Niemistö och styrelseledamot Matti Sillanpää, Barnfamiljernas Intresseorganisation rf
- personalchef Sirkka Malmstén, Oras Oy
- personaldirektör Jouni Pitko, Oy Abloy Ab

- projektledare, forskare Peter Ekholm, Jubileumsfonden för Finlands självständighet
- ordförande Katriina Laaksonen, Finlands sjuksköterskeförbund rf
- specialmedarbetare Risto Laakkonen, Internationella centret för migration (ICMPD) i Wiens representant i Finland
- professor Heikki Patomäki
- professor Juha Siltala
- projektforskare Pekka Ylöstalo
- professor Martti Kairinen
- ansvarig forskare, politices magister Heikki Uhmavaara
- utredningsperson, vicehäradshövding Tuulikki Petäjaniemi
- ekonomie magister Ritva Pitkänen.

REDOGÖRELSEN

Redogörelsen bygger på en kläm som riksdagen godkände i samband med behandlingen av arbetsavtalslagen. Riksdagen förutsatte då att statsrådet kommer med en redogörelse där närings- och arbetslivets utveckling och förändringarna i företagens arbetsmetoder och omvärld presenteras. Dessutom ska det utredas om arbetslagstiftningen motsvarar förändringarna i omvärlden.

Syftet är att beskriva arbetslivets allmänna utvecklingstrender, typ omvandlingen av Finland från ett postindustriellt samhälle till ett informationssamhälle, från en nationell till en global omvärld. Finland har hittills klart dragit nytta av globaliseringen. Våra styrkor är arbetskraftens relativt höga utbildningsnivå och kompetens. Vi har också lyckats införa teknik i mycket snabb takt. Men problemet förefaller att vara att omsätta lärdom och kompetens i praktiken. Vi är inte tillräckligt bra på att organisera arbetet så att det samtidigt stöder den arbetandes yrkesmässiga utveckling och arbetets resultat. Än så länge ser arbetslivets strukturer inte ut att kunna göra tillräckligt mycket för att fullt ut omsätta kompetens i praxis.

Finländarna har fortsatt en rätt god arbets- och funktionsförmåga oberoende av att utvecklingen går mot en allt äldre befolkning. Arbetsförhållandena har utvecklats gynnsamt under de senaste åren. I den senaste arbetsmiljöbarometern ger arbetstagarna skolvitsordet 7,9. Problemen är att arbetet i allt högre grad blir tillfälligt och att den psykiska belastningen fortsatt håller sig på en hög nivå. Dessutom nämns jäkt med återföljande krav på flexibilitet och effektivitet. Ar-

betsiderna utvecklas hela tiden mot större flexibilitet. Det positiva med differentierade arbetstider är att de i bästa fall gör det lättare att anpassa familjeliv och arbete till varandra.

Enligt prognoserna kommer arbetskraften att minska i Finland under de 30 följande åren. Vi måste sannolikt allt oftare ty oss till utländsk arbetskraft. I gengäld krävs det att vi satsar på förståelse för mångfald och olikhet.

Förändringarna i arbetslivet kräver en allt högre utbildningsnivå. Behovet av kompletterande yrkesutbildning accentueras. Vi kommer inte att kunna tillgodose det massiva utbildningsbehovet enbart genom läroanstaltsbaserad utbildning. Därför är det viktigt att arbetslivet erbjuder tillräckligt många studievägar och möjligheter till utveckling i yrket. Enligt utredningar klarar sig de företag bäst där personalen har goda möjligheter att lära sig i arbetet och av varandra och där de kan påverka sitt arbete.

Arbetslagstiftningen är på det hela taget rätt ny. Arbetsavtalslagen, arbetstidslagen, arbetarskyddslagen och lagen om företagshälsovård har helt nyligen reviderats i sin helhet. Dessutom har det stiftats en lag om integritetsskydd i arbetslivet och en lag om likabehandling. En revidering av semesterlagen och jämställdhetslagen är under arbete. En totalreform av lagstiftningen om tillsynen över arbetarskyddet och samarbetslagen är under beredning.

Den reviderade arbetsavtalslagen har allmänt ansetts lättläslig och klarare än den förra. Klarast anses bestämmelserna om allmänt bindande verkan, permittering, uppsägning, hävning av arbetsavtal och provotid. Lagen har fått positiva

effekter för arbetstagarnas villkor. Bestämmelserna om bl.a. likställdhet och diskrimineringsförbud, tidsbestämda avtal och deltidarbete, hyrd arbetskraft och överlåtelse av affärsrörelse ses som förbättringar av arbetstagarnas villkor. Lagen anses uppfylla målen för arbetstagarnas likställdhet och anställningstrygghet.

Arbetslivslagstiftningen behöver förbättras bl.a. när det gäller anpassning av familjeliv och arbete till varandra, företagsregleringar och konkurrensutsättning, frågor kring ersättning för grundlöst upphävande av arbetsavtal och systemet med alterneringsledighet.

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Motivering

1 Förändringar i arbetslivet och nuvarande trender

1.1 Allmänt

I sin arbetslivsredogörelse utgår regeringen från att utvecklingen i arbetslivet i regel varit positiv. Oavsett vissa problem, som jäkt och stress, anses utvecklingen ändå gå i rätt riktning.

Utskottet omfattar regeringens allmänna bedömning att den finländska arbetslagstiftningen har reviderats kraftfullt under de senaste åren. Reformerna har bland annat betytt bättre villkor för arbetstagare i atypiska anställningar, en tillnärmning av arbets- och tjänsteförhållanden, en tydligare allmänt bindande verkan inom kollektivavtalssystemet, ökade lokala avtal och bättre hänsyn till de grundläggande rättigheterna i arbetslivsreglerna. I en internationell jämförelse är arbetslivskvaliteten god i Finland och enligt de senaste utredningarna ger arbetstagarna bättre vitsord för utvecklingen i arbetsförhållanden och arbetsklimatet. Den höga organisationsgraden i Finland och förhandlings- och avtalssystemet mellan arbetsmarknadsorganisationerna utgör grunden för ett fungerande arbetsliv och stöder vår samhällsutveckling.

Men utskottets bedömning av förändringarna och de nuvarande trenderna i arbetslivet avviker på vissa viktiga punkter från regeringens bedömning. Utskottet ser starka trender i arbetslivet som rent av kan leda till att sysselsättningsgraden sjunker och till ökad förtida pensionering, om vi inte är medvetna om dem och vidtar kraft-

fulla åtgärder mot dem. Många förändringsfaktorer kommer att inverka negativt också på den demografiska utvecklingen, folkhälsan och välfärden över lag, om vi inte lyckas föregripa problemen.

1.2 Arbetstidsupplägget och problemen med arbetstidsledning

Det är ett problem för alla parter att arbetet är ojämnt fördelat mellan dels sysselsatta som arbetar under ett övermäktigt tryck, dels arbetslösa och sådana undersysselsatta i deltid- och visstidsanställningar som alla försök till trots inte har lyckats hitta heltidsarbete.

För många heltidsanställda har arbetet blivit en allt viktigare faktor i livet. De har inte längre vare sig ork eller tid för att vila ut och varva ner och för ett tillfredsställande familjeliv och privatliv utanför arbetslivet. Många har tappat kontrollen över arbetstiden. De har hamnat i kläm mellan kraven på flexibilitet och trycket i arbetslivet och arbetar inte bara på kvällarna utan också under veckosluten och semesterna, ibland till och med utan övertidsersättning.

Enligt undersökningar har gott och väl en tredjedel av finländarna sömnlöshetssymptom minst tre nätter i veckan. Hos var tionde är symptomen så allvarliga att de kan kategoriseras som sömnstörningar. En viktig orsak till sömnlöshet är avvikande arbetstider. Vi gör mer skift- och nattarbete i Finland än i de flesta andra länder i Europa. Omkring var fjärde löntagare har skiftarbete eller en mycket oregelbunden arbetstid. Nattarbete och kronisk sömnbrist är ofta förknippade med allvarliga hälsorisker, som ökad risk för kranskärslssjukdomar och bröstcan-

cer. Särskilt problematiskt är det med skiftarbete med alltför snabba övergångar från kvälls- eller nattskift till morgonskift. Sömnbristen ökar risken för olycksfall i arbetet i betydande grad. Det är svårt att vara kreativ och effektiv när man är trött. I de flesta krävande arbeten som involverar databehandling får en pigg och kry människa mer till stånd på åtta timmar än en trött arbetstagare på tolv timmar.

Kreativitet är ett livsvillkor i det moderna arbetslivet — utan kreativitet står vi oss slätt i en allt hårdare konkurrens. Stress och förlorad kontroll över arbetstiden, otillräcklig vila och återhämtning, sömnlöshet, avsaknad av ett liv och mänskliga kontakter utanför arbetet är alla faktorer som minskar en människas kreativitet.

Utskottet anser att Finland inte har råd med allvarliga hälsoproblem och olycksfall i arbetet på grund av arbetstidsupplägget och bristen på arbetstidsledning eller med att förlora kreativ potential och effektivitet.

Utskottet förutsätter att regeringen tillsammans med arbetsmarknadsorganisationerna vidtar åtgärder för att göra arbetstidsskyddet effektivare och för att förbättra arbetstidsledningen (*Utskottets förslag till uttalande 1*).

De som arbetar i obehagliga och atypiska arbetstidsformer (bl.a. kvälls-, natt- och vecko-slutsarbete, de som inkallas till arbete, de som får arbetstiden uppdelad i snuttar under arbetsdagen) bör få bättre villkor (*Utskottets förslag till uttalande 1*). Eftersom arbetslöshets- och socialskyddssystemet huvudsakligen byggts upp utifrån normen för fortlöpande heltidsarbete uppstår det många problem för dem som arbetar i atypiska arbetsförhållanden. Dessa personers möjligheter att utnyttja rätten till alternerings- eller vårdledighet bör förbättras. Det vore också skäl att bygga upp nya ersättningsformer särskilt för sådana uppdrag inom servicebranschen där man inställer sig för arbete på kallelse. Det är en utmaning för vårt arbetsliv att ta fram modeller för ömsesidig flexibilitet mellan arbetstider. Det bör särskilt utredas hur den nyaste kunskapen om organisering av arbetsskift så att de så väl som möjligt motsvarar människans naturliga sömnrhythm kan vägas in i arbetstidsupplägget i

olika branscher. Arbetshälsan bör främjas genom att arbetstiderna görs flexibla och utjämningsperioderna längre. I förekommande fall bör det också utredas om arbetstidslagstiftningen måste skärpas för att få bukt med alltför tungt belastande arbetstider.

