

TYÖELÄMÄ- JA TASA- ARVOVALIOKUNNAN MIETINTÖ 4/2005 vp

Valtioneuvoston selonteko työelämästä

JOHDANTO

Vireilletulo

Eduskunta on 26 päivänä toukokuuta 2004 lähettänyt työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan valmistelevasti käsiteltäväksi valtioneuvoston selonteon työelämästä (VNS 4/2004 vp).

Asiantuntijat

Valiokunnassa ovat olleet kuultavina

- lainsäädäntöneuvos Tarja Kröger, johtaja Matti Salmenperä, neuvotteleva virkamies Pekka Tiainen, työmarkkinaneuvos Tuomo Alasoini, ylitarkastaja Martti Myllylä ja tutkija, VTL Juha Antila, työministeriö
- neuvotteleva virkamies Kari Ilmonen ja projektipäällikkö Ismo Suksi, sosiaali- ja terveysministeriö
- ylijohtaja Anne Brunila, valtiovarainministeriö
- opetusneuvos Jorma Ahola, opetusministeriö
- Euroopan parlamentin jäsen Satu Hassi
- Euroopan parlamentin jäsen Anneli Jäätteenmäki
- Euroopan parlamentin jäsen Pia-Noora Kauppi
- Euroopan parlamentin jäsen Henrik Lax
- Euroopan parlamentin jäsen Lasse Lehtinen
- Euroopan parlamentin jäsen Esko Seppänen
- pääjohtaja Harri Vainio, tutkimusprofessori Mikko Härmä, tutkimusprofessori Kari Lindström ja psykologi Maarit Vartia-Väänänen, Työterveyslaitos
- johtaja Kirsi Palanko-Laaka, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

- vastaava ekonomisti Penna Urrila, Elinkeinoelämän keskusliitto ry
- lakimies Heli Ahokas-Kelotie, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry
- asiamies Markus Äimälä, Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto TT ry
- lakimies Minna Helle, Akava ry
- johtaja Rauno Vanhanen, Suomen Yrittäjät ry
- puheenjohtaja Lea Karjalainen, Työttömien Valtakunnallinen Yhteistoimintajärjestö TVY ry
- tutkija Antti Parpo, Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus Stakes
- erikoistutkija Simo Aho, Tampereen työelämän tutkimuslaitos
- tutkija Pekka Sauramo, Palkansaajien tutkimuslaitos
- projektipäällikkö Mikko Kesä, Pirkanmaan TE-keskus
- henkilöstökonsultti, tutkija Tommi Telanto, Psycon
- puheenjohtaja Mirja Erlund, Yrittäjänäisten Keskusliitto ry
- dosentti, filosofian tohtori Anna-Maija Lehto, Tilastokeskus
- projektipäällikkö Ilkka Haavisto, Elinkeinoelämän Valtuuskunta ry
- Helsingin aluevastaava Charlotta Niemistö ja hallituksen jäsen Matti Sillanpää, Lapsiperheiden Etujärjestö ry
- henkilöstöpäällikkö Sirkka Malmstén, Oras Oy
- henkilöstöjohtaja Jouni Pitko, Oy Abloy Ab
- projektinjohtaja, tutkija Peter Ekholm, Suomen itsenäisyyden juhlarahasto Sitra

- puheenjohtaja Katriina Laaksonen, Suomen sairaanhoitajaliitto ry
- erityisasiantuntija Risto Laakkonen, Wienin kansainvälisen siirtolaispolitiikan kehittämisskeskuksen (ICMPD) edustaja Suomessa
- professori Heikki Patomäki
- professori Juha Siltala
- projektitutkija Pekka Ylöstalo
- professori Martti Kairinen
- vastaava tutkija, valtiotieteiden maisteri Heikki Uhmavaara
- selvityshenkilö, varatuomari Tuulikki Petäjäniemi
- KTM Ritva Pitkänen.

VALTIONEUVOSTON SELONTEKO

Selonteko perustuu eduskunnan työsopimuslain käsittelyn yhteydessä hyväksymään ponteen, jossa valtioneuvoston edellytettiin selvittävän elinkeino- ja työelämän kehitystä sekä yritysten toimintatapojen ja -ympäristön muutoksia ja toisaalta sitä, vastaako työlainsäädäntö toimintaympäristön muutoksista aiheutuviin haasteisiin.

Tavoitteena on antaa kuva työelämän yleisistä kehityssuuntauksista, kuten Suomen muuttumisesta jälkiteollisesta yhteiskunnasta informaatioyhteiskunnaksi, jossa toimintaympäristö on laajentunut kansallisesta globaaliksi. Suomi on tähän asti selvästi hyötynyt globalisaatiokehityksestä. Suomen vahvuuksina ovat olleet työvoiman suhteellisen korkea koulutustaso ja osaaminen. Myös teknologiaa on kyetty ottamaan käyttöön nopeasti. Ongelmana näyttää kuitenkin olevan opin ja osaamisen soveltaminen käytäntöön. Suomessa ei hallita riittävästi työn organisointia siten, että työ samanaikaisesti tukee tekijänsä ammatillista kasvua ja työn tuloksellisuutta. Näyttää siltä, että työelämän rakenteet eivät vielä riittävästi muodosta sellaista siltaa, jonka avulla osaaminen saataisiin täysimääräiseen käyttöön.

Suomalaisen työ- ja toimintakyky on ikään- tymiskehityksestä huolimatta edelleen verrattain hyvä. Työolot ovat viimeisten vuosien aikana kehittyneet myönteisesti. Viimeisimmässä työolobarometrissa työntekijät antavat kouluarvosanan 7,9. Ongelmia ovat työn yleistyvä tilapäisyys ja jatkuvasti korkealla tasolla pysyvä henkinen kuormitus sekä kiire joustavuus- ja tehokkuuspaineineen. Työaikojen kehitys kulkee edelleen kohti suurempaa joustavuutta. Eri-

laistuvien työaikojen positiivinen piirre on, että ne lisäävät parhaimmillaan perheen ja työn yhteensovittamisen mahdollisuuksia.

Työvoiman määrän on ennakoitu vähenevän Suomessa seuraavat 30 vuotta. On todennäköistä, että joudumme entistä enemmän turvautumaan ulkomaiseen työvoimaan. Vastaavasti joudumme panostamaan monimuotoisuuden ja erilaisuuden ymmärtämiseen.

Muuttuva työelämä vaatii yhä korkeampaa koulutuksen tasoa. Ammatillisen täydennyskoulutuksen tarpeet ovat korostuneet. Pelkästään oppilaitospohjaiseen koulutukseen turvautumalla ei ole mahdollista tyydyttää massiivisia koulutustarpeita. Sen vuoksi on tärkeää, että työelämä sisältää riittävästi polkuja oppimiseen ja mahdollisuuksia ammatilliseen kehitykseen. Selvitysten mukaan parhaiten menestyviä yrityksiä ovat ne, joissa henkilöstöllä on hyvät mahdollisuudet oppia työstä ja toisiltaan ja joissa työntekijät voivat vaikuttaa työhönsä.

Työlainsäädäntö on kokonaisuutena katsoen varsin tuoretta. Työsopimuslaki, työaikalaki, työturvallisuuslaki ja työterveyshuoltolaki on uudistettu kokonaisuudessaan vastikään. Lisäksi on säädetty työntekijöiden yksityisyyden suojaa työelämässä sääntelevä laki ja yhdenvertaisuuslaki. Vuosilomalain ja tasa-arvolain uudistamistyö on käynnissä. Työsuojelun valvontalainsäädännön ja yhteistoimintalain kokonaisuudistusta valmistellaan parhaillaan.

Uudistettua työsopimuslakia on yleisesti ottaen pidetty helppolukuisena ja aikaisempaa lakia selkeämpänä. Selkeimpinä on pidetty yleissitovuutta, lomauttamista, irtisanomista, työsuhteen purkamista ja koeaikaa koskevia

säännöksiä. Lailla on ollut myönteistä vaikutusta työntekijöiden asemaan. Työntekijöiden asemaa parantavina säännöksinä on pidetty muun muassa yhdenvertaisuutta ja syrjinnän kieltöä, määrä- ja osa-aikaisuutta ja vuokratyötä sekä liikkeen luovutusta koskevia säännöksiä. Lain on katsottu täyttävän työntekijöiden yhdenvertaisuudelle ja työsuhteturvalle asetetut tavoitteet.

Kehittämistarpeita työelämän lainsäädännössä nähdään olevan muun muassa perheen ja työn yhteensovittamiseen liittyvissä menettelyissä, yritysjärjestelyihin ja kilpailuttamiseen liittyvissä kysymyksissä, työsopimuksen perusteettomasta päättämisestä tuomittavan korvauksen määräämiseen liittyvissä kysymyksissä ja vuorotteluvapaajärjestelmässä.

VALIOKUNNAN KANNANOTOT

Perustelut

1 Työelämässä tapahtuneet muutokset ja meneillään olevat muutossuunnaukset

1.1 Yleistä

Hallituksen työelämäselonteossa lähdetään siitä, että kehitys työelämässä on ollut pääasiassa myönteistä. Vaikka joitakin ongelmia, kuten kiirettä ja stressiä, ilmenee, kehityksen arvioidaan kuitenkin olevan menossa oikeaan suuntaan.

Valiokunta yhtyy selonteon yleisarvioon, jonka mukaan suomalaista työlainsäädäntöä on uudistettu voimakkaasti viime vuosina. Uudistukset ovat tarkoittaneet muun muassa epätyypillisissä työsuhteissa olevien aseman parantamista, työ- ja virkasuhteiden lähentymistä, työehtosopimusjärjestelmän yleissitovuuden selkeytymistä, paikallisen sopimisen lisääntymistä ja perusoikeuksien korostumista työelämäsääntelyssä. Työelämän laatu Suomessa on kansainvälisesti vertaillen hyvä ja työntekijöiden arviot työolojen ja työilmapiirin kehityksestä ovat viimeisimmissä tutkimuksissa kääntyneet parempaan suuntaan. Korkea järjestäytymisasteemme ja työmarkkinajärjestöjen neuvottelu- ja sopimusjärjestelmä ovat toimivan työelämän perusta ja ne tukevat suomalaisen yhteiskunnan kehitystä.

Valiokunnan arvio työelämässä tapahtuneista muutoksista ja meneillään olevista muutossuunnauksista poikkeaa kuitenkin eräiltä tärkeiltä osin hallituksen arviosta. Valiokunnan käsityksen mukaan työelämässä on nähtävissä voimak-

kaita kehityssuunnauksia, jotka voivat johtaa jopa työllisyysasteen laskuun ja ennenaikaisen eläköitymisen lisääntymiseen, jos niitä ei tiedoteta ja ryhdytä tarmokkaasti torjumaan. Useat muutostekijät ovat vaikuttamassa kielteisesti myös väestökehitykseen, terveyteen ja kokonaishyvinvointiin, ellei ongelmiin pystytä ennakkoisesti vaikuttamaan.

1.2 Työaikajärjestelyt ja työaikajohtamisen ongelmat

Työn epätasainen jakautuminen yhtäältä ylivoidmaisesta paineen alla työskenteleviin työllisiin ja toisaalta työttömiin ja niihin alityöllistettyihin osa- ja määräaikaisiin, jotka yrityksestään huolimatta eivät ole onnistuneet saamaan kokoaikaisista töitä, on kaikkien kannalta ongelmallista.

Monilla kokoaikaisessa työssä olevilla työ on vallannut elämässä yhä keskeisemmän aseman. Voimavaroja ja aikaa ei enää jää siihen, että riittävä lepo ja palautuminen sekä perhe- ja muu työn ulkopuolinen elämä olisi mahdollista tyydyttävällä tavalla. Moni on menettänyt työajan hallinnan. Työtä tehdään joustovaatimusten ja työelämän paineiden puristuksessa paitsi iltaisin myös viikonloppuisin ja loma-aikoina, jopa ilman ylityökorvauksia.

Tutkimusten mukaan reilulla kolmasosalla suomalaisista on unettomuusoireita vähintään kolmena yönä viikossa. Joka kymmenennellä oireet ovat niin vakavia, että heillä voidaan katsoa olevan unihäiriö. Merkittävänä syynä unettomuuteen ovat poikkeavat työajat. Vuoro- ja yötyötä tehdään Suomessa enemmän kuin useim-

missa muissa Euroopan maissa. Noin joka neljäs palkansaaja tekee vuorotyötä tai hyvin epäsäännöllistä työaika. Yötyöhön ja krooniseen univajeeseen liittyy vakavia terveysriskejä, kuten kohonnut sepelvaltimotaudin ja rintasyövän riski. Erityisen ongelmalliseksi on todettu vuorotyö, jossa liian nopeasti siirrytään ilta- tai yövuorosta aamuvuoroon. Univaje lisää merkittävästi vaaraa joutua työtapaturmaan. Väsyneenä on vaikea olla luova ja tehokas. Useimmissa vaativaa tiedonkäsittelyä vaativissa töissä virkeä ihminen saa enemmän aikaan kahdeksassa tunnissa kuin väsynyt kahdessatoista.

