Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

VNS 5/2018 vp

Lausunto valtioneuvoston tulevaisuusselonteosta (osa 2), ratkaisuja työn murroksessa

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt lausuntoa valtioneuvoston tulevaisuusselonteon toisesta osasta. Suomen Yrittäjät kiittää mahdollisuudesta lausua asiassa ja esittää lausuntonaan seuraavaa.

1. Aluksi

Selonteko on ansiokas ja siinä on hyvin kuvattu työn murrosta, siitä käytävää keskustelua ja mahdollisia seurauksia sekä toimenpide-ehdotuksia liittyen esitettyyn visioon työn tulevaisuudesta.

Työn tulevaisuutta on perusteltua pohtia pitkälläkin perspektiivillä. Samalla on kuitenkin myös hedelmällistä tarkastella käynnissä olevan murroksen jo näkyviä vaikutuksia ja tehdä tämän tarkastelun pohjalta päätöksiä lähitulevaisuuden muutostarpeista yhteiskunnan rakenteisiin. Olennaista on, että muutoksia ei ainoastaan seurata ja analysoida, vaan vaikutetaan aktiivisesti kehityksen suuntaan. Tässä suhteessa lainsäädäntö yhteiskunnallisen ohjauksen välineenä on avainasemassa.

Työllisyyden vuoksi työmarkkinoiden rakenteita on välttämätöntä uudistaa. Kyse on yksinkertaisesti tarpeesta muuttaa lainsäädäntöä. Rakenteet ovat lainsäädännöllä luotuja ja lainsäädännöllä ne voidaan myös muuttaa. Vaikka Suomen työlainsäädäntöä on kirjoitettu uudelleen 1990-ja 2000-luvuilla, työehtojen määräytymisen perusrakenteet ovat lähes 50 vuoden takaa. Kuvaavaa on, että Suomen eläkejärjestelmää on huollettu vuosikymmenien kuluessa lukuisia kertoja, mutta työmarkkinoilla rakenteiden uudistaminen on laiminlyöty kokonaan.

Suomessa on Pohjoismaiden alhaisin työllisyysaste. Sen pitäisi nousta lähemmäksi 80 prosenttia, mikäli hyvinvointiyhteiskunnan palvelut halutaan jatkossa säilyttää. Tilanteen ongelmallisuutta lisää Suomen ikärakenne - vanhenemme muita Pohjoismaita nopeammin. Samaan aikaan syntyvyys on liian alhainen. Lisäksi Suomen työttömyysaste on lähellä rakenteellista tasoaan. Suomen työmarkkinoiden rakenteet osaltaan pitävät työttömyyttä korkeana, mitä edes hyvä suhdannetilanne ei korjaa. Matala työllisyysaste on suurin köyhyyden lähde ja hyvinvoinnin uhka.

Tavoite työllisyysasteen nostamisesta ja rakenteellisen työttömyyden alentamisesta jaetaan laajalti yli puolue- ja etujärjestörajojen. Yllättävän harva taho kuitenkaan on esittänyt konkreettisia keinoja – aidosti vaikuttavia lainsäädännön muutoksia – joilla tavoite saavutetaan. Lopulta keinot ovat ilmiselviä: on helpotettava sekä työllistämistä että työllistymistä. On oivallettava se, että työpaikka syntyy ainoastaan, jos sekä työn tarjoaminen että vastaanottaminen on kannattavaa. Lainsäädäntöä on kehitettävä johdonmukaisesti ja strategisesti näistä tavoitteista lähtien. Keskeistä on havaita myös se, että sosiaaliturvan kokonaisuudistus, jota jo seuraavaa hallituskautta silmällä pitäen niin sanotussa Toimi-hankkeessa valmistellaan, ei riitä, vaan sen ohessa on uudistettava työmarkkinoita.

2. Työmarkkinoiden kehittäminen

2.1 Työmarkkinoita on joustavoitettava

Työmarkkinoiden tulevaisuutta ja kehittämistä pohdittaessa on ensiarvoisen tärkeää ymmärtää se tosiseikka, että työmarkkinat ovat nimensä mukaisesti markkinat. Ilman tätä ymmärtämystä kehittäminen ja tulevaisuuden vision luominen on mahdotonta.