1.3 En rättvis behandling

Hur mycket arbetstagaren än uppoffrar sig och engagerar sig i sitt arbete garanterar det inte vare sig uppskattning eller anställningens fortbestånd. Också ett lönsamt arbete kan läggas ut, säljas eller flyttas till billigare länder. Det kan bli en oskälighetsprövning för arbetstagarens psykiska uthållighet om han efter årtal av uppoffringar upptäcker sig vara arbetslös eller anser sig bli dåligt behandlad vid olika slag av företagsregleringar eller omorganiseringar. Människans psyke förväntar sig på goda grunder rättvis behandling, om den uteblir kan konfliktsituationen bli övermäktig. Utmattnings- och pensionering på grund av depression är ett allt allvarigare problem i vårt arbetsliv.

Situationen är ofta besvärlig också för de arbetstagare som får bli kvar i en enhet som drabbats av personalminskningar. Enligt undersökningar är sjukfrekvensen och dödlighetstalen bland dem betydligt högre än normalt.

Utskottet påpekar att det vid sidan av engagemang från arbetstagarnas sida också behövs engagemang från arbetsgivarnas sida och att rättvisa lyfts fram som ett viktigt krav för ledarskap. Det är viktigt att vi i den samhälleliga debatten understryker betydelsen av företag som axlar sitt samhälleliga ansvar.

Flexibiliteten och omorganiseringen av arbetstiderna har i vissa branscher betytt att övertidsersättningar och andra tillägg minskat avsevärt eller helt fallit bort. Det är ett problem inte minst när grundlönerna är låga och en stor del av inkomsterna bygger på olika slag av tillägg och det i samband med regleringarna inte har avtalats om korrigeringar i grundlönen.

Enligt undersökningar ger arbetstidsregleringar inte önskat resultat i effektiviteten om de bara sker utifrån arbetsgivarens intressen och arbetstagarna inte har en chans att påverka dem.

Arbetslagarnas behov bör beaktas rättvist när flexibla arbetstider planeras och arbetstiderna omorganiseras och arbetslagarna involveras i planeringen från första början.

1.4 Ägarpolitikens betydelse

Under de senaste åren har delårsrapporterna och deras effekter för börskursernas utveckling kommit att spela en allt viktigare roll i börsbolagens verksamhet. Detta har i många fall försvårat en långsiktig produktionsverksamhet och personalpolitik. Om företagsledningens resultat mäts med börskursernas utveckling blir det svårt för ledningen att bedriva en långsiktig, engagerad personalpolitik trots att den skulle kunna bidra till en god lönsamhetsutveckling och tillgång till kompetent arbetskraft också under kommande år.

Men all företagsverksamhet bygger inte på ett kvartalsperspektiv. Det finns fortfarande gott om företag i Finland som har tillgång till långfristigt, tålmodigt kapital och som insett vad en engagerad, yrkesskicklig arbetskraft betyder för produktiviteten. I samband med utfrågningen av sakkunniga har utskottet hört om uppmuntrande exempel på företag där personalprogrammen fungerar väl och där också äldre anställdas insats uppskattas och där de uppmuntras att fortsätta i arbetslivet. I många fall hittar man de goda exemplen i familjeföretag och små och medelstora företag, där ägarskapet fortfarande har ett ansikte.

Det är viktigt att villkoren för små och medelstora företag förbättras, anser utskottet. Företag som bedriver en långsiktig personalpolitik bör lyftas fram i offentligheten och deras goda praxis bör systematiskt spridas.

Det är angeläget att staten och nationella finansierare, typ folkpensionsanstalterna, bidrar till en adekvat tillgång till tålmodigt kapital för investeringar i eget land. Genom att förbättra samsättningen tryggar vi också en långsiktig pensionsfinansiering.

1.5 Den offentliga sektorns särproblem

Den offentliga sektorn har under det senaste decenniet genomgått en väldig omvandling. Nästan

alla verksamheter har utsatts för omstrukturering, effektivisering eller konkurrensutsättning. Den offentliga sektorns rykte som en säker arbetsgivare har urholkats.

I statsrådets redogörelse om ramarna för statsfinanserna 2006—2009 (SRR 1/2005 rd) konstateras att uppskattningsvis inemot 35 000 anställda inom statsförvaltningen går i pension eller övergår i andra arbetsgivares tjänst fram till 2011, vilket är nästan 29 % av statens anställda i dag. Regeringen har som mål att öka produktiviteten och effektiviteten i statens verksamhet genom att bara hälften av de arbetsplatser som frigörs tillsätts. Med hänsyn till de personalnedskärningar som redan verkställts och åtgärderna för att göra verksamheten effektivare innebär de nya planerna en rätt stor omställning för den kvarvarande personalen.

De visstidsanställdas anställningar har under de senaste åren permanentats såväl i kommunerna som hos staten. Men en del av de kommuner som kämpar med fortsatta ekonomiska problem har alltjämt till exempel när- och primärvårdare och skolgångsbiträden med tidsbestämda anställningar.

Under de senaste åren har den offentliga sektorn gått in för nya system för att mäta produktiviteten och det har betytt att tyngdpunkten har förskjutits från tjänsteproduktion till att utveckla den interna budgeteringen och redovisningen och definiera och mäta prestationer. De nya läroplanerna har delvis ansetts lämpa sig dåligt för tjänsteproduktionen i den offentliga sektorn och mäta helt fel saker. I en situation då arbetsmängden har ökat och personalen har minskat har det ökade pappersarbetet setts som missbruk av den yrkesskickliga personalens kompetens. Det har gjort att personalen som också annars varit hårt trängd känt sig frustrerad och utmattad. Utmattningen beror ofta på att de anställda upplevt att deras arbete inte uppskattas och att arbetet inte längre ger dem någon glädje och tillfredsställelse eftersom det inte går att utföra det ordentligt på grund av ständig brådska.

Reformerna har accentuerat gränserna mellan olika förvaltningsområden och därmed har helhetsuppfattningen fördunklats. Inbesparingar i

en sektor har i vissa fall betytt flerdubbla utgifter i en annan — om inte direkt så i alla fall med några års fördröjning.

Utskottet anser att man bör slopa de metoder för att mäta produktiviteten som inte lämpar sig för den offentliga sektorn och i stället ta fram metoder som med minsta möjliga byråkrati medger uppföljning av verksamhetens kostnadseffektivitet i stället för produktivitet. För social-, hälsovårds- och undervisningsväsendets del bör det utredas hur personalens storlek ska regleras för att verksamhetens kvalitet och effektivitet kan säkerställas och överstora patient-, dagvårds- och undervisningsgrupper undvikas.

För effektivitetens skull har enheter lagts ner och arbetet flyttats över till enheter som saknat den nödvändiga kompetensen för att utföra arbetet med den påföljden att det krisat till sig i de mottagande enheternas egen verksamhet på grund av de nya uppgifterna. Det har ändå inte funnits någon beredskap för djupgående omstruktureringar och inte heller ett adekvat stöd för att finansiera dem.

Datatekniken och datasystemen har bidragit till omvälvningarna i den offentliga sektorns verksamhet. I själva verket kunde de på många sätt användas för att lägga om och utveckla både förvaltningen och tjänsterna. Men det finns fortfarande stora brister i kompatibiliteten och det minskar i sin tur nyttan med systemen. De datatekniska systemen byts och förnyas i mycket snabb takt, vilket kräver fortsatt utbildning av personalen och blir betungande för den. Beslut om ny datateknik fattas ofta utan en klar uppfattning om den verkliga nyttan med ny teknik och hur stora kostnader den nya tekniken vid sidan av maskin- och programinvesteringar betyder i arbetstid på grund av att personalen måste få utbildning och lära sig nya program.

Utskottet ser det som absolut nödvändigt att datasystemen i den offentliga sektorn samordnas så att statliga och kommunala myndigheter utan besvär kan flytta över information och utnyttja varandras system. Regeringen bör utreda hur man kan påskynda en utbyggnad av kompatibla system i kommunerna och stödja till exempel gemensamma datasystem för hela ekonomis-

ka regioner. Det behövs ordentliga utredningar av de datatekniska investeringarnas nödvändighet och effektivitet innan beslut fattas och den verkliga nyttan av investeringarna bör följas upp.

Personalpolitiken och ledningen inom den offentliga sektorn bör utvecklas genom att nyttiggöra alla tillgängliga forskningsrön om gott ledarskap och god personalpolitik. Den offentliga sektorn bör bli en i alla avseenden mönstergill arbetsgivare som står sig i konkurrensen om den minskande arbetskraften åtminstone vad gäller arbetets innehåll, personalens möjligheter till medinflytande och utbildning och högkvalitativt ledarskap.

1.6 Den globala ekonomins utmaningar

Många finländska företag har på senare tid investerat i andra EU-länder, Nord- och Sydamerika, Kina och andra områden i Asien i stället för Finland. Inte minst det manuellt dominerade arbetet har delvis flyttats utomlands med den påföljden att arbetet i branschen har lagts ner i Finland.

Investeringarna i andra länder har motiverats dels med billigare arbetskraft, dels också med närheten till marknader och råvaror. Trots att Finland har klarat sig utmärkt i jämförelser av produktiviteten och konkurrenskraften har de utländska investeringarna i Finland varit obetydliga. Å andra sidan har finländska företags etableringar i utlandet i vissa fall betytt erövringar av nya marknadsområden för underleverantörer eller anknyttande tjänsteföretag och då har investeringarna i utlandet indirekt förbättrat sysselsättningen också i Finland.