Luovuus on nykyaikaisen työelämän elinehto — ilman sitä emme pärjää kovenevassa kilpailussa. Stressi ja työajan hallinnan menettäminen, riittämätön lepo ja palautuminen, unettomuus, työn ulkopuolisen elämän ja siihen liittyvien ihmissuhteiden puuttuminen ovat kaikki tekijöitä, jotka vähentävät ihmisen luovuutta.

Valiokunta katsoo, että Suomella ei ole varaa työaikajärjestelyistä ja työaikaohjauksen puutteista aiheutuviin vakaviin terveysongelmiin ja työtapaturmiin eikä luovuuspotentiaalini ja tehokkuuden menetykseen.

Valiokunta edellyttää, että hallitus yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa käynnistää toimenpiteet työaikaohjauksen tehostamiseksi ja työaikaohjauksen parantamiseksi. (*Valiokunnan lausumaehdotus I*).

Epätyypillisissä ja epämukavissa työaika-
muodoissa (muun muassa ilta-, yö- ja viikonlopputyöt, työhön kutsuttavat, työajan jakaminen osiin työpäivän aikana) työskentelevien asemaa tulee parantaa (*Valiokunnan lausumaehdotus I*). Epätyypillisen työn tekijöiden kannalta monia ongelmia syntyy siitä, että työttömyys- ja sosiaaliturvajärjestelmä on pääosin rakennettu jatkuvan kokoaikatyön normin pohjalta. Esimerkiksi epätyypillisissä työsuhteissa olevien mahdollisuutta käyttää hyväkseen vuorottelu- ja hoitovapaita tulisi parantaa. Tulisi myös luoda uudenlaisia korvauskäytäntöjä erityisesti palvelualoja koskeviin tehtäviin, joissa työhön tullaan kutsuttaessa. Toimintamallien luominen työaikaohjauksen vastavuoroiseen joustavuuteen on haaste suomalaiselle työelämälle. Erityisesti

tulee selvittää, miten uusin tieto työvuorojen järjestämisestä mahdollisimman hyvin ihmisen luontaiseen unirytmiiin sopivalla tavalla voitaisiin ottaa huomioon eri alojen työaikajärjestelyissä. Työhyvinvoinnin lisäämiseksi työaikaohjauksen joustavuutta tulee lisätä ja työaikaohjauksen tasojaksoja pidentää. Tarvittaessa tulee myös selvittää, onko syytä terävöittää työaikalainsäädäntöä liian kuormittavien työaikaohjauksen vähentämiseksi.

1.3 Oikeudenmukainen kohtelu

Työntekijän uhrautuvakaan toiminta ja voimakas sitoutuminen työhön eivät välttämättä takaa tunnustusta eivätkä työsuhteen pysyvyyttä. Kannattavakin toiminta voidaan ulkoistaa, myydä tai siirtää halvempiin maihin. Työntekijän psyykkinen kestävyys voi joutua kohtuuttomalle kokeutukselle, kun vuosien uhrautuksen jälkeen hän huomaa olevansa työtön tai kokee tulevaisuuden kaltoin kohdelluksi erilaisissa yritys- tai uudelleenorganisointitilanteissa. Ihminen odottaa perustellusti oikeudenmukaista vastinetta — jos sitä ei tule, ristiriitatilanne voi käydä ylivoimaiseksi. Uupuminen ja masennuksesta johtuva eläköityminen ovatkin yhä vakavampia ongelmia työelämässämme.

Tilanne on ongelmallinen usein myös niille työntekijöille, jotka jäävät töihin henkilöstövähennyksien kohteena olleeseen työyksikköön. Tutkimusten mukaan sairastavuus- ja kuolleisuusluvut ovat heidän keskuudessaan merkittävästi normaalia korkeammat.

Valiokunta toteaa, että työntekijöiden sitoutumisen ohella tarvitaan myös työnantajan sitoutumista ja oikeudenmukaisuuden nostamista johtamisen keskeisimmäksi sisältövaatimukseksi. Valiokunta pitää tärkeänä, että yhteiskunnallisessa keskustelussa nostetaan esiin ja korostetaan yhteiskuntavastuunsa kantavien yritysten merkitystä.

Joustot ja työaikaohjauksen uudelleen järjestelyt ovat joillakin aloilla merkinneet ylityökorvauksen ja muiden lisien merkittävää vähentymistä tai poistumista kokonaan. Ongelmallista tämä on ollut erityisesti silloin, kun peruspalkat ovat pienet ja suuri osa ansiosta perustuu lisiin eikä jär-

jestelyjen yhteydessä ole sovittu peruspalkkaan tulevista korjauksista.

Työaikajärjestelyt eivät tutkimusten mukaan tuota toivottua tuottavuushyötyä, jos järjestelyt tehdään vain työnantajan intressien pohjalta eivätkä työntekijät pääse vaikuttamaan järjestelyjen sisältöön. Työntekijöiden tarpeet tulisikin ottaa tasapuolisesti huomioon suunniteltaessa työaikajoustoja ja työaikojen uudelleen järjestelyjä ja ottaa työntekijät mukaan työaikajärjestelyjen suunnitteluun alusta alkaen.

1.4 Omistajapolitiikan merkitys

Viime vuosina pörssiyritysten toiminnassa ovat saaneet yhä keskeisemmän merkityksen osavuositarkastukset ja niiden vaikutukset pörssikurssien kehitykseen. Tämä on monissa tapauksissa merkinnyt pitkäjänteisen tuotantotoiminnan ja henkilöstöpolitiikan vaikeutumista. Jos yrityksen johdon toiminnan tuloksellisuus mitataan pörssikurssien kehityksellä, johdon on vaikeaa harjoittaa pitkäjänteistä, sitoutunutta henkilöstöpolitiikkaa, vaikka sen avulla olisikin mahdollista turvata hyvä tuottavuuskehitys ja ammattitaitoisen työvoiman saatavuus myös tulevana vuosina.

Kaikkien yritysten toiminta ei kuitenkaan perustu neljännesvuoden mittaiselle perspektiiville. Suomessa toimii edelleen lukuisia yrityksiä, joilla on käytettävissään pitkäjänteistä, kärsivällistä pääomaa ja joissa on nähty sitoutuneen, ammattitaitoisen työvoiman merkitys tuottavuudelle. Valiokunta on asiantuntijakuulemisen yhteydessä kuullut innostavia esimerkkejä yrityksistä, joissa on hyvin toimivat henkilöstöohjelmat ja joissa myös ikääntyvien työntekijöiden työpanosta arvostetaan ja heitä pyritään kannustamaan työuriensa jatkamiseen. Monissa tapauksissa nämä hyvät esimerkit löytyvät perheyrittäjä- ja pk-yrityksistä, joissa omistajuudella on yhä kasvot.

Valiokunta pitää tärkeänä, että pienen ja keskisuuren yritystoiminnan edellytyksiä parannetaan. Pitkäjänteistä henkilöstöpolitiikkaa harjoittavia yrityksiä tulee nostaa esiin julkisuudessa, ja niissä käytössä olevia hyviä käytäntöjä tulee systemaattisesti pyrkiä levittämään.

Valiokunta pitää tärkeänä, että valtio ja kansalliset rahoittajat, kuten eläkelaitokset, ovat osaltaan turvaamassa riittävän, kärsivällisen pääoman saatavuuden kotimaahan tehtäville investoinneille. Parantamalla työllisyyttä luodaan edellytyksiä myös eläkerahoituksen pitkäjänteiselle turvaamiselle.

1.5 Julkisen sektorin erityisongelmat

Julkisen sektorin toiminta on viimeisen vuosikymmenen aikana kokenut melkoisen muutoksen. Lähes kaikki toiminnot ovat joutuneet muutoksen, tehostamisen tai kilpailuttamistoimien kohteeksi. Myös julkisen sektorin maine turvallisenä työnantajana on heikentynyt.

Valtioneuvoston selonteossa valtiontalouden kehityksistä vuosille 2006–2009 (VNS 1/2005 vp) on todettu, että valtionhallinnosta jää eläkkeelle tai siirtyy muiden työnantajien palvelukseen vuoteen 2011 mennessä arviolta noin 35 000 henkilöä eli lähes 29 % nyt valtion palveluksessa olevien määrästä. Selonteon mukaan hallitus asettaa tavoitteeksi valtion toiminnan tuottavuuden ja tehokkuuden lisäämisen siten, että vain puolet poistuman johdosta vapautuvista työpaikoista täytetään. Kun otetaan huomioon jo tehdyt henkilöstön vähennykset ja toiminnan tehostukset, uudet suunnitelmat merkitsevät melkoista muutosta jäljelle jäävälle henkilöstölle.

Määräaikaisten työntekijöiden työsuhteiden vakinaistaminen on viime vuosina edennyt niin kunnissa kuin valtiollakin. Jotkut jatkuissa talousongelmissa kamppailevista kunnista käyttävät kuitenkin edelleen esimerkiksi lähi- ja perushoitajina ja koulunkäyntiavustajina määräraikaisia työntekijöitä.

Viime vuosina julkisella sektorilla käyttöön otetut tuottavuuden mittaajärjestelmät ovat merkinneet painopisteen siirtymistä palvelutuotannosta sisäisen budjetoinnin ja laskutuksen kehittämiseen sekä suoritteiden määrittelemiseen ja mittaamiseen. Osittain uudet opit on koettu huonosti julkisen sektorin palvelutuotantoon soveltuviksi ja vääriä asioita mittaaviksi. Lisääntyvän työmäärän ja vähenevän henkilöstön paineissa paperityön kasvattaminen on näh-

ty ammattitaitoisen henkilöstön osaamisen väärinkäytöksi. Se on turhauttanut ja uuvuttanut jo muutenkin liian tiukoille vedettyä henkilöstöä. Uupumisen taustalla on usein kokemus siitä, että työtä ei arvosteta eikä työstä voi enää saada iloa ja tyydytystä, koska sitä ei voi ainaisen kiireen keskellä tehdä kunnolla.

Hallinnonalojen erillisyyttä korostaneet uudistukset ovat merkinneet kokonaisnäkemyksen hämärtymistä. Yhdellä sektorilla tehdyt säästöt ovat voineet merkitä moninkertaisia kuluja toiselle sektorille — jos ei heti, niin muutamana vuoden viiveellä.

Valiokunta katsoo, että julkiselle sektorille soveltumattomista tuottavuuden mittaussuunnitelmista tulee luopua ja kehittää niiden tilalle menetelmiä, joilla voidaan mahdollisimman vähällä byrokratialla seurata tuottavuuden sijasta toiminnan kustannusvaikuttavuutta. Sosiaali-, terveys- ja opetustoimen osalta tulee selvittää, miten henkilöstön määrää koskevia mitoituksia tulisi säännellä, jotta toiminnan laatu ja vaikuttavuus voidaan turvata ja ylisuurilta potilas-, päivähoidon- ja opetusryhmiltä välttyä.

Tehostustoimina on lopetettu toimintayksiköjä ja siirretty työtä sellaisiin yksiköihin, joissa ei ole ollut työn suorittamiseen tarvittavaa osaamista ja joiden omakin toiminta on uusien töiden seurauksena kriisiytynyt. Syvälle meneviin rakenteellisiin muutoksiin ei ole kuitenkaan ollut valmiutta eikä sellaisten rahoittamiseen ole saanut riittävää tukea.

Tietotekniikka ja siihen perustuvat tietojärjestelmät ovat omalta osaltaan mullistaneet julkisen sektorin organisaatioiden toimintaa. Niiden avulla olisikin mahdollista monin tavoin uudistaa ja kehittää niin hallintoa kuin palvelujakin. Järjestelmien yhteensopivuudessa on kuitenkin edelleen pahoja puutteita, mikä vähentää järjestelmien hyväksikäytöstä saatavia hyötyjä. Nopeasti vaihtuvat ja uudistuvat tietotekniset järjestelmät aiheuttavat henkilöstön jatkuvaa koulutustarvetta ja kuormittavat henkilöstön jaksamista. Tietotekniikan uudistamispäätöksiä tehtäessä ei aina hahmoteta, mitä hyötyjä uusi tekniikka todellisuudessa tuo ja millaisia kustannuksia kone- ja ohjelmistoinvestointien ohella

uuteen tekniikkaan siirtyminen merkitsee henkilöstön koulutuksesta ja uusien ohjelmien opettelusta aiheutuvana työajan käyttönä.

