



Hyvää työtä ja osaavaa työvoimaa

**Työministeriön
tulevaisuuskatsaus
ensi hallituskaudelle**

Hyvää työtä ja osaavaa työvoimaa

**Työministeriön
tulevaisuuskatsaus
ensi hallituskaudelle**

Sisällysluettelo

Esipuhe	5
1. Keskeiset haasteet - työvoiman saatavuus ja työn tuottavuus	7
1.1 Työvoiman saatavuus keskeistä Suomen talouskasvulle	7
Lähivuosien talous- ja työllisyysnäkymät hyvät	7
Rekrytointiongelmien lisääntymässä – suoranainen työvoimapula vielä vähäistä	7
Työvoimavarat niukenevat – siirrymmekö pysyvästi hitaampaan talouskasvuun?	7
Mistä työvoimaa?	9
1.2 Korkeampi tuottavuus luo uusia työpaikkoja	10
Tuottavuuden merkitys talouskasvussa ja hyvinvoinnissa korostuu entisestään	10
”Luova tuho” entistä suurempaa	10
Sosiaalisten innovaatioiden merkitys tuottavuudessa kasvaa	10
Vahva osaamis pohja keskeinen menestystekijä	11
2. Tavoitteeksi täystyöllisyys?	12
Tavoitetaulukko ensi hallituskaudelle	13
Aktivointiasteen nostamisen kustannukset eri skenaarioissa	14
3. Vakaa talous - työllisyyden paranemisen perusta	16
3.1 Talouspolitiikassa työllisyysasteen nostaminen keskeisimmäksi tavoitteeksi	16
3.2 Työn hinta keskeisessä asemassa työllisyyden parantamisessa	16
Nykyinen tulopolitiikka tukee tuottavuuden kasvua	16
Miten suhtautua matalan tuottavuuden työpaikkojen syntymisen tukemiseen?	17
Paikallisen sopimisen merkitys kasvaa	17
4. Työpolitiikkaa uudistettava	18
4.1 Työpolitiikka työmarkkinoiden ja työelämän muutosten hallinnassa	18
4.2 Joustolle ja turvalle uusi tasapaino	19
Joustoturva - Tanskan mallista Suomen malliin	20
Joustoa työvoiman käyttötapoihin	20
Työelämän pelisäännöt ja sääntelymekanismit arvioitava uudelleen	21
4.3 Työelämän laadun parantuminen edellytys työssä pysymiselle nykyistä pidempään	22
Työelämän laatua ja tuottavuutta kehitettävä ohjelmatoiminnalla	23
Monimuotoinen työelämä keskeiseksi kilpailukytekijäksi	24
Työaikoihin uusi työntekijän yksilöllisten tarpeiden ja tuotannon vaatimusten tasapaino	25
4.4 Työmarkkinoiden toimivuus turvattava	27
Nuoret nopeammin työelämään - ammatillinen peruskoulutus nykyistä työelämälähtoisemmäksi	27
Aikuisväestön osaamista lisättävä ja kehitettävä	28
Työvoimavarat tehokkaammin käyttöön	29
Lisääntyvää työperusteista maahanmuuttoa tarvitaan	34
5. Elinkeinopolitiikassa lisäpainoa pienyrittäjyyteen	36
Innovaatiotoimintaan panostettava	36
Pienten ja keski suurten yritysten toimintaedellytyksiä parannettava	36
Aloittavaa yrittäjyyttä edistettävä	36
Pienten yritysten kansainvälistymis- ja verkostojen tukipalveluja vahvistettava	36
Toimialapalvelujen kansallista koordinaointia parannettava strategisesti tärkeillä aloilla	37
Uudet yrittäjyyden muodot otettava huomioon yritysten neuvonta- ja rahoituspalveluissa	37
Elinkeinopolitiikkaa suunnattava kotimaassa työllistävälle aloille	37
Alueellista työ- ja elinkeinopolitiikan suunnitteluyhteistyötä tiivistettävä	37
6. Muut asiat	38
6.1 Maahanmuuttajien kotoutumisen edistäminen	38
6.2 Ihmisoikeuksia painottava ja ihmiskasvoinen pakolais- ja turvapaikkapolitiikka	38
7. Työhallinto uudistuu vastaamaan haasteisiin	39
7.1 Työhallinnon keskeisiä kehittämislinjauksia	39
Osaava johtaminen ja systemaattinen onnistumisen arviointi	39
Suomalainen joustoturvamallin luominen työministeriön politiikkauudistusten painoalueena	39
Laadukkaat, tulokselliset ja työmarkkinasuuntautuneet julkiset työvoimapalvelut	39
Kohti maailman parhaita työelämäpalveluja	41
Turvapaikan hakijoiden vastaanottoa kehitetään	41
Aktiivinen kumppanuus	41
Optimaalinen resurssien käyttö ja osaamisen kehittäminen	42
Taulukko - ja kuvioliite	43
Lisätietoja	47

Esipuhe

Suomen kaksi päähaastetta ovat talouden globalisaatio ja väestön ikääntyminen. Haasteisiin vastattaessa työpolitiikka on keskeisessä asemassa. Yritykset sopeuttavat tuotantonsa Suomessa olevaan työvoimaan. Vain osaavan työvoiman saatavuuden turvaamisella saamme luotua Suomeen uusia työpaikkoja. Emme pysty kilpailemaan kansainvälisessä taloudessa työn hinnalla. Hyvässä työpaikassa tuloksellista työtä tekevä, osaava työntekijä on Suomen kilpailukyvyn perusta.

Työpolitiikka edistää tuottavuutta työelämässä ja kehittää työmarkkinoita, joilta löytää hyvää työtä ja osaavia tekijöitä. Työpolitiikan keskeisiä toimijoita ovat työ-, opetus- sekä sosiaali- ja terveysministeriön hallinnonalat, työmarkkinajärjestöt, kunnat sekä kansalaisjärjestöt ja muu ns. kolmas sektori. Työpolitiikassa tarkastelun kohteena ovat työvoimapolitiikka, työlainsäädäntö, työelämän suhteet, työsuojelu, työorganisaatioiden ja johtamisen kehittäminen, sopimusjärjestelmä, työperusteinen maahanmuutto, kotouttaminen sekä osaamisen ja sosiaaliturvan kehittäminen työelämän tarpeiden näkökulmasta.

Työpolitiikan harjoittamiseen liittyvät läheisesti monet työmarkkinoiden toimivuuteen ja työelämän kehittämiseen vaikuttavat muut politiikkalohkot kuten tulo-, vero-, asunto-, liikenne-, eläke- ja yleinen koulutuspolitiikka.

Työpolitiikkaa ei voi harjoittaa irrallaan elinkeinopolitiikan tai talouspolitiikan tarpeista. Eri politiikkalohkojen on omassa toiminnassaan otettava keskeisesti huomioon muiden lohkojen asettamat vaatimukset ja

reunaehdot. Vain tällaisella yhteistyöllä päästään korkeampaan työllisyyteen ja parempaan työelämään. Eri politiikkalohkojen ja niiden toimijoiden saumatonta yhteistyötä tarvitaan keskus-, alue- ja paikallistasolla.

Työhallinto on keskeinen toimija työpolitiikassa. Työhallinto parantaa ennakoivasti ja tehokkaasti työelämän laatua, ihmisten työllistymistä ja työuralla etenemistä sekä työnantajien mahdollisuuksia saada tarvitsemaansa työvoimaa. Työhallinnon tavoitteena on, että työmarkkinoille ja työelämään suuntaavien tuloksellisten palvelujen ansiosta se on vuoteen 2015 mennessä Euroopan kolmen parhaan työhallinnon joukossa.

Tässä valtioneuvoston kanslian toimeksiannosta laaditussa työministeriön tulevaisuus katsauksessa poliittisille puolueille tarkastellaan ensi hallituskauteen liittyviä haasteita, tavoitteita ja ratkaisuvaihtoehtoja työpolitiikan ja työhallinnon osalta.

Tässä katsauksessa arvioidaan, että ensi hallituskaudella voidaan hyvällä politiikkayhdistelmällä:

- luoda 90–100 000 työpaikkaa,
- laskea työttömyys alle viiteen prosenttiin,
- pidentää työuria edelleen selvästi, jopa kahdella vuodella.

Työpolitiikan kehittämisen kymmenen avainkysymystä, joihin poliittisten puolueiden tulisi seuraavassa hallitusohjelmassa ottaa kantaa näiden tavoitteiden saavuttamiseksi, ovat:

1. Työelämän laadun kehittäminen: millaisia työelämän kehittämistoimia ja johtamista jatkossa tarvitaan Suomen kilpailukyvyyn kasvattamiseksi, tuottavuuden nostamiseksi, innovatiivisuuden ja työn mielekkyyden lisäämiseksi sekä moninaisuuden hyödyntämiseksi?

2. Työvoiman käyttötapojen muutokset: millainen jouston ja turvan yhdistelmä on työllisyyden kasvattamisen kannalta paras ja samalla työntekijälle riittävän turvallinen ja työnantajalle tarpeeksi joustava?

3. Työaikojen sääntely: millaiset työaikamallit tukevat parhaiten työllisyyden kasvua ja turvaavat sekä yksilölliset joustovaatimukset että työnantajien tarpeet joustavaan työvoiman käyttöön?

4. Monimuotoinen työelämä: miten voidaan lisätä työmarkkinoilla ja työyhteisöissä moninaisuutta, hyödyntää monikulttuurisuutta ja lisätä suomalaisen työelämän ja yhteiskunnan vetovoimaa työperäisen maahanmuuton kohdemaana?

5. Työelämän pelisäännöt: miten työehtosopimusjärjestelmää tulisi kehittää sekä mitkä ovat työlainsäädännön ja ohjelmaperusteisen kehittämisen roolit työelämäasioissa?

6. Työurien pidentäminen alku- ja loppupäästä: mitä toimenpiteitä tarvitaan nuorten paremmaksi sijoittumiseksi työmarkkinoille? Miten pystytään varmistamaan ikääntyneiden työntekijöiden pidempi olo työelämässä?

7. Aikuisväestön osaamisen ylläpito ja kehittäminen: miten varmistaa aikuisväestön osaamisen kehittyminen Suomen osaamiseen perustuvan kasvustrategian mukaisesti?

8. Käyttämättömät työvoimavarat työmarkkinoille: miten huolehtia työvoiman ulkopuolella olevien ja työttömien sijoittumisesta työmarkkinoille?

9. Lisää ulkomaalaista työvoimaa: miten saada eri tarpeisiin lisää ulkomaalaista työvoimaa?

10. Tasapainoinen alueellinen kehitys: miten huolehtia siitä, että työllisyys paranee ja työttömyys laskee maan kaikissa osissa ja että suuret alueelliset erot tasoittuvat?

Tässä katsauksessa esitetään näihin kysymyksiin työministeriön virkamiesnäkemys ratkaisuvaihtoehdoiksi.

Työministeriö ja valtioneuvoston ennakointiverkosto ovat laatineet katsauksen pohjaksi laajempia tausta-analyyseja, joita lähetetään pyynnöstä käyttöönne.

Helsingissä 7.6.2006



Kansliapäällikkö Markku Wallin

1. Keskeiset haasteet - työvoiman saatavuus ja työn tuottavuus

1.1 Työvoiman saatavuus keskeistä Suomen talouskasvulle

Lähivuosien talous- ja työllisyysnäkymät hyvät

Suomen lähivuosien talous- ja työllisyysnäkymät ovat myönteiset. Kansainvälinen kilpailukyky on hyvä, ja Suomi on ollut tähän asti voittaja globalisaation aiheuttamassa kansainvälisen työnjaon muutoksessa. Vaikka teollisia työpaikkoja siirtyy paljon ulkomaille, viime vuoden lopulta alkaen myös Suomeen on alkanut syntyä selvästi enemmän uusia teollisuustyöpaikkoja kuin täältä häviää.

Eri toimialoista erityisesti palvelusektori - niin yksityinen kuin julkinenkin - on kasvanut viime vuodet. Vuodesta 2000 vuoteen 2005 yksityisen sektorin työllisten määrä on kasvanut noin 52 000 henkilöllä (3 %) ja julkisen sektorin vastaavasti yli 16 000 henkilöllä (2 ½ %).

Bruttokansantuotteen arvioidaan tänä vuonna kasvavan peräti 3,7 prosenttia¹. Työpaikkoja arvioidaan tänä vuonna syntyvän runsaat 30 000, mikä yhdessä viime vuoden 50 000 työpaikan kanssa nostaa hallituskauden aikaisen työpaikkalisäyksen jo lähelle 100 000 henkilön tavoitetta. Työttömyyden arvioidaan tänä vuonna laskevan 10 000 henkilöllä ja työttömyysasteen laskevan alle kahdeksan prosenttiin.

Rekrytointiongelmat lisääntymässä - suoranaisten työvoimavarojen määrä vähäistä

Toistaiseksi työvoiman lisääntynyt tarjonta on vastannut kohtuullisen hyvin lisääntyneeseen työvoiman kysyntään. Selkeä määrällinen työvoimavarojen liittyminen toistaiseksi melko harvoihin ammattiteihin. Sen sijaan eri asteisia saatavuus- ja kohtaanto-ongelmia on aiempaa enemmän. Nämä ongelmat ja niiden syyt ovat myös monitahoisia. Ongelmat johtuvat alueellisesta kohtaamattomuudesta, työn osaamisvaatimusten ja työntekijän ammattitaidon kohtaamattomuudesta, työnteon kannattavuuden puutteesta, työehtojen heikkoudesta, työolojen epämukavuudesta tai työnantajan huonosta maineesta. Siksi kohtaanto-ongelmiin onkin löydettävä lääkkeitä hyvin monenlaisin toimenpitein.

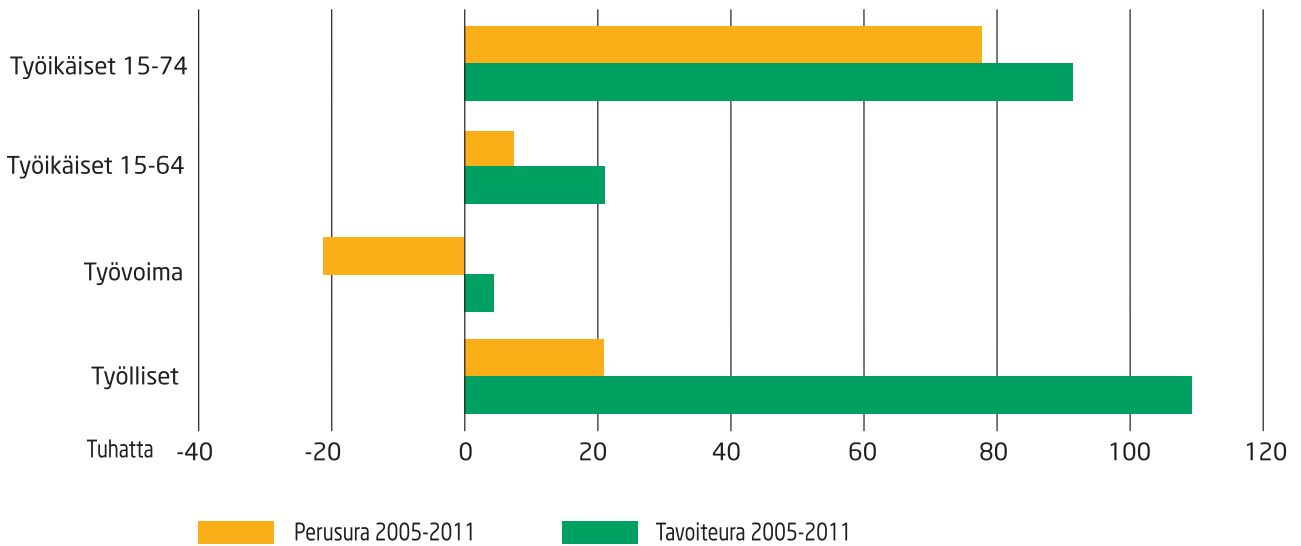
Työvoimavarat niukkenevat - siirrymmekö pysyvästi hitaampaan talouskasvuun?

Työvoiman saatavuusongelmat uhkaavat vaikeutua tulevaisuudessa. Suomessa on parhaillaan tapahtumassa historiallinen taitekohta kun työikäisen väestön määrä ensimmäistä kertaa kääntyy lähivuosina laskuun. Ensi hallituskauden aikana työvoiman tarjonnan arvioidaan vähenevän noin 20 000 henkilöllä nykyiseen tasoon nähden (liitetaulukot 1 ja 2, kuvio 1/perusura). Hallituskauden lopussa myös työikäinen väestö (15–64 –vuotiaat) alkaa vähentyä. Vuosina 2006–2015 työllisestä työvoimasta ennakoitua poistuvan noin 670 000 työntekijää, mikä on noin 30 % vuoden 2000 työllisestä työvoimasta (kuvio 2). Vuoteen 2015 mennessä ammattirakenteen muutoksen seurauksena johto- ja asiantuntijatyön sekä palvelutyön arvioidaan kasvavan. Sen sijaan tuotanto- ja liikennetyön, toimisto- sekä maa- ja metsätaloustyön osuus laskee jonkin verran² (kuvio 3).

1. Valtiovarainministeriön suhdannekatsaus 1/2006, 14.3.2006

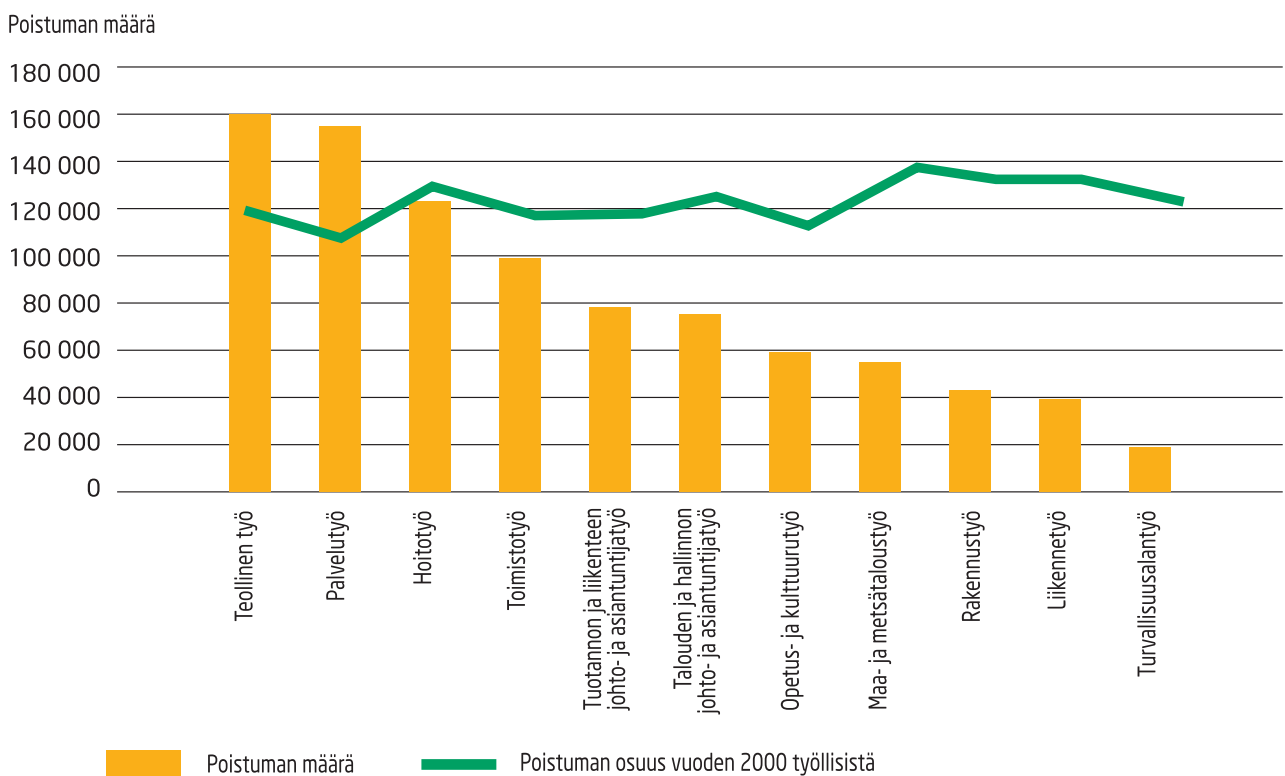
2. Työministeriön työryhmä. Työvoima 2025 väliraportti. Työministeriön työpoliittisia tutkimuksia 298/2005

Kuvio 1: Työvoimatase, muutokset 2005 - 2011, perus- ja tavoiteuran mukaan



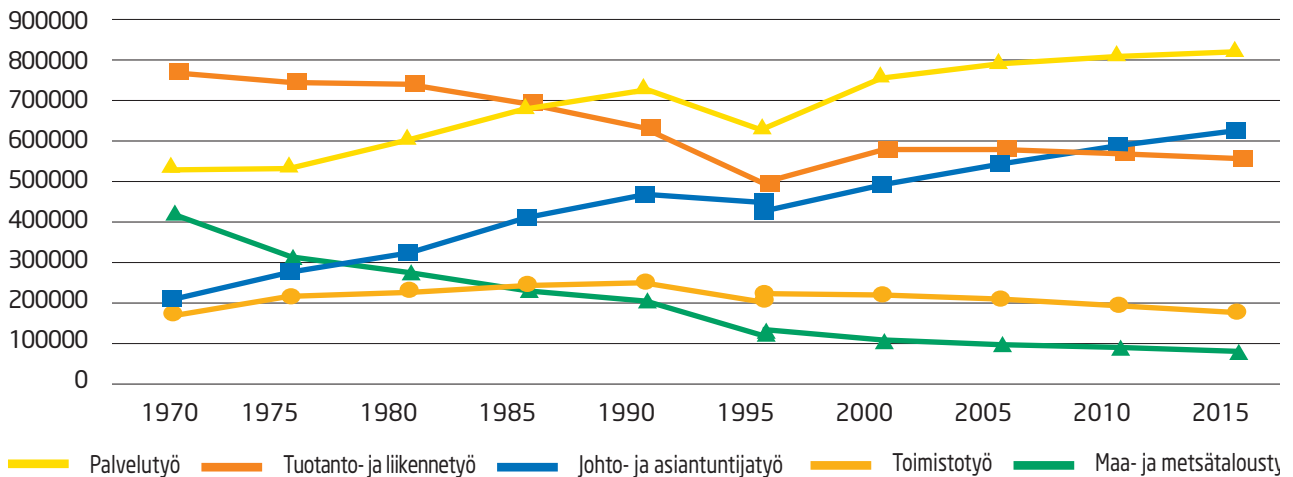
Lähde: Työvoima 2025 - väliarvio, päivitys 16.3.06

Kuvio 2: Poistuma työllisestä työvoimasta 2001-2015 ja poistuman osuus vuoden 2000 työllisistä pääammattiryhmittäin



Lähde: Koulutus- ja työvoiman kysyntä 2015, valtakunnallisia ja alueellisia laskelmia, Opetushallitus 2005

Kuvio 3. Ammattirakenteen muutos 1970 - 2015, peruskehitys



Lähde: Koulutus- ja työvoiman kysyntä 2015, Opetushallitus

Kansainvälisen työnjaon rakennemuutos tulee jatku-
maan voimakkaana. Ilmeisenä riskinä on, että Suomi
voi siirtyä jo lähivuosina pysyvään hitaaseen talouskas-
vuun, jossa yhdistyvät:

- väestön ikääntymisen aiheuttama huoltotaseen heikkeneminen,
- työn tuottavuuden vaatimaton kehitys,
- samanaikainen pula työvoimasta ja korkea rakenne-työttömyys sekä
- vaatimaton työllisyyskehitys.