Produktivitetsutvecklingen har varit branschvis differentierad. I vissa branscher har produktiviteten klart ökat, vilket till följd av de moderata löneuppgörelserna har betytt en ökad andel för vinster och dividender av inkomsterna. Å andra sidan har produktiviteten i vissa branscher ökat bara lite och har inte nödvändigtvis ens täckt in förhöjningarna enligt löneuppgörelserna och då har följden varit saneringar och nedkörningar. Samhället har ganska begränsade möjligheter att jämna ut situationen mellan oli-

ka branscher. Det som närmast kommer i fråga är att utreda om villkoren för lågproduktiva branscher kan förbättras genom reglering av olika slag av skatter och avgifter, som arbetsgivarens socialskyddskostnader.

Inom EU och FN har man diskuterat globala minimikrav på skyddet för arbetskraften och miljön men än så länge har projekten inte kommit så långt att de har omsatts i praktiken. Det är klart att det behövs en global ordning för att se till att företagen inte förbättrar sin produktivitet genom att kränka arbetstagarnas rätt till organisering och minimiarbetsvillkor och negligering av miljönormerna för en hållbar utveckling. Certifieringssystem som mäter företagens samhällsliga ansvar är ett sätt att öka kontrollen, men utan en internationell avtalsordning kan utvecklingen inte påverkas i nämnvärd grad.

Enligt utskottets mening är det nödvändigt att Finland arbetar målmedvetet i EU och andra internationella organisationer för att internationella minimivillkor för arbetarskydd och arbetsförhållanden samt miljöskydd ska godkännas och kontrolleras. Genom att organisera sig och den vägen bevaka sina intressen kan arbetstagarna effektivt se till att arbetarskyddet och arbetsvillkoren står på en skälig nivå. Utskottet understryker att det är viktigt att arbetstagarnas rätt att organisera sig respekteras och menar att Finland i sin egen biståndspolitik bör stödja facklig organisering och förbättra dialogen mellan arbetsmarknadsorganisationerna.

Finland är pliktskyldigare än många andra länder när det gäller att följa EU:s och WTO:s konkurrensregler. Det har i många fall betytt offentlig upphandling utomlands, trots att beslutet har resulterat i att produktionen i eget land har måst läggas ned. Ändå tillåter konkurrensreglerna att man vid sidan av priset också uppmärksammar kvaliteten och att behöriga regler för såväl arbetsförhållanden och arbetsvillkor som miljöskydd iakttas i produktionen.

Enligt redogörelsen ska regeringen utreda vilka principer som gäller för arbetstagarnas villkor när företag och offentliga samfund konkurransutsätter sina verksamheter. Utskottet påskyndar utredningen och menar att det behövs en

samlad utredning om konkurrensutsättning av offentliga upphandlingar. Det hänvisar till sitt betänkande om ändringen av jämställdhetslagen (AjUB 3/2005 rd) och anser att regeringen tillsammans med Kommunförbundet bör ta fram anvisningar för offentlig upphandling och att det då är av största vikt att vara uppmärksam på att upphandlingarna görs hos företag som följer arbets-, social-, skatte- och miljölagarna, men också jämställdhetslagen.

Finland bör inte konkurrera på den globala marknaden med priset på arbete eller låga skatter. En hög produktivitet, god utbildningsnivå, fungerande förvaltning och den säkerhet som välfärdssamhället ger är de grundläggande faktorer som det finländska arbetets konkurrenskraft också i framtiden bör bygga på. Om vi vill höja produktiviteten bör vi särskilt se till att hela personalens kreativa potential utnyttjas fullt ut.

2 Bättre arbetshälsa och krafter att orka arbeta

2.1 Allmänt om faktorer som påverkar arbetshälsan

Arbetshälsan utgör ett komplex som påverkas av många faktorer. A och O är atmosfären på arbetsplatsen, en bra arbetsledning och en förnuftig arbetsfördelning. Alla bör på sin lott ha arbete och utmaningar i en avvägd dos, inte utmanande mycket och inte frustrerande lite. Det är viktigt att försöka låta arbetsuppgifterna cirkulera eller annars se till att uppgifterna inte blir alltför ensidiga fysiskt och psykiskt. Företagsutbildning bör ordnas för att de anställda ska ha aktuella kunskaper och anse sig kunna ha de färdigheter som behövs för arbetet. Till arbetsledningen hör också arbetstidsledning. Cheferna ska se till att arbetstiderna inte blir oskäligt långa för någon och hindrar den anställda från att återhämta sig och orka.

Många arbetsplatser har lagt ut en del av sina funktioner och därmed splittrat arbetsgemenskapen. Personer som arbetar i samma lokal har olika arbetsgivare, vilket kan försämra inte bara informationsutbytet och sammanhållningen utan också säkerheten i arbetet. En god anda på ar-

betsplatsen och sociala kopplingar mellan de anställda är en av de viktigaste resurserna när det gäller att orka. Det gäller att satsa mer på dessa resurser i framtiden.

Arbetshälsan kan förbättras genom strukturer som underlättar informationsutbytet och ger de anställda större påverkansmöjligheter. På arbetsplatserna behövs möten och sammankomster där man går igenom saker som berör de anställda, särskilt förestående förändringar, och där de anställda på ett naturligt sätt kan be om information och lägga fram problem och förslag till förbättringar. Ett välfungerande system med förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige väger också tungt. Särskilt viktigt vore det att på arbetsplatserna införa en s.k. föra-på-tal-kultur, som gör det möjligt att också ta upp känsliga frågor, typ drogmissbruk, trakasserier och problem med orken.

För de anställdas psyke är det viktigt att de behandlas rättvist och får uppskattning. När personalen får tack för sin yrkeskunskap och kompetens och den erfarenhet de förvärvat inom företaget blir arbetsklimatet bra samtidigt som produktiviteten ökar.

2.2 Företagshälsovårdens betydelse

Företagshälsovården spelar en avgörande roll både i ett arbetarskyddsperspektiv och i ett arbetshälsofrämjande perspektiv. Men på många arbetsplatser fungerar inte företagshälsovården som den ska. Särskilt när det gäller små arbetsplatsers företagshälsovård och företagarnas egna företagshälsovårdstjänster finns det mycket att förbättra. Många ensamföretagare, lantbruksföretagare och frilansare omfattas inte över huvudet av företagshälsovården.

Företagshälsovården måste enligt utskottet absolut fås att omfatta alla arbetsplatser. Också ensamföretagare, frilansare och arbetslösa bör få tillgång till företagshälsovård när det gäller förebyggande tjänster och tjänster för att upprätthålla arbetsförmågan.

Det behövs satsningar framför allt på att utveckla specialkunskaperna hos de anställda inom fö-

retagshälsovården och på att företagshälsovårdstjänsterna håller hög kvalitet. Företagshälsovården har en framträdande roll när det gäller att kartlägga och lösa problem med anknytning till klimatet på arbetsplatsen och orken att arbeta. Företagshälsovården bör förses med redskap för att kunna åtgärda problemen så snabbt som möjligt. På arbetsplatserna bör finnas fungerande rutiner för hur företagshälsovården i samråd med arbetsenhetens medlemmar, de förtroendevalda och arbetsledningen kan analysera orsakerna till problemen och komma på lösningar för ett bättre psykosocialt klimat.

Företagshälsovården är viktig också när en anställd återvänder till arbetet efter en lång sjukledighet. En förutsättning för mjuklandning är att cheferna och kollegerna förstår konvalescensens situation och ger honom eller henne tid och möjligheter att återanpassa sig till arbetsrytmen och kraven i arbetet. Sjukledigt på deltid, något som redan utretts, kunde göra det lättare att återvända till arbetet. Utskottet skyndar på ett lagförslag om detta (*Utskottets förslag till uttalande 7*). Återgången till arbetet lyckas i de flesta fall om orsakerna till problemen reds ut och förhållandena på arbetsplatsen ändras i behövlig mån.

Verksamheten för att upprätthålla arbetshälsan försöker bland annat få människor att frivilligt röra på sig och ta ansvar för sin egen hälsa och sitt eget välbefinnande. Gymnastik på arbetsplatsen och motionssedlar sponsrade av arbetsgivaren är ett bra sätt att få folk att skaffa sig goda motionsvanor samtidigt som de förhindrar bl.a. sjukdomar i rörelseapparaten. Det är lättare för en person i god fysisk trim att stå ut med psykisk stress. Men problemen i arbetsförhållandena försvinner trots allt inte genom att man enbart ordnar verksamhet för att bevara arbetsförmågan.

2.3 Att orka bättre i arbetslivet

Undersökningar visar att man i Finland tar ut lite sjukledigt men går tidigt i pension. I Sverige är sjukledigheterna frekventare medan pensionsavgångarna sker senare. Man kan med fog fråga sig om den finländska arbetskulturen, där folk plikt-

medvetet kommer på arbete trots att de är sjuka, är bra, eller borde man gå in för en mindre kompakt arbetskarriär då krafterna och hälsan kan tänkas räcka för en längre tid.

Syftet med altemneringsledigheten är att ge arbetstagare mer kraft att orka i arbetet och samtidigt förbättra arbetslösa arbetssökandes möjligheter att få arbete genom att förse dem med arbetserfarenhet under en viss tid. Systemet har visat sig vara ett ytterst bra sätt att dela på arbetet, och tack vare det har inte mindre än 70 000—80 000 arbetssökande kommit ut i arbetslivet. Altemneringsledigheten ger de yrkesaktiva en chans att samla krafter och orka bättre men också att utveckla sig själva och sitt kunnande genom deltagande i utbildningar av olika slag. Utskottet skyndar på en permanentning av lagen om altemneringsledighet (*Utskottets förslag till uttalande 7*). I den vevan bör det utredas om altemneringsledigheten kunde utvecklas för att göra det lättare för personer utanför arbetslivet, t.ex. sådana som länge varit vårdlediga, att återvända till arbetslivet.