Suomen työmarkkinat ovat jäykät ja sopimisen vapautta on varsin vähän. Suomessa paikallinen sopiminen on jäänyt lähtötelineisiin, vaikka sen lisääminen olisi keskeisin työmarkkinoiden toimintaa parantava uudistus. Tämä johtuu osin siitä, että työehtosopimuksiin ei ole vuosikymmeniin juurikaan otettu paikallisen sopimisen sallivia lausekkeita. Tilanne tietysti vaihtelee toimialoittain, mutta yleiskuva on edellä mainittu. Kuitenkin suurin syy paikallisen sopimisen vaatimattomalle kehitykselle on lainsäädäntö, erityisesti sen sekavuus ja syrjivyys.

Työelämän peruslait työsopimuslaki (13:8), työaikalaki (40a §) ja vuosilomalaki (31 §) sisältävät paikallisen sopimisen kiellot yleissitovaa työehtosopimusta noudattaville yrityksille. Kiellot merkitsevät sitä, että jos työehtosopimusosapuolet ovat sallineet paikallisen sopimisen tietyistä laissa säädetyistä asioista, sopiminen on mahdollista ainoastaan työnantajaliittoon kuuluvissa yrityksissä.

Toisin sanoen:

- Liitojen välisellä työehtosopimuksella voidaan poiketa eräistä työlakien säännöksistä.

- Työehtosopimuksessa voidaan jättää tällaisen säännöksen asia paikallisen sopimisen varaan.

- Jos työehtosopimuksessa on annettu mahdollisuus paikalliseen sopimiseen näissä asiaryhmissä, sopimus voidaan tehdä vain järjestäytyneessä yrityksessä.

- Järjestäytymättömät yritykset ovat lain mukaan suoraan heikommassa asemassa kuin järjestäytyneet yritykset.

Se, mikä on mahdollista järjestäytyneille yrityksille, on kiellettyä järjestäytymättömille yrityksille. Suomessa on siis voimassa syrjivää ja kilpailua vääristävää lainsäädäntöä. Järjestäytymättömät työnantajat joutuvat täyttämään työehtosopimuksen velvoitteet, mutta eivät voi hyödyntää sen mahdollistamia joustoja.

Suomen noin 90 000 työnantajayrityksestä 20 000 on järjestäytyneitä ja 70 000 järjestäytymättömiä. Näistä noin 50 000 on velvollisia noudattamaan työehtosopimusten yleissitovuuden perusteella. Valtaosa suomalaisista yrityksistä on siten paikallisen sopimisen mahdollisuuksien ulottumattomissa. Ero sopimisen mahdollisuuksissa repeää sitä isommaksi mitä enemmän työehtosopimuksiin tulevaisuudessa lisätään paikallisen sopimisen lausekkeita.

Syrjivien lainsäädäntörakenteiden korjaaminen on keskeistä työelämän sääntelyn kehittämisessä joustavaan ja oikeudenmukaiseen suuntaan. Yhteiskunnan rakenteet, jotka siis on luotu ja luodaan lainsäädännöllä, eivät voi olla staattisessa tilassa samaan aikaan, kun toimintatavat niin työn tekemisessä kuin teknologian kehittyessä muuttuvat.

Sen sijaan, että luodaan uusia ilmiöitä varten uutta lainsäädäntöä, pitää olla myös valmius purkaa olemassa olevia jäykkiä normeja. Kyse on strategisesta valinnasta sen suhteen, säädelläänkö monimutkaistuvia ja nopeutuvia työn murroksen aiheuttamia ilmiöitä nykyistä enemmän vain vähemmän. Vaikka, ja toivottavasti kun valitaan jälkimmäinen vaihtoehto, se ei merkitse työntekijän suojelun periaatteesta luopumista, vaan sääntelyn nykyistä parempaa tasapainoa työmarkkinoiden toimivuuden ja työllisyyden parantamisen sekä työntekijän suojeluperiaatteen välillä.

Yrittäjämäinen työn tekeminen lisääntyy ja ylipäätään pienten yritysten merkitys kasvaa edelleen. Yhä harvemmin työnantajana on iso teollisuuslaitos tai tehdas ja työntekijänä ”duunari”. Kehitys on ollut nähtävissä jo pitkään. Työnantajayritysten koko työntekijämäärällä mitattuna on vuosikymmenten kuluessa pienentynyt puoleen. Yhteistyötaidot korostuvat. Samalla pitäisi korostua se, että myös rakenteet antavat yhteistyölle tosiasiallisen mahdollisuuden.