Tämä kaikki yhdessä heikentäisi julkisen talouden rahoitus pohjaa ja Suomen kilpailukykyä kansainväli-
sessä taloudessa. Tämän takia eri keskipitkää aikaväliä koskeissa talousennusteissa nostetaan riskivaihto-eh-
tona esiin, että Suomen talouskasvu jää nykyistä heikom-
malle tasolle, yhden - kahden prosentin tuntumaan.

*Tähän mennessä talouskasvu on ollut edellytyksenä työl-
lisyyden kasvulle. Tulevaisuudessa työvoiman saatavuus
ja työllistyvyys ovat edellytyksenä sellaiselle taloudelliselle
kasvulle, joka on myös hyvinvointiyhteiskunnan palvelu-
jen ylläpidolle välttämätöntä. Työmarkkinoiden toimi-
vuus vaarantuu, jos mittava osa työkäisestä työvoimasta
on työmarkkinoiden ulkopuolella.*

Mistä työvoimaa?

Työvoiman tarjontaa voidaan nostaa merkittävästi
kolmella eri tavalla:

- pidentämällä selvästi työuria,
- hyödyntämällä nykyistä täysimääräisemmin työvoi-
man ulkopuolella olevien ja työttömien työpanosta,
- lisäämällä voimakkaasti työperusteista maahanmuuttoa.

*Ensi hallituskaudella tarvitaan voimakkaita toimenpi-
teitä kaikilla kolmella loholla. Hallituskauden keskei-
simpänä politiikkahaasteena onkin rakentaa sellainen
politiikkayhdistelmä, jolla nämä toimenpiteet toteutetaan.*

1.2 Korkeampi tuottavuus luo uusia työpaikkoja

Tuottavuuden merkitys talouskasvussa ja hyvinvoinnissa korostuu entisestään

Työn tuottavuus on Suomen talouskasvun ja täten hyvinvoinnin parantamisen tärkein osatekijä. Työvoimavarojen niukentuessa tuottavuuden merkitys talouskasvun tekijänä tulee kasvamaan entisestään.

Tuottavuuskasvussa eri maiden, toimialojen ja yritysten kesken on ollut viime vuosina suuria eroja. Työn tuottavuudessa tapahtuvia muutoksia on arvioitava kansantalouden tasolla pitkän aikavälin kehitystrendeinä. Suomen tuottavuuden kasvu näyttää selvästi hidastuneen 1990-luvun laman jälkeen (liitetaulukko 5). Kun työn tuottavuus kasvoi 1970-luvun jälkipuoliskolta vuoteen 1993 asti keskimäärin 2,8 prosenttia vuodessa, on se tämän jälkeen jäänyt 2,3 prosenttiin.

Tuottavuuteen vaikuttavat teknologinen kehitys ja pääomainvestoinnit tuotantoon, osaaminen, uuden teknologian omaksuminen työpaikoilla sekä työvoiman alueellinen ja ammatillinen liikkuvuus. Tuottavuuden hidastunut kehitys Suomessa johtuu osin tuotantokenteen muutoksesta (palvelujen osuus lisääntynyt), työvoiman ikääntymisen aiheuttaman ammatillisen ja alueellisen liikkuvuuden vähenemisestä sekä osin työllisyyden hoidon toimista, joilla työttömät on työllistyneet väliaikaisesti matalan osaamisen työpaikkoihin.

Tutkimusten mukaan työn tuottavuuden ja työllisyyden kasvu kulkevat pitkällä aikavälillä selkeästi ”käsi kädessä”. Mitä enemmän työn tuottavuutta pystytään nostamaan, sitä enemmän Suomi pystyy pitkällä aikavälillä luomaan kansainvälisessä kilpailussa uusia ja entistä parempia työpaikkoja.

”Luova tuho” entistä suurempaa

Lyhyellä aikavälillä tuottavuuden nostamisvaateista johtuvat tuotannon rakennemuutokset merkitsevät työvoiman irtisanomisia. Nämä ilmenevät ”luovana tuhona”, kokonaisten tuotannonalojen tai tuotantolaitosten äkillisinä häviöinä. Työvoimapolitiikalla tuetaan rakennemuutoksen hyvää hallintaa. Edistäessään työvoiman liikkuvuutta korkeamman tuottavuuden työpaikkoihin työvoimapolitiikalla on keskeinen rooli sekä työmarkkinoiden toimivuuden edistämiseksi että tuottavuuden nostamisessa.

Sosiaalisten innovaatioiden merkitys tuottavuudessa kasvaa

Talouden globalisoituminen vaikeuttaa sellaisten Suomen kaltaisessa korkean kustannustason maassa toimivien yritysten kilpailumahdollisuuksia, joiden kilpailuetu perustuu ensisijaisesti hintaan. Suomella ei ole tulevaisuutta matalaan osaamistasoon ja palkkakilpailuun perustuvan massatuotannon maana. Yritysten on etsittävä kilpailuetuja toiminnan nopeudesta ja joustavuudesta, asiakasräätälöinnistä ja monipuolisista palvelukokonaisuuksista sekä tuotteiden, toimintojen ja prosessien jatkuvasta kehittämisestä. Vaatimukset koskevat osin myös julkisia työorganisaatioita.

Yritysten välisiä tuottavuuseroja selittää niiden kyky omaksua tietoliikenne- ja viestintäteknologioita sekä näitä hyödyntäviä liikkeenjohdollisia, organisatorisia ja muita työelämän sosiaalisia innovaatioita. Tietointensiivistä työtä ei voi tehdä teollisessa työssä omaksutuina tavoin. Kehittynyt tietoliikenne- ja viestintäteknologia muuttuu tuottavuushyödyiksi vasta, kun yritykset ovat oppineet johtamistaan, työn organisointiaan ja henkilöstönsä osaamista kehittämällä soveltamaan sitä riittävän hyvin toimintansa kehittämisen tukena.

Vahva osaamis pohja keskeinen menestystekijä

Osaamisen kasvu ja koulutuksen tasainen jakaantuminen väestön keskuudessa parantavat selvästi sekä tuottavuutta että työllisyyttä ja tämän kautta talouskasvua. Työvoimarakenteen voimakas muutos edellyttää kaikkien, mukaan lukien maahanmuuttajien, työelämälähtöistä osaamisen kehittämistä. Globalisaatio ja teknologinen kehitys synnyttävät uusia osaamisvaatimuksia kaikilla aloilla ja kaikissa työntekijäryhmissä. Innovaatioita voidaan hyödyntää teknologiassa, prosesseissa, organisaatioissa ja työkuultuureissa vain työssä oppimisen ja osaamisen jatkuvan ylläpidon avulla. Vaikka Suomessa on korkea väestön koulutustaso, Suomen osaamis pohjainen strategia edellyttää osaamisen jatkuvaa ylläpitoa. Aikuiskoulutus myös jakaantuu nykyisellään epätasaisesti ikäryhmän, sukupuolen ja peruskoulutustason mukaan. Ne kouluttautuvat eniten, joilla jo ennestään on eniten koulutusta.

Työn tuottavuutta on pystyttävä nostamaan kaikilla tuotannonaloilla työelämän laadun ja osaamisen paranemisen kautta. Työelämälähtöinen vahva osaamis perusta sekä osaamisen ylläpito ja parantaminen koko työuran ajan on keskeisessä asemassa Suomen osaamiseen perustuvassa kasvustrategiassa. Koska työntekijä on entistä harvemmin koko työuransa samassa työpaikassa, työpaikkaturvan sijasta politiikassa korostuu muutosturva-ajattelu.

2. Tavoitteeksi täystyöllisyys?

Suomen tulisi vuonna 2015 olla osaamiseen perustuva hyvinvointiyhteiskunta, jossa on työmahdollisuuksia kaikille. Suomen kilpailukyvyyn säilyminen ja hyvinvointivaltion ylläpito edellyttävät vahvaa talouskasvua, korkeaa työllisyysastetta ja korkeaa tuottavuutta. Tämä edellyttää jatkossakin yleisen talouspolitiikan, elinkeinopolitiikan ja työpolitiikan vahvaa kumppanuutta. Työpolitiikan osalta tavoitteisiin tulisi pyrkiä kahdella osa-alueella:

- 1) **Työ on tuloksellista** (Työn tuottavuus nousee)
- 2) **Työ ja sen tekijä löytävät toisensa** (Työmarkkinat toimivat hyvin)

Onnistuessaan erinomaisesti talous-, elinkeino- ja työpolitiikassaan Suomen on mahdollista ensi hallituskaudella (2007–2011):

- **luoda 90 000 - 100 000 työpaikkaa;**
- **nostaa työllisyysaste ainakin 72 prosenttiin;**
- **laskea työttömyys jopa alle viiteen prosenttiin.**

Tämä tarkoittaisi täystyöllisyyden lähes toteutumista ensi hallituskauden lopussa. Viimeksi Suomessa on koettu tällainen kausi vuosina 1988–1990, jolloin työttömyysaste oli alle viiden prosentin.

Näiden tavoitteiden saavuttaminen edellyttäisi:

- **vahvaa talouskasvua**, noin kolme prosenttia vuodessa;
- **talouskasvun työllistävyttä**³ ;
- **vetovoimaisempaa työelämää** - työurien pidentymistä kahdella vuodella (ikäntyneet 1 ½ vuotta, nuoret ½ vuotta);
- **työttömien työllistämistä** - työttömyyden puolittamista vuoden 2005 tasosta;
- **työmarkkinoiden hyvää toimivuutta** - rekrytointiongelmien pysymistä vähintään nykyisellä hallinnassa olevalla tasolla;
- **osaamisen kehittymistä** - kaikille nuorille työelämän tarpeita vastaava peruskoulutus sekä osaamisen ylläpitoa ja kehittämistä koko työuran ajan;
- **lisää ulkomaalaista työvoimaa** - niin pysyvästi kuin tilapäisestikin maahan tulevien työntekijöiden selvää kasvua;
- **tasapainoista alueellista kehitystä** - työllisyysaste nousisi ja työttömyysaste laskisi kaikilla TE-keskus-alueilla.

Nämä ovat erittäin kovia mutta välttämättömiä tavoitteita Suomen hyvinvoinnin ja kilpailukyvyyn saavuttamiseksi. Tavoitteiden saavuttaminen edellyttää suotuisaa kansainvälisen talouden kehitystä ja vieläkin kunnianhimoisempaa politiikkaa kuin mitä Suomi on tähän asti menestyksellisesti harjoittanut. Seuraavassa taulukossa esitetään työpolitiikkaa koskevia tavoite-
tasoja, joista tulisi ensi hallituskaudeksi sopia Suomen tulevaisuuden turvaamiseksi.

3. Tämä tarkoittaisi myös rakennetyöttömien laajamittaista uudelleensijoittamista avoimille tai tuetuille (väli-) työmarkkinoille. Kansantaloudessa se näkyy työn tuottavuuden hitaampana kasvuna, vaikka yhteiskunnan ja yksilön kannalta toimiminen alhaisemman tuottavuuden työpaikassa on toki tuottavampaa kuin työttömänä olon nollatuottavuus.

Tavoitetaulukko ensi hallituskaudelle

Indikaattori	Nykytilanne (2005)	Kehitys nykyisellä hallituskaudella	Tavoitetaso vuodelle 2011
Taloukasvu, %	Suomi 2,1 % EU-15 1,5	Keskimäärin 2,7 % Keskimäärin 1,8 %	Keskimäärin noin 3 % vuodessa 2007-11
Työllisyyden kasvu	Suomi 1,5 % (36 000) EU-15 0,9 %	80 000-100 000	100 000
Työllisyysaste, %	Suomi 68,0 % EU-15 63,8 %	Työllisyysasteen nousu 2,5 %-yksikköä	72 - 73 %
Työttömyysaste, %	Suomi 8,4 % EU-15 8,6 %	Työttömyysasteen lasku noin 2,0 %-yksikköä	alle 4½ %
Työllisyys- ja työttömyys-asteiden alueellinen kehitys ⁴	Ero korkeimman ja alhaisimman työllisyysasteen TE-keskuksen välillä 17 %-yksikköä	Työllisyysaste noussut ja työttömyysaste laskenut lähes kaikilla TE-keskus-alueilla. Suuret alueelliset erot eivät ole kaventuneet.	Työllisyysaste nousee ja työttömyysaste laskee kaikilla TE-keskus -alueilla.
50-vuotiaan työllisen ajan odote	9,0 vuotta	Odotteen kasvu 0,8 vuodessa	Odotteen kasvu 1½ v., 11 vuotta v. 2011
55-64 -vuotiaiden työllisyysaste	Suomi 52,7 % EU-15 44,1 %	Nousu noin 7 %-yksikköä	Työllisyysaste 65 % v. 2011
Aktiivisen ja passiivisen työvoimapolitiikan menojen suhde (EUROSTAT:n luokitus)	Suomi 26 - 74 EU 15 33 - 67	Aktiiviosuuden kasvu noin 2 %-yksikköä	Vähintään 50 % aktiiviseen työvoimapolitiikkaan
Työttömien aktivointiaste, % ⁵	Suomi 24,5 % (v. 2004) EU-15 n. 37 %	Nousu noin 3 %-yksikköä, v. 2007 keskim. 28 %	40 - 50 %
Työvoimaa hakeneista toimipaikoista rekrytointiongelmia kokeneiden osuus, %	27 % vuonna 2005 tavoitetaso 25 % vuodelle 2007	Tilanne pysynyt samana viime vuodet	Alle 25 %
Aikuisenkoulutukseen osallistuneet vuoden aikana (18-64 v.)	Suomi 54 % (v. 2000) EU-15 noin 40 %	Osuus pysytellyt samana tai hieman noussut	65 - 70 %
Aloittavien yritysten määrän kasvu	26 000 uutta yritystä vuonna 2005	Uusia yrityksiä yhteensä 100 000, yrittäjien määrä kasvanut 7 %	30 000 uutta yritystä / vuosi, hallituskaudella yhteensä 120 000
Maassa asuvien ulkomaalaisten työllisyysaste, %	v. 2004 noin 20 % matalampi kuin Suomen kansalaisilla	Ero Suomen kansalaisiin alkanut kaventua vuodesta 2003 noin 2 %-yksikköä/v	Lähenee Suomen kansalaisten työllisyys-astetta
Maahan muuttaneet ulkomaan kansalaiset (työkäiset)	Noin 7 000 henkilöä v. 2004	Hallituskaudella yhteensä noin 26 000	Nousee arviolta yhteensä noin 40 000:een
Työperusteinen maahanmuutto	Maahan muuttaneista vain 5-10 %:lla työ keskeisimpänä muuton perusteena	Hallituskaudella yhteensä noin 2 000 henkilöä	Työmarkkinoiden tarpeen mukaan, yhteensä noin 10 000 henkilöä
Ulkomainen tilapäistyövoima	Arviolta noin 30 000	Lisääntynyt	Lisääntyy edelleen
Työelämän tilan yleisarvio	v. 2005 arvosana 7,9	Pysynyt samana	Nouseva trendi
Ohjelmaperusteinen kehittämis-toiminta	Työelämän kehittämissohjelmassa (Tykes) vuositasolla 180 uutta projektia, joissa 600 työorganisaatiota ja 35 000 työntekijää (v. 2004 ja 2005 keskiarvo)	Pysynyt samana	Vuositasolla 300 uutta projektia, joissa 1000 työorganisaatiota ja 60 000 työntekijää
Kehittymismahdollisuudet työpaikoilla, hyvät %	40 % (v. 2003)	Ei indikaattoritietoa	45 %
Vaikutusmahdollisuudet työtehtäviin, paljon tai melko paljon %	36 %	Heikentynyt hieman	40 %
Vaikutusmahdollisuudet työtahtiin, paljon tai melko paljon %	47 %	Parantunut hieman	50 %
Työn henkinen rasittavuus, %	57 %	Ei muutosta	52 %

4. Katso taulukko- ja kuvioliite, kuvio 12

5. Katso taulukko- ja kuvioliite, taulukko 3

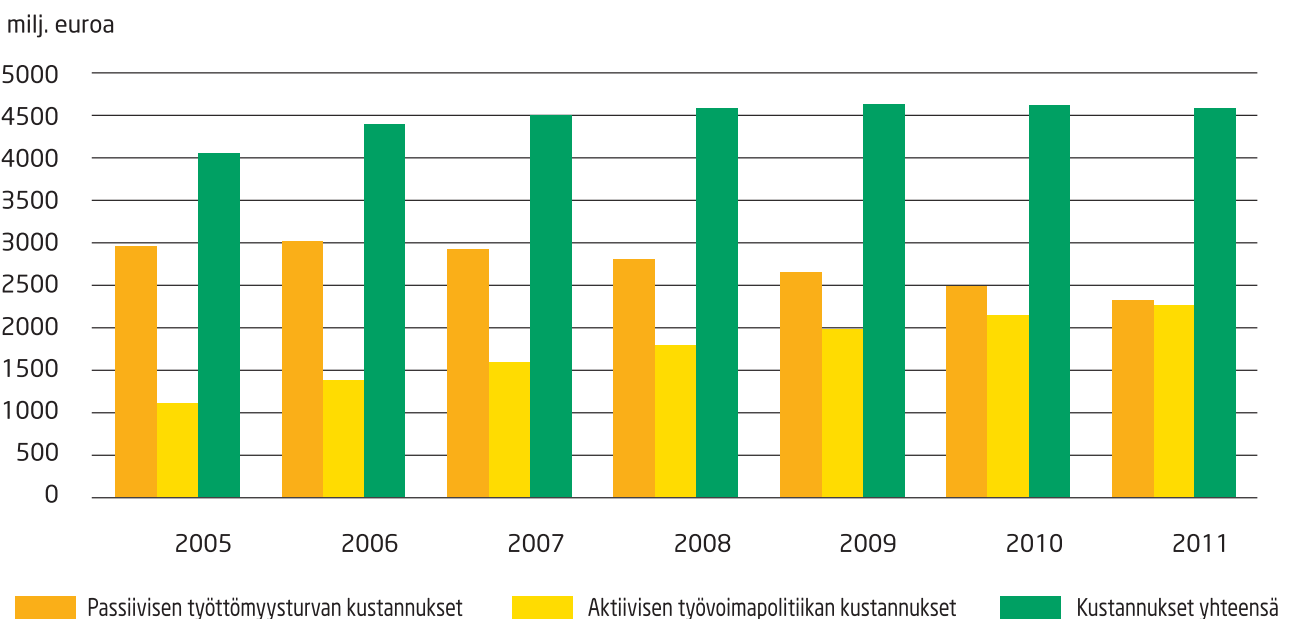
Aktivointiasteen nostamisen kustannukset eri skenaarioissa

Aktiivisen työvoimapolitiikan keinoilla voidaan työttömyyttä alentaa erityisesti työvoiman kysynnän ollessa hyvä. Lisäksi sen avulla voidaan vaikuttaa työttömyyden kestorakenteeseen sekä alhaisen että korkean työttömyyden kausina. Aktiivitoimenpiteiden varhaisella käytöllä voidaan mm. estää tilapäistä työttömyyttä muuttumasta rakenteelliseksi ja niiden avulla voidaan myös purkaa jo pitkittynyttä työttömyyttä ja estää näin työmarkkinoilta syrjäytymistä. Hyväkään työvoiman kysyntä ei kuitenkaan automaattisesti alenna työttömyyttä nykyisen kaltaisessa tilanteessa, jossa rakenteellinen työttömyys on juuttunut korkealle tasolle. Vastaavasti hyvä työllisyyskehityskään ei toteudu, ellei vaikeasti työllistyvien työttömien työllistymistä tueta työvoimapolitiikan keinoin. Tavoitteena on työnhakijoiden kvalifikaatioiden parantaminen niin, että ne vastaavat paremmin työnantajien vaatimuksia.

Alla olevat esimerkkilaskelmat aktivointiasteen nostamisen vaikutuksista eri työllisyyskkenaarioissa

osoittavat, että vaikuttavuudeltaan onnistuneella ja oikein mitoitettulla työvoimapolitiikalla voidaan edesauttaa työllisyyden huomattavaa paranemista ilman merkittävää kustannusten nousua. Toisaalta kuitenkin ilmeisenä riskinä on se, että huonoon työllisyyskehitykseen ja/tai työvoimapolitiikan heikkoon vaikuttavuuteen yhdistettynä hyvin voimakas aktivointiasteen nostaminen kasvattaa kustannuksia merkittävästi. Laskelmien perusteella on suuri merkitys sillä, päädytäänkö esimerkiksi yli 6 % työttömyysasteeseen – jolloin kustannukset kasvavat enemmän tai vähemmän kaikilla arvioituilla aktivointiasteilla – vai saavutetaanko tätä parempi työllisyyskehitys. Jo tavoitteen 1 mukaisen 4,3 % työttömyysasteen saavuttaminen merkitsisi sitä, ettei aktivointiasteen nostaminen 40 prosenttiin aiheuttaisi vielä lisäkustannuksia. Aktiivisen ja passiivisen työvoimapolitiikan yhteiskustannukset laskisivat vuonna 2011 nykytasolta noin 300 miljoonaa euroa. Jos kuitenkin aktivointiaste nostettaisiin 50 prosenttiin, lisäksi se vastaavasti työvoimapolitiikan kustannuksia nykytasolta noin 500 miljoonaa euroa (kuvio 4).

Kuvio 4: Työvoimapolitiikan kustannukset 50 prosentin aktivointiasteella (tavoite 1 -skenaario, työttömyysaste 4,3 v. 2011)



Aktivointiasteen nostamisen esimerkkilaskelmat, kustannukset eri skenaarioissa

Työllisyyskenaariot ¹⁾	Aktivointiaste ²⁾ 30 %	Aktivointiaste 40 %	Aktivointiaste 50 %
Perus: Työttömyysaste 6,3 Työttömiä työnhakijoita 225000. Työttömien työnhakijoiden määrä vähenee keskim. yli 8000 vuosittain	Aktivointiaste nousee vain vähän (0,4 prosenttiyksikköä/vuosi). Työllisyys paranee hitaasti, mutta kustannukset ³⁾ nousevat yli 740 milj. euroa ⁴⁾ .	Aktivointiaste nousee melko paljon (2,3 prosenttiyks./vuosi), mutta työllisyys kehittyy heikosti. Vaikuttavuus melko huono ja kustannukset kasvavat n. 1,7 mrd. euroa.	Aktivointiaste nousee huomattavasti (3,4 prosenttiyks./vuosi), mutta työllisyys kehittyy heikosti. Vaikuttavuus erittäin huono ja kustannukset kasvavat n. 2,9 mrd. euroa.
Tavoite 1: Työttömyysaste 4,3 Työttömiä työnhakijoita 145000 Työttömien työnhakijoiden määrä vähenee yli 21000 vuosittain	Työllisyys paranee kohtuullisesti, vaikka aktivointiaste nousee vain vähän. Kustannukset alenevat n. 890 milj. euroa.	Työllisyys paranee melko paljon ja aktivointiaste kasvaa selvästi. Kustannukset laskevat n. 300 milj. euroa.	Kustannukset nousevat aluksi hiukan, mutta alenevat sen jälkeen. Kustannukset vuonna 2011 n. 530 milj. euroa korkeammat kuin v. 2005.
Tavoite 2: Työttömyysaste 2,9 Työttömiä työnhakijoita 117000 Työttömien työnhakijoiden määrä vähenee yli 26000 vuosittain	Näin huomattava työllisyyden paraneminen ei kovin todennäköistä näin alhaisella aktivointiasteella. Kustannukset alenevat n. 1,5 mrd. euroa.	Työllisyys paranee huomattavasti ja aktivointiaste kasvaa. Tavoitteen 2 saavuttamiseksi tämä aktivointiaste ei kuitenkaan ehkä riitä. Kustannukset kuitenkin alenevat lähes 1 mrd. euroa.	Aktivointiasteen huomattavasta noususta huolimatta kustannukset alenevat n. 310 milj. euroa. Jos työllisyys kehittyy tavoitteen 2 mukaan, aktivointiaste voi olla yli 50 % ilman kustannusten nousua.