Valiokunta pitää välttämättömänä, että julkisen sektorin tietojärjestelmät sovitetaan yhteen niin, että valtion ja kuntien asianomaiset viranomaiset pystyvät vaivatta siirtämään tietoa ja hyödyntämään toinen toistensa järjestelmiä. Hallituksen tulee selvittää, miten yhteensopivien järjestelmien rakentamista kuntiin voidaan vauhdittaa ja tukea esimerkiksi yhteisten kokeilukunnan käsittävien tietojärjestelmien luomista. Tietoteknisten investointien tarpeellisuudesta ja tehokkuudesta tulee vaatia kunnolliset selvitykset ennen päätöksentekoa ja investoinneista todellisuudessa syntyneitä hyötyjä tulee seurata.

Julkisen sektorin henkilöstöpolitiikkaa ja johtamista tulee kehittää siten, että niissä hyödynnetään kaikki saatavissa oleva hyvää johtamista ja henkilöstöpolitiikkaa koskeva tutkimustieto. Julkisesta sektorista tulee tehdä kaikin puolin mallikelpoinen työnantaja, joka pystyy ainakin työn sisällön, henkilöstön vaikutus- ja koulutautumismahdollisuuksien sekä johtamisen laadun osalta kilpailemaan menestyksekkäästi yhä niukkenevasta työvoimasta.

1.6 Globaalin talouden haasteet

Monien suomalaisten yritysten investoinnit ovat viime aikoina suuntautuneet Suomen sijasta muihin EU-maihin, Pohjois- ja Etelä-Amerikkaan, Kiinaan ja muualle Aasiaan. Jonkun verran varsinkin käsityövaltaista toimintaa on selkeästi siirretty ulkomaille niin, että alan työpai-
kat Suomesta on lopetettu.

Investointien suuntaamista muihin maihin on perusteltu paitsi halvemmalla työvoimalla myös markkinoiden ja raaka-aineiden läheisyydellä. Vaikka Suomi on menestynyt erinomaisesti tuottavuus- ja kilpailukykyvertailuissa, ulkomaiset investoinnit Suomeen ovat olleet vähäisiä. Toisaalta suomalaisyritysten sijoittautuminen ulkomaille on joissakin tapauksissa merkinnyt uusien markkina-alueiden valtaussuunnitelmien niiden alihankkijoille tai toimintaan liittyville palveluyrityksille, jolloin ulkomaille tehty sijoit-

tus on välillisesti parantanut työllisyyttä myös Suomessa.

Tuottavuuden kehitys on ollut alakohtaisesti eriytynyttä. Joillakin aloilla tuottavuus on nousut selvästi, mikä on maltillisten palkkaratkaisujen seurauksena merkinnyt voittojen ja osinkojen tulonjako-osuuden nousua. Toisaalta joillakin aloilla tuottavuuden nousu on ollut vähäistä eikä se ole välttämättä kattanut edes palkkaratkaisujen mukaisia korotuksia, jolloin seurauksena ovat olleet saneeraukset ja toiminnan alasaajat. Yhteiskunnan mahdollisuudet tasoittaa eri alojen tilannetta ovat melko rajalliset. Lähinnä voidaan selvittää, voitaisiinko erilaisia veroja ja maksuja, kuten työnantajan sosiaaliturvakuluja, säätelämällä parantaa heikosti tuottavien alojen toimintaedellytyksiä.

EU:n ja YK:n piirissä on käyty keskustelua maailmanlaajuisista työvoiman ja ympäristön suojelua koskevista minimivaatimuksista, mutta käytäntöön asti hankkeet eivät toistaiseksi ole edenneet. Selvää on, että maailmanlaajuisesti tarvitaan järjestelmä huolehtimaan siitä, että yritysten tuottavuutta ei paranneta polkemalla työntekijöiden järjestäytymiseen ja minimityöehtoihin liittyviä oikeuksia ja olemalla piittaamatta kestävä kehityksen edellyttämistä ympäristönormeista. Yritysten yhteiskuntavastuuta mittaavat sertifiointijärjestelmät ovat yksi keino valvonnan lisäämiseksi, mutta ilman kansainvälistä sopimusjärjestelmää niillä ei voida vaikuttaa merkittävästi kehitykseen.

Valiokunta pitää välttämättömänä, että Suomi tekee EU:ssa ja kaikissa kansainvälisissä järjestöissä määrätietoista työtä työsuojelua ja työehtoja sekä ympäristönsuojelua koskevien kansainvälisten minimivaatimusten hyväksymiseksi ja valvonnan järjestämiseksi. Työvoiman käytön osalta työntekijöiden järjestäytyminen ja sitä kautta tapahtuva edunvalvonta voivat tehokkaasti huolehtia siitä, että työntekijöiden suojele ja heidän työehtonsa ovat kohtuullisella tasolla. Valiokunta korostaa työntekijöiden järjestämisoikeuden kunnioittamisen tärkeyttä ja kat-

soo, että Suomen tulee omassa kehitysyhteistyöpolitiikassaan tukea ammatillista järjestäytymistä ja työmarkkinajärjestöjen välisen vuoropuhelun kehittämistä.

Suomessa pyritään noudattamaan EU:n ja WTO:n piirissä laadittuja kilpailusäännöksiä tunnollisemmin kuin useimmissa muissa maissa. Tämä on merkinnyt myös monien julkisten tilausten tekemistä ulkomailta, vaikka päätöksen seurauksena oman maan tuotanto on jouduttu lopettamaan. Kuitenkin kilpailusäännökset mahdollistaisivat huomion kiinnittämisen nykyistä enemmän hinnan ohella myös laatuun ja siihen, että tuotannossa noudatetaan niin työolojen ja -ehtojen kuin ympäristönsuojelunkin osalta asianmukaisia säännöksiä.

Selonteon mukaan hallitus selvittää työntekijöiden asemaan liittyvät periaatteet tilanteissa, joissa yritykset ja julkisyhteisöt kilpailuttavat toimintojaan. Valiokunta kiirehtii kyseisen selvityksen tekoa ja katsoo, että julkisten hankintojen kilpailuttamisesta tulee laatia kokonaisvaltainen selvitys. Viitaten siihen, mitä valiokunta lausui tasa-arvolain uudistamista koskeneessa mietinnössään (TyVM 3/2005 vp), valiokunta pitää tärkeänä, että hallitus yhdessä Kuntaliiton kanssa valmistelee julkisia hankintoja koskevat ohjeet, joissa määritellään, miten työ-, vero- ja ympäristösäännösten noudattaminen sekä yhteiskuntavastuun kantaminen voidaan ottaa nykyistä paremmin huomioon tarjouskilpailuja järjestettäessä ja julkisista hankinnoista päätettäessä.

Suomen ei tule pyrkiä kilpailemaan globaaleilla markkinoilla työn hinnalla tai alhaisilla veroilla. Korkea tuottavuus, hyvä koulutustaso, toimiva hallinto ja hyvinvointiyhteiskunnan tuottama turvallisuus ovat ne perustekijät, joiden varaan suomalaisen työn kilpailukyky tulee jatkossakin rakentaa. Tuottavuuden nostamisessa erityistä huomiota tulee kiinnittää koko henkilöstön luovuuksipotentialiin täysimääräiseen hyödyntämiseen.

2 Työhyvinvoinnin ja työelämässä jaksamisen parantaminen

2.1 Yleistä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka riippuu monista tekijöistä. Keskeistä on työpaikan henkinen ilmapiiri, hyvä työnjohto ja järkevä työnjako. Työtä ja haasteita tulisi olla jokaisella sopivasti — ei näännyttävän paljon eikä turhauttavan vähän. Tärkeää on pyrkiä siihen, että työtehtäviä kierrätetään tai muuten huolehditaan siitä, että tehtävät eivät ole fyysisesti eivätkä henkisesti liian yksipuolisia. Työpaikkakoulutuksella tulee huolehtia siitä, että työntekijän osaaminen pysyy ajan tasalla ja hän kokee omaavansa työn suorittamiseen tarvittavat valmiudet. Työn johtoon kuuluu myös työaikajohtaminen. Työn johdon tehtävänä on seurata, että kenenkään työajat eivät veny kohtuuttoman pitkiksi ja vaaranna näin palautumista ja jaksamista.

Monilla työpaikoilla osa toiminnoista on ulkoistettu, minkä seurauksena työyhteisö on pirstoutunut. Samassa tilassa työtä tekevät ovat eri työnantajien palveluksessa, mikä voi heikentää paitsi tiedonkulkua ja yhteishenkeä myös työturvallisuutta. Työpaikan hyvä yhteishenki ja työntekijöiden väliset sosiaaliset suhteet ovat keskeinen voimavara, joka auttaa jaksamisessa. Näiden luomiseen kannattaisikin panostaa nykyistä enemmän.

Työhyvinvointia voidaan parantaa luomalla rakenteita, jotka edistävät tiedonkulkua ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia. Tärkeitä ovat säännölliset työpaikkakokoukset tai -tapaukset, joissa käydään läpi työntekijöitä koskettavat asiat, varsinkin kaikki tulossa olevat muutokset, ja joissa työntekijät voivat luontevasti pyytää tietoa ja tuoda esiin ongelmia ja parannusehdotuksia. Keskeinen merkitys on myös hyvin toimivalla luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutettujärjestelmällä. Erityisen tarpeellista olisi luoda työpaikoille ns. puheeksi ottamisen kulttuuri, joka mahdollistaisi myös arkojen asioiden, kuten päihteiden käytön, työpaikkakiusaamisen ja jaksamisongelmien, esille nostamisen.

Oikeudenmukainen kohtelu ja arvostuksen saaminen ovat tärkeitä työntekijän henkiselle hyvinvoinnille. Työntekijöiden ammattitaidon ja osaamisen sekä omassa yrityksessä hankitun kokemuksen arvostaminen luovat hyvää työilmapiiriä ja nostavat tuottavuutta.

2.2 Työterveyshuollon merkitys

Työterveyshuollolla on keskeinen merkitys niin työsuojelun toteuttamisessa kuin työhyvinvoinnin edistämisessä. Monilla työpaikoilla työterveyshuolto ei kuitenkaan toimi asianmukaisella tavalla. Erityisen paljon kehittämistarpeita on pienien työpaikkojen työterveyshuollossa ja yrittäjien omissa työterveyspalveluissa. Monet yksin yrittäjät, maatalousyrittäjät ja free lancerit eivät kuulu työterveyshuollon piiriin.

Valiokunta pitää välttämättömänä, että työterveyshuolto saadaan kattamaan kaikki työpaikat. Myös yksin yrittäjät, free lancerit ja työttömät tulee saada ennaltaehkäisevien ja työkuntoa ylläpitävien työterveyspalvelujen piiriin.

Työterveyshuollossa työskentelevien erityisosaamisen kehittämiseen ja työterveyspalvelujen laatuun tulee kiinnittää erityistä huomiota. Erityisen keskeinen asema työterveyshuollolla on työpaikan henkiseen ilmapiiriin ja jaksamiseen liittyvien ongelmien kartoittamisessa ja selvittämisessä. Työterveyshuollolla tulee olla välineet puuttua havaittuihin ongelmiin mahdollisimman varhain. Työpaikoille tulee luoda toimivat käytännöt, joiden puitteissa työterveyshuolto yhdessä työyksikön jäsenten, luottamushenkilöiden ja työnjohton kanssa pystyy analysoimaan ongelmien syitä ja löytämään keinot ilmapiirin parantamiseksi.

Työterveyshuollon merkitys on tärkeä myös silloin, kun työntekijä palaa pitkältä sairauslomalta takaisin töihin. Pehmeän työhön paluun edellytys on, että työnjohto ja työyhteisö ymmärtävät toipilaan tilanteen ja tukevat häntä antamalla hänelle aikaa ja mahdollisuuksia sopeutua vähitellen uudelleen työrytmiin ja työn asettamiin vaatimuksiin. Selvittelyjen kohteena ollut osa-aikainen sairausloma voisi helpottaa

työhön paluuta, ja valiokunta kiirehtiikin sitä koskevan lakiesityksen valmistelua (*Valiokunnan lausumaehdotus 7*). Useissa tapauksissa onnistuneen työhön paluun edellytys on, että ongelmien syyt selvitetään ja työpaikan olosuhteisiin tehdään tarvittavat muutokset.

