



YHTEINEN EU-TASON TYÖMARKKINAVUOROPUHELU 2009-2011 -OHJELMA

EUROOPPALAISTEN TYÖMARKKINAOSAPUOLTEN YHTEISTUTKIMUS "JOUSTOTURVAN TOTEUTTAMINEN JA TYÖMARKKINAOSAPUOLTEN ROOLI"

KANSALLINEN SELVITYS

SUOMI

LAATINUT: Anna Kwiatkiewicz
Luonnosversio: Lokakuu 2010
Tarkistettu versio: Maaliskuu 2010



Eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten yhteishanke rahoitettu Euroopan komission tuella

Sisällysluettelo

Sisällysluettelo.....	2
Esipuhe	3
1. Talous- ja työmarkkinakonteksti	4
Lama ja elvytys	4
Työmarkkinoiden indikaattorit ja trendit	5
Joustoturva työmarkkinoilla ja työmarkkinapolitiikka	6
Johtopäätös	7
2. Jousto ja turva viime aikojen työmarkkinoilla ja työmarkkinauudistukset	9
Johdanto ja yleiskatsaus	9
Elinikäinen oppiminen ja työntekijöiden liikkuvuus	9
Ulkoinen/sisäinen joustoturva ja sopimusjärjestelyt	10
Aktiivinen työmarkkinapolitiikka	10
Sosiaaliturva tukena	11
Laadukkaat ja tuottavat työpaikat	11
Sukupuolten tasa-arvo	12
Taloudellinen kestävyys	12
Johtopäätös: vahvuudet, heikkoudet ja haasteet	12
3. Työmarkkinaosapuolten rooli.....	13
Yleistä työmarkkinaosapuolten roolista	13
Vaikutuksen pääkeinot ja tasot	13
Viime aikojen muutokset ja haasteet	14
Hyvän käytännön esimerkit joustosta ja turvasta työmarkkinoilla	15
4. Esille tulleet avainasiat	17
Lähteet ja viittaukset	17
Kyselytutkimuksen vastaukset ja klusteriseminaareissa esille tulleet seikat	17
Muut lähteet	17

Esipuhe

Tämä kansallinen selvitys on osa EU:n työmarkkinaosapuolten "Joustoturvan toteuttaminen ja työmarkkinaosapuolten rooli" -tutkimusta, joka suoritettiin EU-tason työmarkkinavuoropuhelu 2009–2010 -työohjelman puitteissa, ja joka käsittelee "joustoturvan peruseriaatteiden täytäntöönpanon yhteistä valvontaa, jotta voidaan arvioida työmarkkinaosapuolten roolia prosessissa ja osallistumista siihen sekä tehdä yhteisiä päätelmiä".

Jotta tämä tehtävä voidaan toteuttaa parhaalla mahdollisella tavalla ja jäsenmaiden kansallisia järjestöjä voidaan osallistuttaa aktiivisesti tiedonkeruuseen, tutkimuksessa sovelletaan useita analyysitasoja sisältävää metodologiaa ja käytetään erilaisia instrumentteja asiantuntijaryhmän avustuksella:¹