1) Työvoimatase 2005-2015, skenaariovaihtoehdot, ks. taulukkoliite, taulukko 1. Tässä laskelmassa viitataan vuoden 2011 arvioihin.

2) Aktivointiasteet on laskettu aktiivisen työvoimapolitiikan toimenpiteisiin osallistuvien perusteella.

3) Kustannukset vuonna 2011, eri vaihtoehtojen mukaan, verrattuna vuoteen 2005. Laskelmissa on oletettu, että työvoimapolitiikan toimien kustannustaso nousee yhtä paljon kuin keskimäärin viime vuosina.

4) Kustannusten muutokset: verrattu kustannuksia vuonna 2005 ja 2011. Kustannuksilla tarkoitetaan passiivisen työttömyysturvan ja aktiivisen työvoimapolitiikan yhteenlaskettuja kustannuksia. Kuvioista 4 näkyy näiden kustannusten määrä erikseen passiivisen työttömyysturvan ja aktiivisen työllisyyspolitiikan osalta.

3. Vakaa talous - työllisyyden paranemisen perusta

3.1 Talouspolitiikassa työllisyysasteen nostaminen keskeisimmäksi tavoitteeksi

Talous- ja työllisyyspolitiikka kytkeytyvät läheisesti toisiinsa. Yleisellä talouspolitiikalla on tavoiteltava talouskehityksen vakautta, mikä ylläpitää työvoiman kysynnän kasvua sekä ehkäisee laskusuhdanteiden aiheuttamaa työttömyyden kovan ytimen lisääntymistä. Keskeisiä toimijoita Suomen talouspolitiikassa ovat Euroopan keskuspankki, hallitus ja työmarkkinajärjestöt.

Taloukskasvun vakautta ja työllisyyttä tukee Euroopan keskuspankin harjoittama vakaa korkopolitiikka, työmarkkinajärjestöjen harjoittama maltillinen palkkapolitiikka sekä hallituksen toteuttamat kotimaista kysyntää tukevat finanssipoliittiset toimenpiteet, kuten työn verotuksen keventäminen valtiontalouden tasapainovaatimukset huomioon ottaen. Tarvitaan myös suhdannepoliittisia toimenpiteitä, joissa talouden kasvun aikana koottua budjettitalouden ylijäämää voidaan käyttää talouden laskusuhdanteessa.

Pääomien vapaa liikkuvuus, globalisoituvaa talous ja kasvava toimintojen markkinaehtoisuus lisäävät rakennemuutoksia työmarkkinoilla ja työelämässä. Näissä olosuhteissa vakaan työllisyyden ja sosiaalisen kehityksen merkitys kilpailukykytekijänä tulee entisestään korostumaan. Taloudelliset ja sosiaaliset tavoitteet tukevat toisiaan.

Hyvällä talouskehityksellä ja talouspolitiikalla on tavoiteltava hyvinvoinnin, työllisyyden, tasa-arvon ja sosiaalisen koheesion lisäämistä.

Työllisyysasteen nostaminen ja työttömyyden alentaminen on asetettava edelleenkin talouspolitiikan tärkeimmäksi päämääräksi.

3.2 Työn hinta keskeisessä asemassa työllisyyden parantamisessa

Nykyinen tulopolitiikka tukee tuottavuuden kasvua

Uusien työpaikkojen luomisessa työn hinta on keskeinen tekijä. Hinta muodostuu yhtäältä työmarkkinaosa-puolten harjoittaman tulopolitiikan, toisaalta hallituksen harjoittaman maksu- ja veropolitiikan perusteella.

Myös palkkaliukumien vaikuttavat työn hintaan. Työvoiman tarjonnan niukentuminen voi tulevaisuudessa vaikuttaa negatiivisesti myös palkkaliukumien kasvun kautta. Palkkaliukumien vaaraa lisää omistusasuntojen hintojen nousu erityisesti kasvukeskuksissa.

Harjoitetun keskitetyn tulopolitiikan etuna ovat olleet pitkät sopimuskaudet, inflaation hillintä ja vakaa ostovoiman kehitys. Työehtojen vähimmäisturva on vakauttanut työmarkkinoita. Lisäksi sopimukset ovat antaneet välineen työelämän laadun kehittämiseen yhtäläisesti kaikilla aloilla.

Keskimääräistä korkeamman tuottavuuden alat ja menestyvät yritykset hyötyvät keskitetyistä ratkaisuista, sillä solidaarinen palkkapolitiikka antaa niille kilpailuetua. Ne voivat lisätä tuotantoa ja luoda uusia työpaikkoja, joihin matalatuottoisilta aloilta työttömäksi joutuneita on mahdollista ohjata ja kouluttaa aktiivisella työvoimapolitiikalla. Henkilöille, joilla ei ole ollut toimenpiteistä huolimatta edellytyksiä siirtyä korkeamman tuottavuuden työpaikoihin, on luotu työtilaisuuksia kohdennetuilla työvoimakustannusten alentamisella.

Miten suhtautua matalan tuottavuuden työpaikkojen syntyminen tukemiseen?

Keskitetty ratkaisut voivat keskimääräistä matalamman tuottavuuden aloilla ja heikosti kannattavissa yrityksissä heikentää työvoiman kysyntää. Työllisyyden kasvattaminen ja palvelurakenteen laajentaminen edellyttävät matalan tuottavuuden työpaikkoja. Niiden syntymistä ja säilymistä turvataan nykyisin julkisella tuella. Yleisenä tukijärjestelmänä on vuoden 2006 alusta voimassa ollut, vuoteen 2010 kestävä matalapalkkatyön väliaikainen tuki. Tuki kohdistuu 54 vuotta täyttäneiden palkkauskustannuksiin. Tuesta saatavien kokemusten perusteella tulee päätettäväksi julkisen vallan rooli matalapalkkatyön tukijana ja mahdollisen tuen muuttaminen nykyistä selvästi kohdennetummaksi.

Ensi hallituskaudella on arvioitava osana nykyisen matalapalkkatukikokeilun tulosten, työvoiman tarjonnan niukkenemisen ja Suomen kasvuun ja korkeaan tuottavuuteen perustuvan osaamisstrategian tavoitteiden valossa, kuinka yleiseen tai kohdennettuun matalapalkkatyön tukeen Suomella on tarvetta ja varaa työttömyyden edelleen alentamiseksi.

Paikallisen sopimisen merkitys kasvaa

Kysymys toimiala- ja yrityskohtaisten tuottavuuserojen huomioon ottamisesta palkkaratkaisuissa on ollut esillä jo vuosikymmeniä. Tulos- ja suoritusperusteisen palkitsemisen käyttäminen vaikuttaa merkittävästi tuottavuuteen, henkilöstömäärään ja organisaation liiketaloudelliseen menestykseen. Työmarkkinajärjestöt ovat parhaillaan etsimässä uusia keinoja paikallisen sopimisen lisäämiseksi, jotta yritykset pystyvät entistä paremmin vastaamaan globalisaation haasteisiin.

Työvoimakustannusten muodostuminen ja siihen liittyvien mekanismien kuten paikallisen sopimistoiminnan kehittäminen ja laajentaminen ovat nousemassa entistä keskeisempään asemaan.

Erilaisten mallien kehittäminen, joilla yritys-, yksikkö- ja yksilökohtaiset tuottavuuserot otetaan palkanmuodotuksessa huomioon, ovat yhä tärkeämpiä tuottavuuden nostamisessa ja työllisyyden edistämässä. Valtiovallan ja työmarkkinajärjestöjen vuoropuhelun jatkaminen ja tiivistäminen niin keskusjärjestötasolla kuin toimialakohtaisestikin olisi välttämätöntä.

4. Työpolitiikkaa uudistettava

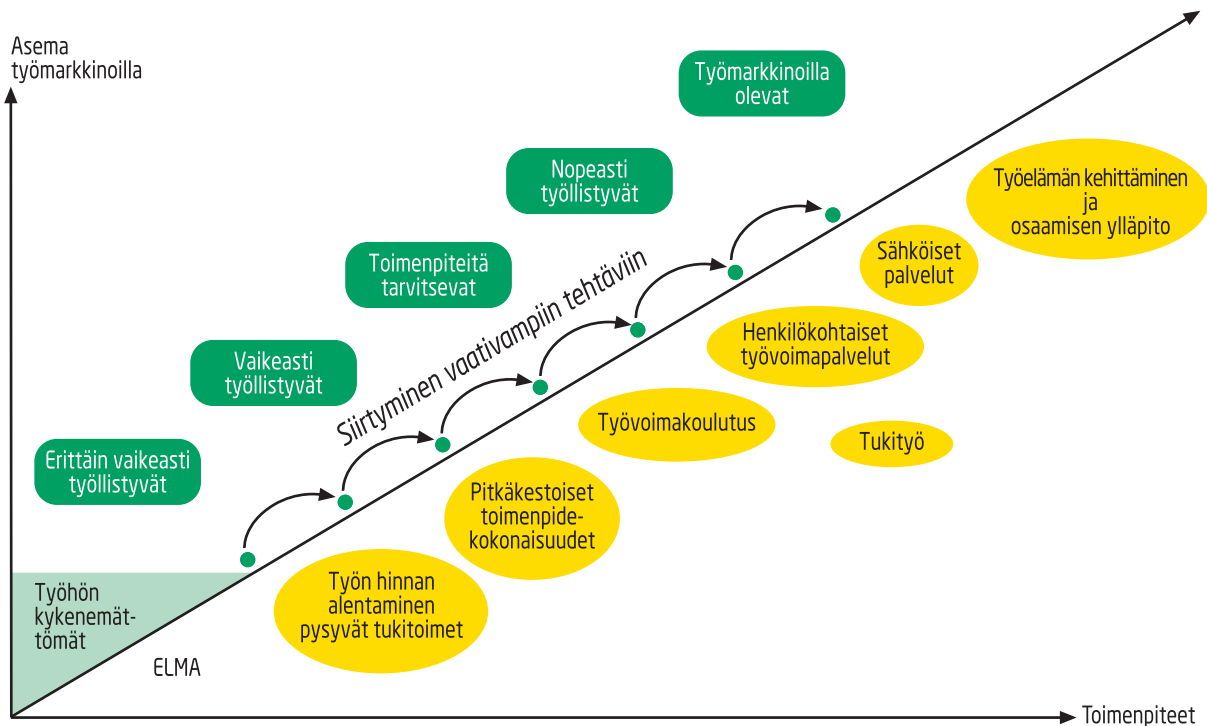
4.1 Työpolitiikka työmarkkinoiden ja työelämän muutosten hallinnassa

Niin työmarkkinoilla kuin työelämässäkin muutos on jatkuvaa ja voimakasta. Työpolitiikan avulla tuetaan tämän muutoksen hallintaa. Työpaikoilla parannetaan työn tuottavuutta, henkilöstön kehittymistä ja siirtymistä vaativampiin tehtäviin. Työmarkkinoilla luodaan työnhakijoille mahdollisuuksia työllistymiseen ja työn-

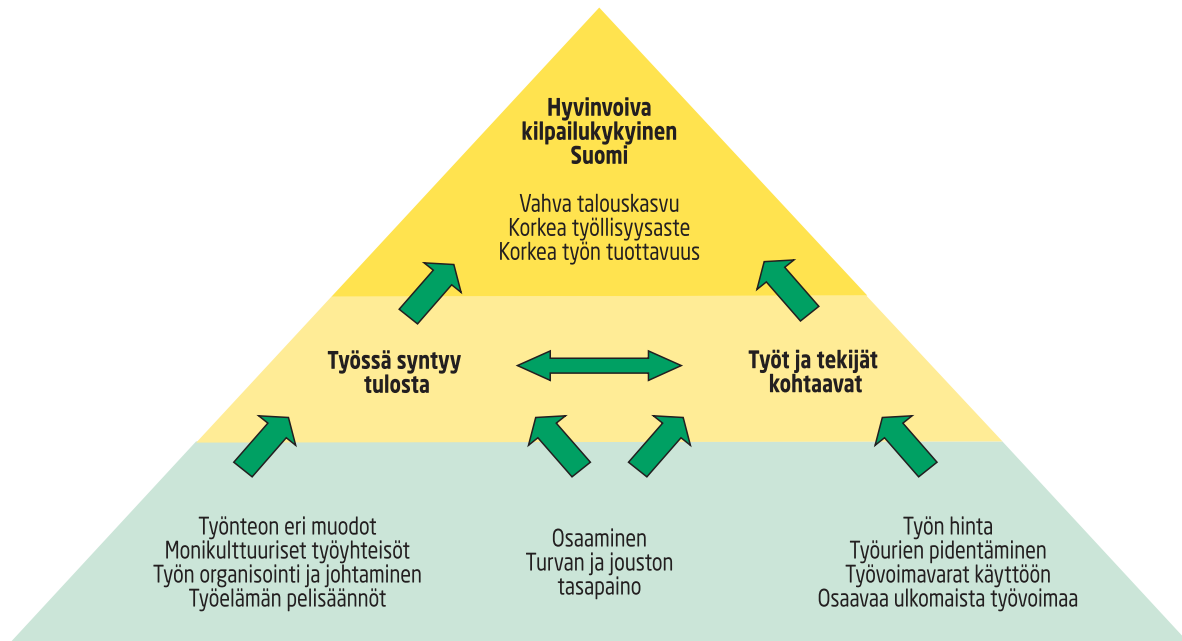
antajille mahdollisuuksia saada tarvitsemaansa osaavaa työvoimaa (kuvio 5).

Työpolitiikassa on kaksi toisiaan tukevaa päätavoitetta – työn tuottavuuden nostaminen (työssä syntyä tulosta) ja työmarkkinoiden toimivuuden parantaminen (työt ja tekijät kohtaavat) (kuvio 6).

Kuvio 5. Työpolitiikka työmarkkinoiden ja työelämän muutosten hallinnassa



Kuvio 6. Työpolitiikan tavoitteet ja ratkaisuvaihtoehdot



4.2 Joustolle ja turvalle uusi tasapaino

Työpaikkojen sisäinen kyky sopeutua rakennemuutokseen – sisäinen joustavuus - on keskeinen osa Suomen kilpailukykyä. Työikäisen väestön niukkeneminen ja siitä johtuva siirtyminen ”työntekijän työmarkkinoihin” tuo lisääntyviä haasteita erityisesti työnantajille. Osaavasta työvoimasta käytävässä kilpailussa menestyvät työpaikat, jotka panostavat laadukkaaseen työympäristöön, hyvään johtamiseen ja tarjoavat työntekijöille kehittymismahdollisuuksia. Siksi työnantajien on luotava edellytykset tarjota entistä paremmin koulutetuille työntekijöille houkuttelevia ja laadukkaita työpaikkoja. Työelämän kehittäminen on ensisijaisesti työmarkkinaosapuolten vastuulla.

Rekrytointipäätöstä tekeväälle työnantajalle on työn hinnan lisäksi olennainen merkitys normeilla, jotka sääntelevät työsuhteen ehtoja, erityisesti työsuhteen päättämistä. Jos epäonnistuneeseen rekrytointiin liittyy

liian suureksi koettu työnantajariski, rekrytoinnit viivästyvät ja työttömien työllistyminen vaikeutuu.

Toimivan työelämän tärkeitä taustatekijöitä ovat lainsäädännön ja muiden julkisen vallan toimin luodut yritystoiminnan edellytykset. Julkisin toimin voidaan tukea työn ja työntekijän kohtaamista nykyistä paremmin ja nopeammin.

Yritysten välisen kilpailun kasvu erityisesti kansainvälisillä markkinoilla on lisännyt yritysten tehokkuus- ja joustovaatimuksia. Tämä edellyttää myös työntekijöiltä jatkuvasti suurempaa joustavuutta. Kiihtyvällä vauhdilla toteutuvien muutosten hallintaan on kiinnitettävä erityistä huomiota, jotta yhä useammalle työelämä olisi houkutteleva vaihtoehto ja yhä useampi olisi työelämässä mukana.

Työlainsäädännössä määritellyillä työelämän pelisäännöillä on suuri merkitys työmarkkinoiden toimivuudelle ja työntekijöiden turvallisuudelle. Lainsäädännöllä on luotava työmarkkinajärjestöille ja työsuhteen osapuolille riittävät mahdollisuudet reagoida toimintaympäristössä tapahtuviin muutoksiin. Joustavuuden ja palkansaajien turvallisuuden samanaikainen lisääminen edellyttää näiden pelisääntöjen tarkastelua. Keskeisiä kysymyksiä ovat ainakin: missä määrin lainsäädännön on edelleen oltava vähimmäispakottavaa sekä missä määrin ja minkä asioiden osalta lainsäädännöllä voidaan sopimisoikeutta siirtää toisaalta valtakunnallisille työmarkkinaosapuolille ja toisaalta työpaikkatasolle.

Joustoturva - Tanskan mallista Suomen malliin

Flexicurity -mallissa (joustoturva tai turvattu joustavuus) yhdistyvät työehtojen joustavuus sekä sosiaaliturvan ja aktiivisen työvoimapolitiikan tarjoama turvallisuus. Joustoturva yleisenä käsitteenä tarkoittaa, että joustavuuden ja työntekijöiden turvan yhdistelmällä voidaan turvata samanaikaisesti sekä maan kilpailukyky että sosiaaliturvan kestävyys.

Joustoturvan käsite yhdistetään usein tanskalaisiin politiikkavalintoihin. Malli tarjoaa turvaa korkealla työttömyyspäivärahalta ja muilla tulonsiirroilla sekä joustavuutta liberaaleilla säännöillä ja sopimuksilla. Tanskassa sosiaaliturva sekä voimakas alueellinen ja ammatillinen liikkuvuus on yhdistetty aktiiviseen työvoimapolitiikkaan, jolla varmistetaan työvoiman todellinen käytettävissä olo työmarkkinoilla ja sen kouluttaminen ammattiin. Työvoimapolitiikkaan sisältyy tässä mallissa kannustimien lisäksi pakotteita, kuten pakollinen työhönsijoittuminen, joskin keskeistä toimintapolitiikassa on korkealaatuisen koulutuksen tarjoaminen.

Nykyisistä kotimaisista järjestelmistä muutosturvaa voidaan pitää eräänä joustoturvan muotona. Muutosturvan perustavoitteena on työttömyysuhan alaisen työntekijän työllistyminen mahdollisimman nopeasti uudelleen.

Rakennemuutosten takia työttömyysuhan alaiseksi tai työttömäksi joutuneiden työllistyyvyys on yleensä hyvä. Samoin työelämässä olevien halukkuus osallistua koulutukseen on kohtalaisen korkea. Parasta muutosturvaa on vahva osaamisen ylläpito koko työuran

ajan (ks. luku 4.4./Aikuisväestön osaamista lisättävä ja kehitettävä).

Tanskassa tai muissa maissa toteutetut mallit eivät sellaisinaan ole siirrettävissä Suomeen. Työelämässä tapahtuva rakennemuutos edellyttää myös Suomessa sopeutumista uuteen tilanteeseen. Työmarkkinoiden ”kultaiseen kolmioon” perustuva malli, jossa yhdistyvät työehtojen joustavuus sekä sosiaaliturvan ja aktiivisen työvoimapolitiikan tarjoama turvallisuus, on välttämätöntä ottaa kehittämissuunnaksi myös Suomessa. Tämän vuoksi on kehitettävä toimia, joilla voidaan alentaa työllistymiskynnystä, tehostaa työttömyysjakson aikaisia työvoimapolitiittisia toimia ja parantaa toimeentuloa.

Uuden työpaikan saamista tuetaan nykyisen muutosturvan avulla. Tämän lisäksi tarvitaan entistä parempaa ja nopeampaa kykyä reagoida äkillisiin ja voimakaisiin muutostilanteisiin, jotka kohdistuvat tiettyyn paikkakuntaan tai alaan. Kansallisten toimien ohella rakennemuutoksia on tuettava EU:n uuden rakennerahistokauden päätöksillä ja EU:n globalisaatorahastosta tehtävillä päätöksillä sekä rahastojen käytöllä.

Joustoa työvoiman käyttötapoihin

Uudet toimintatavat edellyttävät työmarkkinoilta joustavuutta. Haasteena on löytää tasapaino yritysten toimintaedellytysten ja työvoiman käyttöehtojen välillä. Kokoaikaisessa, pysyvässä palvelussuhteessa on edelleen kolme neljästä palkansaajasta. Osa-aikaisten ja muiden epätyypillisten työsuhteiden osuus on kuitenkin kasvanut 1980-lukuun nähden. Viime aikoina epätyypillisten työsuhteiden määrän kasvu on taittunut, mutta yli puolet uusista työsuhteista solmitaan määräaikaisena. Määräaikaiset työsopimukset ovat yleisempiä naisilla kuin miehillä, mikä on sukupuolten välisen tasa-arvon ja Suomen väestökehityksen kannalta ongelmallista. Myös vuokratyösuhteiden määrä on lisääntynyt 2000-luvulla.

Tulevaisuudessa työvoiman käyttötavat tulevat todennäköisesti edelleen jakautumaan ja polarisoidumaan. Vakituisten ja pätkättöiden rinnalle nousee kolmas työvoiman käyttötapa, jota voidaan kutsua ”tilaajasuhdetyöksi”. Työvoiman käyttötapoja voidaan luonnehtia seuraavasti:

- Vakituiset työsuhteet (ydintyövoima): työoikeudellisesti suojelluin sektori;
- Pirstoutuva sektori: pätkätyö, määräaikaistyö, osa-aikaistyö, vuokratyö, epäitsenäinen yrittäjätyö;
- ”Tilajasuhdetyö”: itsenäistä työtä, tilaajan laskuun, tilaajan ehdoilla.

Sekä epätyypillisen että tilajasuhteisen työn määrä on kasvamassa. Määräaikaisten työsuhteiden yleistymisen taustalla ovat laajentuneet lakisääteiset vapaajärjestelyt ja yritysten toimintaympäristön muutokset, kuten yritysten keskittyminen ydintoimintoihin ja muiden toimien ulkoistaminen sekä tytäryhtiö- ja verkostotalous. Kehitys on seurausta kovenevasta globaalista kilpailusta sekä markkinoiden innovaatioista. Tilajasuhteisen työn laajeneminen muille työn sektoreille merkitsee perinteisen työnjohdon ja työn valvonnan vähenemistä ja työn organisointivastuun siirtymistä työn suorittajalle. Nämä rakennemuutokset eivät sinänsä muuta lainsäädäntöön perustuvan suojan tasoa, mutta asettavat jatkuvasti kasvavia vaatimuksia osaamiselle ja itsenäiselle työotteelle.