Työkyvyn ylläpitämistä edistävä TYKY-toiminta pyrkii muun muassa kannustamaan oma-toimiseen liikkumiseen ja vastuunottoon omasta kunnosta ja hyvinvoinnista. Työpaikan järjestämät jumpat ja työnantajan antamat liikuntaseteilit ovat kannatettavia tapoja edistää hyvien liikuntatottumusten omaksumista ja ehkäistä muun muassa tuki- ja liikuntaelinsairauksien syntymistä. Hyvä fyysinen kunto auttaa kestämaan henkisiä paineita. Järjestämällä vain edellä kuvatunlaista tyky-toimintaa ei kuitenkaan voida korvata työolosuhteisiin liittyvien epäkohtien poistamista.

2.3 Työelämässä jaksamisen parantaminen

Tutkimusten mukaan Suomessa pidetään vähän sairaslomia, mutta jäädään aikaisin eläkkeelle. Ruotsissa pidetään huomattavasti enemmän sairaslomia, mutta jaksetaan vastaavasti pitempään työelämässä. Voidaankin perustellusti kysyä, onko suomalainen työkuultuuri, jossa velvollisuudentuntoisesti tullaan sairaanakin töihin, hyvä vai pitäisikö pyrkiä huokoisempaan työuraan, jolloin voimia ja terveyttä voisi riittää pitempään.

Vuorotteluvapaan tarkoituksena on edistää työntekijöiden työssä jaksamista ja parantaa samalla työttömänä työnhakijana olevien henkilöiden työllistymisedellytyksiä antamalla heille määräraikaista työkokemusta. Vuorotteluvapaajärjestelmä on osoittautunut varsin onnistuneeksi tavaksi jakaa työtä, ja sen avulla on jo 70 000—80 000 työnhakijaa päässyt kiinni työelämään. Vuorotteluvapaa tarjoaa työelämässä mukana oleville paitsi mahdollisuuden koota voimia ja parantaa jaksamistaan myös kehittää itseään ja osaamistaan osallistumalla erilaiseen koulutukseen. Valiokunta kiirehtiikin vuorotteluvapaalain säätämistä pysyväksi. (*Valiokunnan lausumaehdotus 7*). Samalla tulee selvittää, voitaisiinko vuorotteluvapaajärjestelmää kehittää

siten, että sen avulla voitaisiin parantaa myös työelämän ulkopuolella esimerkiksi pitkällä hoitovapaalla olleiden mahdollisuutta palata työelämään.

Jaksamista voidaan parantaa työ- ja vapaa-ajan nykyistä selkeämmällä erottelulla. Mitä paremmin työntekijät pystyvät pitämään kiinni perinteisestä 8 tuntia työhön, 8 tuntia vapaa-aikaan ja 8 tuntia nukkumiseen jaottelusta, sitä paremmat mahdollisuudet heillä on palautua työstä ja kerätä voimia uuteen työpäivään. Hyvin levänneenä ja virkistyneenä työntekijä on työpaikallaan tehokkaampi ja kykenevämpi löytämään luovia ratkaisuja. Tavoitteena tulee olla edellytysten luominen kokonaisvaltaisesti onnelliselle elämälle, johon kuuluu haasteellisen työn lisäksi työn ulkopuolisia, läheisiä ihmissuhteita ja rentouttavia vapaa-ajan harrastuksia.

Tärkeä merkitys jaksamiselle on työn johtamisella. Tutkimusten mukaan yli 45-vuotiaat naiset ja miehet, ammatista riippumatta, pitävät esimiestyön laatua voimakkaimmin työkykyyn vaikuttavana tekijänä. Hyvä esimiestyö parantaa ja huono esimiestyö heikentää merkittävästi työkykyä. Toisaalta pitää huolehtia myös johtajien jaksamisesta. Erityisesti väliportaatan esimiehet ovat usein hankalassa tilanteessa niin ylhäältä kuin alhaaltakin tulevien odotusten ja vaatimusten paineessa. Työaikajohtamiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota ja työ- ja vapaa-ajan rajoja tulee selkiyttää.

Jaksamista parantaa mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä sisältöön ja suunnitteluun. Ikääntyvien pysymistä työelämässä voidaan parantaa myös osa-aikaeläkejärjestelmiä hyväksikäyttämällä ja kehittämällä.

2.4 Ikäjohtaminen

Ikäjohtaminen on työntekijän iän ja ikäsidonnaisten tekijöiden huomioon ottamista päivittäisessä johtamisessa, työn suunnittelussa ja organisoinnissa siten, että jokainen — ikään katso-matta — voi saavuttaa sekä henkilökohtaiset että organisaation tavoitteet. Ikäjohtaminen ei liity vain määrättyyn ikäryhmään, vaan kullakin ikäryhmällä on omia vahvuuksia ja heikkouksia,

tarpeita ja toiveita, jotka tulisi ottaa huomioon työpaikalla. Eri-ikäisten erilaiset tarpeet esimerkiksi työn ja muun elämän yhteensovittamiseen tulisi ottaa nykyistä paremmin huomioon työn organisoinnissa ja työaikoja järjesteltäessä.

Ikääntyvien työntekijöiden oppimiskykyyn ja tehokkuuteen liittyy paljon vääriä asenteita. Tutkimusten mukaan ikääntyvät oppivat yhtä hyvin kuin nuoretkin, jos opetuksessa otetaan huomioon heidän erilainen tapansa oppia. Ikääntyvät voivat olla myös yhtä tehokkaita kuin nuoret — heillä vain nopeuden sijasta tehokkuus saattaa syntyä esimerkiksi terävä-älyisyydestä, harkitsevaisuudesta, sitoutumisesta ja kokonaisuuden hallinnasta.

Ikääntyvillä työntekijöillä on paljon ns. hilaista tietoa, jota ei voi kirjoista oppia. Hyviä kokemuksia on saatu erilaisista mestari-kisällityyppisistä työjärjestelyistä, joissa seniorityöntekijä työskentelee yhdessä nuoren työntekijän kanssa ja voi siten siirtää kokemuksen kautta hankittua tietoaan eteenpäin. Joillakin työpaikoilla on käytössä erinomaisia senioriohjelmiä, joissa ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamisen edistämiseen on panostettu monin tavoin muun muassa lisäämällä arvostusta ja luomalla puitteita, jotka antavat seniorityöntekijöille mahdollisuuksia järjestellä työaikojaan jaksamisensa mukaisesti.

Valiokunta edellyttää, että ikäjohtamisen käyttöön ottamista työpaikoilla kaikin tavoin edistetään ja ikäjohtamiskoulutus sisällytetään esimieskoulutukseen niin oppilaitoksissa kuin aikuiskoulutuksessa. (*Valiokunnan lausumaehdotus 2*).

3 Rakennetyöttömyys ja työllisyyspolitiikka

3.1 Mitä rakennetyöttömyyden purkamiseksi voidaan tehdä?

Viime aikojen julkisessa keskustelussa on toistuvasti otettu esiin Tanskan malli ja esitetty siellä käytettyjen menetelmien soveltamista myös suomalaiseen työvoimapolitiikkaan. Tanskan malli perustuu paitsi jossain määrin tiukemmille aktivointitoimiin osallistumisvaatimuksille kuin Suomessa myös olennaisesti suomalaista työttö-

myysturvaa paremmalle työttömyysturvalle ja laadukkaammille, yksilöllisille aktivointitoimille, joihin käytetään jopa 3—8-kertaisesti enemmän varoja kuin vastaaviin toimenpiteisiin Suomessa. Näin ollen Tanskan mallin käyttäminen edellyttäisi suomalaiselta yhteiskunnalta valmiutta käyttää työttömyyden hoitoon merkittävästi enemmän varoja kuin tällä hetkellä käytetään.

Viime syksynä säädettiin laki eräiden pitkäaikaisesti työttöminä olleiden henkilöiden eläketuesta. Lain mukaiseen eläketukeen ovat oikeutettuja vuosina 1941—1947 syntyneet pitkäaikaistyöttömät, jotka ovat olleet lähes yhtäjaksoisesti työttöminä vuoden 1992 alusta lukien. Lain on arvioitu koskevan noin 3 900 pitkäaikaistyöttöntä. Vähintään 10 vuotta työttömänä ja viimeisen vuoden yhdenjaksoisesti työmarkkinatuella olleita henkilöitä oli lakiesityksen perustelujen mukaan 12 582. Eniten heitä oli 1940-luvun lopulla syntyneissä ikäryhmissä.

Lakiesityksestä antamassaan lausunnossa valiokunta totesi, ettei esitetty laki kata kaikkia laman syrjäyttämiä ikääntyneitä pitkäaikaistyöttömiä, jotka olisi valiokunnan käsityksen mukaan ollut syytä saada erillislain piiriin. Huomattava osa kaikkein vaikeimmassa asemassa olevista pitkäaikaistyöttömistä kuuluu itsekin suuriin ikäluokkiin eikä näin ollen voi olla työvoimareserviä suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle. Eläkeselvitysten tekeminen sekä eläkkeiden hakeminen ja hylkäyspäätöksistä valittaminen vaativat runsaasti henkilövoimavaroja ja määrärahoja muun muassa lääkärinlausuntojen hankkimiseen ostopalveluina. Jos tosiasiallisesti työkyvyttömät päästettäisiin erillislailla eläkkeelle, nämä määrärahat ja henkilövoimavarat voitaisiin käyttää tarkoituksenmukaisemmin työkykyisten työttömien työmarkkina-voimien parantamiseen.

Suuri osa vaikeasti työllistettävistä pitkäaikaistyöttömistä on yli viisikymmentävuotiaita. Heidän työllistämisedellytystensä parantaminen edellyttää työnantajien ja esimiesten asenteiden muuttumista ja ikääntyvien työntekijöiden arvostuksen paranemista.

Ikääntyvien työllistymisedellytysten parantamiseksi tulee selvittää, miten sosiaaliturvamaksujen määräytymisperusteita muuttamalla voitaisiin tukea ikääntyvien työllistämistä.

Useissa tapauksissa pitkäaikaistyöttömien työllistymisen esteenä ovat terveydelliset syyt. Työttömien työkyvyn ylläpitämiseksi heille tulisi osana aktivointitoimintaa järjestää työterveyshuoltotyyppisiä terveydenhuoltopalveluja, kuten terveystarkastuksia, ennalta ehkäisevää terveydenhuoltoa ja työkyvyn ylläpitoon tähtäävää toimintaa.

Työvoimakoulutusta tulisi suunnata nykyistä selkeämmin työvoimapulasta kärsiville aloille ja sellaisiin ammatteihin, joiden osaajista on kysyntää. Mahdollisimman suuri osa työvoimakoulutuksesta tulisi toteuttaa ns. yhteishankintakoulutuksena kiinteässä yhteistyössä työnantajan kanssa. Työnantajan sitoutuneisuutta koulutukseen osallistuneiden työllistämiseen tulee parantaa. Tällainen koulutus saattaa olla keskimääräistä kalliimpaa ja vaatia enemmän suunnittelu- ja muita voimavaroja, mutta sen vaikuttavuus on vastaavasti merkittävästi parempaa. Myös oppisopimusta voitaisiin kehittää siten, että sijoitettaessa oppisopimuskoulutukseen vaikeasti työllistettävä henkilö tukea voitaisiin maksaa normaalia enemmän edellyttäen, että työnantaja sitoutuu mahdollisuuksien mukaan työllistämään koulutukseen osallistuneen koulutuksen päätyttyä. Työvoimakoulutuksena voitaisiin yhdessä työnantajien kanssa järjestää osaamisen päivittämiseen tähtäävää koulutusta pitkään työelämästä poissa olleille ja laskea näin heidän kynnystään palata takaisin työelämään.

Yksilöllinen palvelu ja työttömän omista lähtökohdista ja valinnoista lähtevät toimenpiteet tuottavat parhaat työllistymistulokset. Työttömän lähettämistä kurssille toisensa perään ilman toivettakaan kurssin jälkeen näköpiirissä olevasta työpaikasta tulisi välttää ja käyttää rahat mieluummin tukityöpaikan järjestämiseen.

Itsensä työllistäminen tai pienyrityksen perustaminen ovat usealle pitkäaikaistyöttömälle ainoa tapa saada töitä. Jotta kynnys toiminnan aloittamiseksi olisi mahdollisimman alhainen,

tulisi selvittää mahdollisuudet arvonlisäveron ja sosiaaliturvamaksujen nykyistä suurempaan porrastamiseen. Myös yrittäjien sosiaaliturvaa tulisi kehittää niin, että yrittäjäksi ryhtyvä työtön ei yritystoiminnan kannattavuuden jäädessä heikoksi tai yritystoiminnan epäonnistuessa putoaisi työttömyysturvajärjestelmien ulkopuolelle ja jäisi ilman kohtuullista toimeentuloa.