Haluamme erikseen nostaa esille selvityshenkilöiden, Jussi Järventauksen ja Henrietta Kekäläisen ehdotuksen yrittäjyyden edistämisen strategiseksi toimenpideohjelmaksi vuosille 2018-2028.[1] Sen sisältämää erinomaista analyysia on syytä hyödyntää työn tulevaisuutta ja rakenteiden muutoksia pohdittaessa. Erityisesti reilun työelämän agendasta keskusteltaessa työntekijän kokeman reiluuden ja jaksamisen ohella on nostettava tasavertaisesti

[1] Uudistuva työ ja yrittäjyys – visioista toteutukseen. Ehdotus yrittäjyyden edistämisen strategiseksi toimenpideohjelmaksi vuosille 2018-2028. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 27/2018. https://api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/178a5c8a-12a5-411b-8ce2-8ab2bc85b300/8d717723-6224-4427-aca9-f1cb1a3b26ec/RAPORTTI_20181004070000.pdf

esille työantajayrittäjän kokema reiluus ja jaksaminen. Yrittäjyysstrategian ehdotuksen mukaisesti pitäisi käynnistää työolobarometrin kaltainen työnantajayrittäjien olosuhteita mittaava vuosittainen tutkimus, jossa tarkastellaan työnantajayrittäjän jaksamista muun muassa työnantajavelvoitteiden toteuttamisessa.

2.2 Työn muutos

Kuten edellä todettua, yrittäjänä tehtävä työ on lisääntynyt ja yksinyrittäjien määrän kasvu on viime vuosina ollut huomattava ja se on myös merkittävin muutostrendi työmarkkinoillamme 2000-luvulla. On lisäksi todennäköistä, että palkkatyön ja yrittäjätyön välinen raja kapenee tulevaisuudessa.

Yrittäjäjärjestössä yrittäjien määrän kasvu nähdään ensisijaisesti positiivisena asiana. Toisaalta on erittäin tärkeää pohtia, että mikä kehitykseen on johtanut. Merkittävin tekijä näkemyksemme mukaan on se, että työmarkkinarakenteet eivät tällä hetkellä kannusta riittävästi yrittäjiä palkkaamaan työsopimussuhteista henkilökuntaa, vaan työ ostetaan ennemmin toiselta yrittäjältä. Jos haluamme, että myös työsuhteista työtä on jatkossa tarjolla henkilöille, jotka eivät koe soveltuvansa yrittäjiksi, tulee työllistämisen riskiä pienentää.

Yksiyrittäjien määrän kasvua selittänee myös se, että yrittäjyyteen suhtaudutaan nykyään positiivisemmin kuin aiemmin ja nuorista iso osa suhtautuu siihen realistisena, jopa toivottavana, tulevaisuuden työllistymismuotona. On tärkeää kuitenkin muistaa, että vaikka yrittäjyyteen onkin soveliasta kannustaa, niin siihen liittyvät itsenäisyys, riskit ja toimeentulon epävarmuus eivät sovi kaikille. Toistaiseksi ns. vastentahtoinen yrittäjyys ei näytä olevan Tilastokeskuksen itsensätyöllistäjiä koskevien selvitysten perusteella kovinkaan suuri ongelma. Eli vaikka yksinyrittäjien määrä on kasvanut, on valtaosa heistä tyytyväisiä työllistymiseensä nimenomaisesti yrittäjänä.

Lisäksi keskustelussa on syytä huomioida, että erityisesti aloittavaan yrittäjyyteen liittyy usein merkittävä toimeentuloriski. Yksinyrittäjillä koko yrittäjäuran aikainen työstä tuleva toimeentulo on matalalla tasolla. Sosiaaliturvan rakenteista johtuen sosiaaliturvatilanteissa valtaosa yrittäjistä joutuu tulemaan toimeen varsin pienellä. Tältä osin on huomattava, että lainsäädäntömuutosten tarve erityisesti yrittäjän sosiaaliturvan osalta kasvaa entisestään, jos yrittäjien määrä jatkaa kasvamistaan.

2.3 Alustatalous

Selonteossa on useassa kohtaa, erityisesti rakenteisiin liittyvän osuuden yhteydessä nostettu esiin alustatalous sekä erilaiset alustatalouden tarjoamat mahdollisuudet työelämän ja työmarkkinoiden kehittämiselle. Lisäksi alustatalouden kehittymiseen liittyen on käsitelty myös yrittäjyyden ja palkkatyön välisen rajan hämärtymistä.