- Eurooppalaisten työmarkkinaosapuolten ohjeiden mukaisesti asiantuntijaryhmä hyväksyi työmarkkinoiden kannalta relevantit *tilastolliset indikaattorit* työllistämisen sekä talous- ja työmarkkinakehityksen sarjoilta.
- Kansallisia työmarkkinaosapuolia pyydettiin osallistumaan *kyselytutkimukseen*, joka keskittyi joustoturva-konseptin merkitykseen kansallisille työmarkkinoille, työmarkkinaosapuolten rooliin politiikan toimeenpanossa sekä heidän mielipiteisiinsä joustoturva-konseptista. Tutkimuksen täydentämiseksi asiantuntijaryhmä kävi useissa maissa haastattelemassa kansallisia työmarkkinaosapuolia.²
- Kahden edellä mainitun lähteen sekä saatavilla olevan kirjallisen aineiston tarkastelun perusteella asiantuntijaryhmä laati *29 kansallista "selvitystä"* joustoturvan periaatteiden toteuttamisesta ja työmarkkinaosapuolten roolista kyseisissä kansallisissa konteksteissa.
- Kyselytutkimuksen ja kansallisten analyysien tärkeimpiä tuloksia käsiteltiin neljässä "maaklusteriseminaarissa", jotka eurooppalaiset työmarkkinaosapuolet järjestivät yhdessä kansallisten osastojen kanssa Varsovassa (Marraskuu 2010), Lissabonissa (Joulukuu 2010), Pariisissa (31.1.–1.2. 2011) ja Haagissa (8.2.2011).
- Yleisten tutkimustulosten ja kansallisten työmarkkinaosapuolten yllä mainitussa yhteydessä saamien kommenttien perusteella asiantuntijaryhmä valmisteli *vertailevan synteesiraportin* "Työmarkkinaosapuolet ja joustoturva nykyisillä työmarkkinoilla", joka esiteltiin ja josta keskusteltiin *EU-tason synteesiseminaarissa* 31.3.–1.4.2011 Brysselissä.

Tämä kansallinen selvitys pyrkii antamaan laajan yleiskuvauksen talous- ja työmarkkinakontekstista sekä nykytilanteesta liittyen joustoon ja turvaan työmarkkinoilla ja sosiaaliturvajärjestelyihin (kappaleet 1 ja 2). Toiseksi selvitys kuvaa työmarkkinaosapuolten roolia ja vuoropuhelua toteutettaessa sellaisia menetelmiä ja käytäntöjä, joita voidaan katsoa kuuluvaksi "joustoturvan" piiriin (kappale 3) ja esittää lyhyesti kansallisten työmarkkinaosapuolten kyselyssä, haastatteluissa ja muissa tutkimukseen liittyvissä yhteyksissä ilmoittamia panostuksia. Lisäksi kappale 3 esittää lyhyesti hyvän käytännön esimerkkejä, joita kansalliset työmarkkinaosapuolet ovat ilmoittaneet.

Tämä teksti laadittiin alun perin luonnosraporttina elokuussa 2010 helpottamaan keskustelua Varsovan klusteriseminaarissa 22.–23.11.2010. Alkuperäisiä asiakirjoja on tarkasteltu ja muokattu siten, että niissä on otettu huomioon seminaarissa tai sen jälkeen esitetyt kommentit ja käydyt keskustelut.

On kuitenkin syytä korostaa, että tämä raportti esitetään "riippumattomana asiantuntijaraporttina". Siinä esitellään raportin valmisteluun osallistuneiden yksittäisten henkilöiden näkemyksiä eikä se väitä edustavansa – yksittäin tai yhdessä – sen syntymiseen vaikuttaneiden työmarkkinaosapuolten edustajien tai sen teettämisestä vastanneiden eurooppalaisten työmarkkinajärjestöjen näkemyksiä.

¹ Asiantuntijaryhmä: Eckhard Voss (koordinaattori), Alan Wild, Anna Kwiatkiewicz ja Antonio Dornelas.

² Seuraavissa maissa käytiin projektin yhteydessä touko–huhtikuussa 2010: Tanska, Ranska, Irlanti, Italia, Tšekki, Puola, Saksa, Portugalí ja Alankomaat.

1. Talous- ja työmarkkinakonteksti

Lama ja elvytys

Suomi on hyvin teollistunut maa ja sen BKT muodostuu palveluista (66 %), teollisuudesta (30 %) ja maataloudesta (3,5 %). Puutuotteiden valmistuksessa sekä metalli-, kone- ja elektroniikkateollisuudessa Suomi kuuluu maailman kilpailukykyisimpiin maihin. Puutavaraa ja joitakin mineraaleja lukuun ottamatta Suomi on riippuvainen raaka-aineiden sekä teollisten komponenttien ja energian tuonnista. Yli 30 % BKT:sta tulee viennistä, ensisijaisina vientituotteina matkapuhelimia ja metsätuotteita.