Valiokunta on useissa yhteyksissä kiinnittänyt huomiota siihen, että työttömän on vaikeaa ottaa vastaan lyhyitä työsuhteita, koska niistä aiheutuvat katkot ja muutokset työttömyys- ja muun sosiaaliturvan maksamisessa voivat romahduttaa työttömän ja hänen perheensä toimeentulon. Tilanteeseen on viime vuosina saatu joitakin parannuksia. Ongelma on kuitenkin edelleen olemassa. Valiokunta kiirehtiikin lyhytaikaisten työsuhteiden vastaanottamisen helpottamista parantamalla sosiaaliturvan kokonaisuuden toimivuutta muun muassa niin, että sovitellun päivärahan myöntämistä joustavoitetaan. (*Valiokunnan lausumaehdotus 7*).

3.2 Sosiaaliset yritykset

Useissa maissa sosiaalinen yritystoiminta toimii erinomaisena välineenä vajaakuntoisten ja pitkäaikaistyöttömien työllistämiseksi. Suomessa laki sosiaalisista yrityksistä tuli voimaan 1.1.2004. Hyväksyessään lain eduskunta edellytti, että hallitus seuraa, saadaanko lain avulla luotua maahan sosiaalista yritystoimintaa ja miten sosiaalisten yritysten tarvitsemat yrityspalvelut ja rahoitus saadaan järjestettyä.

Saadun selvityksen mukaan laki on herättänyt paljon kiinnostusta vuoden 2004 aikana. Rekisteröityjä sosiaalisia yrityksiä on kuitenkin vasta 15 ja niihin on työllistetty 48 vajaakuntoista ja 30 pitkäaikaistyötöntä. Ensimmäisen vuoden kokemusten perusteella näyttää siltä, että laki ei ole toiminut kaikilta osin siten, kuin sitä säädettäessä toivottiin. Lain houkuttelevuudessa ja toimeenpanossa näyttäisi olevan aihetta tarkennuksiin. Myös rahoitusmahdollisuuksia tulisi kehittää, jotta edellytyksiä uusien sosiaalisten yritysten syntymiselle olisi.

Laki edellyttää sosiaalisilta yrityksiltä voimakasta sitoutumista. Se ei kuitenkaan velvoita

viranomaisia myöntämään tukea, vaan kaikki muu paitsi rekisteröiminen on harkinnanvaraisista. TE-keskukset ja työvoimatoimistot toimivat tukien myöntämisessä itsenäisesti, mikä on johtanut erilaisiin käytäntöihin eri puolilla maata ja saattanut yritykset eriarvoiseen asemaan. Tukitasoakin tärkeämmäksi asiaksi yritykset ovat kokeneet tukien jatkuvuuden. Laki edellyttää, että vähintään 30 % sosiaalisen yrityksen työntekijöistä on pitkäaikaistyöttömiä tai vajaakuntoisia. Jos yrittäjä ei voi luottaa siihen, että alempi työkyky kompensoidaan myös jatkossa, palkkausriski nousee helposti liian suureksi ollakseen liiketaloudellisesti perusteltu.

Toimenpiteitä lain täytäntöönpanon parantamiseksi tuleekin tehostaa ja erityistä huomiota tulee kiinnittää lain yhtenäiseen toimeenpanoon sekä tukien täysimääräiseen ja pitkäjänteiseen myöntämiseen joka puolella maata. Aloittaville sosiaalisille yrityksille tarvittaisiin nykyistä projektitukea toimivampi aloitustuki, jolla voidaan joustavasti rahoittaa toiminnan suunnittelusta ja käynnistämisestä aiheutuvia kustannuksia. Sosiaalisten yritysten kannalta erityisen tervetullut olisi vajaakuntoisten pitkäaikainen, jopa pysyvä työllistämistuki, jonka luomista hallitus on luvannut selvittää. Valiokunta kiirehtii vajaakuntoisen pysyvää työllistämistukea koskevan lainsäädännön aikaansaamista. (*Valiokunnan lausumaehdotus 7*).

Sosiaalisen yrityksen perustamista harkinneilla on ollut vaikeuksia myös tiedon, opastuksen ja yritysrahoituksen saamisessa. Yritysneuvontaa ja -rahoitusta tulisi kehittää niin, että ne tukisivat nykyistä paremmin sosiaalisten yritysten perustamista. Mahdollisuudet ulottaa kotitalousvähennys kattamaan sosiaaliselta yritykseltä ostettuja palveluja tulisi selvittää. Tärkeää olisi myös, että vajaakuntoisten työllistämistä hankaloittava riski ns. viimeisen työnantajan eläkevastuusta poistettaisiin ainakin sosiaalisilta yrityksiltä.

3.3 Nuorten syrjäytymisen estäminen

Huolestuttavinta viime vuosien kehityksessä on ollut työttömyyden ja syrjäytymisen periytyminen. Syrjäytymiskehitys voi alkaa jo ennen kou-

luikää. Jo peruskoulu edellyttää monenlaisia valmiuksia ja ilman kotoa saatavaa tukea lapsen on vaikea selviytyä hyvin koulussa. Riittävän pienet luokkakoot sekä tarvittava tukiopetus ja erilaiset tukipalvelut tulisikin turvata kaikille lapsille asuinpaikasta riippumatta ja huolehtia näin siitä, että kaikki lapset saavat suoritettua peruskoulunsa loppuun ja pääsevät hankkimaan taipumustensa ja toiveidensa mukaista ammattikoulutusta. Myös 10-luokka, työpajatoiminta ja oppisopimuskoulutus ovat osoittautuneet hyviksi keinoiksi estää syrjäytymistä ja huolehtia kaikkien nuorten pääsystä ammattikoulutukseen ja työuran alkuun.

Ammattikoulutukseen sisältyy nykyisin runsaasti kielten opetusta ja muita yleissivistäviä aineita. Tämä on hyvin perusteltua, koska vieraita kieliä voi tarvita nyky maailmassa missä ammatissa tahansa. Opetustapaan ja -sisältöihin sekä tarvittaviin tukipalveluihin tulee kuitenkin kiinnittää erityistä huomiota, jotta näistä aineista ei muodostu estettä ammattitutkinnon suorittamiselle. Opettajan taidot ja oppisisältöjen kiinnostavuus ovatkin erityinen haaste, kun tehtävänä on saada vastahakoinen nuori kiinnostumaan aineesta, jonka kanssa hänellä on voinut olla vaikeuksia jo peruskoulun aikana. Koulun vastuulla on huolehtia, että kenenkään nuoren osalta ammattikoulutus ei jää hankkimatta oppisuunnitelmaan kuuluvien yleissivistävien aineiden takia.

3.4 Miten estää uusi valuma pitkäaikaistyöttömyyteen?

Toisin kuin usein kuvitellaan, pitkäaikaistyöttömyys ei ole kokonaisuudessaan peräisin viime vuosikymmenen alun lama-ajoilta, vaan myös viime vuosina on jatkuvasti syntynyt uutta valumaa pitkäaikaistyöttömyyteen. Jotta tämä pysyttäisiin estämään, työttömyyteen tulisi myös viranomaistoimenpitein puuttua heti sen alettua ja suunnata yksilöllistä palvelutarjontaa työttömyyden alkuvaiheeseen, jolloin kosketus työelämään on vielä olemassa ja työllistyminen on helppompaa.

Tulopoliittiseen ratkaisuun liittyen työmarkkinajärjestöt ja hallitus ovat sopineet muutostur-

vaa koskevan hallituksen esityksen antamisesta eduskunnalle. Esityksen tarkoituksena on parantaa irtisanottujen mahdollisuuksia saada uusi työpaikka mahdollisimman nopeasti, parhaassa tapauksessa jo ennen edellisen työsuhteen päättymistä. Tutkimusten mukaan työllistyminen on sitä vaikeampaa, mitä kauemmin työttömyys on kestänyt. Näin ollen uusi lakiesitys, jolla työpaikan hakemista ja saamista pyritään nopeuttamaan, on erittäin tarpeellinen ja tervetullut.

3.5 Keskusjohtoisen ja paikallisen työllisyyspolitiikan suhde

Eripuolilla maata asuvilla työttömillä on oikeus tulla kohdelluiksi yhdenvertaisesti niin työttömyysturvaa kuin työvoimapalvelujakin tarvitseensa. Tämän varmistamiseksi tarvitaan seurantaa ja ohjausta niin, että työvoimatoimistoissa ympäri maata sovelletaan säännöksiä yhdenmukaisesti.

Työtilanne vaihtelee kuitenkin voimakkaasti eri alueilla ja myös alueiden sisällä. Tästä syystä kunkin alueen työvoimatilanteeseen parhaiten soveltuvat toimenpiteet täytyy suunnitella ja kehittää alueen omista lähtökohdista käsin. Ohjeilla ja yksikköhintasuosituksilla ei saisi-kaan kahlita liikaa alue- ja paikallisviranomais-ten harkintavaltaa, vaan rahoja tulisi voida suunnata sellaiseen koulutukseen ja muihin toimenpiteisiin, jotka kyseisellä alueella tuottavat työllistymisen kannalta parhaat tulokset.

4 Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

4.1 Lasten ja perheen huomioon ottaminen

Yhteiskunnallisen ilmapiirin koveneminen on näkynyt myös suhtautumisessa lapsiin ja lapsiperheisiin. Vaikka puheissa ymmärretään lasten ja lapsiperheiden tarpeita, käytännön toimet eivät aina ole omiaan helpottamaan heidän elämänsä. Esimerkiksi kuntatalouden ongelmista johtuvat perusopetukseen, tukiopetukseen ja päivähoitoon kohdistuvat säästöt heijastuvat monin tavoin lapsiperheiden elämään. Lasten oppimissuoritukset ja viihtyminen heikkenevät ryhmäkokojen noustessa ja henkilökunnan vähenessä. Lasten suoriutuminen jää yhä enenevässä

määrin vanhempien vastuulle, mikä puolestaan heijastuu vanhempien jaksamiseen. Isot opetusryhmät ja tukipalvelujen puute voivat edesauttaa lapsen syrjäytymiskehitystä ja aiheuttaa näin paitsi inhimillistä kärsimystä myös moninkertaisia kustannuksia saatuihin säästöihin nähden.

Pienten lasten vanhemmat ovat monenlaisten paineiden kohteena. Elinkustannusten kalleus vetää monen lapsiperheen talouden niin tiukalle, että vanhempien on pakko tehdä pitkää työpäivää ja ylitöitä, vaikka lasten ja perhe-elämän tarpeet puhuisivat pikemminkin lyhennetyn työajan puolesta. Jotta lapsiperheiden todelliset valinnan mahdollisuudet paranisivat, tulisikin selvittää, miten lapsiperheiden elinkustannuksia voitaisiin kohtuullistaa ja taloudellisia selviytymismahdollisuuksia parantaa.

Viime vuosina lapsiperheiden mahdollisuuksia työ- ja perhe-elämän parempaan yhteensovittamiseen on lisätty muun muassa osittaista hoitovapaata kehittämällä. Osittaisesta hoitovapaasta ja siihen liittyvästä osittaisesta hoitorahasta saatujen hyvien kokemusten pohjalta olisi-kin syytä selvittää, voitaisiinko niitä edelleen kehittää alle kouluikäisten ja vammaisten lasten hoidon tukemiseksi (*Valiokunnan lausumaehdotus 6*).

Työsopimuslain mukaan vanhempi voi jäädä enintään neljän päivän tilapäiselle hoitovapaalle hoitamaan äkillisesti sairastunutta lastaan. Lain mukaan työnantajalla ei ole tältä ajalta palkanmaksuvelvollisuutta, mutta tulopoliittisten sopimusten mukaisesti eri alojen työ- ja virkaehtosopimuksiin sisältyy palkanmaksua koskevia säännöksiä. Säännökset vaihtelevat kuitenkin merkittävästi alalta toiselle. Eroja on paitsi palkallisten päivien määrässä myös muun muassa siinä, koskeeko säännös vain työntekijän omia lapsia vai myös puolison tai avopuolison lapsia ja vaaditaanko molempien vanhempien oloa ansiotyössä. Isän ja äidin alojen työehtosopimuksiin sisältyvät erilaiset palkanmaksusäännökset voivat rajoittaa vanhempien mahdollisuuksia tarkoituksenmukaisella tavalla sopia siitä, kumpi heistä jää lasta hoitamaan.