Teknologian kehittymisen myötä tulleet uudet tavat välittää työtä ja laskuttaa osaamista ovat toki johtaneet erilaisten alustojen kautta toimivien

henkilöiden epävarmuuteen siitä, että millä statuksella he kulloinkin työtä tekevät. Näkemyksemme mukaan juridisesti asia ei ole kuitenkaan ole yhtä ongelmainen. Tältä osin emme jaa selonteossa esitettyä huolta ”perinteisistä työsuhteista” alustatalouden kautta työskentelemiseen siirtymisessä. On pidettävä mielessä, että alustataloudessa ja sen tarjoamissa ratkaisuissa kyse on lähtökohtaisesti digitaalisesti toteutetuista ratkaisuista, joiden kautta henkilöt ja yritykset voivat ostaa ja myydä työpanosta, joko työsuhteessa tai yritykseltä yritykselle tai yksityishenkilölle.

Yleisesti on syytä huomata, että huolimatta työmarkkinoiden ja työn murroksesta, nykymuotoinen työsopimukseen perustuva tapa tehdä työtä ei näytä kuitenkaan olevan ihan heti katoamassa. Kaksi kolmasosaa työllisistä työskentelee työsopimukseen perustuvassa vakituisessa kokoaikatyössä, eikä heidän suhteellinen osuutensa ole työmarkkinoilla juuri 2000-luvulla muuttunut.

Työskentelytavoissa sen sijaan on tapahtunut muutosta sekä siinä millaista osaamista työmarkkinoilla tarvitaan. Ajan ja paikan sijaan yhä useammin työsopimussuhde sidotaan työn tulokseen. Asia ei ole työmarkkinoilla uusi, mutta asiantuntijatyön sekä työn ja ei työn välisen rajanvedon haasteiden yleistymisen myötä on tällä hallituskaudella pyritty jo muuttamaan vanhentunutta työlainsäädäntöämme vastaamaan tätä päivää.

Suomen työ- ja sosiaalivakuutuslainsäädännössä on erittäin selkeä jaottelu työsopimussuhteiseen työhön ja muuhun taloudellista hyötyä tavoittelevaan toimintaan eli yrittäjätyöhön. Työsopimuslaissa määritellään millä edellytyksillä työntekijän ja työnantajan välille syntyy työsopimussuhde. Rajaus on hyvä ja tarkka. Kaikki virkasuhteiden ulkopuolella tehtävä työ on määriteltävissä olemassa olevien rajausten perusteella jompaankumpaan edellä mainitusta kategoriasta, jonka jälkeen henkilön oikeudet ja velvollisuudet seuraavat statusta. On totta, että lisääntynyt yrittäjämäinen tapa tehdä työtä työsopimussuhteessa voi haastaa rajanvedon työn tekijöiden arjessa, erityisesti jos osa työmarkkinoiden toimijoista pyrkii rajanvetoa tietoisesti hämärtämään. Juridisesti rajanvetokysymys ei kuitenkaan ole toistaiseksi aiheuttanut ongelmia. Emme usko näin tapahtuvan lähitulevaisuudessakaan.

Alustatalouden ja työn tulevaisuudesta keskusteltaessa on myös syytä huomioida se, että tällä hetkellä meillä Suomessa vallitsee hyvin vahva kahtiajako sääntelyn osalta sopimusvapauden ideaalissa. Yhtäältä yrittäjätyössä sopimusvapaus on lähes rajaton (pl. kohtuuttomat sopimusehdot) ja toisaalta työsuhteisessa työssä se on erittäin rajallinen. Tämä jako ajaa markkinoita toimimaan tavalla, joka preferoi yrittäjätyötä. Tämä on jo tällä hetkellä kuten edellä on huomioitu, nähtävissä yksinyrittäjien kasvuna ja työnantajayritysten määrän laskuna.

Tämä kahtiajako aiheuttaa enenevässä määrin myös yleisesti lainsäädännöllisiä haasteita. On kysyttävä, voidaanko ylläpitää pidemmällä aikavälillä järjestelmää, jossa tietyn tyyppisessä työssä sopimusvapaus on laaja ja toisen tyyppisessä työssä sitä ei ole lähes ollenkaan. Vastaus kysymykseen ei ole se, että aletaan kaventaa yrittäjätyön sopimusvapautta, vaan se, että

sääntelyä kehitetään liberaalimpaan suuntaan nimenomaan työsuhteista työtä koskien.