1990-luvun alussa Suomi koki rahamarkkinoidensa muutosten tuloksena erittäin vakavan laman. Maan talous elpyi suhteellisen nopeasti ja samalla toteutettiin olennaisia rakennemuutoksia, joilla pyrittiin pois perinteisestä teollisuudesta kohti maailman menestyneimpiä korkeanteknologian maita³. Ennen vuoden 2008 lamaa Suomella on ollut yksi EU:n vakaimpia talouksia, jolla oli huomattava ylijäämä vaihtotaseessa (4,2 % vuonna 2008). Vuoden sisällä pitkäaikainen ylijäämä muuttui laman aiheuttamana alijäämäksi (-2,2 % vuonna 2009). Laman aikana Suomen pankkisektori ja rahamarkkinat osoittivat hyvää vastustuskykyä, mutta vienti ja kotimaan kysyntä heikkenivät huomattavasti. Vuonna 2009 Suomen BKT supistui ennätyselliset 7,8 %. Vuoden 2009 talouden pudotus oli rajumpi kuin 1990-luvun alussa, mikä tulee todennäköisesti pysäyttämään talouskasvun vuonna 2010 ja hidastamaan talouskasvua myös vuonna 2011. Viennin kokonaisvolyymi laski vuonna 2009 noin neljänneksen, pääasiassa kone-, elektroniikka- ja metsäteollisuudessa. Sijoitukset laskivat noin 13 %, mikä johtuu pääasiassa yritysijoitusten vähentymisestä.

SUOMI – TALOUDEN PÄÄINDIKAATTORIT JA NÄKYMÄT

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
BKT	4,4	4,9	1,2	-7,8	1,4	2,1
- vuosimuutokset prosentteina						
Työllisyys	1,8	2,0	1,6	-3,0	-2,1	0,4
- vuosimuutokset prosentteina						
Työttömyysaste (Eurostat)	7,7	6,9	6,4	8,2	9,5	9,2
Julkisen talouden tase (prosenttia BKT:sta)	4,0	5,2	4,2	-2,2	-3,8	-2,9
Julkisen talouden bruttovelka (prosenttia BKT:sta)	39,7	35,2	34,2	44,0	50,5	54,9

Lähde: Euroopan komissio: Kevään talousennuste 2010.

Euroopan komission mukaan näkymät Suomen talouden nopean elpymisen kannalta ovat optimistiset. Lyhyellä aikavälillä kasvun päämoottorina tulee olemaan kotimaan kysyntä, vaikka myös viennin ennustetaan myöhemmin nousevan. BKT:n kasvu alkanee taas vuonna 2010 ja työmarkkinoiden tilanne paranee vuonna 2011, jolloin työttömyyden ennustetaan laskevan. Tulevien vuosien talouspolitiikan haasteena tulee olemaan laman jälkeisen ulospääsystrategian toteuttaminen, jossa yhdistetään toimenpiteitä kasvun edistämiseksi julkisen talouden sopeuttamistoimiin. Pitkällä aikavälillä Suomen on kohdattava väestön ikääntymisen ja laskevan tuottavuuden ongelmia, jotka uhkaavat kilpailukykyä, veronkeruuta ja -vakautta sekä talouskasvua.