Valiokunta pitää tärkeänä, että hallitus yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa

*selvittää, voitaisiinko tilapäisen hoitovapaan palkanmaksusäännöksiä yhdenmu-
kaistaa.*

Erityisiä ongelmia liittyy työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen yksin- ja pienyrittäjillä. Tulee selvittää, millaisia varajärjestelmiä voidaan kehittää niin, että yksin- ja pienyrittäjien olisi mahdollista pitää perhevapaita ja saada apua lapsen tai muun omaisen sairastuessa ja muissa ongelmatilanteissa.

4.2 Työelämän kehitys ja väestöpolitiikka

Työelämän vaatimukset ja työsuhteiden turvallisuus vaikuttavat merkittävästi siihen, päättävätkö nuoret perheet hankkia lapsia ja milloin lapsen hankintaa päätetään ryhtyä yrittämään. Monet naiset lykkäävät lasten hankintaa, kunnes heillä on pysyvä työsuhde, josta äitiyslomal-
le ja hoitovapaalle on mahdollista turvallisesti jäädä. Nykyisessä pätkätyömaailmassa pysyvän työsuhteen saaminen voi kuitenkin viedä kauan, ja tänä aikana lapsen saantimahdollisuudet ehtivät heiketä monen kohdalla merkittävästi. Lasten saantiedellytysten ja vanhempien fyysisen jaksamisen kannalta lapset tulisikin pyrkiä hankkimaan nykyistä aikaisemmin. Työelämän kehitys ja väestöpolitiikan vaatimukset ovatkin tältä osin selkeässä ristiriidassa keskenään.

Julkisuudessa on kannettu huolta väestökehityksestä ja työvoiman riittävyydestä. Lääkkeeksi ongelmiin on tarjottu lisääntyvää ulkomaisen työvoiman käyttöä. Siirtolaisuuden lisääminen aiheuttaa kuitenkin myös kustannuksia. Riippuen lähtömaasta maahan tulleen ulkomaalaisen sopeutumisen ja muuttumisen verotuloja tuottavaksi työntekijäksi on laskettu vievän viidestä vuodesta jopa vuosikymmeniin. Jotta väestö- ja maahanmuuttopolitiikan vaikutuksia voitaisiin analysoida, tulisikin selvittää, mitkä olisivat yhtäältä nykyistä lapsiystävällisemmän väestöpolitiikan ja toisaalta lisääntyvälle siirtolaisuudelle rakentuvan työvoimapolitiikan kustannukset.

4.3 Omaisen hoidon ja työelämän yhteensovittaminen

Eliniän lisääntyessä yhä useamman keski-ikäisen työntekijän huolena ovat omien lasten ja mahdollisten lastenlasten ohella myös ikääntyneet vanhemmat tai muut omaiset. Vanhusten määrän lisääntyessä sosiaali- ja terveydenhuoltojärjestelmä ei kykene huolehtimaan kaikista huolenpidon tarpeesta olevista, vaan kasvavassa määrin huolenpitovastuuta kasautuu myös omaisille. Työelämän lainsäädännössä ja käytännössä tämä kasvava haaste on kuitenkin vasta huomattu ja siihen liittyvät tarpeet on varsin harvoissa tilanteissa otettu huomioon.

Joustavat työaika- ja työjärjestelyt ovat keskeinen väline, jolla työntekijän jaksamista voidaan edesauttaa myös näissä tilanteissa. Joissakin tapauksissa auttaisivat myös joustavat mahdollisuudet osa-aikatyöhön siirtymiseen. Jotta työntekijä uskaltaisi tarvittaessa turvautua osa-aikatyöhön, hänellä tulisi olla oikeus palata takaisin koko-aikatyöhön omaisen hoitotilanteen muuttuessa. Lainsäädännön kehittämistä siten, että hoitovapaan tai osittaisen hoitovapaan tyyppisiä vapaita voisi saada myös muiden omaisten kuin lasten hoitamiseen, tulisikin yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa selvittää. Vastaavasti tulisi kehittää omaishoidontukea ja palveluja siten, että omaisen hoitaminen olisi taloudellisesti mahdollista ja siihen saisi tarvittaessa apua.

Omaisen hoitaminen on usein sekä henkisesti että fyysisesti raskasta ja vaativaa. Jotta työntekijän jaksamista voitaisiin tukea, työyhteisön ja esimiesten myönteiseen asennoitumiseen ja joustavaan suhtautumiseen tulisi kiinnittää erityistä huomiota.

5 Tasa-arvo

Tasa-arvo on keskeinen menestystekijä suomalaisessa yhteiskunnassa. Lukuisat tutkimukset ja arkielämästä saadut kokemukset todistavat, että työntekijät voivat hyvin työyhteisöissä, joissa naiset ja miehet työskentelevät yhdessä ja mahdollisimman tasa-arvoisina. Erilaisuus rikastuttaa työyhteisöä ja ruokkii luovuutta. Hyvinvointi ja luovuus nostavat puolestaan tuottavuutta.

Kun etsitään keinoja tuottavuuden parantamiseksi, pitäisikin kiinnittää entistä enemmän huomiota tasa-arvopolitiikan tarjoamiin mahdollisuuksiin. Tasa-arvopolitiikan tavoitteena ei ole pyrkiä tekemään miehistä ja naisista samanlaisia, vaan tuoda koko yhteiskunnan hyödyksi se rikkaus, joka kumpuaa naisten ja miesten erilaisista ajattelutavoista ja näkökulmista.

Vasta hyväksytyn tasa-arvolain muutoksen painopiste on tasa-arvosuunnittelun vauhdittamisessa. Tasa-arvosuunnittelu voi toimia hyvänä välineenä, jolla työpaikan tasa-arvotilanne yhdessä työntekijöiden kanssa kartoitetaan ja tehdään suunnitelmat ongelmien ratkaisemiseksi. Erityisen tärkeä on tasa-arvosuunnitelmaan sisällytettävä palkkakartoitus, jonka toivotaan tuovan esiin uutta tietoa palkkaerojen syistä ja toimivan näin välineenä palkkauksellisen tasa-arvon edistämiseksi. Palkkakartoitusta tehtäessä tulee käydä läpi työpaikalla käytössä olevat palkkausjärjestelmät ja pyrkiä selvittämään, kohtelevatko ne naisia ja miehiä tasa-arvoisesti ja tulevatko saman vaatavuustason työt kohdelluiksi yhdenvertaisella tavalla.

Suurin syy miesten ja naisten välisiin palkkaeroihin on työmarkkinoiden jyrkässä jakautumisessa miesten ja naisten aloihin sekä naisten alojen palkkojen jälkeenjääneisyydessä. Vaikka ongelma on tältä osin tiedetty jo pitkään, toimenpiteet segregaatian purkamiseksi ja naisalojen palkkauksen parantamiseksi ovat olleet riittämättömiä tilanteen korjaamiseksi.

Pätkätöiden yleisyys ja niiden kohdistuminen erityisesti synnytysissä oleviin naisiin on huolestuttavaa. Ilman vakituista työsuhdetta perheen perustaminen ja asunnon hankkiminen on turvatonta ja hankalaa. Ainakin suuremmilla työpaikoilla tulisi pyrkiä sijaisuuksien hoitajien työsuhteiden vakinaistamiseen niin, että määräaikaisia työsuhteita käytettäisiin vain satunnaisiin tarpeisiin ja pääosa sijaistarpeista hoidettaisiin vakituisten sijaisten voimin. Luomalla useampien kuntien yhteisiä varahenkilöjärjestelmiä voitaisiin esimerkiksi sosiaali- ja terveyspalveluissa ja koulutoimessa saada nykyisiä määräaikaisia työsuhteita muutettua pysyviksi. Olennaista olisi, että työsuhteiden katkonaisuut-

ta ja siitä aiheutuvaa epävarmuutta nuorten aikuisten elämässä voitaisiin vähentää.

Vanhemmudesta työntantajille aiheutuvat kustannukset jakautuvat edelleen epätasaisesti työntantajien kesken. Naisten työntantajille aiheutuvat ylimääräiset kustannukset heikentävät naisten asemaa työmarkkinoilla ja voivat johtaa joissakin tilanteissa siihen, että työnantaja palkkaa mieluummin miehen.

Valiokunta pitää välttämättömänä, että hallitus ryhtyy toimiin vanhemmuudesta työntantajalle aiheutuvien kustannusten jakamiseksi yhteisvastuullisesti kaikkien työntantajien kesken.

6 Työvoiman saatavuus ja kohtaanto

Ammattitaitoisen työvoiman saatavuuden varmistaminen eri aloilla ja alueilla edellyttää työvoimatarpeiden määrälliseen ja laadulliseen ennakointiin liittyvien järjestelmien kehittämistä ja koordinoitua parantamista. Koulutusjärjestelmän tulee nykyistä nopeammin ja paremmin pystyä reagoimaan työelämän tarpeisiin. Tärkeää on huolehtia, että tarjolla on riittävästi myös aikuiskoulutuspaikkoja, jotta aikuisten koulutustarpeisiin pystytään vastaamaan.

Työelämälähtöisten koulutusmuotojen, kuten oppisopimuskoulutuksen, käyttöä tulee lisätä. Niissä työntekijä saa käytännönläheistä opetusta, joka palvelee suoraan tämän päivän osaamistarpeita, ja työllistymismahdollisuudet koulutuksen jälkeen ovat hyvät. Oppisopimuskoulutus soveltuu hyvin sekä koulumaiseen opetukseen huonosti sopeutuville nuorille että jo työelämässä olleille ammatin vaihtoa suunnitteleville aikuisille. Oppisopimuskoulutus on hyvä tapa siirtää kokeneen ammattityöntekijän omaa hiljaista tietoa ja osaamista nuoremmille.

Ammatillisen osaamisen ja käden taitojen arvostusta tulee parantaa niin, että myös opinto-ohjauksessa ammattiopintoja tarjotaan niistä kiinnostuneille nuorille lukion kanssa tasavertaisena vaihtoehtona. Ammattikoulutuksen ja työelämän välistä yhteyttä tulee tiivistää siten, että jo opintojen aikana opiskelijat pääsevät harjoittelujaksojen kautta kiinni työelämään.

Ammattikoulutuksen sisällön jatkuvaan ajan tasalla pitämiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota ja tarvittaessa tulee mahdollistaa työelämässä mukana olevien käyttäminen opetuksessa ja vastaavasti opettajien pääsy välillä käytännön työelämään päivittämään tietojaan työelämän vaatimuksista. Valmistumisen jälkeen tulisi olla tarjolla riittävästi sopivia aloitustyöpaikkoja, jotka mahdollistaisivat kaikille joustavan siirtymisen työelämään ilman työttömyysjaksoa.

Noin 350 000 työelämässä mukana olevalta puuttuu ammatillinen koulutus tai loppututkinto. Myös työttömien joukossa ovat yliedustettuna ammatillista tutkintoa vailla olevat henkilöt. NOSTE-ohjelmalla pyritään nostamaan työelämässä mukana olevien koulutustasoa ja innostamaan heitä ammatillisen tutkinnon suorittamiseen. Vastaavasti työvoimakoulutuksessa on viime vuosina lisätty panostusta pitkäjänteisen, tutkintoon tähtäävän koulutuksen hankkimiseen. Kohderyhmä on kuitenkin suuri, ja jotta haasteeseen pystyttäisiin vastaamaan, tähän astisia ponnistuksia tulee vielä merkittävästi tehostaa. Valiokunta edellyttää, että NOSTE-ohjelmaa jatketaan ja sen toimeenpanoa, vaikuttavuutta ja houkuttelevuutta parannetaan. (*Valiokunnan lausumaehdotus 3*) Erityistä huomiota tulee kiinnittää työnantajien mukaan saantiin. Työnantajien myönteisen suhtautumisen on todettu lisäävän merkittävästi työntekijöiden aktiivisuutta osallistua koulutukseen.

Opettajien koulutus on erityisen suurien haasteiden kohteena nopeasti muuttuvan työelämän paineissa. Jotta opettajien tiedot ja taidot pysyisivät työelämän muutosten tahdissa, tulee opettajien täydennyskoulutusta lisätä ja kehittää.

Koulutuksessa tulee panostaa myös yrittäjyyden arvostuksen lisäämiseen ja yrittäjänä toimimisen edellytysten parantamiseen. Tärkeää olisi löytää keinoja, joilla ikääntyvien yrittäjien osaamista ja kokemuksen kautta hankittua tietämystä voitaisiin siirtää yrittäjiksi ryhtyville nuorille. Kaikkeen yrittäjyys-, esimies- ja johtajakoulutukseen tulee sisällyttää hyvää henkilöstöhallintoa ja johtamista koskevaa opetusta.