Alustatalouden merkitystä pohdittaessa on lisäksi huomattava, että työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2017 Suomessa vain 0,3 prosenttia 15-74-vuotiaista oli hankkinut edellisen vuoden aikana vähintään yhden neljäsosan ansioistaan erilaisten digitaalisten alustojen kautta. Toistaiseksi ilmiö on siis tilastojen valossa marginaalinen. Mikäli mukaan otetaan kaikki alustojen kautta tulojaan hankkineet, nousee osuus noin 7 prosenttiin. Tältä osin on kuitenkin huomattava, että näistä valtaosalla tuloja oli kertynyt nettikirpputoreilta, ja saadut tulot olivat määrältään pieniä. Kansainvälinen vertailu on vaikeaa, koska vertailtavat tilastot ovat toistaiseksi puutteelliset. Tuoreimpien ja kattavimpien kansainvälisten tutkimusten (14 EU-maata) mukaan noin 2 % aikuisväestöstä työskentelee viikossa yli 20 tuntia tai saa yli puolet tuloistaan alustojen kautta.

3. Osaamispolitiikalla kohti uutta osaamisjärjestelmää

Suomi on monella mittarilla rakentanut yhden maailman parhaista teollisen yhteiskunnan tarpeisiin vastaavista koulutusjärjestelmistä. Järjestelmä on kuitenkin liian jäykkä ja hidasliikkeinen kyetäkseen vastaamaan digitalisoituvan tietoyhteiskunnan entistä nopeammin ja yllättävämmin muuttuviin osaamistarpeisiin, työtehtäviin ja kokonaisiin ammatteihin. Se painottaa lapsuus- ja nuoruusvuosina tapahtuvaa muodollista kouluttautumista ja tarjoaa liian vähän mahdollisuuksia, ohjausta ja kannustimia aikuisiällä ja työuran aikana tapahtuvaan osaamisen monimuotoiseen ylläpitämiseen.

Osaavat ihmiset ovat myös tietoyhteiskunnan ja -talouden perusta. Siksi on huolestuttavaa havaita, että osaavan työvoiman puute on Pk-yritysbarometrin (2018) mukaan kasvun este yhä useammassa yrityksessä. Yritysten valmiuksissa tarttua digitalisoituvan talouden mahdollisuuksiin on eri selvitysten mukaan merkittäviä eroja. Osaamisvaje on muodostumassa rakenteelliseksi ongelmaksi.

Osaamista tuottavan järjestelmämme vaatii päivittämistä samaan tapaan kuin aikanaan siirryttäessä maatalousvaltaisesta teolliseen yhteiskuntaan. Jos koulutuspolitiikka etsi ratkaisuja edelliseen tuotannolliseen vallankumoukseen, on osaamispolitiikka vastaus oman aikamme myllerrykseen.

Digitaalisen aikakauden Suomi tarvitsee muutoksiin ketterämmin reagoivan osaamisjärjestelmän. Sen on oltava nykyistä laajapohjaisempi ja käsitettävä oppi- ja tutkimuslaitosten lisäksi myös työpaikat ja muut oppimisen ympäristöt sekä osaamista vahvistavia palveluita tarjoavat ja oppimisteknologiaa kehittävät yritykset. Sen on kannustettava yksilöitä läpi työuran jatkuvaan oppimiseen ja yrityksiä jatkuvaan kehittymiseen ja tarjottava siihen räätälöityjä ratkaisuja. Työssä tapahtuvan oppimisen on oltava sen elimellinen osa. Kuten selonteossa todetaan, jatkuvasta oppimisesta on tehtävä Suomelle peruskoulun kaltainen kansallinen ylpeydenaihe.

Varhais- ja nuoruusvuosina rakentuvien perusvalmiuksien ja metataitojen on suunnattava uuden sukupolven osaajat elinikäiselle kasvu-uralle. Suomi

tarvitsee esittämämme kaltaista oppivalmiusmallia, joka vahvistaa lapsen polkua esi- ja perusopetuksessa ja pitää mukana nuoret, joille toisen asteen opinnot ovat nyt hankalia[2]. Kaiken ytimessä on oltava nykyistä joustavampi ja yksilöllisemmät oppimisen polut mahdollistava perusopetus.

Jatkuvan oppimisen on oltava paitsi toista astetta myös yhä enemmän korkeakoulutusta määrittelevä perusperiaate jo nuorisosyklin tutkintokoulutuksesta lähtien. Tavoitteena on oltava, että kandidaattitason perustutkinnon omaavat hakeutuvat pääsääntönä vasta työkokemuksen kartuttua täydentämään osaamistaan maisterin tutkinnolla tai muulla korkea-asteen aikuissyklin sisältämällä räätälöidymmällä opintokokonaisuudella.