Ett sätt att förbättra orken är att göra en klarare distinktion mellan arbete och fritid. Ju bättre arbetstagarna kan hålla fast vid den traditionella indelningen åtta timmar arbete, åtta timmar fritid och åtta timmar sömn, desto bättre chanser har de att återhämta sig från arbetet och samla krafter för en ny arbetsdag. En utvilad och pigg arbetstagare är effektivare på arbetsplatsen och hittar lättare på kreativa lösningar. Målet är att skapa förutsättningar för ett över lag lyckligt liv bestående av ett utmanande arbete, nära mänskorelationer och avstressande hobbyer.

Hur orken räcker till beror i mångt och mycket på hur arbetet leds. Undersökningar visar att män och kvinnor över 45 år oavsett yrke anser att kvaliteten på chefsarbetet är den faktor som mest påverkar arbetsförmågan. Ett väl utfört chefsarbete förbättrar och ett dåligt chefsarbete försämrar avsevärt arbetsförmågan. Men å andra sidan gäller det också att se till att cheferna orkar. I synnerhet chefer på mellannivå har ofta en svår sits på grund av förväntningar och krav både uppifrån och nerifrån. Fokus bör sättas i synner-

het på arbetstidsledningen och gränserna mellan arbetstid och fritid bör göras klarare.

Det är lättare att orka om man kan påverka innehållet i och planeringen av det egna arbetet. Ett sätt att få äldre arbetstagare att stanna kvar längre i arbetslivet är att utnyttja och utveckla deltidspensionssystemen.

2.4 Åldersinriktat ledarskap

Åldersinriktat ledarskap innebär att hänsyn tas till arbetstagarens ålder och åldersrelaterade faktorer i det dagliga ledningsarbetet och i planeringen och organiseringen av arbetet så att var och en, oavsett ålder, kan uppnå såväl sina personliga som organisationens mål. Det åldersinriktade ledarskapet hänger inte samman bara med en viss åldersgrupp, utan alla ålderskategorier har sina egna styrkor och svagheter, behov och önskemål, som bör beaktas på arbetsplatsen. Arbetet bör organiseras och arbetstiderna läggas fast mer utifrån de olika behov människor i olika åldrar har att t.ex. sammanjämka arbetet och privatlivet.

Det finns en mängd feluppfattningar om äldre arbetstagares inlärningsförmåga och effektivitet. Studier pekar på att äldre lär sig minst lika bra som unga, om undervisningen tar hänsyn till deras specifika inlärningsförmåga. Äldre arbetstagare kan också vara lika effektiva som unga, men i stället för snabbhet kan effektiviteten för deras del bestå i att de är skarptänkta, eftertänksamma, engagerade och behärskar helheten.

Äldre arbetstagare sitter inne med en mängd s.k. tyst kunskap som det inte går att läsa sig till. Arbetsarrangemang typ mästare—gesäll har gett goda erfarenheter. Det innebär att en äldre arbetstagare arbetar tillsammans med en yngre och kan därmed överföra sin empiriska kunskap. På vissa arbetsplatser finns utomordentliga seniorprogram för att få äldre arbetstagare att orka arbeta. Man har bl.a. gått in för att öka äldre arbetstagares prestige och skapa förutsättningar för dem att lägga om sina arbetstider utifrån krafter och ork.

Utskottet förutsätter att allt görs för att åldersinriktat ledarskap introduceras på arbetsplatserna och att åldersinriktat ledarskap ingår i chefs-

utbildningen såväl i läroanstalter som inom vuxenutbildningen (*Utskottets förslag till uttalande 2*).

3 Den strukturella arbetslösheten och sysselsättningspolitiken

3.1 Vad göra för att råda bot på den strukturella arbetslösheten?

Den danska modellen har på senare tid ofta varit uppe i den allmänna debatten. Det har föreslagits att metoderna också kunde tillämpas i vår sysselsättningspolitik. Den danska modellen bygger dels på något strängare krav att delta i aktiveringsverksamhet än i Finland, dels på avsevärt bättre arbetslöshetsförmåner än hos oss och kvalitativare, individuella aktiveringsåtgärder för vilka i bästa fall avsätts tre- till åttafaldigt mer pengar än för motsvarande åtgärder i Finland. Den danska modellen skulle alltså kräva att det finska samhället är berett att betala betydligt mer än nu för sysselsättningsfrämjande åtgärder.

I höstas stiftades en lag om pensionsstöd till vissa långtidsarbetslösa. Rätt till pensionsstöd enligt lagen har långtidsarbetslösa födda 1941—1947, som varit arbetslösa praktiskt taget kontinuerligt sedan början av 1992. Lagen har beräknats gälla ca 3 900 långtidsarbetslösa. Enligt uppgifter i motiven till lagförslaget var antalet personer som varit arbetslösa i minst tio år och som under det senaste året utan avbrott fått arbetsmarknadsstöd sammanlagt 12 582. Andelen var störst bland personer födda i slutet av 1940-talet.

I sitt utlåtande om lagförslaget konstaterade utskottet att den föreslagna lagen inte täcker in alla äldre långtidsarbetslösa som marginaliserades under den ekonomiska krisen och som enligt utskottets uppfattning borde kunna omfattas av pensionsstödet. En betydande del av de som har det allra sämst ställt bland de långtidsarbetslösa hör själva till de stora ålderskullarna och kan därför inte utgöra någon arbetskraftsreserv när de stora ålderskullarna pensionerar sig. Det krävs stora personella resurser för pensionsutredningar samt handläggning av pensionsansökningar och överklaganden vid avslag. Dessutom

behövs det en hel del anslag för bl.a. utlåtanden från utomstående läkare. Om de som de facto är arbetsoförmögna kunde pensionera sig med hjälp av särslagstiftning, kan anslagen och de personella resurserna i stället användas mer rationellt för att ge arbetsförmögna arbetslösa bättre möjligheter att hävda sig på arbetsmarknaden.

Majoriteten av de långtidsarbetslösa som har svårt att få jobb har fyllt 50 år. Om de ska kunna anvisas ett arbete måste det ske en attitydförändring bland arbetsgivare och chefer och uppskattningen för äldre arbetsgivare förbättras.

För att ge äldre större chanser till jobb krävs det en utredning av hur beräkningsgrunderna för socialskyddsavgifterna kunde ändras för att förbättra sysselsättningen bland äldre.

Ofta är det hälsan som hindrar en långtidsarbetslös att få arbete. För att arbetslösa ska kunna upprätthålla sin arbetsförmåga bör de som ett led i aktiveringsverksamheten få vård av företagshälsovårdstyp, såsom hälsokontroller, friskvård och verksamhet för upprätthållande av arbetsförmågan.

Arbetskraftsutbildningen bör tydligare inriktas på branscher med brist på arbetskraft och yrken med efterfrågan på kompetens. Arbetskraftsutbildningen bör i görligaste mån arrangeras i nära samarbete med arbetsgivaren i form av s.k. sammanskaffningsutbildning. Arbetsgivarna bör i större utsträckning fås att utfästa sig att anställa dem som deltagit i utbildningen. Utbildningen kan vara dyrare än i snitt och kräva mer planeringsresurser och andra resurser, men effekterna är också avsevärt bättre. Också läroavtalet kunde utvecklas såtillvida att stödet kunde vara större än normalt när en svårplacerad person deltar i läroavtalsutbildning, förutsatt att arbetsgivaren i mån av möjlighet förbinder sig att anställa personen i fråga efter utbildningen. För dem som varit länge borta från arbetslivet kunde som arbetskraftsutbildning tillsammans med arbetsgivarna ordnas utbildning för uppdatering av kompetensen och därmed underlätta för dem att återvända till arbetslivet.

Individinriktad service och åtgärder förankrade i den arbetslöses egna premisser och val genererar de bästa sysselsättningsresultaten. Att gång på gång sända en arbetslös på kurs utan tillstymmelse av en hägrande arbetsplats efter kursen bör undvikas. Pengarna bör hellre användas för arbete med sysselsättningsstöd.

Det enda sättet för många långtidsarbetslösa att få arbete är att etablera sig som egenföretagare eller småföretagare. För att etableringströskeln ska vara så låg som möjligt bör det utredas om mervärdesskatten och socialskyddsavgifterna kunde graderas mer. Samtidigt bör företagarernas sociala trygghet utvecklas så att en arbetslös som startar eget inte faller utanför arbetslöshetskyddet och blir utan skälig försörjning om företaget bär sig dåligt eller går omkull.

Utskottet har i flera sammanhang påpekat att det är svårt för en arbetslös att ta emot korta anställningar, eftersom de avbrott och förändringar i utbetalningen av arbetslöshetsersättningar och andra sociala förmåner det leder till kan helt radera den arbetslöses och dennes familjs ekonomi. Läget har förbättrats något under de senaste åren men problemet kvarstår dock. För att det ska bli lättare att ta emot korttidsanställningar skyndar utskottet på en effektivisering av hela den sociala tryggheten bl.a. så att det går smidigare att få jämkad dagpenning (*Utskottets förslag till uttalande 7*).

3.2 Sociala företag

I många länder är social företagsamhet ett ypperligt instrument för att sysselsätta handikappade och långtidsarbetslösa. I Finland trädde lagen om sociala företag i kraft den 1 januari 2004. Samtidigt som riksdagen godkände lagen förutsatte den att regeringen följer upp om lagen genererar socialt företagande i vårt land och hur företagstjänster och finansiering ordnas för sociala företag.

Enligt information har lagen väckt livligt intresse under 2004. Men till dags dato har 15 sociala företag registrerats och de har sysselsatt 48 handikappade och 30 långtidsarbetslösa. Utifrån erfarenheterna under det första året förefaller det som om lagen inte på alla punkter fungerar

på önskat sätt. Det ser ut som om lagen behöver göras mer attraktiv och genomföras effektivare. Finansieringssidan behöver också förbättras för att nya sociala företag ska kunna uppstå.