Kaikilla koulutusasteilla tulee pyrkiä taitojen — niin teoreettisten kuin käytännöllistenkin

— hiomiseen niin, että ne vastaavat mahdollisimman hyvin työelämän tarpeita paitsi tänään myös tulevaisuudessa. Koulutuksen tulee tähdätä tulevaisuuteen ja antaa valmiuksia myös työelämän muuttamiseen.

7 Työn tuottavuuden kehittäminen

Työn tuottavuus on Suomessa kansainvälisten vertailujen mukaan varsin korkea. Jotta kilpailukyky säilyisi, tuottavuuden parantamiseen on kuitenkin koko ajan kiinnitettävä huomiota.

Tekniikkaan ja koulutukseen panostaminen, organisaatiomuutokset ja uudet työnteon muodot eivät vielä takaa tuottavuuden tai kilpailukyvyn paranemista. Niiden merkitys jää helposti vähäiseksi, jos työntekijöitä ja johtoa ei saada täysillä mukaan niiden hyödyntämiseen. Todelliset muutokset vaativat valmiutta tehtävien delegoimiseen, vastuun jakamiseen ja keskinäisen luottamuksen parantamiseen.

Valiokunta painottaa työntekijälähtöisten keinojen käyttämistä tuottavuuden kehittämisessä. Työntekijät ovat oman työnsä parhaita tuntijoita ja heiltä on usein saatavissa parhaat ideat toiminnan järjeistämiseksi ja työmenetelmien ja -ympäristön kehittämiseksi. Niin sanotut proaktiiviset eli toiminnallisesti joustavat työpaikat, joissa kaikilla työntekijöillä on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä ja työpaikan olosuhteiden kehittämiseen, on tutkimuksissa todettu selvästi perinteisiä työpaikkoja tuottavammiksi. Proaktiiviset työpaikat ovat perinteisiä työpaikkoja innovatiivisempia, niissä työntekijöillä on hyvät mahdollisuudet kehittää itseään ja jopa kiireen kokemuksia on hieman vähemmän kuin muilla työpaikoilla. Tällaisia työpaikkoja on Suomessa vasta alle 20 prosenttia, joten kehittämällä työpaikkoja tähän suuntaan voitaisiin saada mittavia tuottavuushyötyjä.

Monilla työpaikoilla tuottavuutta on pyritty nostamaan ottamalla käyttöön erilaisia tulospalkkaus- ja muita vastaavia palkitsemisjärjestelmiä. Järjestelmien kirjavuus ja henkilöstöryhmien erilainen kohtelu sekä puutteet henkilöarviointien oikeudenmukaisuudessa ovat kuitenkin monissa työpaikoissa johtaneet työpaikan

ilmapiirin heikkenemiseen, mikä on heikentänyt tuottavuuden kehitystä. Erityistä huomiota palkitsemisjärjestelmiä kehitettäessä tulisikin kiinnittää siihen, että ne kohtelisivat kaikkia henkilöitä ja henkilöryhmiä mahdollisimman tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti.

Oikeudenmukainen johtaminen, hyvä henkilöstöpolitiikka ja luovuutta tukeva työilmapiiri parantavat tuottavuutta ja luovat samalla edellytyksiä henkilöstön jaksamiselle.

8 Miten luodaan uusia työpaikkoja

8.1 Luovuuden tukeminen

Viime vuoden lopussa sai työnsä valmiiksi työministeriön asettama työryhmä, jonka tehtävänä oli laatia työelämälähtöinen luovuuteen perustuva tuottavuusstrategia. Työryhmän raportissa (työhallinnon julkaisuja 345/2005) esitetyt suositukset perustuvat näkemykseen, jonka mukaan Suomi menestyy luovaan työotteeseen perustavalla uudistumisella. Tämä edellyttää merkittävää kulttuurista muutosta ja voimavarojen uudelleen suuntaamista. Työryhmän raportissa on esitetty toteutettaviksi lukuisia toimenpiteitä työelämän ja elinkeinoelämän kehittämisessä, kasvatuksessa, koulutuksessa, tieteessä ja tutkimuksessa, kulttuurielämässä, sosiaali- ja terveystoiminnassa, maankäytön, rakentamisen ja ympäristön kehittämisessä sekä alueellisessa toiminnassa.

Valiokunta yhtyy työryhmän näkemyksiin luovuuden merkityksestä talouden ja työelämän edistämiseksi ja pitää tärkeänä, että hallitus ryhtyy toimenpiteisiin työryhmän esitysten toteuttamiseksi.

8.2 Pienten yritysten toiminnan tukeminen

Pienet ns. mikroyritykset, joissa työskentelee yhdestä yhdeksään henkilöä, työllistävät noin neljänneksen työvoimasta. Valiokunta korostaa mikroyritysten merkitystä työllisyyden parantamisessa.

Siirtymiseen palkkatyöstä itsensä työllistämiseen sisältyy merkittäviä riskejä, jotka liittyvät muun muassa yrittäjien palkansaajia heikom-

paan työttömyys- ja sosiaaliturvaan. Saadakseen lainaa yritystoiminnan aloittaja joutuu usein käyttämään vakuutena perheen asuntoa, jolloin yritystoiminnan epäonnistuessa seurauksena on myös asunnon menetys. Valiokunta pitää tärkeänä, että hallitus selvittää, miten itsensä työllistämiseen ja pienyrityksen perustamiseen liittyvää lainoituksen saantia ja vakuuksien järjestämistä voitaisiin helpottaa.

Ensimmäisen työntekijän palkkaamisessa on korkea kynnyks, jota madaltamalla olisi valiokunnan käsityksen mukaan mahdollista luoda uusia työpaikkoja. Samalla pystyttäisiin parantamaan myös yksinyrittäjien jaksamista. Ensimmäisen työntekijän palkkaamisen kynnyks muodostuu yhtäältä palkkaamiseen liittyvien säännösten moninaisuudesta ja -mutkaisuudesta ja toisaalta palkkauksesta aiheutuvista kustannuksista. Palkkauksessa noudatettavien säännösten selvittämiseen on viime vuosina pyritty saamaan apua erilaisia neuvontapalveluja lisäämällä ja säätämällä laki, jolla verohallitus sai tehtäväkseen luoda atk-järjestelmän, jolla pientyönantajat ilman erillistä maksua voivat hoitaa kaikki työnantajamaksut ja -ilmoitukset yhden järjestelmän kautta. Atk-järjestelmä ei ole vielä yleisessä käytössä, mutta siitä odotetaan isoa apua työnantajavelvoitteiden maksamiskäytäntöjen yksinkertaistamiseen.

Jotta ensimmäisen työntekijän palkkaus tulisi helpommaksi, apua kaivattaisiin kuitenkin myös kustannuspuolelle. Valiokunta edellyttää, että hallitus selvittää, luoko työnantajan sivukulujen alentaminen merkittävästi uusia työpaikkoja, jos se kohdennetaan pienyrittäjille alentamalla ensimmäisen työntekijän palkkaamisesta johtuvia työnantajan sosiaaliturvakuluja määräjaksiksi. (Valiokunnan lausumaehdotus 5).

8.3 Minne uusia työpaikkoja voi syntyä?

Tekemätöntä työtä on Suomessa paljon. Kotitalousvähennys on osoittautunut hyväksi tavaksi tuoda osa noista töistä näkyviin ja luoda uusia työpaikkoja. Vähennys ei kuitenkaan nykyisellään kata kaikkia kotitalouksien tarvitsemia palveluja. Vähennystä kehittämällä voidaan vielä

merkittävästi lisätä sen avulla luotavia työpaikkoja.

Tekemätöntä työtä on runsaasti myös erilaisen vapaaehtoisjärjestöjen ja muun yhdistystoiminnan piirissä. Tärkeää olisi linjata, mitkä toiminnot kuuluvat yritystoiminnan piiriin ja mitkä voidaan hoitaa yhteiskunnan tukemina kolmannen sektorin voimin. Monet yhdistykset tekevät arvokasta työtä työllistämällä pitkäaikaistyöttömiä ja vajaakuntoisia yhdistelmätuen avulla. Yhdistysten työllistämistoiminnan ongelmana on kuitenkin omarahoitussuuden puute, joka rajoittaa varsinkin yhdistelmätuen toisen vuoden käyttämistä. Yhdistysten työllistämismahdollisuuksia tulee hyödyntää entistä tehokkaammin ja parantaa rahoitusta niin, että myös pitemmät työllistämiskaksot tulevat mahdollisiksi.

Uudet työpaikat eivät synny itsestään, vaan niiden löytämiseksi on käytävä läpi kaikki toimialat, seutukunnat ja tuotantoverkostot. Tulevaisuuden työpaikkojen luominen perustuu pitkälti erikoistumiseen ja täsmäosaamiseen. Työpaikka tarkoittaa usein myös toimimista itsenäisenä ammatinharjoittajana tai yrittäjänä. Lisäksi monissa perinteisissä ammateissa työn sisältö muuttuu esimerkiksi uuden teknologian ja uusien työtapojen soveltamisen myötä.

Uusien työpaikkojen luomisessa korostuvat konkreettiset innovaatiot, jotka liittyvät jo meneillään olevaan ja ennakoituun kehitykseen. Tällaisia ovat verkottumisen ohella väestön ikääntyminen, toimintojen reaaliaikaistuminen, kestävien eettisten ja ekologisten arvojen merkityksen kasvu ja teknologioitten kehitys.

Kestävät työpaikat kytkeytyvät usein ihmisten perustarpeisiin. Esimerkiksi väestön ikääntymisestä johtuvasta esteettömyyden vaatimuksesta seuraa innovaatiopaineita muun muassa yhdyskunta-, liikenne- ja asumisratkaisuihin. Innovaatioita voi löytyä myös yksinkertaisista hyvinvointiin ja asioiden hoitamiseen liittyvistä peruspalveluista kuten tietoverkkojen hyödyntämisestä sosiaali- ja terveystalvelujen järjestämisessä taikka oikeus- ja lupa-asioiden käsittelyssä.

9 Työsopimuslain toimivuus ja kehittämistarpeet

9.1 Uusien työnteon muotojen huomioon ottaminen

Selonteossa on kiinnitetty huomiota siihen, että toimintojen ulkoistamisen ja alihankinnan yleistyminen seurauksena aikaisemmin työsuhteessa tehtyä työtä suoritetaan entistä enemmän yrittäjätöinä. Kaikissa tapauksissa siirtyminen yrittäjäsemaan ei tapahdu työntekijän aloitteesta, vaan kyseessä voi olla keinotekoinen järjestely, jossa toimeksiantaja voi rajoittaa yrittäjäksi siirtymisen toimintavapautta. Valiokunta yhtyy hallituksen näkemykseen, jonka mukaan työsopimuslakiin liittyvässä valvontatoiminnassa tulee huolehtia siitä, että työsuhteen tunnusmerkit täyttävässä työssä noudatetaan lain säännöksiä ja sopimusten määräyksiä. Valvontakäytännöstä saatujen kokemusten pohjalta tulee harkita, onko tarvetta lainsäädännöllä nykyistä selvemmin turvata epäitsenäisessä asemassa olevien yrittäjien asemaa.

Selonteossa on todettu, että nuorten ja pitkäaikaistyöttömien työllistymisedellytysten parantamiseksi tehtävää työharjoittelua ja työelämävalmennusta sekä omaisten ja perheenomaisissa oloissa tapahtuvaa, muihin henkilöihin kohdistuvaa hoivatyötä tehdään erityislainsäädännön perusteella ilman työsuhdetta. Työsuhteen ulkopuolella työtä tekevät eivät ole työ- ja sosiaaliturvalainsäädännön rakenteesta johtuen yhdenvertaisessa asemassa työsuhteisten kanssa. Hallitus katsoo, että näitä työnteon muotoja on niiden omista lähtökohdista käsin edelleen pyrittävä kehittämään tasavertaisuuden vaatimukset huomioon ottavalla tavalla. Hallitusohjelman mukaisesti muun muassa omaishoitajien asemaa parannetaan.

Valiokunta yhtyy selonteossa esitettyyn huoleen työhallinnon ja sosiaalihuollon lainsäädännöllä säädeltyjen työnteon muotojen (työharjoittelu, työelämävalmennus, perhe- ja omaishoito) jäämisestä työsuhteen ulkopuolelle ja tästä aiheutuvista ongelmista. Näiden erityissäännösten selvittämisen ja korjaamisen tarve on todettu jo työsopimuslakikomitean mietinnössä. Valio-

kunta kiirehtii näiden ilmiöiden kattavan selvitystyön suorittamista ja epäkohtien korjaamista niin, että työ- ja sosiaalilainsäädäntöön perustuva suoja saadaan ulottumaan tasapuolisesti myös uusiin työnteon muotoihin (*Valiokunnan lausumaehdotus 4*).