Kokonaan uuden samantasoisen tutkinnon hankkimisen joko toiselta tai korkea-asteelta on oltava tulevaisuudessa edelleen mahdollista. Pääsääntönä on kuitenkin oltava kohdennetumpien, työelämän tarpeista rakennettujen ja työn ohessa tai työjaksojen välissä tehtävien täydennys- tai muunto-opintojen suorittaminen. Erityisesti korkeakoulujen on kehitettävä työn opinnollistamista ja otettava käyttöön korkea-asteen oppisopimusmalli. Toisen asteen oppisopimuksen palkkamallin on huomioitava nykyistä paremmin vailla pohjatutkintoa olevan nuoren osaamistaso ja sen kehitys.

Uuden osaamisjärjestelmän on itsessään oltava vahvasti digitalisoitunut ja dataan perustunut. Siirtyminen digitaalisiin oppimisen välineisiin, aineistoihin ja ympäristöihin mahdollistaa entistä yksityiskohtaisemman ja kattavamman datan keräämisen yksilön oppimisesta sekä sen lopputuloksesta eli osaamisesta. Dataa analysoimalla ymmärrämme, millaiset oppimisen tavat, tahdit ja ympäristöt kenellekin sopivat. Näin kullekin voidaan personoida juuri hänelle soveltuva oppimispolku aina varhaisista vaiheista läpi aikuisvuosien. Tekoälyavusteiset koulutus- ja ohjauspalvelut ovat tässä keskeisessä asemassa. Koulutusta on nämä mahdollisuudet tunnistaen kehitettävä määrätietoisesti perinteisestä massatuotteesta pitkälle yksilöidyksi palveluksi. Tämä edellyttää, että yhteistyö oppilaitosten ja oppimisteknologiaa ja -analytiikka tuottavien yritysten välillä tiivistyy.

Digitalisaatio edesauttaa myös työväestön osaamisen tunnistamista, työnantajien osaamistarpeiden ennakointia sekä näiden myötä työ- ja koulutusmarkkinoiden toimintaa. Kun taloutta ja siinä toimivia yksilöitä, yrityksiä ja yhteisöjä pystytään analysoimaan entistä tarkemmin eri lähteistä kertyneeseen dataan perustuen, parantaa se oletetusti töiden ja tekijöiden, osaamiskysynnän ja -tarjonnan sekä oppimispalveluiden ja oppijoiden kohtaantoa. Tämä työmarkkina- ja osaamisjärjestelmien digitaalinen perusinfrastruktuuri, kuten osaamistietovarannot, osaamiskartastot ja niitä hyödyntävät älykkäät palvelualustat, edellyttää rakentuakseen määrätietoista julkista panostusta ja poikkihallinnollista kehittämistä sekä alan eturivin kehittäjäyritysten mukanaoloa.

Rahan on seurattava nykyistä selkeämmin asiakasta uudessa osaamisjärjestelmässä. Tätä edistäisi osaamistili, jollaisen voisi avata yksilö, yritys tai muu työyhteisö. Oppija tai työnantaja voisi käyttää osaamistililleen

[2] https://www.yrittajat.fi/tiedotteet/592437-yrittajien-oppivalmiusmalli-pitaa-kaikki-koulupolulla

tallentamia varoja maksullisiin koulutus- ja osaamispalveluihin. Tilin käytön olisi perustuttava vapaaehtoisuuteen, eikä siihen saisi velvoittaa lainsäädännöllä tai työehtosopimuksilla. Työantaja voisi halutessaan tehdä panostuksia työntekijöidensä osaamistileille paikallisesti sovittujen käytänteiden mukaisesti.

Valtio kannustaisi tilin käyttöön ja siten osaamispalveluihin hakeutumiseen sopivaksi katsotulla vastinrahoituksella. Osa nykyisestä julkisesta aikuiskoulutusbudjetista kanavoituisi näin osaamistilien kautta aikuisvuosien osaamispalvelujen rahoittamiseen. Vahvistunut markkinamekanismi ohjaisi palvelutarjontaa kysyntä- ja tarvelähtöisempään suuntaan sekä orientoisi yksilöitä ja työyhteisöjä näkemään osaaminen investointina. Henkilön ja yrityksen osaamistilille tekemät talletukset olisivat verovähennyskelpoisia.

Vaikka osaamisen merkitys kasvaa, jatkossakin tarvitaan matalan tuottavuuden työtä, joka ei edellytä erityisosaamista. Jos muutoksia nykyrakenteisiin ei tehdä, ei tällaista työtä ole varaa teettää. Ja jotta ihmiset pärjäävät myös taloudellisesti, on hyväksyttävä, että ihmiselle maksetaan palkkaa tuottavuuden mukaan ja yhteiskunta tukee siinä tapauksessa, jos palkka ei riitä elämiseen.