Lagen förutsätter att de sociala företagen faktiskt lever upp till sitt åtagande. Lagen ålägger emellertid inte myndigheterna att bevilja stöd trots att allt annat än registreringen är beroende på prövning. Arbetskrafts- och näringscentralerna och Arbetskraftsbyråerna agerar självständigt när de beviljar stöd och detta har lett till olika praxis på olika håll i landet och därmed till särbehandling av företagen. Företagen menar att kontinuitet i stöden är ännu viktigare än stödets storlek. Lagen förutsätter att minst 30 % av ett socialt företags anställda är långtidsarbetslösa eller handikappade. Om företagaren inte kan lita på att ersättning betalas för nedsatt arbetsförmåga också framöver, blir anställningsrisken lätt alltför stor för att vara företagsekonomiskt motiverad.

Insatserna för att förbättra genomförandet av lagen bör fölaktligen effektiviseras och särskilt bör då akt ges på att lagen genomförs samordnat och att stöden beviljas till fullt belopp och över ett långt tidsspänn i alla delar av landet. Nyetablerade sociala företag behöver ett bättre fungerande startstöd än det nuvarande projektstödet. Med det stödet går det att smidigt finansiera kostnaderna för planering och start av verksamheten. Särskilt välkommet vore det för de sociala företagen om det fanns ett långfristigt, i bästa fall ett bestående sysselsättningsstöd för handikappade, något som regeringen lovat utreda. Utskottet skyndar på lagstiftning om ett permanent sysselsättningsstöd för handikappade (*Utskottets förslag till uttalande 7*).

Presumptiva sociala företagare har också haft svårt att få fram information, handledning och företagsfinansiering. Företagsrådgivningen och företagsfinansieringen bör förbättras för att bättre gagna etableringen av sociala företag. Det bör utredas om hushållsavdraget kunde utsträckas till tjänster som köpts av sociala företag. Det vore också viktigt att det pensionsansvar som den sista arbetsgivaren har avskaffas åtminstone för sociala företag, eftersom företagen ser det

som en risk och är mindre benägna att anställa handikappade arbetstagare.

3.3 Åtgärder mot marginalisering bland ungdomar

Det mest oroväckande fenomenet under de senaste åren har varit att arbetslösheten och marginaliseringen tenderat att gå i arv. Marginaliseringen kan få sin början redan före skolåldern. Det krävs en mängd färdigheter redan i grundskolan, och utan stöd hemifrån har barnet svårt att klara sig bra i skolan. Alla barn bör, oavsett var de bor, garanteras tillräckligt små klasser samt stödundervisning och olika stödtjänster i förekommande fall. Dessutom bör man se till att alla barn slutför grundskolan och skaffar sig en yrkesutbildning enligt fallenhet och önskemål. En tionde klass, arbetsverkstäder och läroavtalsutbildning har visat sig vara bra metoder att förhindra marginalisering och ge alla ungdomar tillträde till yrkesutbildning och en chans att påbörja sin arbetskarriär.

Numera ingår det rätt mycket språkundervisning och andra allmänbildande ämnen i yrkesutbildningen. Detta är befogat med tanke på att man i dagens värld kan behöva främmande språk i vilket yrke som helst. Men det gäller att sätta fokus på undervisningsmetoderna och undervisningens innehåll samt behövliga stödtjänster för att dessa ämnen inte ska utgöra ett hinder för yrkesexamen. Att kunna undervisa och göra lärostoffet intressant är en verklig utmaning när man ska få en motsträvig ungdom att intressera sig för ett ämne som han eller hon kan ha haft svårt med redan under grundskolan. Det är skolans uppgift att se till att ingen ung människa blir utan yrkesutbildning på grund av de allmänbildande ämnen som ingår i läroplanen.

3.4 Långtidsarbetslösheten — hur förhindra ett nytt tillflöde?

Ofta inbillar man sig att hela långtidsarbetslösheten är ett arv från den ekonomiska depressionen under 1990-talet, men de facto har det skett en kontinuerlig tillrinning under de senaste åren. För att vi inte ska få nya långtidsarbetslösa bör också myndigheterna ingripa i arbetslösheten

genast i begynnelsestadiet och tillhandahålla den arbetslöse individuella tjänster när han eller hon fortfarande har kontakter med arbetslivet och det är lättare att få jobb.

I samband med den inkomstpolitiska uppgörelsen kom arbetsmarknadens organisationer och regeringen överens om att regeringen ska lämna en proposition till riksdagen om omställningsskydd. Syftet med propositionen är att göra det lättare för uppsagda att få ett nytt jobb så snabbt som möjligt, i bästa fall redan innan det tidigare anställningsförhållandet upphör. Undersökningar visar att ju längre arbetslösheten varat, desto svårare är det att få jobb. Därför är det nya lagförslaget, som syftar till att det ska gå snabbare att söka och få jobb, ytterst behövligt och välkommet.

3.5 Centralstyrd kontra lokal sysselsättningspolitik

Arbetslösa runt om i landet har rätt att bli behandlade på lika villkor när de behöver arbetslöshetsförmåner och arbetskraftsservice. För att så ska ske behövs det uppföljning och anvisningar för att alla landets arbetskraftsbyråer ska tillämpa bestämmelserna på samma sätt.

Arbetsituationen varierar dock kraftigt mellan regionerna och även inom regionerna. Därför måste de åtgärder som bäst lämpar sig för sysselsättningssituationen i respektive regioner planeras och utvecklas utifrån regionens egna premisser. De regionala och lokala myndigheternas prövningsrätt får inte fjättras alltför mycket med anvisningar och rekommendationer om priser per enhet, utan pengar bör kunna avsättas för sådan utbildning och andra åtgärder som genererar mest arbetstillfällen inom regionen i fråga.

4 Samordning av arbete och familjeliv

4.1 Hänsyn till barn och familj

Samhällsklimatet har skärpts vilket också syns i attityderna till barn och barnfamiljer. Trots att festtalare har full förståelse för barns och barnfamiljers behov, är de praktiska åtgärderna inte alltid ägnade att underlätta för dem. Barnfamiljernas liv påverkas i mångt och mycket av t.ex.

de besparingar i den grundläggande utbildningen, stödundervisningen och dagvården som görs till följd av krisen i den kommunala ekonomin. Barnen lär sig mindre och trivs sämre när grupperna blir större och personalen mindre. I och med att ansvaret för hur barnen klarar sig allt mer faller på föräldrarna är det föräldrarnas ork som sätts på prov. Stora undervisningsgrupper och bristen på stödtjänster kan bidra till att marginaliseringen sätter in för barnets del och leder därmed inte bara till mänskligt lidande utan också till mångdubbla kostnader jämfört med de besparingar som gjorts.

Föräldrarna till små barn utsätts för kortsyck. Många barnfamiljer får på grund av de höga levnadskostnaderna en så hårt trängd ekonomi att föräldrarna tvingas jobba långa dagar och övertid trots att det snarare skulle behövas en kortare arbetstid för barnen och familjelivet. För att barnfamiljerna ska ha en reell valmöjlighet bör det utredas hur deras levnadskostnader kunde göras skäligare och hur deras möjligheter att ekonomiskt klara sig förbättras.

Bland annat partiell vårdledighet hör till de instrument som under de senaste åren tagits i bruk för att göra det lättare för barnfamiljer att anpassa arbete och familjeliv till varandra. Erfarenheterna av den partiella vårdledigheten och den därmed sammanhängande vårdpenningen har varit så goda att det vore skäl att utreda om båda två kunde vidareutvecklas för att stöda vården av barn under skolåldern och handikappade barn (*Utskottets förslag till uttalande 6*).

Arbetsavtalslagen ger föräldrar rätt att få högst fyra dagar tillfällig vårdledighet för att sköta ett barn som plötsligt insjuknat. Enligt lagen är arbetsgivaren inte skyldig att betala lön för denna tid, men i överensstämmelse med de inkomspolitiska avtalen har i arbets- och tjänstekollektivavtalen för olika branscher tagits in bestämmelser om löneutbetalning. Bestämmelserna varierar dock avsevärt från bransch till bransch. Skillnader förekommer inte bara i fråga om antalet dagar för vilka lön betalas utan också bland annat i om bestämmelsen bara gäller arbetstagarens egna barn eller också makens eller sambons barn och krävs det att båda föräld-

rarna förvärvsarbetar. När pappans och mammas branschavtal har olika bestämmelser om betalning av lön kan det begränsa föräldrarnas möjligheter att på lämpligt sätt komma överens om vem som stannar hemma och sköter barnet.

Utskottet ser det som angeläget att regeringen i samråd med arbetsmarknadens organisationer utreder om bestämmelserna om lön vid tillfällig vårdledighet kunde samordnas.

Ensamföretagare och småföretagare stöter på särskilda problem när det gäller att samordna arbetet och familjelivet. Det behöver utredas hurdana reservsystem som kunde utvecklas för att ensam- och småföretagare ska ha möjlighet att ta ut familjeledigheter och få hjälp när ett barn eller någon annan anhörig insjuknar eller när andra problem uppstår.

4.2 Arbetslivets utveckling och befolkningspolitiken

Unga familjers beslut att skaffa barn och tidpunkten för när de börjar försöka få dem påverkas i hög grad av kraven i arbetslivet och anställningsförhållandets varaktighet. Många kvinnor väntar med att skaffa sig barn tills de har en fast anställning som de tryggt kan bli mammalediga och vårdlediga från. Men i dagens värld som kännetecknas av korta anställningsförhållanden kan en fast anställning låta vänta på sig och under den tiden hinner fertiliteten avta avsevärt för många. Med tanke på fertiliteten och föräldrarnas fysiska krafter gäller det att försöka skaffa barn tidigare än fallet är nu. Arbetslivets utveckling står alltså här i bjärt kontrast till de befolkningspolitiska kraven.