9.2 Määräaikaisten työsuhteiden käyttö

Selonteon mukaan hallitus tähtää sekä valvonnan että ohjeistuksen keinoin siihen, että epätyypillistä työtä käytetään vain niissä tilanteissa, joissa näiden töiden tarve on aidosti ja lain säännösten mukaisesti osoitettavissa. Hallitus pitää toistaiseksi voimassa olevien sopimusten käyttöä muun muassa työntekijöiden työhön sitoutumisen, parempien koulutusmahdollisuuksien ja yleisen elämänhallinnan kannalta ensisijaisena ja pyrkii eri tavoin edistämään mahdollisuuksia siirtyä epätyypillisestä työstä pysyvämpään työhön.

Valiokunta yhtyy hallituksen näkemykseen toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden ensisijaisuudesta. Viitaten edellä esittämänsä huoleen määräaikaisten työsuhteiden käytön runsaudesta ja niiden kohdistumisesta erityisesti perheen perustamisiässä oleviin naisiin valiokunta korostaa, että erityisesti julkisella sektorilla tulee jatkaa ja tehostaa toimenpiteitä määräaikaisten työsuhteiden vakinaistamiseksi.

Uuden työsopimuslain säätämisen yhteydessä tavoitteena oli määräaikaisten työsuhteiden käytön vähentäminen. Vuonna 2004 määräaikaissa työsuhteessa työskenteli 16,2 % palkansaajista eli 334 000 henkilöä. Vastaavat luvut vuonna 2002 olivat 16,1 % ja 333 000 henkilöä, joten määräaikaisten työsuhteiden käyttö ei ole lain voimassaoloaikana vähentynyt.

Valiokunta pitää tärkeänä, että hallitus tehostaa toimenpiteitä määräaikaisten työsuhteiden käytön valvomiseksi ja ryhtyy tarvittaessa toimenpiteisiin lainsäädännön selventämiseksi.

9.3 Yhteensovittaminen työttömyysturvalainsäädännön kanssa

Selonteossa on todettu, että työsopimuslain säännös työsuhteen laittomasta päättämisestä

tuomittavan korvauksen ja työttömyysetuuksien yhteensovittamisesta on käytännössä osoittautunut hankalaksi. Hallitus katsoo, että säännöksen toimivuuden varmistamiseksi ja sääntelyn yksinkertaistamiseksi olisi jatkettava selvitystyötä. Valiokunta yhtyy hallituksen näkemykseen kyseisen säännöksen soveltamiseen liittyvistä ongelmista ja katsoo, että sääntelyä on syytä selkeyttää ja ottaa muutoksia valmisteltaessa huomioon soveltajien tarpeet ja verotus.

Selonteon mukaan oikeuskäytännössä on työsopimuslain säätämisen jälkeen jouduttu pohtimaan lomautuksen ja osa-aikatyön välistä rajanvetoa tapauksissa, joissa työsopimusta solmittaessa on sovittu työnteon ja palkanmaksun keskeyttämisestä tietyksi ajaksi sopimuskautta. Kysymykseen liittyy olennaisesti työntekijän toimeentulon turvaaminen sopimukseen perustuvan työn keskeytyksen ajalta. Hallitus katsoo, että työsuhdetta solmittaessa sovittuihin työn keskeytystilanteisiin liittyvää työ- ja sosiaaliturvalainsäädäntöä olisi tarkasteltava kokonaisuutena ja arvioitava lähinnä työttömyysturvalain muutostarpeita.

Valiokunta pitää huolestuttavana tällaisten sopimusmääräysten yleistymistä esimerkiksi koulunkäyntiavustajien työsopimuksissa ja yhtyy selonteossa ilmaistuun huoleen työntekijöiden toimeentulon turvaamisesta työnteon keskeytymisen aikana.

Valiokunta kiirehtii hallituksen toimenpiteitä kokonaisvaltaisen selvityksen tekemiseksi ja työntekijöiden aseman selvittämiseksi sekä tarvittaessa työttömyysturvalainsäädännön muuttamiseksi.

Työttömyysturvalain soveltamisessa on ilmennyt tilanteita, joissa omaishoitajaksi ryhtynyttä työtöntä ei ole katsottu työmarkkinoiden käytävissä olevaksi tai hänet on katsottu yrittäjäksi ja hän on menettänyt työttömyysturvansa. Valiokunta pitää tärkeänä, että omaishoidon ja työttömyysturvan yhtymäkohdat selvitetään ja tarvittaessa ryhdytään toimenpiteisiin säännösten selkiyttämiseksi.

Omaehtoinen opiskelu ja itsensä kehittämisen pitävät yllä työttömän työkykyä ja vireyttä

ja parantavat hänen valmiuksiaan työn vastaanottamiseen. Lainsäädäntöä on vuosien varrella pyritty muuttamaan siten, että työtön ei omaehtoisen opiskelun tai vapaaehtoistyön johdosta menettäisi oikeuttaan työttömyysturvaan. Ristiriitaista on, että samalla kun työttömiltä vaaditaan aktiivisuutta ja julkisuudessa korostetaan työttömyysturvan vastikkeellisuutta, lakien soveltamiskäytännössä jatkuvasti ilmenee tapauksia, joissa työttömän aktiivisuus on johtanut työttömyysturvan menetyksiin. Valiokunta pitää tärkeänä, että hallitus selvittää, miten ongelmat voidaan ratkaista, ja valmistelee tarvittaessa asiaa koskevan lainmuutoksen.

10 Ulkomaisen työvoiman käyttöön liittyvät lainsäädännön kehittämistarpeet

Selviytyäkseen uhkaavasta työvoimapulasta Suomi tarvitsee ulkomaista työvoimaa. Työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu edellyttää kuitenkin, että myös ulkomaisen työvoiman käyttö perustuu lakien ja työehtosopimusten noudattamiselle. Harmaan talouden ja ulkomaisen työvoiman väärinkäytön ehkäisemiseksi valiokunta kiirehtii lähetettyjä työntekijöitä koskevan lainsäädännön uudistusta valvonnan tehostamiseksi (*Valiokunnan lausumaehdotus 7*).

Valiokunnan mielestä lainsäädäntöä tulee kehittää siten, että verojen maksamista Suomessa tehdystä työstä pystytään nykyistä paremmin valvomaan. Valiokunta pitää tärkeänä, että hallitus yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa selvittää mahdollisuudet lisätä pääurakoitsijan vastuuta, jos sen alihankkijana käyttämä yritys laiminlyö lakien noudattamisen. Harmaan talouden ja ulkomaisen työvoiman väärinkäytön ehkäisy edellyttää myös tehokasta käytännön valvontatoimintaa, jonka järjestämiseksi tulee turvata riittävät resurssit niin poliisille kuin työsuojelupiireillekin.

Valiokunta on ulkomaalaislaista antamissaan lausunnoissa (TyVL 25/2002 vp ja TyVL 1/2004 vp) korostanut Suomessa opiskelevien ulkomaalaisten merkitystä suomalaisen yhteiskunnan tuntevana työvoimaresurssina ja katsonut, että

valmistumisvaiheessa olevan opiskelijan oleskeluluvan muuttamisen työntekijän oleskeluluvaksi tulisi olla mahdollisimman joustavaa. Valiokunta on pitänyt tärkeänä ulkomaisia opiskelijoita koskevien oleskelulupa- ja työntekosäännösten yksinkertaistamista ja joustavoittamista sekä hakemusten käsittelyn nopeuttamista. Valiokunta kiirehtii ulkomaalaisten opiskelijoiden asemaa parantavan ulkomaalaislain muutosesityksen valmistelua.

Valiokunta on kotouttamisselonteosta antamassaan lausunnossa (TyVL 12/2002 vp) kiinnittänyt huomiota siihen, että kotouttamissuunnitelman laatimisvelvoite ja oikeus aktiivitoimenpiteisiin koskevat vain työvoimatoimiston tai sosiaalitoimiston asiakkaiksi ilmoittautuneita maahanmuuttajia. Näin ollen työssäkäyvät samoin kuin kotiäidit ja puolisonsa vuoksi Suomeen tulleet jäävät helposti kielikoulutuksen ja suomalaisen yhteiskunnan rakenteita ja toimintaa koskevan informaation ulkopuolelle. Työvoimapolitiikan perustuessa jatkossa kasvavaan ulkomaisen työvoiman käyttöön on tärkeää, että heidän kotoutumiseensa tähtäävä järjestelmä on kunnossa, jotta Suomi voi menestyä kilpailussa työvoiman saannista. Lausunnossaan valiokunta pitää tärkeänä, että hallitus yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa pikaisesti selvittää, miten työelämässä olevien kotouttaminen tulisi järjestää ja miten työnantajat voisivat olla mukana tässä toiminnassa. Valiokunta toistaa edellä esitetyn näkemyksensä ja kiirehtii tarvittavien muutosten aikaansaamista.

Päätösehdotus

Edellä esitetyn perusteella työelämä- ja tasa-arvovaliokunta ehdottaa,

että eduskunta hyväksyy selonteon johdosta tämän mietinnön mukaisen lausunnon ja lähettää sen valtioneuvostolle tiedoksi ja tarpeellisia toimenpiteitä varten ja

että hyväksytään seitsemän lausumaa (Valiokunnan lausumaehdotukset).

Valiokunnan lausumaehdotukset

1. *Eduskunta edellyttää, että hallitus ryhtyy yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa toimenpiteisiin työaika-suojelun tehostamiseksi ja työaika-johtamisen parantamiseksi sekä epätyypillisten työsuhteiden määrän vähentämiseksi ja epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien aseman parantamiseksi.*
2. *Eduskunta edellyttää, että hallitus huolehtii ikäjohtamiseen liittyvien hyvien käytäntöjen levittämisestä työpaikoille ja ikäjohtamiskoulutuksen sisällyttämisestä kaikkeen johtamis- ja esimieskoulutukseen.*
3. *Eduskunta edellyttää, että NOSTE-ohjelman toimeenpanoa jatketaan ja sen vaikuttavuutta ja houkuttelevuutta parannetaan.*
4. *Eduskunta edellyttää, että hallitus selvittää, millä edellytyksillä työ- ja sosiaalilainsäädäntöön perustuvaa suojaa voitaisiin ulottaa uusiin työnteon muotoihin, kuten työharjoitteluun, työelämävalmennukseen sekä perhe- ja omaishoitoon.*
5. *Eduskunta edellyttää, että hallitus selvittää, luoko työnantajan sivukulujen alentaminen merkittävästi uusia työpaikkoja, jos se kohdennetaan pienyrityksille alentamalla ensimmäisen työntekijän palkkaamisesta johtuvia työnantajan sosiaaliturvakuluja määrääjäksi.*
6. *Eduskunta edellyttää, että hallitus selvittää, voidaanko oikeus osittaiseen hoitorahaan laajentaa koskemaan kaikkien alle kouluikäisten lasten ja oikeus osittaiseen hoitovapaaseen alle 18-vuotiaiden vammaisten lasten vanhempia.*
7. *Eduskunta edellyttää, että hallitus kii-rehtii seuraavien lainsäädäntöhankkeiden toteuttamista:*
 - vuorotteluvapaajärjestelmän vaki-naistaminen;
 - pysyvän työllistämistuen myöntämi-nen vajaakuntoisen työllistämiseen esi-merkiksi sosiaalisissa yrityksissä;
 - osa-aikaisen sairausloman käyttöönot-to;
 - lähetettyjä työntekijöitä koskevan lainsäädännön uudistaminen niin, että lakien ja työehtosopimusten noudatta-misen valvonta ulkomaisen työvoiman käytössä tehostuu ja että myös verojen maksamista Suomessa tehdystä työstä pystytään valvomaan; ja
 - lyhytaikaisten työsuhteiden vastaanot-tamisen helpottaminen parantamalla sosiaaliturvan kokonaisuuden toimi-vuutta muun muassa niin, että sovitel-lun päivärahan myöntämistä joustavoii-tetaan.

TyVM 4/2005 vp — VNS 4/2004 vp

Helsingissä 10 päivänä toukokuuta 2005

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

pj.	Jukka Gustafsson /sd	Leena Rauhala /kd
vpj.	Anne Holmlund /kok	Paula Risikko /kok
jäs.	Tarja Cronberg /vihr	Kimmo Tiilikainen /kesk
	Sari Essayah /kd	Jaana Ylä-Mononen /kesk
	Susanna Haapoja /kesk	vjäs. Tatja Karvonen /kesk
	Anneli Kiljunen /sd	Matti Kauppila /vas
	Markus Mustajärvi /vas	Arto Satonen /kok.

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

valiokuntaneuvos Ritva Bäckström.