Yksittäisenä huomiona tulevaisuusselonteon toimenpide-ehdotukseen 11 (ansiosidonnaisella työttömyysturvalla opiskelu) haluamme tuoda esille vaihtoehdon, jossa aikuiskoulutustuen saamisen edellytyksiä muutettaisiin ja tukea kohdennettaisiin nykyistä tehokkaammin. Vaikka työvoimaa on tarjolla paljon, koetaan pk-yrityksissä työvoiman saatavuus yhtenä merkittävimmistä työllistämisen esteistä. Työttömillä oleva osaaminen ja työnantajien tarpeet eivät tällä hetkellä riittävällä tavalla kohtaa. Ongelman ratkaisemiseksi myös työttömänä aloitettua tai jatkettua koulutusta pitäisi tukea sen lisäksi, että vahvistetaan työssä olevien henkilöiden osaamista. Mielestämme aikuiskoulutustukea pitäisi uudistaa siten, että etuutta voisi saada myös työtön henkilö samoilla ehdoilla kuin mitä sitä tällä hetkellä myönnetään työssä olevalle henkilölle. Tämä tarkoittaisi käytännössä sitä, että voimassa olevan työsuhteen tai yrittäjäsuhteen sekä opintovapaalle jäämisen ehdoista luovuttaisiin. Etuuden saamisen muut edellytykset täyttävä työttömäksi jäänyt yrittäjä tai työntekijä voisi opiskella tutkintoon tähtäävässä koulutuksessa tai suorittaa sellaisen osan saaden opiskelun ajalta aikuiskoulutustukea.

Työssä olevat eivät ole kovin laajasti käyttäneet mahdollisuutta aikuiskoulutustukeen. Työttömällä henkilöllä on usein intressi kehittää omaa ammatillista osaamistaan, joten oletettavaa on, että mikäli muutos tehtäisiin, niin aikuiskoulutustuen käyttömäärät lisääntyisivät. Uudistus olisi järkevintä toteuttaa mahdollisimman kustannusneutraalisti.

4. Maahanmuutto elintärkeää

On arvioitu, että Suomi tarvitsee vuosittain 34 000 nettomaahanmuuttajaa, jotta työvoima ei lähivuosikymmeninä supistuisi.[3] Maahanmuuton lisäämisellä voidaan kasvattaa työikäisen väestön määrää ja tavoitella työllisyysasteen nostamista kestävälle 75 prosentin tasolle.

Kotoutuminen on pitkä prosessi, joka koskettaa monia eri elämänalueita. Maahanmuuttajat ovat erittäin heterogeeninen ryhmä, joten kotoutumistoimenpiteissä tulisi pyrkiä yksilöllisyyteen. Lisäksi kotoutumiskoulutusta tulisi joustavoittaa, niin että se huomioisi maahanmuuttajan muuttuvat elämäntilanteet ja kannustaisi työllistymään nopeasti.

Kotoutuminen lähtee liikkeelle osallisuudesta – maahanmuuttajan lähiympäristöllä, perheellä, ystävillä, niillä henkilöillä, joita maahanmuuttaja kohtaa arjessaan, on valtava merkitys. Lähtökohtaisesti jokainen haluaa kuulua johonkin ja olla aktiivinen toimija, joten kotoutujaa tulisi kannustaa aktiivisuuteen ja tarjota mahdollisuuksia sen sijaan, että rajoitetaan niitä.

Kotoutumisessa kaksi tärkeintä elementtiä ovat kielitaito ja työnteko. Työllistymisen edellytyksenä on useimmiten riittävä kielitaito, mutta on huomioitava, että kielitaito karttuu luokkahuoneen lisäksi myös erityisesti työelämässä. Seuraavassa arvioidaan kotoutumistoimenpiteitä kielitaidon ja työelämän näkökulmasta.

Kotoutumistoimenpiteet on laadittu järjestelmän näkökulmasta, ei suinkaan kotoutujalähtöisesti: maahanmuuttaja ei ole prosessissa aktiivinen toimija, vaan prosessin osanen, jota ohjataan koulutuspolulle, jos-sa yksilöä ei juurikaan huomioida. Kotoutumistoimenpiteitä tarjotaan maahantulon perusteen mukaisesti sen sijaan, että toimittaisiin kotoutujalähtöisesti. Kotoutumistoimenpiteitä on suunnattu erityisesti työttömille työnhakijoille, mikä ohjaa maahanmuuttajaa hakeutumaan työttömiksi työnhakijoiksi kotoutumiskoulutuksen pääsyn helpottamiseksi.