I den allmänna debatten har oro uttryckts för befolkningsutvecklingen och tillgången på arbetskraft. Import av utländsk arbetskraft har lagts fram som lösning på problemen. Men ökad invandring genererar också kostnader. Man räknar med att det beroende på ursprungslandet räcker allt från fem år till flera årtionden innan en utlänning integrerats och blivit en skattebetalande arbetstagare. För att kunna analysera konsekvenserna av befolknings- och invandrapoli-

tiken behöver det utredas vilka kostnaderna blir för å ena sidan en barnvänligare befolkningspolitik och å andra sidan en på ökad invandring byggande arbetskraftspolitik.

4.3 Samordning av närståendevård och arbetsliv

Med stigande ålder måste allt fler medelålders arbetstagare inte bara ta hand om egna barn och kanske barnbarn, utan också ålderstigna föräldrar eller andra anhöriga. När äldrebefolkningen blir allt större kan vår social- och hälsovård inte tillhandahålla vård och omsorg till alla behövande, utan en allt större del av omsorgsansvaret faller på de anhöriga. Inte förrän nu har lagstiftningen och arbetslivspraxis fått upp ögonen för frågan, men det är inte i många situationer som behoven har tillgodosetts än så länge.

Flexibel arbetstid och flexibla arbetsrutiner är viktiga instrument för att hjälpa arbetstagarna att klara av situationer som dessa. I vissa fall vore det också till hjälp om det vore enklare att få arbeta deltid. Om en arbetstagare vågar satsa på att arbeta deltid måste han eller hon ha rätt att återfå arbete på heltid när situationen för närståendevården ändras. Vidare bör det tillsammans med arbetsmarknadsorganisationerna utredas hur lagstiftningen kunde ändras för att arbetstagaren ska ha rätt att få vårdledighet eller ledighet av typen partiell vårdledighet för att vårda andra närstående än bara barn. Likaså måste stödet för närståendevård och de anknytande tjänsterna förbättras så mycket att folk ska ha ekonomiska möjligheter att ta hand om sina närstående och dessutom få hjälp när det behövs.

Att ta hand om en närstående är ofta tungt och krävande både psykiskt och fysiskt. För att arbetstagare ska få socialt stöd på arbetsplatsen bör fokus i högre grad sättas på positiva attityder och flexibla modeller både på arbetsplatserna och bland cheferna.

5 Jämställdhet

Jämställdhet är en viktig framgångsfaktor i vårt finländska samhälle. En lång rad studier och erfarenheter från levande livet visar att medarbete-

re mår bra på arbetsplatser där kvinnor och män arbetar tillsammans och på lika villkor. Olikheter är en rikedom på arbetsplatsen och stimulerar kreativiteten. Välbefinnande och kreativitet är dessutom faktorer som höjer produktionen. När företagen söker modeller för att höja produktiviteten kunde de med fördel fästa större avseende vid de möjligheter som en jämställdhetspolicy erbjuder. Målet med en jämställdhetspolicy är inte att likrikta män och kvinnor utan att tillföra hela samhället den rikedom som kvinnors och mäns olika tänkesätt och perspektiv på livet representerar.

Nyligen godkändes en revidering av jämställdhetslagen och jämställdhetsplaneringen får nu hög prioritet. Jämställdhetsplaneringen kan vara ett användbart instrument som medger att arbetsplatsen tillsammans med de anställda analyserar jämställdhetssituationen och lägger upp planer för hur problem kan lösas. Extra stor betydelse har de löneanalyser som ska ingå i jämställdhetsplanerna. De förväntas generera ny information om orsakerna till skillnader i löner och därmed medverka till större lönejämlikhet på arbetsplatsen. När en löneanalys görs måste lönesystemen på respektive arbetsplats utredas samtidigt som man måste få ett svar på frågan om lönesystemen behandlar kvinnor och män lika och om arbeten med samma kravnivå behandlas på samma sätt.

Den största orsaken till skillnaderna i kvinnors och mäns löner är att arbetsmarknaden så strikt är uppdelad i manliga och kvinnliga branscher och att lönerna inom de kvinnodominerade branscherna släpar efter. Det är ett faktum som har varit känt redan länge. Ändå har åtgärderna för att undanröja segregationen och förbättra lönerna inom kvinnodominerade branscher varit otillräckliga.

Det är oroväckande att kortvariga anställningar är så vanliga och oftast drabbar kvinnor i fertilitetsålder. Utan en fast anställning är det både otryggt och svårt att bilda familj och skaffa bostad. Åtminstone de större arbetsplatserna bör gå in för att permanenta vikarier och tidsbestämda anställningar bara tillämpas som tillfälliga lösningar och merparten av vikariebehovet tillgo-

doses med hjälp av fasta vikarier. Flera kommuner kunde gå samman och bilda personalpooler till exempel inom vård, omsorg och skola. På så sätt kunde många tidsbegränsade anställningar bli fasta. A och O i sammanhanget är att unga vuxna får färre avbrott i sina anställningar och inte behöver leva i ständig osäkerhet.

Arbetsgivarnas kostnader för föräldraskap är fortfarande ojämnt fördelade mellan arbetsgivarna. När kvinnor medför extra kostnader för sina arbetsgivare försämrar deras chanser på arbetsmarknaden. I vissa fall kan det till och med hända att arbetsgivarna hellre anställer en man.

Enligt utskottet är det en nödvändighet att regeringen vidtar åtgärder för att arbetsgivarnas kostnader för föräldraskap ska delas solidariskt mellan alla arbetsgivare.

6 Tillgång på arbetskraft och fördelningen av arbetskraften

För att det ska gå att få kvalificerad arbetskraft inom alla branscher och över hela landet måste prognosticeringen av det kvantitativa och kvalitativa behovet av arbetskraft förbättras och samordnas i större omfattning. Utbildningen måste snabbare och bättre kunna reagera på behoven inom arbetslivet. Vidare är det viktigt att det finns tillräckligt många vuxenutbildningsplatser för att tillgodose behovet av utbildning bland vuxna.

Vidare krävs det större satsningar på arbetslivsorienterade utbildningsformer, till exempel läroavtalsutbildning. De ger arbetstagarna praktisk undervisning som är direkt relaterad till dagens kompetensbehov. I dessa fall har eleverna goda möjligheter att få jobb efter utbildningen. Läroavtalsutbildning lämpar sig väl dels för unga som är missanpassade i teoretisk skolutbildning, dels för förvärvsaktiva vuxna som vill byta yrke. Vi får inte heller glömma att läroavtalsutbildning är ett utmärkt sätt att föra över den tysta kunskap och kompetens som erfarna yrkesmänniskor har på den yngre generationen.

Yrkeskompetens och hantverkskunskap måste röna större uppskattning. Då är det lättare för

studiehandledningen att slussa unga vidare till yrkesutbildning och peka på att det är ett lika bra alternativ som gymnasium. Samtidigt är det angeläget att yrkesutbildningen och arbetslivet samordnas bättre för att de studerande redan under studietiden ska få praktik och komma in i arbetslivet. Extra viktigt är det att yrkesutbildningen håller jämna steg med utvecklingen och ständigt ses över. Människor ute i arbetslivet måste kunna anlitas för undervisningsändamål och vice versa bör lärarna kunna göra inhopp i arbetslivet för att uppdatera sina kunskaper om kraven i arbetslivet. När de studerande är klara med sin utbildning bör de ha tillgång till lämpliga jobb som tillåter att de smidigt kommer in i arbetslivet utan arbetslöshetsperioder.

Ungefär 350 000 människor i arbetslivet saknar yrkesutbildning eller slutexamen. Också bland de arbetslösa är gruppen utan yrkesexamen överrepresenterad. Programmet Lyftet syftar till att ge förvärvsaktiva ett kompetenslyft och motivera dem med att avlägga yrkesexamen. Dessutom har arbetskraftsutbildningen på senare år satsat betydligt mer på långsiktig utbildning som utmynnar i examen. Målgruppen är emellertid mycket stor och det behövs betydligt större ansträngningar än hittills för att svårigheterna ska kunna överbryggas. Utskottet förutsätter att programmet Lyftet får fortsätta och att verkställigheten och effekterna förbättras och att själva programmet blir mer attraktivt (*Utskottets förslag till uttalande 3*). Större ansträngningar måste också göras för att engagera arbetstagarna i programmet. Erfarenheten visar att arbetstagarna är betydligt villigare att aktivt delta i utbildning om arbetsgivarna har en positiv inställning till utbildning.

I en tid då arbetslivet förändras mycket snabbt står lärarutbildningen inför stora utmaningar. Det behövs mer och bättre fortbildning för lärare för att deras kunskaper och kompetens inte ska släpa efter i omvälvningarna i arbetslivet.

Utbildningen måste också lära ut större respekt för företagande samtidigt som det måste bli enklare att bli företagare. Vi behöver metoder och modeller för att föra över äldre företagares kompetens, kunskaper och erfarenheter på unga

som vill bli företagare. Undervisning i god personaladministration och gott ledarskap bör integreras i all företagare-, chefs- och ledarutbildning.

Inom alla utbildningsnivåer är det viktigt att eleverna får finslipa sina kunskaper, både de teoretiska och de praktiska, för att de så väl som möjligt ska motsvara behoven inom arbetslivet både nu och i framtiden. Utbildningen ska blicka mot framtiden och förbereda eleverna för omställningar i arbetslivet.

7 Högre produktivitet i arbetet

Internationella studier visar att produktiviteten i arbetet i Finland är mycket hög. Men vi måste hålla ett öga på produktiviteten hela tiden för att kunna behålla vår konkurrenskraft.

Satsningar på teknik och utbildning, omorganiseringar och nya arbetsmetoder är ingen garanti för högre produktivitet och bättre konkurrenskraft. De får lätt en underordnad roll om inte både arbetstagarna och ledningen kan engageras fullt ut. Genuina förändringar kräver en vilja att delegera uppgifter, dela ansvar och öka förtroendet mellan parterna.