Uudet toimintatavat edellyttävät työmarkkinoilta joustavuutta. Työelämän laadun parantamiseen tähtäävä strategia on olennaisesti myös vahvan talouskasvun strategiaa. Haasteena on löytää tasapaino yritysten toimintaedellytysten ja työvoiman käyttöehtojen välillä. Työmarkkinoiden toimivuus edellyttää, että lainsäädännöllä varmistetaan yhtäältä yritysten tasapuoliset kilpailuedellytykset mm. torjumalla epäterveen toiminnan muotoja sekä toisaalta turvataan työntekijöiden yhdenvertaisuus sekä vähimmäistyöehdot käytettävästä työsuhteen muodosta riippumatta.

Työvoiman käyttötapojen kehityskuva on moniulotteinen, ja siinä on sekä myönteisiä että kielteisiä piirteitä. Niukkenevat työvoimavarat voivat osaltaan ratkaista epätoivottuun epätyypilliseen työhön liittyviä ongelmia. Työnantajien kilpailu osaavasta työvoimasta voi johtaa työntekijöiden tarpeiden nykyistä suurempaan huomioon ottamiseen. On ilmeistä, että ”markkinat hoitavat” ainakin osan varsinkin pätkätöihin liittyvistä ongelmista.

Uusi työympäristö vaatii osaamista, itsenäisyyttä ja luovaa työtettä. Työvoiman käyttötapojen muutoksella on haittapuolia erityisesti niille työntekijöille, jotka puuttuvien valmiuksiensa tai muun syrjäyttävän

ominaisuuden vuoksi ovat muutenkin heikossa asemassa työmarkkinoilla. Haasteena on löytää keinoja, joilla voitaisiin vaikuttaa myönteisesti heidän tilanteeseensa.

Työllisyysasteen nostamiseksi ja työllistämisen helpottamiseksi on arvioitava määräaikaisten työsuhteiden ja vuokratyön käytön edellytyksiä. Arvioinnissa on huomiota kiinnitettävä yhtäältä elinkeinoelämän tarpeisiin ja toisaalta epätyypillisissä työsuhteissa olevien työntekijöiden ja tilajasuhteessa olevien asemaan suhteessa vakituisiin työntekijöihin. Vastaavasti helpotetaan työntekijöiden työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista. Määrällisen joustavuuden ohella kiinnitetään erityistä huomiota toiminnalliseen joustoon. Työmarkkinoiden joustavuus liittyy kiinteästi myös jäljempänä tarkasteltaviin työaikakysymyksiin.

Työsuhteisen ja ei-työsuhteisen työnteon rajoja on selkeytettävä ja työsuhteisen työn ulkopuolisessa työssä sovellettavat ehdot kartoitettava. On myös kehitettävä sosiaaliturvaa ja tulosuojelua siten, että tilajasuhteisen työn turvattuustekijöitä voidaan torjua.

Työelämän pelisäännöt ja sääntelymekanismit arvioitava uudelleen

Työlainsäädännön peruseriaatteena on työntekijän, työsuhteen heikomman osapuolen suojeleminen. Siksi keskeisimmistä työsopimuslainsäädännön oikeuksista ja velvollisuuksista säädetään pakottavalla lainsäädännöllä.

Kansainvälisten mittareiden mukaan sekä lakisääteinen työsuhteturva että joustoturva ovat Suomessa eurooppalaista keskitasoa jonkin verran joustavampia.

Käytännössä työsuhteiden ehdot määräytyvät pitkälti alakohtaisissa työehtosopimuksissa. Työmarkkinaosapuolten sopimiskelpoisuus perustuu sekä työehtosopimuslainsäädännön kelpoisuuteen että työlainsäädännön niin sanottuihin puolipakottaviin säännöksiin. Työehtosopimuksilla säännellään työehtosopimukseen sidottujen vähimmäisehdot. Yleisiten vahvistetut työehtosopimukset määrittävät myös järjestäytymättömien työnantajien palveluksessa olevien vähimmäistyöehdot.

Työehtosopimusjärjestelmä ja siihen liittyvä työrauhamekanismi ovat suomalaisen työelämän sääntelyn tukijalka. Työehtosopimuslaki on viime vuosien saakka vastannut työehtosopimusjärjestelmän tarpeita. Nytemmin työmarkkinakentässä on kuitenkin tapah-

tunut organisatorisia muutoksia ja myös yritykset ovat järjestäytyneet ja järjestäytymässä uudelleen. Työnantaja- ja työntekijäpuolen järjestäytyminen eri alojen liittoihin on aiheuttanut jossakin määrin jännitteitä, joista johtuviin kysymyksiin lainsäädännöstä ei suoraan löydy vastauksia.

Työelämän joustavuus edellyttää, että myös työpaikkakohtaiselle sopimiselle on osapuolten asema ja tarpeet huomioon ottaen riittävästi mahdollisuuksia. Niin ikään säännöksillä, joilla säädetään yhteistoimintamenettelyn piiriin kuuluvista asioista, voidaan vaikuttaa paikallisiin työmarkkinasuhteisiin sekä toiminnan tuloksellisuuteen. Työelämän toimijoiden oikeuksien ja velvollisuuksien tulee olla riittävän tarkkarajaisia. Työntekijöiden aseman turvaamiseksi ja sopimustasapainon saavuttamiseksi sopimisoikeuksien laajuutta on arvioitava ottaen huomioon alakohtaiset tarpeet ja järjestäytyminen, työehtosopimusten kattavuus sekä yleisittovaa työehtosopimusta noudattavien asema.

Työehtosopimusjärjestelmä tulee olemaan suomalaisten työmarkkinoiden tukijalka myös tulevaisuudessa. Järjestelmä toimii pääperiaatteiltaan hyvin, joskin vähäistä hienosäädön tarvetta on olemassa.

Jatkossa tarkastellaan työelämän säännösten pakottavuutta ja toisin sopimisen mahdollisuuksia kriittisesti. Samalla selvitetään mahdollisuutta antaa työehtosopimusosallisille nykyistä laajemmat mahdollisuudet toisin sopimiseen sekä sitä, miltä osin sopimiskelpoisuus voitaisiin antaa yksittäiselle työnantajalle ja paikallisille työntekijäjärjestöille. Lisäksi arvioidaan, voidaanko yleisittovaa työehtosopimusta noudattavan työnantajan asemaa muuttaa siten, että järjestäytymättömällä työnantajalla olisi mahdollisuus noudattaa myös sellaisia työehtosopimusmääräyksiä, jotka edellyttävät paikallista sopimista.

Tulevaisuudessa työmarkkinoiden toimintaa säädeltäessä joudutaan pohtimaan myös sitä, miltä osin tärkeäksi koettuja asioita pitäisi viedä eteenpäin muilla keinoin, esimerkiksi ohjelmaperusteisella toiminnalla.

4.3 Työelämän laadun parantuminen edellytys työssä pysymiselle nykyistä pidempään

Suomalainen työelämä on kehittynyt viime vuosina osin myönteisesti, osin kielteisesti. Palkansaajat ovat olleet työelämän tilaan melko tyytyväisiä (kouluarvosana 7,9 vuonna 2005). Monet johtamiseen ja töiden organisointiin liittyvät käytännöt ovat muuttuneet viime vuosina enemmän myönteiseen kuin kielteiseen suuntaan (kuvio 7). Sairastavuus on kuitenkin pysynyt entisellä tasolla. Sen sijaan työn vaatimukset ovat lisääntyneet aiheuttaen erityisesti henkistä kuormittavuutta.

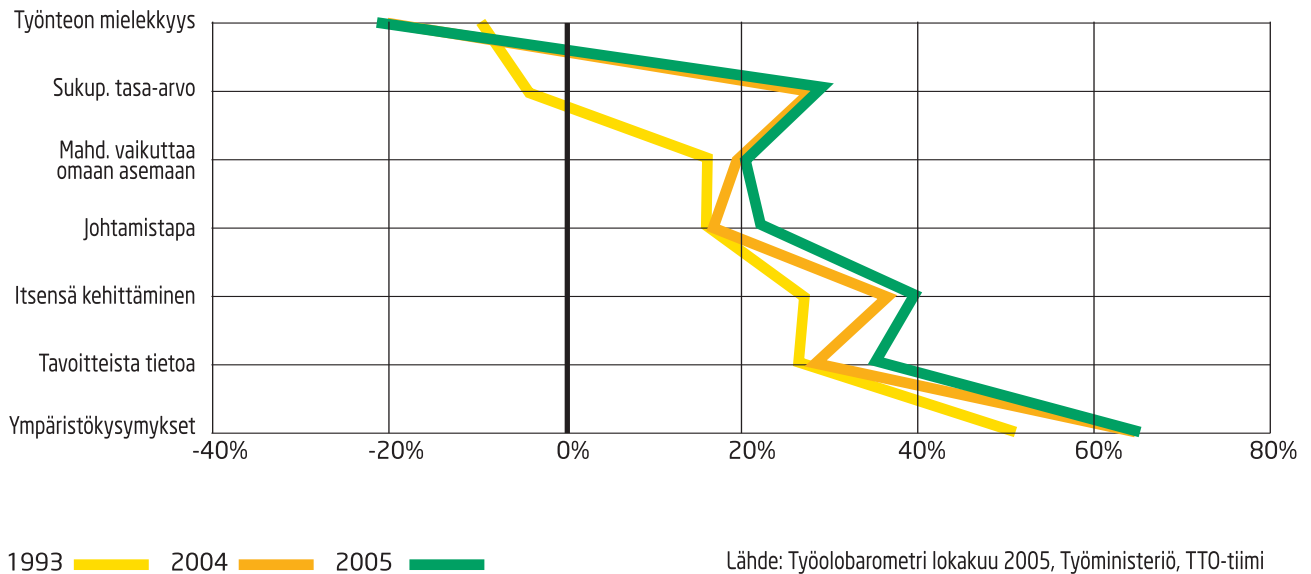
Palkansaajien kokema työn mielekkyys on kääntynyt selvään laskuun viime vuosina. Tämä ei ilmeisesti liity niinkään oman työpaikan kehitykseen kuin palkansaajien kokemaan yleiseen epävarmuuden lisääntymiseen työelämässä. Tämänkaltaisen kehitysuunta on huolestuttava nykyisessä tilanteessa, jossa työntekijöiden tulisi jatkaa työelämässä selvästi nykyistä pidempään.

Tiedon merkitys tuotannon tekijänä on lisääntynyt. Innovatiivisuus ja luovuus ovat tuottavan tietotyön keskeisiä edellytyksiä. Monessa organisaatiossa toteutetaan edelleen teolliseen tuotantoon liittyviä johtamisen ja työn organisoimisen malleja, jotka eivät tue innovatiivisuutta ja luovuutta. Uusi työympäristö edellyttää osaamista, itsenäisyyttä ja luovaa työtettä. Nämä ovat riippuvaisia koulutuksen laadusta aina varhaiskoulutuksesta lähtien sekä työn johtamisen ja organisoimisen muodoista.

Suomalaisessa yhteiskuntapolitiikassa ei toistaiseksi ole riittävästi tunnustettu toimintatapojen ja työelämän sosiaalisten innovaatioiden merkitystä työorganisaatioiden tuottavuuskasvun ja kilpailukyvyyn lähteenä. Tuottavuuskasvu nähdään usein yksipuolisesti johtuvan uusista teknologioista ja yksilöiden osaamistason noususta. Kehittyntä toimintatapaa luonnehtivat mm. vuorovaikutteinen johtaminen, tietoliikenne- ja viestintäteknologioiden hyödyntäminen työprosesseissa, tiimimäisten työn organisaatiomuotojen soveltaminen, arvoketjuissa tapahtuva verkostoituminen, osaamis- ja tulosperusteiset palkitsemisjärjestelmät, monitaitoinen henkilöstö, henkilöstön hyvät osallistumismahdollisuudet, henkilöstön osaamisen suunnitelmallinen kehittäminen ja monimuotoisuuden johtaminen. Tällaisia

Kuvio 7. Työelämän muutoksen suunta vuosina 1993, 2004 ja 2005 (kaikki palkansaajat)

Balanssi = parempaan suuntaan - huonompaan suuntaan (%)



Lähde: Työolobarometri lokakuu 2005, Työministeriö, TTO-tiimi

periaatteita järjestelmällisesti soveltavien työorganisaatioiden määrä on edelleen varsin pieni.

Työelämän laatua ja tuottavuutta kehitettävä ohjelmatoiminnalla

Lainsäädännön mahdollisuudet vaikuttaa toimintatapojen kehittämiseen ja työelämän sosiaalisten innovaatioiden käyttöönottoon ovat rajalliset. Kokemukset myös osoittavat, että pelkällä tietoisuuden lisäämisellä esimerkiksi tutkimuksen, koulutuksen tai informaation levittämisen keinoin on vaikeaa vauhdittaa johtamisen ja työn organisoinnin kehittämistä työpaikoilla. Toimintatapojen kehittäminen edellyttää työorganisaatioilta omaa kehittämisosaamista, johdon ja henkilöstön keskinäistä luottamusta ja kykyä keskinäiseen vuoropuheluun, kykyä hyödyntää erilaisia asiantuntijaver-

kostoja sekä hyvää muutosvalmiutta. Näiden merkitys kilpailutekijänä korostuu toimintaympäristön muutosten nopeutuessa. Omaehtoisen ja ennakoivan kehitystyön vähäisyys ja tästä aiheutuva muutostilanteiden puutteellinen hallinta voivat heikentää työhyvinvointia ja työelämän vetovoimaisuutta varsinkin iäkkäimmän työvoiman keskuudessa.

Työvoiman ikääntyminen ja osaavan työvoiman saatavuus edellyttävät työelämän laadun ohjelmallista parantamista. Tuottavuushyötyjen hakeminen yhä kehittyneemmän teknologian avulla vaatii rinnalleen pitkäjänteistä tutkimusavusteista työelämän laadun kehittämistyötä. Työelämän kehittämistyötä tukevat Suomessa nykyisin useat toimijat, kuten työhallinto, työterveyslaitos ja sen aluehallinto, työsuojelupiirit, eri oppi- ja tutkimuslaitokset sekä terveyspalvelut. Keskeisiä ohjelmia tai toimenpiteitä ovat Tykes, Veto-, KESTO-, Noste- ja Euroopan sosiaalirahaston

ohjelmat sekä työvoimakoulutuksen yhteishankintakoulutus. Lisäksi TE-keskukset ovat käynnistäneet kokeiluja alueellisten työelämäpalvelujen systemaattiseksi järjestämiseksi verkostopalvelumallilla. Myös eräät työvoimatoimistot ovat työnantajien kanssa rekrytointiongelmien syitä käsitellessään nostaneet tarvittaessa esille ko. työnantajan työnantajakuvaan ja työelämän laatuun liittyviä kehittämistarpeita.

Työurien pidentämiseksi ja suomalaisten työpaikkojen tuottavuuden nostamiseksi työelämän kehittämiseen on ensi hallituskaudella suunnattava nykyistä selvästi enemmän voimavaroja.

Tarvitaan ohjelmallista ja eri politiikkalohkoja (erityisesti innovaatio-, teknologia-, työvoima- ja koulutuspolitiikka) laajasti integroivaa lähestymistapaa, jolla rohkaistaan työorganisaatioita omaehtoiseen kehittämistyöhön ja parannetaan niiden mahdollisuuksia hyödyntää ulkoista asiantuntemusta kehittämistyönsä tukena.

On sovittava, miten tutkimus- ja kehittämisavusteista työelämän laadun kehittämistä jatketaan seuraavina vuosina nykyistä vakiintuneemmalta pohjalta ja siten, että se entistä paremmin palvelisi kysyntälähtöisesti työorganisaatioiden tarpeita. Tässä yhteydessä selvitetään myös erityisen poikkihallinnollisen työelämän laadun politiikkaohjelman tarve, sen tavoitteet, reunaehdot ja toimintatavat. Samalla selvitetään alueellisten työelämän kehittämispalvelujen järjestäminen ja arvioidaan työvoimatoimistojen roolia työelämän kehittämiskäytännöissä. Työministeriö palaa poikkihallinnolliseen työelämäohjelma-aloitteeseen tämän vuoden loppuun mennessä toimittaessaan valtioneuvoston kansliaan tulevaisuus katsauksen päivituksen.

Monimuotoinen työelämä keskeiseksi kilpailukykytekijäksi

Monimuotoinen työelämä merkitsee ihmisten erilaisuuden, esimerkiksi sukupuolen, etnisen alkuperän, iän ja sukupuolisen suuntautumisen, huomioon ottamista. Monimuotoisen työelämän edellytyksenä ovat johdon ja muiden työyhteisön jäsenten hyväksyvät asenteet monimuotoisuutta kohtaan. Henkilöstön erilaisuus on voimavara, jota on tarpeen hyödyntää työntekijän, työyhteisön, organisaation, asiakkaiden ja yhteiskunnan eduksi.

Monimuotoisuuden johtamisessa keskeisinä tavoitteina erityisesti Pohjoismaissa, Iso-Britanniassa ja Alankomaissa ovat olleet pääasiassa sukupuolten tasa-arvon ja etnisten vähemmistöjen aseman parantaminen. Työperusteisen maahanmuuton lisääntyessä nämä tavoitteet tukevat työvoiman saatavuutta ja lisäävät tuottavuutta. Monimuotoiset työyhteisöt voivat parantaa houkuttelevuutta maassa asuvien vähemmistöjen ja ulkomaisten työntekijöiden rekrytoinneissa. Monimuotoisuuden johtamisen keskeisiä työvälineitä ovat ennen kaikkea tasa-arvosuunnittelu, työn ja perheen yhteensovittaminen, joustavat työaikajärjestelyt, vastuullinen henkilöstöjohtaminen ja monikulttuurinen johtaminen.

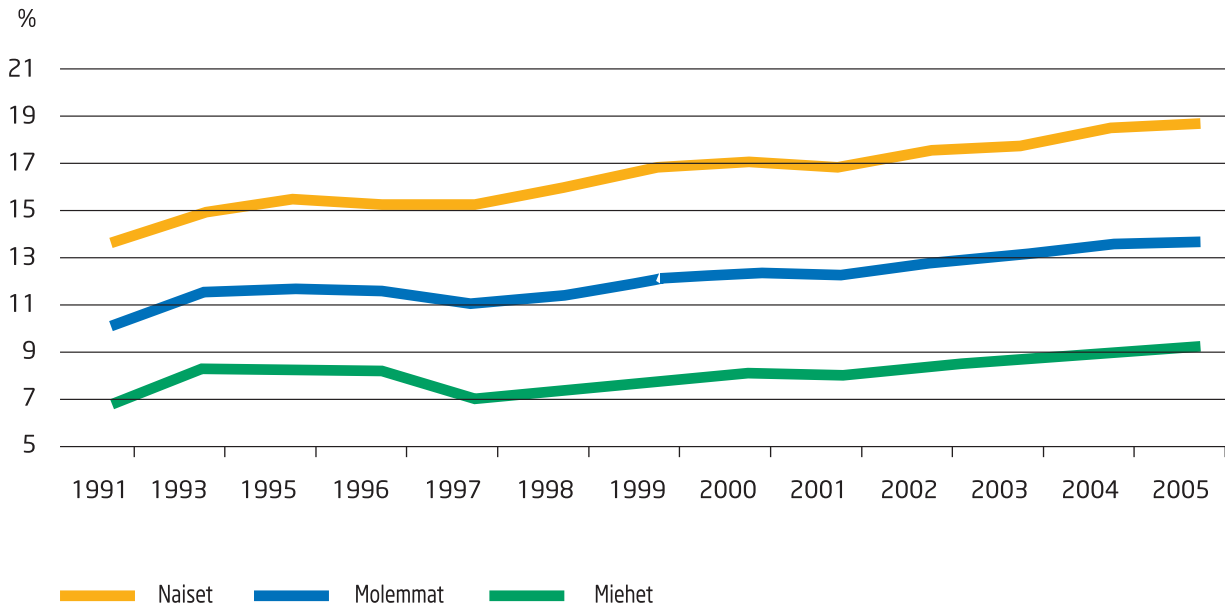
Em. tavoitteita tukevat myös rasismien ja syrjinnän ehkäisy ja yhdenvertaisten mahdollisuuksien toteutuminen koko yhteiskunnassa. Rasismien ja syrjinnän ehkäisyä ja hyvien suhteiden edistämistä eri väestöryhmien välillä on linjattu esityksessä hallituksen maahanmuuttopoliittiseksi ohjelmaksi.

Työelämän monimuotoisuus on sisällytettävä osaksi yrityksen tai julkisen sektorin organisaation kehittämis- ja johtamisstrategiaa. Tämä tavoite on sisällytettävä tulevaan työelämän laadun kehittämisohjelmaan.

Monimuotoisen johtamisen osaamista on lisättävä korkeakoulujen ja muiden johtamisen koulutuspalveluja tuottavien oppilaitosten opetuksessa.

Lisäksi eri ryhmien aseman parantamiseksi on luotava positiivisia erityistoimia, jotka voivat olla joko työnantajien vapaaehtoisuuteen perustuvia tai lainsäädännöllä ohjattavia toimenpiteitä.

Kuvio 8: Osa-aikaisten osuus työllisistä sukupuolen mukaan vuosina 1991, 1993, 1995-2005



Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus

Työaikoihin uusi työntekijän yksilöllisten tarpeiden ja tuotannon vaatimusten tasapaino

Työnteko Suomessa perustuu yhä pitkälti kokopäivätyömalliin. Työaikakäytännöt ovat kuitenkin monipuolistumassa ja erilaistumassa. Tämä ilmenee erityisesti osa-aikaisten työsuhteiden osuuden kasvuna (kuvio 8) ja liukuvan työajan käytön nopeana lisääntymisenä. Tehtyjen työtuntien ja ylitöiden määrän muutokset ovat heijastaneet pitkälti talouden suhdannekehitystä. Vuonna 2003 vajaa puolet palkansaajista teki ylitöitä. Ylityöt ovat lisääntyneet erityisesti yksityisellä ja kunnallisella palvelusektorilla, joilla tuotannon ja työllisyyden kasvu on pitkään ollut voimakasta. Työajat ovat

polarisoituneet siten, että kaikista palkansaajista 17 % sanoo työtunteja olevan liian vähän ja 19 % sanoo niitä olevan liian paljon. Miesten ja naisten työajat eivät kuitenkaan eroa toisistaan siinä määrin kuin yleensä Euroopassa.

Keskeisenä syynä työaikojen monipuolistumiseen on yritysten välisen kilpailun kasvaminen ja tarve lisätä työaikojen joustavuutta tuotannon kysynnän mukaan. Tämän lisäksi tietotekniset mahdollisuudet (etätyö, tavoitettavuus), työpaikalla tapahtuva paikallinen sopiminen, työvoiman toimihenkilöistyminen ja työntekijöiden tarpeet murentavat yhtenäistä työaikamallia. Työaikojen erilaistuminen lisää vaihtoehtoisuutta ja mahdollistaa entistä yksilöllisempiä ratkaisuja. Työpai-

koilla, joilla luottamusuhteet ovat hyvät ja sopimisen käytännöt noudattavat vastavuoroisuuden periaatetta, työaikajärjestelyt on saatu paremmin vastaamaan kummankin sopijapuolen tarpeita. Parhaimmillaan työpaikkakohtaisilla työaikakäytännöillä on onnistuttu lisäämään sekä yrityksen kannattavuutta että henkilöstön hyvinvointia. Esimerkiksi työaikapankkijärjestelyissä otetaan huomioon sekä tuotannon että työntekijöidenkin yksilölliset tarpeet.