Englanninkieliset opinnot on tällä hetkellä rajattu kotoutumistukien ulkopuolelle, vaikka usein ne olisivat usein nopein keino päästä uudessa kotimaassa oppimaan uutta ja kouluttautumaan lisää. Kotoutumiskoulutuksen suomen kielen opintojen vaatimuksesta tulisi joustaa ja tarkastella kokonaisuutta kotoutujan kannalta.

Pitkät odotusajat oleskeluluville ja kotoutumiskoulutukseen pääsylle sekä hitaat siirtymät koulutuksesta työelämään nakertavat motivaatiota. Tasapäistävät kotoutumiskoulutukset passivoivat sen sijaan, että ne kannustaisivat maahanmuuttajaa aktiiviseen toimintaan oman kotoutumisen edistämiseksi. Mitä pidemmiksi odotusajat ja sitä myöten kotoutumistoimenpiteiden parissa vietetty aika venyvät, sitä epätodennäköisempää työllistyminen on. Siksi alkuvaiheen tuki, myös jo ennen varsinaista kotoutumisaikaa, on kaikkein merkityksellisintä työllistymisen kannalta. Tuen tulisi rohkaista maahanmuuttajaa ottamaan vastuuta kotoutumisprosessistaan, uskomaan

[3] Pekka Myrskylä – Topias Pyykkönen: Tulevaisuuden tekijät. EVA Analyysi, 2015.

omaan osaamiseensa ja huomaamaan mahdollisuutensa uudessa kotimaassaan.

Nopeaa kotoutumista edistäisi myös se, jos korkeakoulut antaisivat ulkomaalaisille opiskelijoille yhteiskuntaan integroitumista tukevia opintoja ja tutkinnon suorittaneille EU- ja ETA-alueen ulkopuolisille henkilöille annettaisiin automaattisesti työlupa. Myös turvapaikanhakijoiden työnteko-oikeutta tulisi laajentaa. Työnteko turvapaikkaprosessin aikana edistäisi kotoutumista ja antaisi mahdollisuuden yhteiskuntaan integroitumiseen, vaikkei turvapaikkaprosessin lopputulos olisikaan vielä selvillä.

Kotoutuminen tapahtuu erityisesti paikallisella tasolla, maahanmuuttajan omassa lähiympäristössä. Siksi tarvitaan entistä enemmän yhteistyötä työelämän ja kotoutumiskoulutuksen välille paikallisella tasolla. Entistä tiiviimpi yhteistyö kotoutumiskoulutusta järjestävien tahojen ja paikallisten yritysten välillä palvelisi myös työnantajan tarpeita. Työnantajia tulisi tukea entistä laajemmin maahanmuuttajien palkkaamiseen tarjoamalla tukipalveluita, kuten esimerkiksi korvauksia työnantajan toteuttamasta perehdytysjaksosta. Työmarkkinoiden joustavoittaminen ja työllistämisen helpottaminen lainsäädäntömuutoksilla edesauttaisi myös maahanmuuttajien työllistymistä. Osa-aikatyön helpottaminen mahdollistaisi myös monelle maahanmuuttajalle aivan uudenlaisen työnteon ja opiskelun yhdistämisen.

Suomalaisessa työelämässä tarvitaan myös asennemuutosta riittävän kielitaidon suhteen – monessa työtehtävässä suoriutuminen ei vaadi täydellistä kielitaitoa, vaan niistä voi suoriutua erinomaisesti vähäisemmälläkin suomen kielen taidolla. Jotta tähän päästäisiin, työnantajille tulisi tarjota tukea ja välineitä kielenoppimisessa työpaikalla. Kielenoppiminen käytännössä työpaikalla voi parhaimmillaan olla huomattavasti motivoivampaa kuin kielikurssilla.

Ammatillisiin oppilaitoksiin tulisi kehittää työelämälähtöisiä malleja niin työperäisten kuin muiden maahanmuuttajien nopeaan kotouttamiseen, osaamisen varmistamiseen, työllistymiseen ja yrittäjyyteen. Ammatillinen työvoimakoulutus, kotoutujan tilanteeseen soveltuvat koulutus- ja työharjoittelujaksot tai palkkatuki ovat erinomaisia keinoja nopeuttaa maahanmuuttajien työllistymistä ja kotoutumista.

Kunnioittavasti

Suomen Yrittäjät

Atte Rytkönen
Asiantuntija, työmarkkinat ja työlainsäädäntö