Utskottet understryker vikten av att arbetstagarna får vara med och bestämma om produktivitetsförbättrande åtgärder. Arbetstagarna är de bästa experterna på sitt arbete och kan ofta komma med de bästa idéerna för smidigare verksamhet, bättre arbetsmetoder och sundare arbetsmiljö. Så kallade proaktiva, det vill säga flexibla och rörliga arbetsplatser där alla arbetstagare har goda möjligheter att påverka sitt arbete och arbetsmiljön är mycket mer produktiva än traditionella arbetsplatser, visar studier. Så kallade proaktiva arbetsplatser är mer innovativa än traditionella arbetsplatser, och arbetstagarna har goda möjligheter att utveckla sig själva och upplever till och med mindre stress än på andra arbetsplatser. Än så länge är mindre än 20 procent av arbetsplatserna i Finland inriktade på det här sättet, så med större satsningar på arbetsplatserna kan vi generera stora produktivitetsvinster.

Många arbetsplatser har försökt höja produktiviteten med hjälp av resultatlöner och andra ty-

per av bonussystem. Men på många arbetsplatser har de brokiga systemen, särbehandlingen av vissa personalgrupper och bristande rättvisa i personalutvärderingarna lett till sämre arbetsklimat, vilket i sin tur påverkar produktiviteten negativt. Det är angeläget att införa bonussystem som behandlar alla anställda och personalgrupper så lika och så rättvist som möjligt.

Ett rättvist ledarskap, en bra personalpolitik och ett arbetsklimat som inbjuder till kreativitet förbättrar produktiviteten och skapar samtidigt förutsättningar för god psykisk hälsa på arbetsplatsen.

8 Hur generera nya arbetsplatser?

8.1 Satsningar på kreativitet

I slutet av förra året blev en arbetsgrupp tillsatt av arbetsministeriet klar med en kreativ produktivitetsstrategi för arbetslivet. Rapporten (Arbetsförvaltningens publikationer 345/2005) lägger fram rekommendationer utifrån synen att Finland kan skörda framgångar med hjälp av en reform för ett mer kreativt grepp i arbetet. Detta kräver stora kulturella omställningar och nya resurser. Arbetsgruppen lägger fram en lång rad åtgärder för förbättringar i arbetsliv och näringsliv, uppfostran, utbildning, vetenskap och forskning, kulturliv, social- och hälsovård, markanvändning, byggande, miljö och regional verksamhet.

Utskottet omfattar arbetsgruppens hållning att kreativitet spelar en stor roll för framgångar inom ekonomi och sysselsättning och anser det viktigt att regeringen vidtar åtgärder för att genomföra förslagen från arbetsgruppen.

8.2 Stöd till småföretag

Små så kallade mikroföretag med mellan en och nio anställda sysselsätter ungefär en fjärdedel av arbetskraften. Utskottet understryker att mikroföretagen spelar en stor roll när det gäller att förbättra sysselsättningen.

Den som vill byta ut en avlönad anställning mot egensysselsättning tar betydande risker i

och med att företagare har sämre skydd vid arbetslöshet och social trygghet än löntagare. Den som vill starta eget och ta lån måste ofta lämna familjens bostad som säkerhet och förlorar bostaden om företagandet misslyckas. Utskottet anser det viktigt att regeringen utreder på vilket sätt lån och säkerheter kunde underlättas för personer som sysselsätter sig själva eller vill starta eget.

Det är alltid ett stort steg att anställa den första medarbetaren. Om det vore lättare kunde också fler nya arbetstillfällen skapas, anser utskottet. Samtidigt vore det viktigt att ge ensamföretagare bättre möjligheter att fysiskt och psykiskt klara av sitt arbete. Steget att anställa den första medarbetaren är långt dels på grund av de många och komplicerade reglerna, dels på grund av kostnaderna för anställda. På senare år har man försökt underlätta läget med snårskogen av regler genom att satsa mer på företagsrådgivning och med hjälp av en särskild lag som bemyndigar skattestyrelsen att bygga upp ett datasystem där mindre arbetstagare utan extra kostnad kan klara av alla arbetsgivaravgifter och arbetsgivaranmälningar i ett och samma system. Datasystemet kan ännu inte användas fritt, men det förväntas ge stor hjälp i ambitionerna att för enkla betalningssystemen för arbetsgivarförpliktelser.

För att det ska vara lättare att anställa nya medarbetare behövs det dock också förändringar på kostnadssidan. Utskottet förutsätter att regeringen utreder om det med hjälp av anslag för lågproduktivt arbete går att generera fler nya arbetstillfällen, om anslagen går till mindre arbetstagare och arbetsgivarens socialskyddsavgifter för att anställa sin första medarbetare sänks för en viss tid (*Utskottets förslag till uttalande 5*).

8.3 Var kan nya arbetstillfällen genereras?

Det finns mycket arbete som ingen utför i Finland. Hushållsavdraget har visat sig vara ett bra sätt att lyfta fram en del av dessa arbeten och skapa nya arbetstillfällen. Som avdraget nu är utformat täcker det dock inte in alla typer av tjänster som hushållen behöver. Med vissa änd-

ringar av avdraget kan det genereras långt fler nya arbetstillfällen.

Det finns också mycket arbete som ingen gör i olika typer av frivilligorganisationer och annan föreningsverksamhet. Det vore viktigt att lägga fast vilka verksamheter som ingår i företagande och vilka som kan utföras av den samhällsstödda tredje sektorn. Många föreningar utför värdefullt arbete genom att sysselsätta långtidsarbetslösa och handikappade personer med hjälp av sammansatt stöd. Problemet med föreningarnas sysselsättningsverksamhet är emellertid att de saknar egenfinansiering, vilket i synnerhet begränsar möjligheterna att utnyttja sammansatt stöd ett år till. Det är viktigt att föreningarnas sysselsättningsmöjligheter utnyttjas bättre och att finansieringen utvecklas för att längre sysselsättningsperioder ska vara möjliga.

Nya arbetstillfällen uppstår inte ur tomma intet utan alla branscher, ekonomiska regioner och produktionsnätverk måste noga gås igenom för att nya jobb ska komma fram. Framtidens arbetstillfällen kommer i mångt och mycket att vara beroende av specialisering och specialkompetens. Begreppet arbetsplats eller arbetstillfälle betyder i många fall självständig yrkesutövning eller egenföretagande. Dessutom förändras själva arbetet i många traditionella yrken till exempel till följd av ny teknik och nya arbetsmetoder.

För att generera nya arbetstillfällen behövs det konkreta innovationer som har samband med en pågående och en förutsebar utveckling. Faktorer som påverkar denna process är nätverksbyggen, men också en åldrande befolkning, funktioner i realtid, hållbara etiska och ekologiska värderingar och deras betydelse för tillväxt samt teknisk utveckling.

Hållbara arbetstillfällen har ofta ett samband med människors grundbehov. När till exempel människor blir äldre ställs det större krav på tillgänglighet i samhället, i trafiken och i boendet. Därmed uppstår ett större tryck på att få fram innovationer. Också enkla och basala tjänster som har att göra med välfärd och att klara vardagliga ärenden kan rymma innovationer, till exempel att datanät utnyttjas för att ordna social-

och hälsovårdstjänster eller för att handlägga rätts- och tillståndsärenden.

9 Arbetsavtalslagen — hur den fungerar och vad som behöver förbättras

9.1 Hänsyn till nya arbetsformer

I redogörelsen påpekar regeringen att det blivit vanligare med utläggning av verksamheter och underleveranser och att detta lett till att arbete som tidigare utfördes inom ramen för anställningsförhållanden numera allt oftare är företagande. I alla fall startar inte företagandet på initiativ av arbetstagaren utan det kan handla om en skenbar omorganisering där uppdragsgivaren kan begränsa den nya företagarens handlingsfrihet. Utskottet håller med regeringen om att tillsynen över arbetsavtalslagen måste resultera i att arbete som uppfyller kriterierna för anställningsförhållande följer lagbestämmelser och avtalsföreskrifter. Utifrån erfarenheterna av tillsynen över lagen bör man dessutom ta ställning till om det finns ett behov att tydligare trygga villkoren för företagare i en osjälvständig position.

I redogörelsen sägs att arbetspraktik och arbetslivsträning som ordnas för att förbättra samsättningsmöjligheterna för unga och långtidsarbetslösa samt omvårdnad om anhöriga och andra människor i familjeliknande förhållanden utförs på grundval av särlagstiftning utan att de som utför arbetet har en anställning. På grund av arbetsrätten och lagstiftningen om social trygghet arbetar inte personer utan anställningsförhållande på samma villkor som personer med anställningsförhållande. Regeringen anser att dessa former av arbete måste förbättras ytterligare utifrån premisserna för varje enskild arbetsform och med hänsyn till kraven på jämbördiga villkor. I regeringsprogrammet sägs bland annat att närståendevårdarna ska få bättre villkor.

Utskottet omfattar regeringens oro för att de typer av arbete (arbetspraktik, arbetslivsträning, familje- och närståendevård) som regleras genom lagstiftningen om arbetsförvaltning och social trygghet inte är integrerade i anställningsförhållanden och att detta medför en rad pro-

blem. Redan kommittén för arbetsavtalslagen framhöll i sitt betänkande att dessa särbestämmelser bör utredas och ses över. Utskottet skynar på en övergripande utredning av dessa fenomen och tillrättaläggande av missförhållandena för att skyddet inom ramen för arbetsrätten och sociallagstiftningen på lika villkor också ska täcka in nya former av arbete (*Utskottets förslag till uttalande 4*).

9.2 Tidsbegränsade anställningar

Enligt redogörelsen eftersträvar regeringen dels med hjälp av övervakning, dels med hjälp av anvisningar att atypiska anställningar bara ska tillämpas när behovet av den typen av arbete är genuint och kan motiveras med lagstiftning. Enligt regeringen är det primärt att tillämpa tillsvidaregällande avtal bland annat på grund av medarbetarnas motivation, bättre utbildningsmöjligheter och över lag satsningar på livskontroll. Dessutom går regeringen in för att på olika sätt förbättra möjligheterna för personer med atypiska anställningar att få mer permanent anställning.