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa ei tapahtunut suuria muutoksia vuodesta 2000 vuoteen 2003. Useimmilla työ- ja perhe-elämä ovat sopusoinnussa. Eniten paineita työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen on työntekijöillä, joilla on pieniä lapsia. Tulevaisuudessa myös ikääntyneiden vanhempien hoivavastuuta on entistä useammalla työikäisellä. Ikärakenteen muutoksista ja laitospaikkojen rajallisuudesta johtuen työ- ja yksityiselämän yhteensovittamisen paineet lisääntyvät lähitulevaisuudessa.

Työaikalaisissa on otettu huomioon niin tuotannon kuin työntekijöidenkin yksilöllisten tarpeiden toteutumismahdollisuudet työaikajärjestelyissä. Työehtosopimuksin on voitu ottaa huomioon ala- ja yrityskohtaiset erityistarpeet. Työehtosopimuksin voidaan sopia keskimääräisestä säännöllisestä työajan järjestelystä siten, että säännöllinen työaika tasoittuu enintään 40 tunniksi 52 viikon ajanjakson aikana. Valtakunnalliset liitot voivat ja ovat myös käytännössä siirtäneet oikeuttaan sopia työajoista työehtosopimukseen sidotuille paikallisille tahoille. Myös järjestäytymättömällä työnantajalla on oikeus tehdä työntekijäpuolen kanssa paikallinen työaikasopimus, mikäli yleissitovaan työehtosopimukseen sisältyy paikallista sopimista koskeva määräys. Säännökset työajan järjestelystä ovat vastanneet hyvin tuotantotoiminnan muutoksista johtuviin tarpeisiin.

Erilaistuvat työajat kohtelevat eri palkansaajaryhmiä ja yksilöitä eri tavoin. Selkeimmin tämä näkyy ääritilanteissa, joissa ydintyövoima tekee ylipitkää viikkotyöaika mutta voi päättää itse pitkälti työajastaan, ja joissa toisaalta helposti korvattava vähemmän ammattitaitoa vaativa työvoima tekee epätyypillisiä ja silputtuja työaikoja tarkkaan työnantajan määräämänä aikana. Segregoituneilla työmarkkinoilla työaikojen erilaistuminen kohtelee usein myös naisia ja miehiä eri tavalla. Miehet tekevät naisia useammin pitkää päivittäistä työaika, kun taas osa-aikatyö koskettaa useammin naisia kuin miehiä.

Vastaisuudessa työvoiman ikääntyminen on otettava entistä painokkaammin huomioon työaikakysymyksissä. Muiden maiden esimerkkien pohjalta on arvioitava, voidaanko ikääntyneiden, erityisesti 60–68 –vuotiaiden työpanoksen tarjontaa ja työllisyyttä kasvattaa kokoaikaisen työn mallilla, vai ovatko osa-aikatyön lisääminen ja muut joustavat työn mallit parempia vaihtoehtoja työssä jaksamisen kannalta.

Työnantajien osa-aikaisen työn tarve pyritään tyydyttämään vapaaehtoisella osa-aikatyöllä (esim. opiskelijat, ikääntyneet, osa-aikaeläkeläiset). Työllisyysasteen ja tuottavuuden kasvu, työvoiman ikääntyminen sekä 24 tuntia auki olevan yhteiskunnan muuttuneisiin tarpeisiin vastaaminen lisäävät osa-aikatyön kysyntää. Tämä voi johtaa myös vastentahtoisen osa-aikatyön yleistymiseen. Todennäköistä on, että lisääntyvä osa-aikatyö jakautuu epätasaisesti sukupuolten välillä.

Lainsäädäntö ja työehtosopimukset mahdollistavat monimuotoiset työajat, joilla voidaan pitkälti vastata sekä työnantajan että työntekijöiden yksilöllisiin tarpeisiin. Lainsäädännöllä tuetaan työmarkkinaosapuolten alakohtaista sopimistoimintaa.

Yhdessä työmarkkinajärjestöjen kanssa kehitetään edelleen työaikapankkimalleja. Työaikapankkiin työntekijä voisi tallettaa muun muassa työajan tasaamisvapaita, osia vuosilomasta, säästövapaita, ylityön korvauksena annettavaa vapaata jne. Lainsäädännöllä tai muilla keinoilla tuetaan pelisääntöjen luomista työaikapankkijärjestelyille. Työaikapankkijärjestelyt tukevat yksilöllisiä työaikatarkoituksia ja mahdollistavat palkansaajien henkilökohtaisten elämän tilanteiden, kuten työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisesta johtuvien tarpeiden huomioon ottamisen.

Joustavien työaikatarkoituksujen lisäksi työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista helpotetaan kehittämällä toiminnallisia joustoja, kuten mahdollisuuksia tehdä etätöitä.

4.4 Työmarkkinoiden toimivuus turvattava

Nuoret nopeammin työelämään - ammatillinen peruskoulutus nykyistä työelämälähtoisemmäksi

Nuorten nopea kiinnittyminen opiskelusta työmarkkinoille mahdollisimman nopeasti on entistä tärkeämpää, kun suuret ikäluokat poistuvat työvoimasta. Nuorten suhteellinen asema työmarkkinoilla on ollut viime vuodesta alkaen selvästi paranemassa, vaikka nuorten työttömien osuus ikäluokasta on edelleen keskimääräistä selvästi korkeampi. Vuonna 2005 nuorten työllisyys lisääntyi nopeasti (+ 3,3 %) verrattuna keskimääräiseen työpaikkakasvuun (+ 1,5 %). Työttömien työnhakijoiden määrällä mitattuna nuorisotyöttömyys on alentunut 1990-luvun lamaa edeltäneelle tasolle. Opiskeluaikainen työnteko on lisääntynyt.

Juuri opinnot päättäneiden nuorten työllisyyss mahdollisuuksiin vaikuttaa ratkaisevasti yleinen työmarkkinatilanne sekä koulutusjärjestelmän ja työelämän välinen suhde. Siirtymävaihe koulutuksesta työelämään on vaikeutunut varsinkin pojilla. Opiskelusta työelämään integroituminen on tapahtunut nuorilla tyypillisesti erilaisten tilapäistyötä ja opiskelua yhdistävien välivaiheiden kautta.

Nuorilla sijoittuminen työhön onnistuu sitä helpommin, mitä parempi koulutus heillä on. Ammatilliskoulutuksesta valmistuneiden työttömyysriski on tähän asti ollut ylempänä korkeakoulututkinnon suorittaneeseen verrattuna liki kolminkertainen. Näyttää kuitenkin siltä, että viime vuosina ammatillisen koulutuksen hankkineiden asema työmarkkinoilla on alkanut suhteellisesti parantua.

Nuorten työurien pidentämiseen tähtäävät keinot kuuluvat pääosin opetushallinnon alaan. Työmarkkinoille tulon aientaminen edellyttää koulutusasteelta toiselle siirtymisen nopeuttamista, tosiasiallisten opiskeluaikojen lyhentämistä ja rajaamista, opintotukijärjestelmän muuttamista nopeaa valmistumista ja työllistymistä tukevaksi, sekä koulutuksen keskeyttämisten olennaista vähentämistä sekä mahdollisuuksia kiinteämuotoisen opetuksen ja oppisopimuskoulutuksen joustavaan käyttöön. Pällekkäiskoulutuksen vähentämiseen ja ehkäisemiseen on kiinnitetty huomiota.

Nykyinen koulutusjärjestelmä ei riittävän nopeasti vastaa työmarkkinoiden muuttuviin tarpeisiin, mikä edellyttää joustavuuden lisäämistä. Nuorten työmarkkinatilanteen osalta ratkaiseva kysymys on, miten koulutuspolitiikassa pystytään edistämään työelämälähtöisyyttä? Ammatilliseen koulutukseen hakeutuvien toiveet eivät aina kohtaa työelämän tarpeita. Oikea tieto työllistymismahdollisuuksista ja opintojen tehokas ohjaus ovat tässä avainasemassa.

Osaamisen ja osaavan työvoiman saatavuuden turvaamiseksi koulutussuunnittelussa on kyettävä entistä tarkempaan kysynnän ennakointiin oikeiden valintojen takaamiseksi. Oppilaitoksista työllistyminen on oltava keskeinen ohjauskeino ja tuloksellisuuden seuranta-apuväline. Erityisesti ammatillisesta koulutuksesta valmistuvien nuorten työkokemuksen karttumista ja työelämään siirtymistä on edelleen tuettava.

Syrjäytymisuhan alaiset nuoret erityinen haaste

Vuonna 2005 työttömiä nuoria oli yhteensä keskimäärin 30 500, ja syrjäytymiskehityksen nopeaan katkaisuun tarkoitettujen nuorten yhteiskuntatakuun piiriin kuuluvia nuoria oli kuukausittain noin 8 800. Nuorten työttömyysjaksoista noin 4 % jatkui yhdenjaksoisesti yli vuoden.

Nuorten syrjäytymisen yleisimpiä taustatekijöitä ovat pitkäaikainen työttömyys ja pitkäaikainen toimeentulotukiasiakkuus. Syrjäytymiselle ominaista on, että se etenee pitkän ajan kuluessa. Useimmiten syrjäytymiskehitys kärjistyy erityisesti koulutuksen ulkopuolelle jäämisen seurauksena. Yksittäisistä väestöryhmistä vaikein on maahanmuuttajanuorten tilanne.

Syrjäytymisen ongelmia voidaan tehokkaimmin ratkaista useilla saman suuntaisilla toimenpiteillä, jotka kohdistetaan nuorten elämän kriittisiin käännekohtiin riittävän varhain. Jo peruskoulussa on puututtava syrjäytymiskehitykseen. Jokaiselle peruskoulun päättäneelle on löydettävä hänelle soveltuva, tarvittaessa räätälöity ratkaisu. Samoin ammatillisen koulutuksen keskeyttäviin on kiinnitettävä erityistä huomiota.

Nuorissa ikäryhmissä, varsinkin miehillä, koulutustason nousu on hidastunut. Kouluttamattomat nuoret miehet ovat uusi haaste koulutus- ja työpolitiikassa.

Aikuisväestön osaamista lisättävä ja kehitettävä

Aikuisväestön osaamisen parantaminen edellyttää nykyisten puutteiden korjaamista, mutta haasteellisuutensa johdosta myös kokonaan uusia ajattelutapoja.

Osaamiskuiluja eri väestöryhmien välillä kavennettava

Työurien pidentäminen ja ammatillisen liikkuvuuden edistäminen ovat tavoitteita, joiden saavuttamiseksi on panostettava riittävästi koulutuksessa hankitun osaamisen ylläpitämiseen, sekä jatkuvaan uusintamiseen ja täydentämiseen. Tulevaisuudessa yhä suuremmalla osalla väestöstä on työelämään tullessaan vahva yleissivistävä koulutus sekä ammatillinen tai korkeakoulutasoinen peruskoulutus. Kuitenkin työelämässä on vielä pitkään paljon ilman ammatillista peruskoulutusta olevia henkilöitä. Työttömien keskimääräinen koulutustaso on muuta väestöä heikompi. Maahanmuuttajaväestön määrän lisääntyminen ja monikulttuurisuus ovat myös kasvavia haasteita.

Ammatillisen aikuiskoulutuksen ja henkilöstökoulutuksen kohdentuminen jakaantuu edelleen epätasaisesti. Ikääntyneet ja vähän koulutusta saaneet käyttävät muita vähemmän mahdollisuuksia osaamisensa uudistamiseen. Epätyypillisissä työsuhteissa olevien ja pienyrityksissä työskentelevien mahdollisuudet osaamisensa kehittämiseen ovat muita vähäisempiä. Akateemisen koulutuksen saaneiden lisäkoulutuksen esteenä on usein rahoituksen puute.

Koulutustason nostaminen entistä tasapuolisemmin eri työntekijäryhmissä on aikuiskoulutuspolitiikan sekä työpolitiikan keskeinen tehtävä myös vastaisuudessa. Maahanmuuttajaväestön osaaminen on saatava aiempaa paremmin hyödynnettyä työelämässä. Tämä edellyttää toimia työ- ja opetushallinnolta sekä työnantajilta.

Muutosturvaa laajennettava - turvaa muutoksiin hyvissä ajoin

Tulevaisuudessa entistä harvempi työntekijä työskentelee samassa työpaikassa ja työtehtävässä. Muutokseen on välttämätöntä varautua ennakolta. Jatkuva muutos heijastuu työvoimaan ja yksilöihin kohdistuvina muutuvina vaatimuksina. Väestön ikärakenteen kehitys,

tieto- ja viestintätekniikan vaikutukset, työelämän muutokset, globalisaation eteneminen sekä alueellinen kehitys asettavat työikäisen väestön osaamiselle suuria haasteita. Työvoimalta vaaditaan tulevaisuudessa entistä parempaa osaamista, sen jatkuvaa kehittämistä ja kykyä sopeutua koko ajan muuttuviin olosuhteisiin. Ihmisille tarjoutuu uusia mahdollisuuksia, mutta kehityksen vauhti ja kilpailu synnyttävät myös kitkatekijöitä. Yhteiskunnallisen murroksen takia työelämän epävarmuus on lisääntynyt, ja yksilöiden oman elämän hallinta on sen seurauksena tullut haasteellisemmaksi. Paikkansa löytäminen, osaamisen jatkuva kehittäminen, työttömyyden kohtaaminen tai terveydelliset rajoitukset ovat vaativia haasteita ja tuovat monta epävarmuustekijää elämään. Elämänkulku ja ura vaativat yksilöllisempiä ratkaisuja kuin perinteiset opinto-, ammatti- ja työurat. Toistuva ja jatkuva kouluttautuminen on osa urakehitystä.

Osaamisen kehittäminen työelämässä tukee keskeisesti myös innovaatio- ja teknologiapolitiikkaa. Työpolitiikan näkökulmasta onnistuneella ja kohdistetulla osaamisen kehittämisellä, kuten yhteishankintakoulutuksen ja muiden menestymistä tukevien välineiden käytöllä samanaikaisesti, luodaan ja säilytetään tarpeellisia työpaikkoja, vähennetään työntekijöiden työttömyysriskiä ja varaudutaan työmarkkinoiden rakenteellisiin muutoksiin.

Työttömyysturvaa ja muita sosiaaliturvan muotoja kehittämällä parannetaan työntekijän asemaa työsuhteiden välillä. Samalla kehitetään joustavia järjestelyjä osaamisen ja työnteon vuorotteluun elämänkaaren eri vaiheissa. Muutosturvaa on tarpeen laajentaa niin, että se turvaa työntekijälle mahdollisuuden säännöllisesti kehittää ja laajentaa osaamistaan ja työmarkkinavalmiuksiaan ennen konkreettista työttömyysuhkaa.

Osaamisen kehittäminen on tulevaisuudessa entistä enemmän työpaikoilla ja työyhteisöissä tapahtuvaa oppimista, koska yritysten tarpeista lähtevä osaamisen kehittäminen painottuu entistä enemmän. Alueellisten yritysten ja eri toimijoiden yhteistyöverkostojen avulla on edistettävä yhteishankintakoulutuksen ennakoivaa käyttöä. Järjestelyt, jotka mahdollistavat työn ja koulutuksen yhdistämiseen tai niiden vuorotteluun koko työuran ajan ovat ensisijaisesti työmarkkinaosapuolten vastuulla. Jotta kaikilla työntekijöillä ja kaikilla työpaikoilla olisi

mahdollisuus oppimiseen koko elinkaaren ajan, työntekijöiden osaamisen turvaamisesta ja elinikäisen oppimisen toteutumisesta sekä yhteisrahoituksen järjestämisestä olisi voitava sopia kolmikantaisesti.

Yrityksille ja niiden työntekijöille on kehitettävä kysyntälähtöisiä ja kohdennettuja kannustimia sekä yritysten toimintaa ja henkilöstön osaamista yhdistäviä toimintatapoja. Tämä tarkoittaa muun ohella erilaisten rahoituskellisten kannustimien luomista, järjestelyjä työn ohessa tapahtuvaksi osaamisen kehittämiseksi, yritysten verkottumista sekä työssä opitun palkitsemista ja tunnustamista.

Työmarkkinoiden sukupuolen mukaista eriytymistä vähennettävä

Työmarkkinoiden jakautuminen miesten ja naisten työpaikkoihin (segregaatio) johtuu ensisijaisesti perinteistä ja asenteista. Suomessa jako naisten ja miesten töihin on EU:n jyrkempiä. Voimakas eriytyminen on tasa-arvokysymys, mutta se myös vaikeuttaa tarpeettomasti työvoiman kysynnän ja tarjonnan kohtaamista.

Segregaation lieventämisen tulee olla eräs koulutuspolitiikan tavoitteista. Segregaatiota voidaan lieventää tarjoamalla koulutusta, mukaan lukien työvoimapolitiista aikuiskoulutusta, perinteisistä sukupuolirooleista poiketen ja ottamalla tavoite huomioon myös koulutuksen sisällöissä.

Koulutuksen esteitä poistettava

Osaamisen kehittäminen edellyttää myös koulutuksen suunnitteluun, koulutukseen hakeutumiseen ja opiskeleluun liittyvien käytännön esteiden poistamista.

Alueellinen ennakointityö on keskeinen kehittämiskohde. Alueellista ennakointia on kehitettävä palvelemaan nykyistä paremmin yritysten tarpeita ja työvoimapolitiikan suunnittelua.

Ammatillisen ja alueellisen liikkuvuuden edistämiseksi on varmistettava kaikille saatavissa olevat, helppokäyttöiset tiedotus-, neuvonta ja ohjauspalvelut. Työministeriön ja opetusministeriön yhteistyönä on valmistunut asiasta toimenpideohjelma, jonka pikainen toimeenpano on varmistettava.

Hallinnollisia ja kannustavuuden esteitä toteuttaa väyliä työstä työhön, ammatillisen liikkuvuuden parantamiseksi ja osaamisen kehittämiseksi on karsittava suunnitelmallisesti ja ripeästi.

Erityisesti aikuiskoulutukseen liittyvien opintososiaalisten etuuksien monopolivinen järjestelmä kaipaa pikaista selkeyttämistä. Etuuksien moninaisuus synnyttää tilanteita, joissa koulutusta haluavan on vaikea hahmottaa koulutusaikaisen toimeentulonsa tasoa ja sen saamisedellytyksiä. Tämä voi estää koulutukseen hakeutumista.

Työvoimavarat tehokkaammin käyttöön

Työvoimavarat ovat edelleen vajaakäytössä. Vuonna 2005 työvoimaan kuuluvista henkilöistä keskimäärin 220 000 oli työttömänä ja 103 000 alityöllistyneitä. Työvoimaan kuulumattomia piilotyöttömiä oli 92 000. Keskimäärin yhteensä 415 000 henkilön työpanos oli käyttämättä tai vajaakäytössä. Määrä laski edelliseen vuoteen nähden 17 000 henkilöllä. Vajaakäytössä olevat työvoimavarat ovat kuitenkin edelleen lähes 12 prosenttia työkäisestä väestöstä.

Tehokkaita työvoimapalveluja ja lisää alueellista liikkuvuutta

Työmarkkinoiden dynamiikka on Suomessa erittäin voimakasta. Samanaikaisesti kun uusia työtilaisuuksia on runsaasti, vuosittain alkaa lähes 900 000 työttömyysjaksoa. Työttömyysjaksoja alkaa enemmän kuin 1990-luvun laman aikana. Vuosittain päättyneiden työttömyysjaksojen määrä ylittää hieman alkaneiden työttömyysjaksojen määrän. Yli puolet uusista työttömyysjaksoista päättyy ensimmäisen kuuden kuukauden aikana työllistymiseen avoimille työmarkkinoille.

Työpaikkoja syntyy ja häviää eri alueilla ei tavalla. Täten työmarkkinoiden alueellinen kehitys vaikuttaa suuresti työmarkkinoiden toimivuuteen. Polarisaation sijasta Suomi on siirtymässä mosaiikkimaiseen aluekehitykseen, jossa suurten kasvukeskusten ohella monet pienemmät keskuksat myös maan vähemmän kehittyneillä alueilla ovat luoneet uusia työpaikkoja. Usein tämä perustuu verkostomaiseen toimintaan, jonka ansiosta keskuksat ovat kapeilla segmenteillä hyvinkin kilpailukykyisiä kansainvälisessä kilpailussa. Keskuksia

ympäröivät maaseutualueet ovat myös usein kehittyneet myönteisesti. Alueellisessa kehityksessä on myös yhä vahvemmin otettava huomioon ”luova tuho”, jossa tuotannon supistukset ja joukkoirtisanomiset kohdistuvat ennalta arvaamattomasti yksittäisille paikkakunnille. Niiden aluetaloudelliset vaikutukset voivat olla ennen näkemättömän suuria.

Alueellinen liikkuvuus on Suomessa maakuntien välillä vähentynyt yhtäältä väestön ikääntymisen ja toisaalta kasvualueiden asuntojen kalleuden takia. Huomattava osa muuttoalttiista nuoresta koulutetusta työvoimasta jo asuu suurissa kasvukeskuksissa. Työvoiman saatavuus uhkaa vaikeutua paitsi kasvukeskuksissa myös monilla syrjäalueilla, joilla ei enää ole tarvittavaa työvoimaa edes perustyövoimatarpeiden hoitamiseksi. Esimerkiksi sosiaali- ja terveystalvelujen kysyntä on nopeasti kasvamassa väestön ikääntymisen myötä, mikä lisää alan työvoiman kysyntää.

Alueellisen liikkuvuuden edistäminen ja tukeminen nousevat yhdeksi työvoimapolitiikan painopisteeksi. Alueellista liikkuvuutta on mahdollista jossain määrin edistää julkisella työvoimapalvelulla, kuten liikkuvuusavustusten kehittämisellä, työssäkäyntialueiden laajentamisella sekä valvomalla liikkuvuutta edellyttäviä työttömyysturvan saamiseksi. Olenaisiin merkitys alueelliselle liikkuvuudelle on kuitenkin infrastruktuuriin liittyvillä kysymyksillä. Kyse on toisaalta kohtuuhintaisten asuntojen ja hyvinvointipalvelujen saatavuudesta uudella paikkakunnalla, toisaalta edellytyksistä, joilla lähtöpaikkakunnalla oleva omistusasunto on mahdollista myydä.

Laaja työpaikkainformaatio ja hyvin toimiva työnvälitys ovat keskeisen tärkeitä. Niissä on hyödynnettävä sähköisen palvelun tarjoamia mahdollisuuksia täysimääräisesti.

Työhallinto voi palvella työnantajia ja työnhakijoita tehokkaasti vain, jos sillä on hyvät yhteydet yrityksiin. Työmarkkinoiden toimivuuden kehitys riippuu ratkaisevasti siitä, miten yritysten, työntekijöiden ja viranomaisten yhteistyö kehittyy. Tässä suhteessa yhteistyöllä yksityisten työvoimapalveluiden (työvoiman vuokraus, työnvälitys) kanssa sekä paikallistason kolmikantayhteistyöllä voidaan saavuttaa paljon.

Toistaiseksi työvoiman ulkopuolelta tulleet ovat työllistyneet uusiin työpaikkoihin selvästi työttömiä enemmän. Työvoiman ulkopuolelta työllistyminen alkaa ehtyä, jolloin työttömien merkitys korostuu. Täten työllisyyden paraneminen tulee jatkossa entistä selvemmin näkymään avoimen työttömyyden laskuna.

Suurten ikäluokkien poistuessa työelämästä on pikaisesti arvioitava työmarkkinoiden ulkopuolelle johtavien palvelu- ja tukijärjestelmien (esimerkiksi hoitovapaa ja vuorotteluvapaa) tarkoituksenmukaisuus muuttuvassa työmarkkinatilanteessa.

Työurien pidentämisen lisäksi välttämätöntä varmistaa työttömien työnhakijoiden työllistyvyys avautuviin työpaikkoihin. Valtaosa työttömistä on työhaluisia ja työkykyisiä. Työttömien heikko työkyky ei voi olla työllistymisen keskeisenä esteenä. Työttömyyden alentuminen johtaa välittömästi työttömyysturvanpojen, ja pidemmällä aikavälillä työttömyyden hoidon kokonaisuuden alenemiseen. Rakenteellisen työttömyyden voimakas alentaminen on tarpeen sekä köyhyyden ja syrjäytymisen torjumiseksi että tulevaisuuden työvoimatarpeiden turvaamiseksi.

Työtä hakevat on saatava sijoittumaan nopeasti avoimiin työpaikkoihin. On panostettava työttömien työnhakijoiden omatoimisen ja suunnitelmallisen työnhaun vahvistamiseen. Lisäksi on välttämätöntä panostaa vielä toimivampiin ja vaikuttavampiin työvoimapalveluihin.

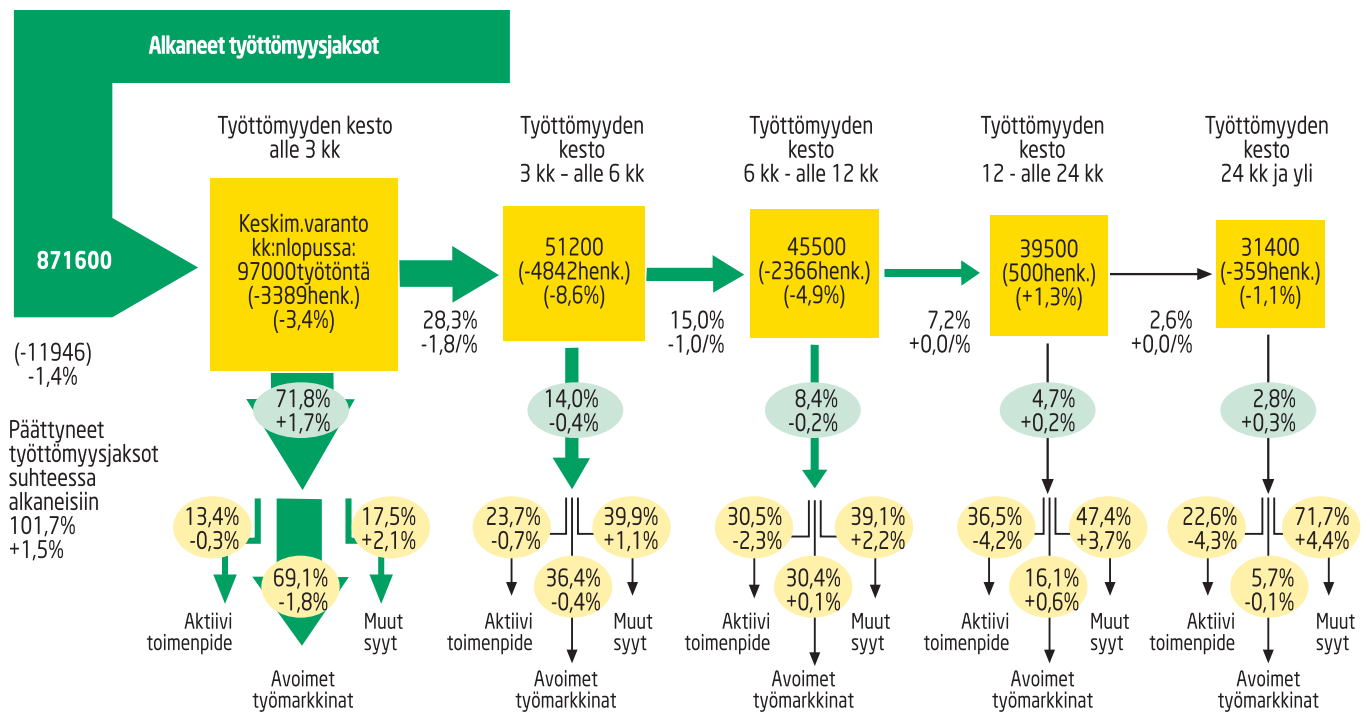
Työttömille töitä - hinnalla millä hyvänsä

Suomella ei ole varaa siihen, että ensi hallituskaudella maassa on samanaikaisesti pulaa työvoimasta ja korkea rakennetyöttömyys. Rakennetyöttömyyden selvä alentaminen on välttämätöntä ja mahdollista.

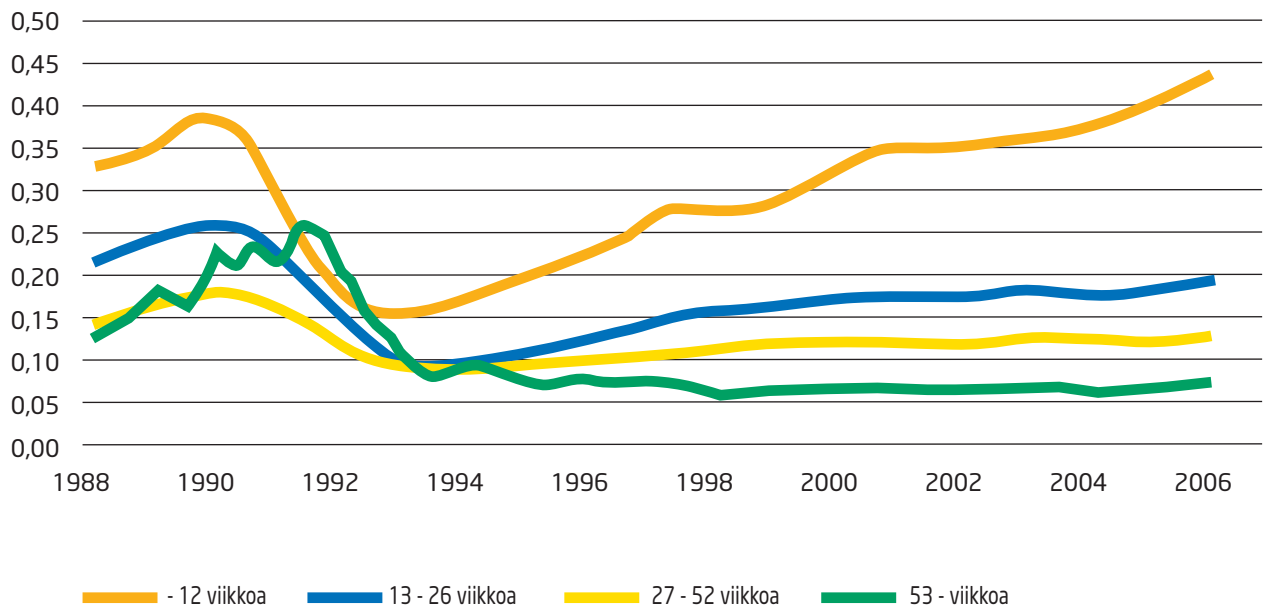
Työllisyyden pitkistä lähes yhtäjaksoisesta kasvusta huolimatta vaikeasti työllistyvien määrä on korkea. Vaikeasti työllistyvien suuri määrä on seurausta 1990-luvun laman aiheuttaman työttömyyden pitkittymisestä, mutta myös jatkuvasta uudesta tulovirrasta pitkäaikaistyöttömyyteen (kuvio 9). Työllistymisen todennäköisyys laskee nopeasti työttömyyden pitkittyessä (kuvio 10).

Kuvio 9. Virrat eri kestoiseen työttömyyteen ja työttömyydestä pois vuonna 2005

Prosentit osoittavat virtojen suuruuden suhteessa alkamisvirtaan. Muutos edelliseen vuoteen, prosenttiyksiköissä. Päätymisen syyt prosenttijakauma aktiivisiin toimenpiteisiin, avoimille työmarkkinoille ja muihin syihin.



Kuvio 10. Erikestoisen työttömyyden päättymistodennäköisyys kuukauden aikana, kausitasoitettu, 1988 - 2006



Lähde: Työministeriö, työvälistilasto

Työttömistä 163 000 henkilöä (45 prosenttia) on rakennetyöttöiksi luokiteltavia vaikeasti työllistyviä, joiden määrä on kuluneena hallituskaudella laskenut (liitetaulukko 4). Vuoden 2005 lopulla vaikeasti työllistyviä oli 10 400 vähemmän kuin vuotta aikaisemmin.

Rakennetyöttömyyden osalta on usein puhuttu pitkäaikaistyöttömien kovasta ytimestä. Huomattava osa myös rakennetyöttömyyden piiriin kuuluvista työttömistä on työllistettävissä avoimille työmarkkinoille. Noin 60 prosentilla työttömistä työkyky on erinomainen tai hyvä ja noin 40 prosentilla työttömistä työkyky on kohtalainen tai huono. Kaikista työttömistä työkyky on huono alle viidenneksellä, eli enintään 50 000 työttömällä.

Näköpiirissä oleva talouskasvu ei yksin alenna pitkäaikaistyöttömyyttä riittävästi. Kuluvalla hallituskaudella on toteutettu merkittäviä uudistuksia pitkäaikais-

työttömyyden alentamiseksi ja ennaltaehkäisemiseksi, kuten työmarkkinatuen aktivointiuudistus, työvoiman palvelukeskusten perustaminen ja nuorten yhteiskuntatakuu. Pitkäaikaistyöttömien aktivointipolitiikan peruslinjaus on ollut viranomaisten verkostoyhteistyö paikallisten ja seudullisten toimijoiden kanssa. Verkostoyhteistyön ongelmana on kuitenkin hajanaisuus, eikä moninaisten tukimuotojen ja projektien avulla ole toistaiseksi kyetty luomaan riittävän tehokasta ja vakiintunutta toimintatapaa.

Työvoimapolitiikan painopistettä on muutettava edelleen passiivisesta aktiiviseen. Aktiiviseen työvoimapolitiikkaan on käytettävä yhtä paljon varoja kuin passiiviseen. Työllisyysmäärärahoja on kohdennettava ensisijaisesti työttömyyden pitkittymisen estämiseen.

Palkkatukea on suunnattava entistä enemmän yrityksille ja tukeen liittyviä menettelyjä yksinkertaistettava esimerkiksi siten, että tukikelpoiselle työllistetylle maksetaan edelleen työttömyysturvan peruspäivärahan suuruista tukea. Yritys on oikeutettu ilman erillistä hakemusmenettelyä maksamaan TES:n mukaisten palkkauskustannusten ja tuen erotuksen.

Vaikeasti työllistettäville on luotava ja tarjottava olennaisesti nykyistä enemmän ja järjestelmällisemmin työmarkkinoille johtavia tuettuja mahdollisuuksia. Tällaiset välityömarkkinat tarjoavat yhtäältä vaihtoehdon pitkäaikaistyöttömyydelle ja toisaalta mahdollisuuden edetä avointen työmarkkinoiden työpaikkoihin. Paikallisia toimijoita voidaan tarvittaessa kannustaa työllistymismahdollisuuksien luomiseen aktivointipolitiikan uudistuksin ja rahoitusjärjestelmien muutoksien.

Työttömien tuki- ja palvelujärjestelmän kehittämistä on jatkettava verkostoyhteistyön pohjalta. Työvoiman palvelukeskusten tehtävänä on koordinoita välityömarkkinoiden toimintaa. Työvoiman palvelukeskusten toimintaedellytyksiä ja niiden yhteistyöverkostoa on kehitettävä nykyistä vahvemiksi yhteistyörakenteeksi.

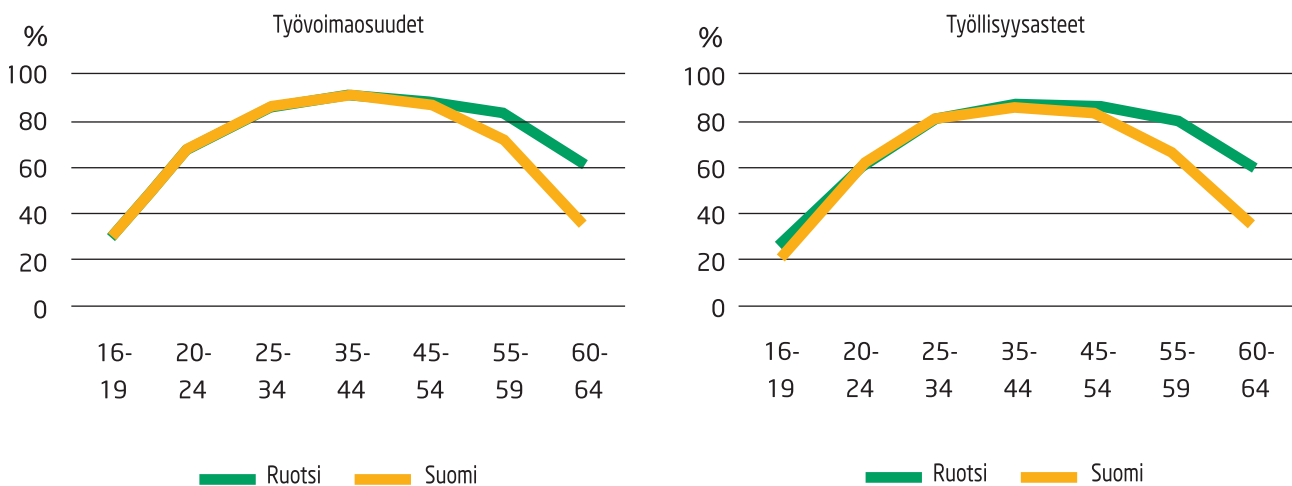
Ikääntyneiden työuria pidennettävä edelleen

Ruotsi on työllisyysasteella mitaten työllisyyden kärkimaa. Kun verrataan Suomea Ruotsiin, ikäryhmittäisissä työllisyysasteissa on merkittäviä eroja ainoastaan ikääntyneiden työllisyysasteessa (kuvio 11). Esimerkiksi 65 vuotta täyttäneiden työllisyysaste Ruotsissa on noin nelinkertainen.

Työvoiman ikääntyessä ikääntyneiden työpanoksen merkitys korostuu. Jos työnjättöiän kohoaminen jatkuisi nykyisellä vauhdillaan se lisäisi työvoiman tarjontaa ikääntyvillä vuoteen 2011 mennessä noin 50 000:lla ja 2015 mennessä noin 100 000 henkilöllä. Tällöin ikääntyvien työllisyysasteet lähenisivät nykyistä pohjoismaista tasoa. Tämä vaatii kuitenkin voimakkaita toimenpiteitä työelämässä.

Työolojen ja työaikajärjestelyjen kehittäminen vastaamaan nykyistä paremmin ikääntyneiden työntekijöiden tarpeita edellyttää asenteiden muuttamista sekä yhteistyön syventämistä ja koordinoimista ainakin työ-, sosiaali- ja terveystaloudessa. Eläkeuudistus toteutetaan asteittain vuoden 2005 alusta. Se, ja aikaisemmin vuosina 1997 ja 2000 toteutetut uudistukset luovat perustan työnteon kannattavuudelle.

Kuvio 11. Suomen ja Ruotsin työvoimaosuudet ja työllisyysasteet ikäryhmittäin vuonna 2005



Lähteet: Tilastokeskus, Työvoimatutkimus ja Statistiska centralbyrån, arbetskraftundersökningen

Työssä jatkaminen nykyistä pitempään edellyttää työelämän laadun parantamista. Esitykset työelämän laadun kehittämisohjelmiksi tehdään vuoden 2006 loppuun mennessä.

Työolojen kehittämisen lisäksi työurien pidentäminen edellyttää työnteon ja työllistämisen kannustavuuden lisäämistä. Eläkeuudistuksen vaikutuksia on seurattava ja varauduttava mahdollisesti tarvittaviin muutoksiin, vaikka eläkejärjestelmän muutokset vaikuttavat täysimääräisesti vasta pitkällä aikavälillä. Lisäksi on tarpeen arvioida uudelleen sosiaaliturvan saamisedellytyksiä, esimerkiksi työttömyysturvan vanhuuseläkeputki, sekä työnantajalle ikääntyneen palkkaamisesta aiheutuva maksurasitusta.

Työllisyystavoitteiden suuntaan eteneminen edellyttää ikääntyneiden osalta kokonaan uutta otetta työelämä-, työvoima-, sosiaali- ja koulutuspolitiikassa. Toimintapolitiikassa onkin luovuttava ”eläkeputkiajattelusta” ja kohdennettava koulutuksellisia ja aktiivisen työvoimapolitiikan keinoja ikääntyneisiin aktivointiasetavoitetta ja heidän työvoimaosuuttaan vastaavasti.

Kannattaako työnteke?

Työmarkkinoiden muutoksessa entistä tärkeämpää on, että työnteke on aina taloudellisesti kannattavampaa työttömyyteen verrattuna. Toteutetut kannustinlouku-uudistukset ovat muuttaneet vero- ja etuusjärjestelmää työn vastaanottamisen kannalta aiempaa kannustavammaksi. Kannustinongelmia ilmenee kuitenkin edelleen eräissä ryhmissä etuuksien ja verotuksen yhteisvaikutuksesta johtuen.

Kynnyspalkan ylittyminen ei kuitenkaan vielä merkitse työnteon taloudellista kannattavuutta, sillä palkkavaatimusta nostavat esimerkiksi työssäkäynnistä aiheutuvat kustannukset. Työn houkuttelevuuteen vaikuttavat myös monet työpaikkaan sekä työaikajärjestelyihin ja vapaa-aikaan liittyvät seikat.

Sosiaaliturvassa yhä olevia työllistymis- ja kannustinloukkuja on edelleen tarpeen poistaa.

Sosiaaliturvajärjestelmiin, erityisesti työttömyysturvaan kohdistuu ristikkäisiä kehittämispaineita. Nykyistä korkeampi työllisyys on välttämätöntä etuusjärjestelmien rahoituksen turvaamiseksi. Työvoiman kysynnän lisääntyminen edellyttää painopisteen siirtämistä passiivisesta toimeentulon turvaamisesta aktiivitoimiin olennaisesti nykyistä enemmän ja etuuksien tosiasiallisten kestojen lyhentämistä. Työmarkkinoiden muutoksen ja joustavuuden lisäämisen vastapainona työttömyysturvan ja aktiivisen työvoimapolitiikan merkitys yksilön turvallisuuden takaajana kasvaa. Joustoturvan periaatteen mukaisesti sosiaaliturvaa ja aktiivista työvoimapolitiikkaa on kehitettävä tasapainoisesti molemmat näkökulmat huomioon ottaen.

Lisääntyvää työperusteista maahanmuuttoa tarvitaan

Maahanmuutolla pystytään ehkäisemään työvoimapeikkoja ja turvamaan talouden kasvua. Kansainväliset tutkimukset osoittavat yhdenmukaisesti, että maahanmuutto lisää talouden toimeliaisuuden kasvun myötä myös kantaväestön työllisyyttä. Keskeisenä edellytyksenä on, että maahanmuuttopolitiikka yhtäältä vastaa vastaanottavan maan työmarkkinoiden tarpeita ja toisaalta se, että työmarkkinat toimivat hyvin.

Luovuuden, tuottavuuden ja kilpailukyvyyn lisääminen edellyttävät myös korkeasti koulutetun ja muun osaavan työvoiman runsasta kansainvälistä vuorovai- kutusta, korkeasti koulutetun työvoiman työskentelyä Suomessa sekä opiskelijavaihtoa ja suomalaisten osaajien työskentelyä ulkomailla.

Nykyisin ulkomaan kansalaisten osuus koko väestöstä on vain kaksi prosenttia (noin 120 000 henkilöä). Suhteessa työmarkkinoihin ulkomaalaiset voidaan jaotella seuraavasti:

- maahan jo muuttaneet ulkomaan kansalaiset,
- pysyvästi maahan muuttavat, joista vuosittain lähes puolet on entisiä suomalaisia ja heistä huomattava osa on jo eläkkeellä, ja
- tilapäisesti Suomessa työskentelevät.

Maassa asuvien ulkomaan kansalaisten työllisyys on parantunut viime aikoina, mutta heidän keskimääräinen työllisyysasteensa on edelleen alhainen (keskimää-

rin 45 %) ja työttömyysaste korkea (keskimäärin 28 %). Maahanmuuttajien työmarkkinoille osallistumisen aste heijastelee maahanmuuton syitä. Työllisten osuus on pienin pakolaisväestössä. Heidän keskuudessaan työttömien ja lasten määrä on korkea.

EU:n laajentuminen ja siirtymäaikaista luopuminen eivät ole ainakaan vielä lisänneet suuresti työperusteista muutttoa tai tilapäistä työssäkäyntiä Suomessa. Tähän asti valtaosa maahanmuutosta on tapahtunut muulla kuin työntöön perusteella. Suomeen työperusteisesti muuttavien määrä on ollut vähäinen. Pysyväisluonteisesti maahan muuttaneista vain 5–10 prosentilla (vuositasolla noin 400:lla) työ on ollut keskeisimpänä perusteena. Työperusteisen maahanmuuton huomattavakaan kasvattaminen ei yksin riitä työvoiman tarjonnan turvaamisessa. Kotimaisten työvoimavarojen nykyistä täysimittaisempaa hyödyntämistä tarvitaan joka tapauksessa. Yksittäisillä toimialoilla maahanmuutolla on kuitenkin huomattavaa merkitystä työvoiman saatavuuden kannalta ja kansainvälistyvän Suomen taloudellisen toimeliaisuuden lisääjänä.

Suomessa tilapäisesti työssä käyneiden määrä on 2000-luvulla ollut vuositasolla 20 000–30 000. Määräaikainen ja tilapäinen työskentely eivät edellytä kotoutumista eivätkä aiheuta lähtökohtaisesti julkiselle vallalle kustannuksia. Suomalainen työelämä edellyttää useissa tapauksissa ainakin jonkin tasoista suomen tai ruotsin kielen osaamista. Ulkomaisen työvoiman kieli- tai muun koulutuksen järjestäminen tällä hetkellä on vähäistä.

Suomi joutuu kilpailemaan työvoimasta muiden EU- ja OECD-maiden kanssa. Läheisyyttä Luoteis-Venäjään on pidetty Suomen vahvuutena työvoiman saatavuuden osalta. Talouskehitys alueella on kuitenkin voimakasta, palkkataso noussut ja alueella on paikoitellen jo nyt työvoimapulaa. Alueen väestörakenne on lisäksi samalla tavoin ongelmallinen kuin Suomessa.