Utskottet omfattar regeringens syn att tillsvidareanställningar är den primära anställningsformen. Utskottet hänvisar här också till sin tidigare oro på grund av att tidsbegränsade anställningar ofta och i stor utsträckning gäller kvinnor i fertil ålder och understryker att inte minst den offentliga sektorn bör fortsatt satsa på effektivare åtgärder för att permanenta tidsbegränsade anställningar.

I samband med den nya arbetsavtalslagen uppgavs målet vara att reducera antalet tidsbegränsade anställningar. I fjol hade 16,2 procent av löntagarna tidsbegränsade anställningar, vilket är 334 000 personer. Två år tidigare, 2002 var procentsatsen 16,1 procent och 333 000 personer. Siffrorna visar att de tidsbundna anställningarna över huvud taget inte har minskat under den tid lagen har funnits.

Utskottet anser det viktigt att regeringen effektiviserar tillsynen över tidsbundna anställningar och i förekommande fall vidtar åtgärder för att förtydliga lagstiftningen.

9.3 Samordning med lagstiftningen om utkomstskydd för arbetslösa

I redogörelsen sägs att det visat sig vara svårt att samordna bestämmelsen i arbetsavtalslagen om olagligt avslutande av arbetsavtal med arbetslöshetsförmånerna. Frågan måste utredas ytterligare för att bestämmelsen ska fungera bättre och regleringen förenklas, anser regeringen. Utskottet håller med regeringen om problemen med bestämmelsen i arbetsavtalslagen och anser att lagstiftningen bör förtydligas och att ändringar i lagen måste beakta behoven vid tillämpningen men också skattefrågorna.

I redogörelsen sägs vidare att gränsdragningen mellan permittering och deltidsarbete har aktualiserats i rättspraxis sedan arbetsavtalslagen stiftades. Detta gäller fall då parterna ingår ett arbetsavtal som föreskriver att arbetet och löneutbetalningen avbryts för en viss tid under avtalsperioden. Frågan gäller i högsta grad arbetstagarens försörjning under avbrottet i det avtalsbaserade arbetet. Arbetsrätten och lagstiftningen om social trygghet måste granskas i ett helhetsperspektiv och bedömas framför allt mot bakgrunden av behovet av ändringar i lagen om utkomstskydd för arbetslösa, när man talar om avbrott i arbete som grundar sig på ett arbetsavtal, påpekar regeringen.

Enligt utskottet är det oroväckande att den här typen av avtalsbestämmelser blir allt vanligare, till exempel i avtal för skolassistenter. Följaktligen delar utskottet regeringens oro för möjligheterna att trygga arbetstagarnas försörjning under avbrottet i arbetet.

Utskottet skyndar på åtgärder från regeringens sida för en övergripande utredning av frågan och tydligare bestämmelser om villkoren för arbetstagarna samt för nödvändiga ändringar i lagstiftningen om utkomstskydd vid arbetslöshet.

Det har förekommit fall då arbetslösa som blivit närståendevårdare med hänvisning till lagen om utkomstskydd för arbetslösa inte har ansetts stå till arbetsmarknadens förfogande. I andra fall har de betraktats som företagare och gått miste om sin arbetslöshetsersättning. Utskottet under-

stryker vikten av att beröringspunkterna mellan närståendevård och utkomstskydd för arbetslösa utreds och att bestämmelserna i förekommande fall förtydligas.

Studier på egen hand och självutveckling hjälper arbetslösa att behålla arbetsförmågan och öka sin vitalitet samtidigt som de får bättre kapacitet att ta anställning. Under årens lopp har det gjorts flera försök att ändra lagstiftningen så att arbetslösa inte ska gå miste om sin rätt till arbetslöshetsersättning på grund av studier på egen hand eller frivilligarbete. Det är bakvänt att lagarna om och om igen tillämpas med resultatet att aktiva arbetslösa går miste om sin arbetslöshetsersättning samtidigt som det i andra sammanhang krävs aktivitet från de arbetslösa och understryks att utkomstskyddet vid arbetslöshet också kräver en insats från de arbetslösa. Utskottet anser det viktigt att regeringen utreder hur problemen kan lösas och i förekommande fall förbereder en lagändring.

10 Behov av ändring i lagstiftningen om utländsk arbetskraft

För att kunna tackla den hotande arbetskraftsbristen behöver Finland utländsk arbetskraft. Men likabehandling av alla arbetstagare kräver att också de som anlitar utländsk arbetskraft följer lagar och kollektivavtal. I syfte att motarbeta den svarta ekonomin och missbruk av utländsk arbetskraft skyndar utskottet på en reform av lagstiftningen om utsända arbetstagare eftersom övervakningen behöver effektiviseras (*Utskottets förslag till uttalande 7*).

Utskottet anser att lagstiftningen måste ändras så att betalningen av skatterna för arbete som utförs i Finland övervakas bättre. Utskottet betonar särskilt att regeringen tillsammans med arbetsmarknadsorganisationerna bör utreda möjligheterna att skärpa huvudentreprenörens ansvar för att dess underentreprenörer eventuellt bryter mot lagar. För att den svarta ekonomin och missbruket av utländsk arbetskraft ska kunna motverkas krävs det också effektiv övervakning. Det i sin tur kräver att både polisen och arbetarskyddsdistrikten får adekvata resurser.

I sina utlåtanden (ApUU 25/2002 rd och AjUU 1/2004 rd) om utlänningslagen understryker utskottet att utländska studerande i Finland är en viktig arbetskraftsresurs för vårt samhälle. Därför förespråkar utskottet flexibla regler för ändring av utländska studerandes uppehållstillstånd till uppehållstillstånd för arbetstagare. Vidare har utskottet i flera sammanhang ansett det viktigt att reglerna för uppehållstillstånd och arbete förenklas och blir flexibla i fråga om utländska studerande. Dessutom är det viktigt att ansökningar handläggs snabbare än nu. Utskottet skyndar på förslag till ändringar av utlänningslagen som tar sikte på att förbättra utländska studerandes situation i Finland.

I sitt utlåtande (ApUU 12/2002 rd) om integreringsredogörelsen påpekade utskottet att skyldigheten att upprätta en integrationsplan och rätten att få aktiva åtgärder bara gäller invandrare som är anmälda vid en arbetskraftsbyrå eller en socialbyrå. Det betyder att förvärvsarbete samt hemmamammor och de som kommit till Finland på grund av sin make lätt blir utan språkurser och information om hur det finländska samhället fungerar. När vår arbetskraftspolitik framöver i mångt och mycket måste ta fasta på utländsk arbetskraft är det angeläget att vi har ett fungerande system för integration av invandrare. Annars klarar sig inte Finland i konkurrensen om arbetskraft. I utlåtandet ovan framhåller utskottet vikten av att regeringen tillsammans med arbetsmarknadens parter snabbt utreder hur integrationen av förvärvsarbete invandrare bäst kan ordnas och hur arbetsgivarna ska kunna engageras i arbetet. Utskottet upprepar här samma ståndpunkt och skyndar på nödvändiga ändringar.

Förslag till beslut

På grundval av det ovanstående föreslår arbetslivs- och jämställdhetsutskottet

att riksdagen med anledning av redogörelsen godkänner ett yttrande i enlighet med betänkandet och sänder det till statsrådet för kännedom och nödvändiga åtgärder och

att sju uttalanden godkänns (Utskottets förslag till uttalanden).

Utskottets förslag till uttalanden

1. Riksdagen förutsätter att regeringen i samråd med arbetsmarknadsorganisationerna vidtar åtgärder för att effektivisera arbetstidsskyddet och förbättra det arbetstidsrelaterade ledarskapet för att minska antalet atypiska anställningar och de missförhållanden som de medför.
2. Riksdagen förutsätter att regeringen ser till att exempel på god praxis för åldersrelaterat ledarskap sprids ute på arbetsplatserna och att utbildning i åldersrelaterat ledarskap integreras i all ledarskaps- och chefsutbildning.
3. Riksdagen förutsätter att programmet Lyftet fortsatt genomförs och dess effekter förbättras samt att det görs mer attraktivt.
4. Riksdagen förutsätter att regeringen utreder hur skyddet på grundval av arbetsrätten och sociallagstiftningen skall kunna utsträckas till nya former av arbete såsom arbetspraktik, arbetslivsträning samt familje- och närståendevård.
5. Riksdagen förutsätter att regeringen utreder om en sänkning av arbetsgivaravgifterna genererar märkbart fler nya arbetstillfällen, om stödet riktas till små arbetsgivare och dessa får lägre socialskyddsavgifter under en viss tid för att anställa sin första arbetstagare.
6. Riksdagen förutsätter att regeringen utreder om rätten till partiell vårdpenning kan utsträckas till att gälla föräldrarna till alla barn under skolåldern och rätten till partiell vårdledighet till föräldrarna till handikappade barn under 18 år.

7. *Riksdagen förutsätter att regeringen skyndar på följande lagstiftningsprojekt:*

- *permanentning av systemet med alterneringsledighet*
- *permanent sysselsättningsstöd till exempelvis sociala företag för anställning av handikappade*
- *införande av sjukskrivning på deltid*

- *en reform av lagstiftningen om utsända arbetstagare för att effektivisera efterlevnaden av lagar och kollektivavtal bland dem som anlitar utländsk arbetskraft och för att det ska gå att övervaka skattebetalningarna för arbete som utförs i Finland*

- *bättre social trygghet, till exempel flexiblare regler för jämkad dagpenning, för att det ska vara lättare att ta kortvarig anställning.*

Helsingfors den 10 maj 2005

I den avgörande behandlingen deltog

ordf. Jukka Gustafsson /sd
vordf. Anne Holmlund /saml
medl. Tarja Cronberg /gröna
Sari Essayah /kd
Susanna Haapoja /cent
Anneli Kiljunen /sd
Markus Mustajärvi /vänst

Leena Rauhala /kd
Paula Risikko /saml
Kimmo Tiilikainen /cent
Jaana Ylä-Mononen /cent
ers. Tatja Karvonen /cent
Matti Kauppila /vänst
Arto Satonen /saml.

Sekreterare var

utskottsråd Ritva Bäckström.