Tavoitteena on, että seuraavien viiden vuoden kuluessa työvoiman pysyväisluontoinen maahanmuutto on kasvanut olennaisesti nykyistä laajemmaksi ja työmarkkinoiden tarvetta vastaavaksi. Työmarkkinoiden tarpeisiin vastataan myös lisäämällä tulevaisuudessa tilapäistä ulkomaalaista työvoimaa. Samalla ajanjaksolla maassa jo olevien ulkomaalaisten työllisyysaste nousee kaikissa maahanmuuttajaryhmissä.

Ulkomaisen työvoiman rekrytoinnin on perustuttava työmarkkinoiden tarpeisiin. Ennakointijärjestelmiä on kehitettävä tukemaan ulkomaisen työvoiman määrällisen ja laadullisen tarpeen arviointia. Maahan tuloon oikeuttavien lupien osalta ensi vaiheessa tehostetaan ja nopeutetaan lupien käsittelyä ja otetaan käyttöön Suomessa työnhaun mahdollistava työnhakuviisumi. Sen jälkeen harkitaan saatavuusharkinnasta luopumista kokonaan tai määrättyillä ammattialoilla.

*Julkisen vallan toimenpitein on tarpeen koordinoitusti yhdessä työnantajien kanssa tukea ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointia sekä tilapäisiin että pitkäaikaisiin tarpeisiin. Näiden toimenpiteiden vaikuttavuus on suurin silloin kun ne kohdennetaan valittuihin kohde-
maihin ja –alueisiin.*

Suomen keskeisiä vetovoimatekijöitä voivat olla houkuttelevia työuria tarjoavat työnantajat, toimiva infrastruktuuri, korkeatasoiset koulut, puolison työllistymismahdollisuudet, hyvät vapaa-ajanviettomahdollisuudet ja turvallisuus. Yleisiä maahanmuuton ja täällä työskentelyn edellytyksiä, joita tulee edelleen kehittää, ovat moniarvoinen, rasismista ja syrjinnästä vapaa yhteiskunta ja hyvät etniset suhteet.

Työntekijöiden työelämään ja yhteiskuntaan asettumista tuetaan luomalla yksilölliset tarpeet huomioon ottava, erityisesti työperusteisesti maahanmuuttaville ja heidän perheenjäsenilleen suunnattu opastusjärjestelmä. Maahanmuuttajien valmiuksien hyödyntämiseksi tehostetaan ja kehitetään tutkintojen tunnistamis- ja osaamisen tunnustamismenettelyjä ja niihin perustuvaa täydennyskoulutusta.

Ulkomaisen työvoiman tarpeet tulevat rakenteellisesti muuttumaan. Tällöin ulkomaisia työntekijöitä todennäköisesti asettuu pysyvästi Suomeen ja muuttaa tänne perheineen. Työperusteista maahanmuuttoa kehitettäessä on otettava huomioon maahanmuuttajan perheenjäsenet, joiden työllistyvyys suomalaisiin työpaikkoihin saattaa vaihdella merkittävästi. Maahan muulla tavoin kuin työperusteisesti muuttavien työmarkkinavalmiuksia on kehitettävä nykyistä paremmin ja tätä kautta nopeutettava työmarkkinoille sijoittumista.

5. Elinkeinpolitiikassa lisäpainoa pienyrittäjyyteen

Seuraavassa tarkastellaan työ- ja elinkeinopolitiikan rajapinnalla olevia, työllisyydenhoidon näkökulmasta keskeisiä toimenpiteitä. Luvussa ei käsitellä elinkeinopolitiikan ytimeen kuuluvia osa-alueita kuten teknologia-, kilpailu-, energia- tai valtion riskirahoituspolitiikkaa.

Innovaatiotoimintaan panostettava

Tavoitteellisena lähtökohtana olevan vuotuisen 3 %:n talouskasvun saavuttamiseksi tarvitaan panostuksia tuotannollisiin investointeihin ja innovaatiojärjestelmiin. Tietointensiivinen kasvustrategia edellyttää vuosittain vähintään 3 %:n BKT-osuutta vastaavaa rahoituspanostusta tutkimus- ja tuotekehitystoimintaan.

Teknologisen innovaatiotoiminnan edistämisen lisäksi on yhä enemmän kiinnitettävä huomiota sosiaalisen innovaatiotoiminnan parantamiseen, jonka avulla uuden teknologian tuottavuusedut pystytään saavuttamaan työpaikoilla täysimääräisesti. Yrittäjyys kiinnittyy vahvasti paikallisiin toimintaympäristöihin ja –verkostoihin. Kansallisen innovaatiopolitiikan lisäksi huomiota on yhä enemmän kiinnitettävä alueellisiin innovaatioympäristöihin.

Pienten ja keskisuurten yritysten toimintaedellytyksiä parannettava

Pienen ja keskisuuren yritystoiminnan toimintaedellytyksiä on parannettava uusien työtilaisuuksien synnyttämiseksi. Yritysten mahdollisuuksia lisätä työllisyyttä voidaan edistää vaikuttamalla verotuksella työn hintaan silloin, kun verokiilasta on tullut työllistymisen este.

Työvaltaisen yritystoiminnan verotuksen keventämiseen tähtäviä keinoja on edelleen kehitettävä.

Aloittavaa yrittäjyyttä edistettävä

Suuret, yhä useammin myös keskikokoiset yritykset, vähentävät työvoimaa Suomessa. Työllisyyden kasvun painopiste on siirtymässä pieniin ja keskisuuriin

yrityksiin. Yrittäjyys ja itsensä työllistäminen on tärkeä työllistymisen muoto tulevaisuudessa. Tämä edellyttää aloittavaa yrittäjyyttä tukevien toimenpiteiden varmistamista tulevaisuudessa.

Vuoden 2005 alusta lukien kaksivuotisena kokeiluna käynnistetty starttirahajärjestelmän laajentaminen työttömien lisäksi palkka- tai kotityöstä yrittäjiksi ryhtyviin on vakinaistettava, ja varattava järjestelmän riittävä rahoitus. On harkittava kotitalousvähennysjärjestelmän laajentamista uusiin palveluihin, ja mahdollisuutta kotitaloustyön tuen saamiseksi välittömästi palvelua ostettaessa.

Pienten yritysten kansainvälistymis- ja verkostojen tukipalveluja vahvistettava

Suomessa mikro- ja pienyritysten kansainvälistyminen on selvästi alemmalla tasolla kuin kilpailijamaissa. Suomen vienti painottuu hyvin vahvasti suurimpiin, yli 1000-hengen yrityksiin. Pienten yritysten osuus kokonaisviennistä on erittäin alhainen. Pienten yritysten kansainvälistymistä on edistettävä kilpailijamaihin nähden vähäisen kasvuyrittäjyyden lisäämiseksi. Tutkimusten mukaan yritysten kansainvälistymispalveluja tunnetaan huonosti, ne ovat liian pirstaleisia ja kalliita. Eräiltä osin palveluja on myös tarjolla liian vähän.

Pienillä yrityksillä ei useinkaan ole mahdollisuuksia järjestää laadukkaita tukipalveluja omassa yrityksessä esimerkiksi markkinoinnissa, logistiikassa tai atk- ja digipalveluissa. Pienten yritysten tuotteilla on esimerkiksi vaikea päästä suuren vähittäiskaupan ketjujen valikoimiin, koska tuotteiden on oltava ketjujen järjestelmissä. Kauppaketjut toimivat niin tehokkaasti, ettei pienillä yrityksillä yksin ole mahdollisuuksia vastata niiden vaatimuksiin.

Kansainvälistymisen tukemiseksi on lisättävä resursseja erityisesti pienille yrityksille suunnatussa kansainvälistymiskoulutuksessa. Yrityspalveluilla on tuettava sellaisten verkostojen solmuyritysten tai yhteenliittymien syntymistä, jotka hoitavat keskitetysti laajempien verkostojen tukipalveluja.

Toimialapalvelujen kansallista koordinoitua parannettava strategisesti tärkeillä aloilla

Suomessa eräillä strategisesti tärkeillä toimialoilla kehittämis- ja tukiresursseja on suunnattu samantyyppiseen toimintaan monilla alueilla. Resurssit ovat hajautuneet liian pieniin ja osin päällekkäisiin hankkeisiin, mikä on heikentänyt näiden alojen kansainvälisen kilpailukyvn vahvistumista. Kehitystoimenpiteiden vaikuttavuuden ja toimialojen kansainvälisen kilpailukyvn lisäämiseksi on tehostettava toimialapalvelujen kansallista koordinoitua.

Eräillä aloilla työmarkkinat ovat muuttuneet yhä enemmän valtakunnallisiksi. Työhallinnon työnantajapalvelua ja työnvälitystä on kehitettävä vastaamaan nykyistä paremmin näiden alojen valtakunnan tason palvelutarpeisiin nykyisen, liiaksi alueellisesti rajautuneen palvelutarjonnan sijaan.

Työhallinnon on järjestettävä strategisesti tärkeillä toimialoilla valtakunnan tason työnantajapalvelua tehostava koordinoitua palvelu.

Uudet yrittäjyyden muodot otettava huomioon yritysten neuvonta- ja rahoituspalveluissa

Suomessa on laaja, yli 20 organisaatiosta ja 1100 palvelupisteestä koostuva julkinen yrityspalvelujärjestelmä. Palvelujärjestelmä on kattava, mutta asiakasnäkökulmasta pirstaleinen. Julkisia yrityspalveluja tarjoavat KTM, MMM, OPM, TM ja verohallinto. Kunnilla ja kunnallisilla kehittämissyhtiöillä (n. 100 Suomessa) on laaja yrityspalveluverkko. Lisäksi yksityiset palveluyritykset tarjoavat erilaisia yrityspalveluja. Yrityspalvelujen kokoamisessa on otettu edistysaskel, kun KTM:n johdolla valmisteltu YritysSuomi –palvelukonsepti ja sen sisältämät sähköiset palvelut, seudulliset yrityspalvelut, kasvuyrityspalvelut ja innovaatiopalvelut otetaan käyttöön.

Yritystoiminta organisoituu yhä useammin verkosto-, franchising, virtuaali- tai uusosuuskuntatyyppiseksi yrittäjyydeksi. On yhä tavallisempaa, että olemassa olevat yritykset tavoittelevat kasvua hankkimalla työpaikkoja mieluummin esimerkiksi itsenäisiltä ammatin-

tai elinkeinonharjoittajilta, kuin palkkaamalla yritykseen uusia työntekijöitä. Yksittäisen yrityksen kasvun mittaaminen pelkästään työntekijämäärän lisäyksenä ei aina kuvaa yrityksen todellista kasvua, vaan sitä olisikin entistä useammin mitattava verkostotasolla.

Erityyppiset uudenlaiset yleistyvät yrittäjyyden muodot on tunnistettava, ja yritysten neuvonta- ja rahoituspalveluja kehitettävä vastaamaan niiden tarpeisiin.

Elinkeinopolitiikkaa suunnattava kotimaassa työllistävälle aloille

Elinkeinopolitiikan ydin on suunnattu teknologia- ja kasvuyrityksiin, mikä on työllisyyden näkökulmasta perusteltua. Erityisesti teknologiayritysten siirtäessä toimintojaan ulkomaille tarvitaan korvaavaa yritystoimintaa ja työpaikkoja muilla aloilla. Kannattavaa ja työllistävää yritystoimintaa on synnyttävissä myös perinteisillä toimialoilla. Tulevaisuudessa uusia kasvumahdollisuuksia avautuu sekä tietointensiivisissä liikelämän että henkilöpalveluissa.

Elinkeino- ja innovaatiopolitiikkaa on suunnattava nykyistä enemmän mm. hyvinvointiklusterin kehittämiseen ja muille kotimaan työllistymistä tukeville aloille.

Alueellista työ- ja elinkeinopolitiikan suunnitteluyhteistyötä tiivistettävä

Aluetason elinkeinopolitiikan suunnitteluyhteistyötä on tehostettava. Ongelmana on, etteivät alueelliset elinkeinopolitiikan prosessit riittävän hyvin kohtaa eri hallinnonalojen sektorikohtaista suunnittelua ja ohjausta.

TE-keskuksilla on oltava keskeinen koordinoiva rooli alueittensa elinkeino- ja työpoliittisessa yhteistyössä sekä työvoima- ja koulutustarpeiden ennakoinnissa. Työ- ja elinkeinopoliittista strategista yhteistyötä on vahvistettava seutukuntatasolla, ja seudullisilla työvoimatoimistoilla on oltava tässä aktiivinen rooli kaikissa seutukunnissa.

6. Muut asiat

6.1 Maahanmuuttajien kotoutumisen edistäminen

Valtaosa maahanmuutosta on muuta kuin työperusteista. Maahanmuuttajien kotoutumisen edistäminen on edelleen haaste suomalaiselle yhteiskunnalle. Maahanmuuttajien suhteellisen pienen määrän ja Suomen kotouttamispolitiikan takia, eri väestöryhmien väliset suhteet ovat olleet pääosin hyvät. Kuitenkin esimerkiksi kotoutumisen keskeiset mittarit, kuten työllisyys- ja työttömyysaste osoittavat maahanmuuttajien muuta väestöä huonompaa sosiaalista asemaa. Lisäksi kotouttamislain ja kotoutumista edistävien toimenpiteiden piiriin kuuluvat ainoastaan työttömät työnhakijat ja toimeentulokiasiakkaat.

Euroopan yhteisön toimivalta kotouttamiskysymyksissä on vähäinen. Kansallisen politiikan alueita kehitetään ja lähennetään toisiinsa sopimalla yhteisistä puitteista sekä vaihtamalla tietoa ja hyvä käytäntöjä.

Kahdensuuntaista, aktiivista kotoutumista on tuettava ja kehitettävä edelleen. Erityisesti tavoitteena on tehostaa maahanmuuttajien kotoutumista edistävää ja täydentävää koulutusta sekä määrällisesti että laadullisesti. Tavoitteena on myös kotouttamislain ja kotoutumista edistävien toimenpiteiden kohderyhmän laajentaminen.

6.2 Ihmisoikeuksia painottava ja ihmiskasvoinen pakolais- ja turvapaikkapolitiikka

Globalisaatio ei merkitse ainoastaan työvoiman tai työpaikkojen siirtymistä maasta toiseen. Siihen liittyy

myös pakolaisten ja muutoin suojelua tarvitsevien henkilöiden laajamittaista muutttoa. Geneven pakolaissopimuksen ja muiden kansainvälisten ihmisoikeussopimusten toimeenpano edellyttää Suomelta tulevaisuudessakin vahvaa tukea YK:lle ja vastuunjako maailman pakolaisuutta aiheuttavissa kriisitilanteissa. Osa vastuunjakoa on turvapaikanhakijoiden kohtelu Geneven pakolaissopimuksen edellyttämällä tavalla sekä kiintiöpakolaisten vastaanotto YK:n pakolaistoukseen (UNHCR) yhteistyöhön perustuen.

Pakolaisuutta aiheuttavien kriisitilanteiden vaikutuksia Suomesta turvapaikkaa hakevien määrään on vaikea ennustaa, mutta se on kuitenkin ollut viime vuosina melko tasainen ja eurooppalaiseen tasoon verrattuna suhteellisestikin pieni. EU:n pakolais- ja turvapaikkapolitiikan harmonisointi jatkuu Haagin ohjelman toimeenpanona, joka suuntaa kansallisen lainsäädännön kehittämistä. Ohjelma sisältää myös yhteistyön lähtö- ja kauttakulkumaiden kanssa, johon liittyen EU-komissio valmistelee esitystä pakolaisten uudelleensijoittamispolitiikan ulottamista kaikkiin jäsenmaihiin pääasiallisesti Euroopan pakolaisrahaston rahoituksella. Suomi vastaa pakolaisten uudelleensijoittamistarpeisiin vastaanottamalla kiintiöpakolaisia.

Lähtökohtana on tulevaisuudessakin ihmisoikeuksia painottava ja ihmiskasvoinen pakolais- ja turvapaikkapolitiikka.

Pakolaisrahastorahoitus antaisi mahdollisuuden nostaa Suomen vuosittaista pakolaiskiintiötä vähintään 1000 pakolaisen vuositasolle. Kiintiöpakolaisten ja oleskeluluvan saaneiden turvapaikanhakijoiden kuntiin sijoittamista on tarvetta nopeuttaa.

7. Työhallinto uudistuu vastaamaan haasteisiin

Ensi hallituskauden alussa hyväksytään työpolitiikan ja työhallinnon strategia, jossa määritellään, miten hallitusohjelmassa asetetut tavoitteet ja linjaukset konkreettisesti toteutetaan. Vastatakseen työpolitiikan haasteisiin ja tulevan hallituskauden tavoitteisiin työhallinnon on kehitettävä ja uudistettava toimintatapojaan.

Tässä tulevaisuuskaatsauksessa ehdotettujen tavoitteiden ja ratkaisuvaihtoehtojen pohjalta työhallinnon kehittämisen ja resurssien kohdentamisen kolme prioriteettia olisivat:

- työttömien tehokas aktivointi
- vahvempi suomalaisen työelämän kehittäminen
- lisääntyvästä työperusteisesta maahanmuutosta huolehtiminen

Työhallinnon toimintatavat ja palvelut ovat työmarkkinasuuntautuneita ja niitä kehitetään yhteistyössä muiden työpolitiikan keskeisten toimijoiden ja kumppaneiden kanssa. Kehittäminen perustuu toimintaympäristön muutosten tunnistamiseen ja ennakointiin sekä onnistumisen ja toimintatapojen systemaattiseen arviointiin. Palvelua on johdettava osaavasti ja varmistettava, että työhallinnon osaaminen ja taloudelliset resurssit suunnataan kahteen työpolitiikan päätavoitteen mukaiseen toimintaan eli työn tuloksellisuuden sekä työn ja tekijöiden kohtaamisen parantamiseen.

7.1 Työhallinnon keskeisiä kehittämislinjauksia

Osaava johtaminen ja systemaattinen onnistumisen arviointi

Osaavalla johtamisella varmistetaan strategisten tavoitteiden suuntainen toiminta sekä julkisen työvoimapolitiikan hyvä laatu ja vaikuttavuus. Tässä tulevaisuuskaatsauksessa ehdotetut hallitusohjelmaston tavoitteet puretaan strategiassa, taloussuunnittelussa ja tulosohjauksessa toiminnallisiksi tavoitteiksi kaikilla organisaation tasoilla. Tavoitteiden toteutumista arvioidaan organisaation kaikilla tasoilla säännöllisesti. Vastaavasti normiohjausta kevennetään. Työhallinnon johtamisrakenteet tukevat tuloksellista palvelujen johtamista ja mahdollistavat nopean ja joustavan päätöksenteon. Organisaation johtamista, onnistumista

ja tuloksellisuutta arvioidaan ja parannetaan hyödyntämällä yhteistä seuranta- ja raportointijärjestelmää. Toimintaympäristöstä, sen muutoksista ja tulevaisuuden ennakoinnista tuotetaan ajantasaista tietoa johtamisen tueksi. Alue-ennakointi- ja tietojärjestelmät uudistetaan tämän mahdollistamiseksi. Strategian tavoitteita ja linjauksia tarkistetaan säännöllisin väliajoin toimintaympäristön kehityksen, strategian toteutumisen ja uusien kansainvälisten ja kansallisten politiikkainnovaatioiden pohjalta.

Suomalainen joustoturvamallin luominen työministeriön politiikkauudistusten painoalueena

Työministeriö toimii aktiivisesti ja kiinteässä yhteistyössä työmarkkinajärjestöjen ja muiden toimijoiden kanssa, jotta ”työmarkkinoiden kultaisen kolmion” – työehtojen, sosiaaliturvan ja aktiivisen työvoimapolitiikan kehittämistä koskevat uudistukset toteutetaan kiinteässä vuorovaikutuksensa toistensa kanssa. Tämä edellyttää eri uudistusta valmistelemissä elimissä monipuolista osaamista, joka kattaa joustoturvamallin eri elementit. Myös eri uudistusten vaikutuksia seurataan joustoturvaa edistymisen kokonaisuuden kannalta.

Laadukkaat, tulokselliset ja työmarkkinasuuntautuneet julkiset työvoimapolitiikan palvelut

Keskeisinä haasteina ovat työvoiman ikääntymisen myötä kärjistyvät työvoiman rekrytointivaikeudet ja laman pitkän varjon jälkeinen sitkeä rakenteellinen työttömyys. Tässä tulevaisuuskaatsauksessa esitetty painopisteen siirtäminen passiivisesta aktiiviseen työvoimapolitiikkaan ja työttömien aktivointiasteen selvä nostaminen edellyttävät suurta muutosta julkisissa työvoimapolitiikan palveluissa. Kaikki työtä hakevat ohjataan ripeästi työhön ja avoimet työpaikat täytetään viivytyksettä. Alueellisen liikkuvuuden edistäminen on nostettava yhdeksi työvoimapolitiikan painoalueeksi.

Julkisen työvoimapolitiikan kehittämisen ja toimeenpanon haasteina ovat lisäksi niukkenevat henkilöresurssit ja kasvavat tuloksellisuus- ja tuottavuusvaatimukset. Vaikka työttömyys laskeekin tässä tulevaisuuskaatsa-

uksessa määriteltyjen tavoitteiden mukaisesti, työmarkkinoiden suuri dynamiikka aiheuttaa sen, että työvoimatoimistojen asiakasvirrat säilyvät suurina. Onnistuakseen tulevissa haasteissa työhallinnon on virtaviivaistettava palvelu- ja toimintalinjauksiaan sekä vahvistettava palvelujen johtamista. Onnistuminen edellyttää nykyistä vahvempaa asiakas- ja palvelusegmentointia sekä yhteisiä, selkeitä palvelumalleja ja pelisääntöjä.

Julkisen työvoimapalvelun ydinprosesseja ovat työllistymisen ja työvoiman hankinnan prosessit. Keskeisille asiakkaille tarjotaan kolme palvelukanavaa - verkkopalvelut, puhelinpalvelut ja henkilökohtaiset palvelut. Kunkin palvelukanavan osalta on määritelty asiat ja prosessit, joita niiden kautta hoidetaan sekä tavoitteelliset asiakasvolyymit. Työtä ja työvoimaa hakevien palvelu perustuu tehokkaaseen sähköiseen palvelujärjestelmään ja henkilökohtaista asiantuntijapalvelua tarjotaan vain osalle asiakkaista. Työtä hakevien henkilökohtaisessa palvelussa korostuu vahva palvelun alku ja tiivis työllistymisprosessin seuranta. Asiakkuuden alkuvaiheen palvelutarpeen arvioinnilla ja ns. profiloinnilla varmistetaan, etteivät työttömyydet pitkity ja että työtä hakevat saavat osuua työmarkkina-suuntautunutta palvelua.

Työmarkkinoiden toimivuuden edistäminen ja rakenteellisen työttömyyden purkaminen edellyttävät työhallinnolta keskeisten asiakasryhmien ja palvelutarpeiden tunnistamista sekä nykyistä selkeämpiä palvelu- tai toimintalinjavalintoja.

Avointen työmarkkinoiden palvelulinja työtä ja työvoimaa hakeville – omatoimisiin palveluihin pohjautuva, mahdollisimman laajasti verkko- ja puhelinpalveluja hyödyntävä.

Avointen työmarkkinoiden toimivuuden ja osaan työvoiman saatavuuden varmistamiseksi julkisella työvoimapalvelulla on oltava vahva avointen työmarkkinoiden toimintalinja, jonka onnistuminen varmistetaan tehokkailla suurten asiakasvolyymien verkko- ja puhelinpalveluilla sekä kehittyvällä työnhakukeskustoiminnalla. Avointen työmarkkinoiden palvelulinjassa korostuvat työhön suuntaavat, omatoimisuuteen perustuvat palvelut ja palvelukysynnästä valtaosa hoidetaan jatkossa tämän palvelulinjan kautta. Palvelulinjan tehokkaalla toiminnalla helpotetaan työn ja tekijöiden kohtaamista, lyhennetään työpaikkojen avoinnaolon

kestoa ja ehkäistään työttömyyksen syntyä ja pitkittymistä. Kun merkittävä osa palvelukysynnästä hoidetaan omatoimisten palvelujen avulla, henkilöresursseja vapautuu tiedon välittämisen ja kirjaamistehtävistä henkilökohtaiseen asiantuntijatyöhön ja tuloksellisten toimintatapojen kehittämiseen.

Avointen työmarkkinoiden palvelulinja työnantajille - henkilökohtaisiin palveluihin pohjautuva, työvoiman hankinnan ja työelämän kehittämisen työnantajalinja.

Suomen kilpailukyvyyn kannalta on ratkaisevaa, saavatko yritykset ja muut työnantajat tarvitsemiaan osaavia tekijöitä. Ilman osaavaa työvoimaa yritykset ja niiden mukana työ muuttuu muualle. Kun kilpailu työvoimasta kiristyy, julkiselta työvoimapalvelulta edellytetään omatoimisten palvelujen lisäksi vahvaa avoimille työmarkkinoille ja työnantajiin suuntautuvaa toimintalinjaa. Työnantajiin ja työelämäpalveluihin keskittyvä palvelulinja varmistaa sen, että tulevat osaamis- ja muutostarpeet ennakoidaan ja niihin etsitään ratkaisuja yhteistyössä työnantajien ja tarvittaessa muiden julkisten ja yksityisten toimijoiden kanssa. Työnantajien palvelukysynnästä noin kolmannes hoidetaan tämän palvelulinjan kautta ja toimilla helpotetaan työn ja tekijöiden kohtaamista, lyhennetään työpaikkojen avoinnaolon kestoa sekä ehkäistään rekrytointiongelmiin ja työttömyyksen pitkittymistä.

Avointen työmarkkinoiden ja osaamisen kehittämisen palvelulinja - henkilökohtaisiin työllistymistä edistäviin ohjaus- ja neuvontapalveluihin pohjautuva.

Vaikka osaavasta työvoimasta kilpaillaan, julkisen työvoimapalvelun asiakkaana on tulevaisuudessakin työtä hakevia, jotka tarvitsevat tukea ja henkilökohtaista ohjausta sijoittuakseen avoimille työmarkkinoille. Asiakasryhmän palvelu varmistetaan henkilökohtaisten ohjaus- ja neuvontapalvelujen palvelulinjalla, jonka yhtenä avaintehtävänä on turvata työtä hakevien palvelutarpeen ja työmarkkinaetäisyyden arviointi. Toimet ja palvelut suuntaavat avoimille työmarkkinoille joko välittömästi tai erilaisten kehittämis- ja valmennusohjelmien kautta. Palvelukysynnästä noin kolmannes hoidetaan tämän palvelulinjan kautta ja varmistetaan, että julkinen työvoimapalvelu tunnistaa ne asiakkaat, joiden etäisyys avoimista työmarkkinoista on vaarassa kasvaa. Varhaisella puuttumisella työttömyyteen ja osaamisva-

jeisiin varmistetaan tekijöiden ja töiden kohtaaminen. Työllistymisen nykyistä systemaattisemmalla seurannalla huolehditaan palvelujen osuvasta ja vaikuttavasta käytöstä.

Yhdessä muiden toimijoiden kanssa tuotettavien palvelujen välityömarkkinoille suuntaava palvelulinja (ns. allianssilinja).

Työ luo hyvinvointia ja hyvinvoinnin turvaaminen merkitsee rakenteellisen työttömyyden purkamista. Tämä edellyttää sitä, että julkinen työvoimapalvelu toimii yhteistyössä muiden julkisten ja yksityisten toimijoiden kanssa myös vaikeassa asemassa olevien työttömien työhön saamiseksi. Toimintatapa varmistetaan ns. allianssipalvelujen toimintalinjalla, jolla parannetaan työttömien työelämävalmiuksia ja kuntoutumista kohti työmarkkinoita. Työvoiman palvelukeskusten, yhteisten palvelujärjestelmien ja välityömarkkinoiden toimintatapojen kehittäminen ovat keskeisiä toimintatapoja. Arvioidaan, että työtä hakevien palvelukysynnästä noin 10 % hoidetaan tämän palvelulinjan kautta. Palvelulinjan toimilla varmistetaan, etteivät työtä hakevat vaikeasti työllistyvät jää pysyvästi työmarkkinoiden ulkopuolelle ja että pitkittyvään passiiviseen työttömyyteen liittyvät kustannukset alenevat.

Maahanmuuttajien työllistymistä ja kotoutumista tukevat palvelut ja työperusteiseen maahanmuuttoon liittyvät toimet integroidaan julkisen työvoimapalvelun palvelulinjoihin.

Kohti maailman parhaita työelämäpalveluja

Työelämän kehittämistä koskevien palvelujen nykyistä systemaattisempi järjestäminen valtakunnan, alue- ja paikallistasolla arvioidaan yhteistyössä eri toimijoiden kanssa tämän vuoden loppuun mennessä. Samassa yhteydessä arvioidaan myös TE-keskusten ja työvoimatoimistojen roolit työelämän kehittämiskysymyksissä.

Turvapaikan hakijoiden vastaanottoa kehitetään

Suomessa toimii 15 vastaanottokeskusta, joita ylläpitää valtio (3 keskusta), Suomen Punainen Risti (2 keskusta) ja kunnat (10 keskusta). Työministeriön tavoitteena on, että turvapaikanhakijoiden vastaanottokeskusten

käytössä olevien asukaspaikkojen määrä (käyttöaste) on keskimäärin 70 % kokonaispaikkamäärästä. Koko vuoden 2005 asukasmäärän keskiarvo oli 1809,3 ja keskimääräinen vastaanottokeskusten käyttöaste 74,5 %. Toukokuussa 2006 vastaanottokeskuksissa asui noin 1500 henkilöä.

Turvapaikanhakijoiden määrä on laskenut viime vuoden ja tämän vuoden ensimmäisen kolmanneksen aikana huomattavasti. Tulijamäärien laskusta johtuen työministeriö on aloittanut sopeuttamistoimenpiteet kevään 2006 aikana.

Majoituspaikkoja vastaanottokeskuksissa oli vuoden alussa yhteensä 2300, joita vähennettiin 1.5.2006 alkaen 350:llä paikalla. Tämä ei kuitenkaan riitä tulijamäärien pysyessä ennallaan, vaan seuraavassa vaiheessa lakkautetaan 3-4 keskuksen toiminta vuoden 2007 alusta. Ensi hallituskaudella turvapaikan hakijoiden vastaanotto sopeutetaan edelleen tarvetta vastaavasti.

Vastaanotto toiminnan sisällöllistä kehittämistä jatketaan mm. kehittämällä vastaanottotyön laatua ja tuotteistamista ja näin tehostetaan ja yhtenäistetään toimintaa.

Aktiivinen kumppanuus

Tuleviin haasteisiin vastaaminen ja tulevaisuuskausi-essa esitettyjen tavoitteiden toteuttaminen edellyttää työhallinnolta laadukkaiden omien palvelujen lisäksi ennakkoluulotonta yhteisvastuullisuutta ja tietoista työnjakoa muiden toimijoiden kanssa sekä ratkaisuja siitä, mitkä palvelut ja tehtävät jätetään muiden hoidettavaksi.

Työhallinnon valtakunnallisena ja alueellisena toimintatapana on tavoitteellinen strategia- ja sidosryhmäyhteistyö, jonka lisäarvoa arvioidaan säännöllisesti. Laadukkaana palvelujen tuottajaverkoston rakentamisella varmistetaan tarkoituksenmukaiset työllistymistä, työelämän kehittämistä, työperusteista maahanmuuttoa ja muuttajien kotoutumista tukevat palvelut.

Julkinen työvoimapalvelu kehittää yhteisten asiakkuuksien pohjalta kiinteään yhteistyöhön perustuvia palvelujärjestelmiä ja yhteistyömalleja, joista esimerkiksi ovat mm. työvoiman palvelukeskukset, seudulliset yrityspalvelut sekä yhteiset opastus- ja neuvontajärjestelmät.

Työhallinto kehittää aktiivisesti uusia yhteistyö- ja toimintamalleja luodakseen uusia mahdollisuuksia ja palvelurakenteita pitkään työttömänä olleiden työllistämiseen ns. välityömarkkinoille. Vastaavat yhteistyö- ja toimintamallit luodaan myös työelämän kehittämiseksi, maahanmuutolle ja kotoutumiselle.

Työnantajien kanssa rakennetaan työvoimavarojen hankinta- ja kehittämissopimuksia ja työelämän kehittämishankkeita. Yksityisten työvoiman vuokraus- ja työvoimapalvelutoimijoiden kanssa kehitetään ja kokeillaan uusia yhteistyömalleja työn ja tekijöiden löytämiseksi.

Valtakunnalliset työpoliittiset tavoitteet ja linjaukset toteutetaan alue- ja paikallistasolla olevien yhteistyöverkostojen kautta. Systemaattinen alueellinen ennakointi ja seudulliset elinkeino- ja työpoliittiset strategiat ovat keskeisiä instrumentteja, joilla valtakunnalliset tavoitteet ja linjaukset alueellistetaan kunkin alueen erityispiirteiden ja tarpeiden mukaisesti. Työvoima- ja elinkeinokeskukset ja työvoimatoimistot ovat tässä keskeisiä toimijoita. Tähänastisten kokemusten ja parhaiden alueellisten käytäntöjen pohjalta työministeriö huolehtii siitä, että alueellinen ennakointi- ja strategia-työ saa vahvan roolin maan kaikissa osissa.

Optimaalinen resurssien käyttö ja osaamisen kehittäminen

Työhallinto varmistaa strategisten tavoitteiden toteutumisen joustavalla ja kustannustehokkaalla resurssien allokoinnilla. Resurssit kohdennetaan tehtyjen priorisointien mukaisesti työttömien työllistämiseen

ja aktivointiin, työelämän kehittämiseen ja lisääntyneeseen työperusteiseen maahanmuuttoon. Resursseja käytetään joustavasti kaikilla organisaation tasoilla. Työhallinnolla on kustannustietoinen toimintatapa ja toimivat työelämän kehittämisen, työllistymisen ja työvoiman hankinnan kansalliset ja kansainväliset prosessit, joita kehitetään asiakastarpeiden, vaikuttavuuden ja tuotantotaloudellisten analyysien ja tulevaisuuden ennakkointitiedon pohjalta.

Toimiva organisaatorakenne ja tarkoituksenmukainen palveluverkosto parantavat työhallinnon tuottavuutta. Työvoimatoimistoverkon taajuutta ja toimistojen työmarkkina-alueita arvioidaan edelleen. Arvioinnissa otetaan huomioon kuntauudistuksen eteneminen. Tavoitteena on 80-100 itsenäistä työvoimatoimistoa, joilla on yhtenäinen verkostomainen toimintatapa ja joustava resurssien käyttö. Julkisten työvoimapalvelujen sähköistä palveluverkkoa rakennetaan niin, että palvelut ovat asiakkaiden saatavilla nykyistä vaivattomammin. Erikoistumisen ja keskittämisen hyödyt tutkitaan ja valitaan toimivimmat tavat tuottaa alueellisesti ja valtakunnallisesti erikoistuvat ja keskitettävät palvelut niin työelämän kehittämisen, työvoimapolitiikan kuin maahanmuuttopolitiikankin osalta.

Työhallinto vahvistaa omaa kilpailukykyään osaavan työvoiman saamiseksi. Hyvällä henkilöstöstrategialla ennakoitaan eläköitymisen ja ikääntymisen vaikutukset ja turvataan osuvat rekrytoinnit. Strategia voi onnistua vain pohjakoulutustasoa nostamalla ja henkilöstön osaamista syventämällä. Osaamisen kehittämisen periaatteet johdetaan strategisista tavoitteista ja tehdyistä palveluvalinnoista.

Taulukko- ja kuvioliite

Taulukko 1. Työvoimatase 2005 - 2015, kolme skenaariota

		2005	2007	2011	2015
15-64-vuotiaat	Perus	3 495 700	3 514 500	3 513 000	3 419 000
	Tavoite 1		3 514 500	3 517 000	3 430 000
	Tavoite 2		3 514 500	3 517 000	3 430 000
Työvoima	Perus	2 620 500	2 619 500	2 600 000	2 596 000
	Tavoite 1		2 625 000	2 625 000	2 606 000
	Tavoite 2		2 629 000	2 641 000	2 621 000
Työttömät	Perus	219 700	184 500	165 000	176 000
	Tavoite 1		172 000	112 000	91 000
	Tavoite 2		164 000	76 000	56 000
Työlliset	Perus	2 400 800	2 435 000	2 435 000	2 420 000
	Tavoite 1		2 453 000	2 513 000	2 515 000
	Tavoite 2		2 465 000	2 565 000	2 565 000
Työllisyysaste, % (15-64-vuotiaat)	Perus	68,0	68,5	68,6	70,5
	Tavoite 1		69,2	70,9	72,7
	Tavoite 2		69,6	72,4	74,2
Työttömyysaste, %	Perus	8,4	7,0	6,3	6,8
	Tavoite 1		6,6	4,3	3,5
	Tavoite 2		6,2	2,9	2,1
Työttömät työnhakijat	Perus	275 300	248 000	225 000	225 000
	Tavoite 1		225 000	145 000	118 000
	Tavoite 2		217 000	117 000	83 000
Työhallinnon tukitoimenpiteet	Perus	84 700	94 700	89 000	89 000
	Tavoite 1		93 700	94 000	94 000
	Tavoite 2		93 700	100 000	90 000
Aktiivointiaste, %	Perus	23,5	27,6	28,3	28,3
	Tavoite 1		29,4	39,3	44,3
	Tavoite 2		30,2	46,1	52,0
Pitkäaikaistyöttömät	Perus	72 400	59 000	52 000	44 000
	Tavoite 1		54 000	30 000	20 000
	Tavoite 2		53 000	27 000	16 000
Vuosityöaika, tuntia henkilöä kohden	Perus	1 720*	1 698	1 685	1 667
	Tavoite 1		1 680	1 671	1 661
	Tavoite 2		1 680	1 667	1 657

* vuonna 2004

Taulukko 2. Talouskasvun, tuottavuuden ja työllisyyden muutokset vuosina 2005 - 2015, kolme skenaariota

		2005 - 2007	2007 - 2011	2011 - 2015
BKT, keskimäärin vuodessa, %	Perus	2,6	2,0	1,8
	Tavoite 1	2,9	2,8	2,3
	Tavoite 2		3,1	2,3
Työn tuottavuus vuodessa, % (tehtyä työtuntia kohden)	Perus	2,2	2,3	2,5
	Tavoite 1	2,4	2,4	2,4
	Tavoite 2		2,3	2,4
Työvoiman muutos	Perus	-1 000	-19 500	-4 000
	Tavoite 1		0	-19 000
	Tavoite 2		12 000	-20 000
Työllisyyden muutos	Perus	34 200	0	-15 000
	Tavoite 1		60 000	2 000
	Tavoite 2		100 000	0
Työttömyyden muutos	Perus	-35 200	-19 500	11 000
	Tavoite 1		-60 000	-21 000
	Tavoite 2		-88 000	-20 000
Työttömien työnhakijoiden määrän muutos	Perus	-27 300	-23 000	0
	Tavoite 1		-80 000	-27 000
	Tavoite 2		-100 000	-34 000

Taulukoiden 1 ja 2 laskelmat: Työvoima 2025, laskelmatilanne 9.5.2006. Perus- ja tavoiteskenaariot vastaavat Työvoima 2025-väliarviota päivitettyinä. BKT:n peruskehitysluvut on muokattu lähelle KTS 2011:n lukuja

Taulukko 3. Aktivointiasteet EU-15 jäsenmaissa vuonna 2004

Maa	Aktivointiaste
Hollanti	59,6 %
Espanja	46,0 %
Ruotsi	44,3 %
Tanska	43,5 %
Iso-Britannia	37,7 %
Ranska	36,1 %
Belgia	35,8 %
Itävalta	32,1 %
Saksa	31,0 %
Irlanti	29,3 %
Portugali	28,4 %
Suomi	25,5 %
Luxemburg	20,6 %
Kreikka	0,8 %
Italia	25,7 %*

* vuonna 2003

Lähde: Eurostat LMP-tietokanta

Taulukko 4. Rakenteellinen työttömyys joulukuussa 2003-2005

	2005 jouluk.	2004 jouluk.	2003 jouluk.	Muutos 04-05		Muutos 03-04	
				henk.	%	henk.	%
Rakennetyöttömyys yhteensä	163 288	173 734	172 373	-10 446	-6,0	1 361	0,8
Pitkäaikaistyöttömät	70 401	75 734	72 149	-5 333	-7,0	3 585	5,0
Toistuvaistyöttömät	42 030	42 559	42 692	-529	-1,2	-133	-0,3
Toimenpiteiltä työttömäksi jääneet	39 989	43 258	44 824	-3 269	-7,6	-1 566	-3,5
Toistuvasti toimenpiteille sijoittuneet	10 868	12 183	12 708	-1 315	-10,8	-525	-4,1

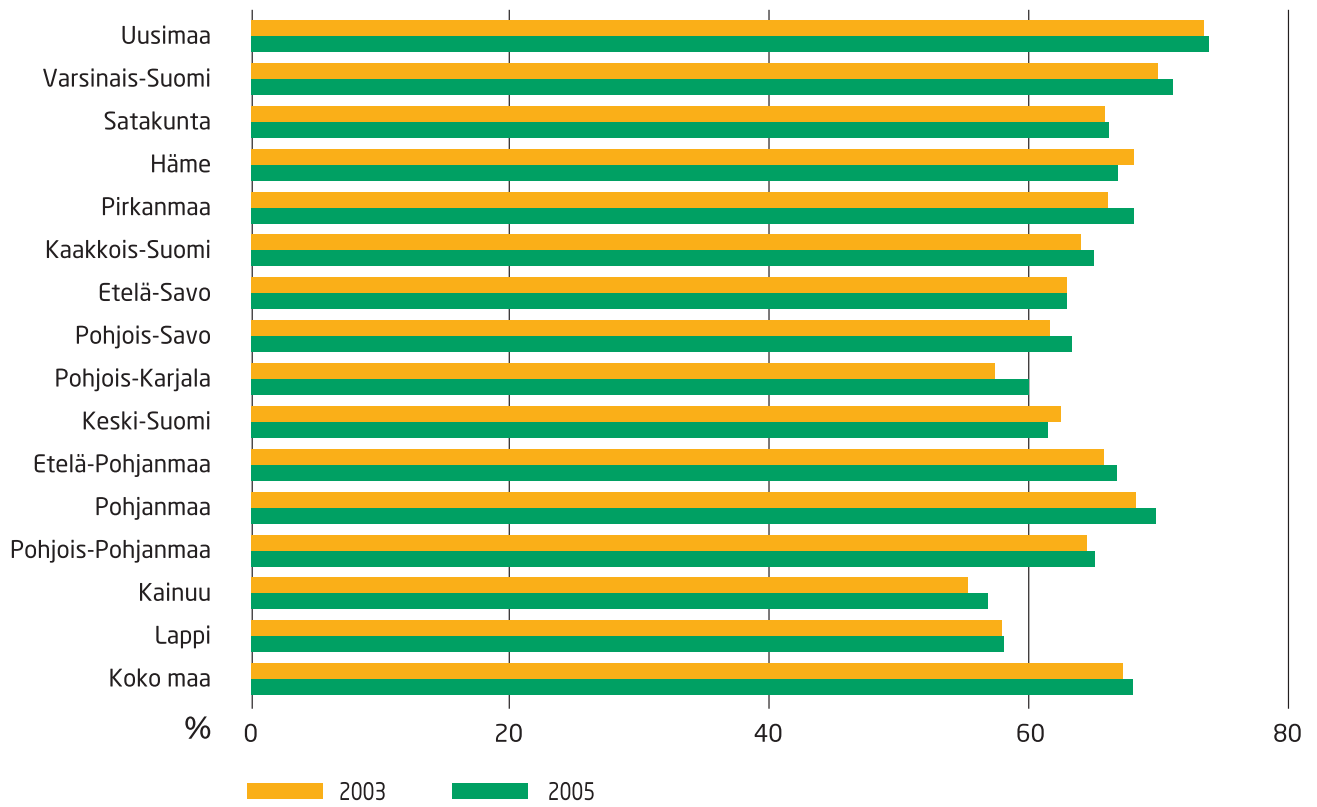
Lähde: Työministeriö, työnvälitystilasto

Taulukko 5: Työn tuottavuuden kasvu kansantalouden tilinpidon mukaan pitkällä aikavälillä ja laman jälkeen

	1975-1993	1994-2004	1975-2004
Teollisuus	5,2	4,6	5,0
Markkinatuotanto	3,8	3,0	3,5
Koko kansantalous	2,8	2,3	2,7

Lähde: Tilastokeskus, kansantalouden tilinpito

Kuvio 12. Työllisyysasteet TE-keskuksittain vuonna 2003 ja 2005



Lähde: Tilastokeskus, työvoimatutkimus

Lisätietoja

Kansliapäällikkö	Markku Wallin 010 60 4001
Projektipäällikkö	Työmarkkinaneuvos Jussi Toppila 010 60 48070
Työmarkkina-analyysi, tavoitetasot	Neuvotteleva virkamies Ilkka Nio 010 60 48069
Työvoiman kysynnän ja tarjonnan tuleva kehitys	Neuvotteleva virkamies Pekka Tiainen 010 60 48072
Talous- ja elinkeinopolitiikka, alueellinen kehitys	Neuvotteleva virkamies Jarmo Palm 010 60 48065
Työmarkkinoiden toimivuus	Lainsäädäntöneuvos Pasi Järvinen 010 60 48067
Työlainsäädäntö	Lainsäädäntöneuvos Tarja Kröger 010 60 48932
Työelämän kehittäminen	Pääsihteeri Pirjo Harjunen-Rosenholm 010 60 48007
Työvoimapalvelut	Ylitarkastaja Marja-Riitta Pihlman 010 60 49254

Sähköpostiosoitteet ovat muotoa etunimi.sukunimi@mol.fi

Valtioneuvoston ennakointiverkosto: Toimintaympäristökuvaus ministeriöiden tulevaisuuskatsausten taustaksi. (2005) Valtioneuvoston ennakointiverkoston raportti 2/2005. Helsinki.

Työvoima 2025. Väliarvio (2005) Työpoliittinen tutkimus 289. Työministeriö. Helsinki.

Työn ja työvoiman tulevaisuus - Työministeriön tulevaisuuskatsauksen 1. luonnos. (Joulukuu 2005) Julkaissematon moniste. Työministeriö.

Katsaus löytyy osoitteesta www.mol.fi > Työministeriö > Julkaisut > Muut julkaisut



PL 34, 00023 Valtioneuvosto
puhelin 010 60 4001
www.mol.fi

ISBN 952-490-016-5

kesäkuu 2006