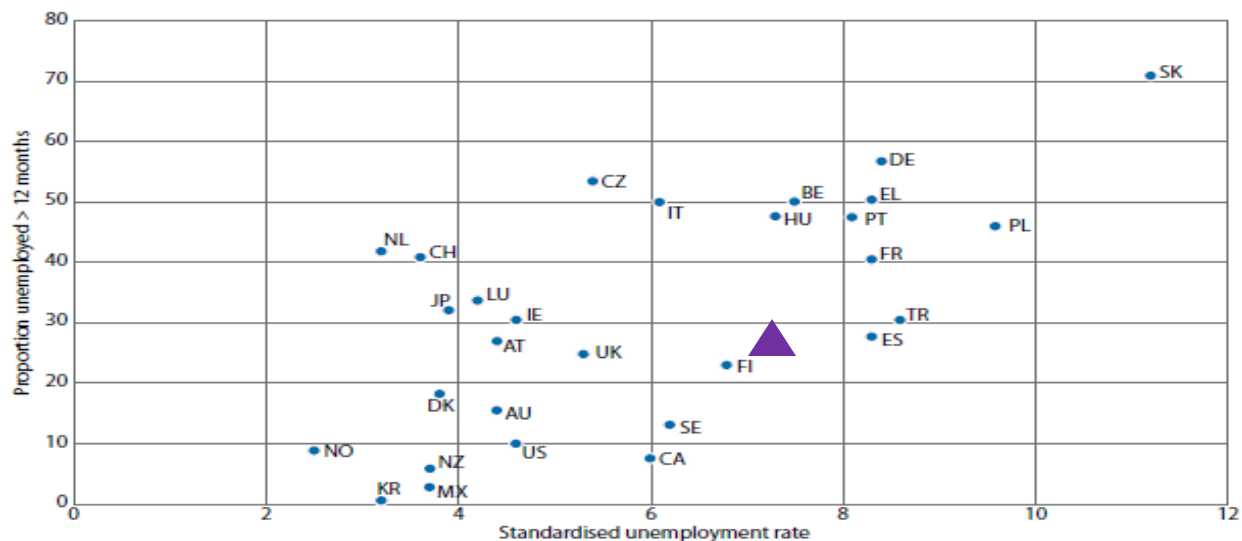
³ Joint European Level Social Partners Work-Programme 2009-2010, *Joint Study on Restructuring in EU27 – Finland National Dossier*, kesäkuu 2009, saatavissa osoitteesta http://resourcecentre.etuc.org/ReportFile-20091012103501_IP2--Finland-national-dossier-FINAL-EN.pdf.. s.17.

Nykyisen laman aikana Suomi on ottanut käyttöön toimenpiteitä pankkisektorin tukemiseksi. Hallinto on käyttänyt budjettilyijäämää edistääkseen talouden vakauttamista ja on esittänyt suhteellisen laajan harkinnanvaraisen finanssipoliittisen elvytyspaketin, jonka suuruus on vuonna 2009 lähes 2 % BKT:sta ja vuonna 2010 yli 1 %. Kotitalouksien ostovoimaa tuetaan vuonna 2010 lisäveroalennuksilla ja palkkojen nousua on saatu varmistettua lamaa edeltävien monivuotisten palkkasopimusten ansiosta. Nykyisellä politiikalla alijäämän ei pitäisi vuonna 2011 nousta yli 3 %.

Työmarkkinoiden indikaattorit ja trendit

Suomi on yksi kahdeksasta EU maasta, joissa työllisyysaste oli vuonna 2008 yli Lissabonin strategiassa asetetun tavoitteen (70 %). Myös vanhempien työntekijöiden työllisyysaste oli vuonna 2008 yli Lissabonin strategiassa asetetun tavoitteen (6,5 %). Suomalaisista työntekijöistä enemmistö toimii palvelualoilla (lähes 70 %), teollisuudessa (25,5 %) ja maataloudessa (lähes 5 %). Laman negatiivisten vaikutusten pienentämiseksi on laajalti turvauduttu lomautuksiin ja erilaisiin työaikalyhennyksiin. Euroopan komission mukaan noin 2 % koko työvoimasta on voinut hyötyä niistä toimenpiteistä. Laman aikana lisääntyvä työttömyys on huolestuttavaa, vaikka tänä päivänä pitkäaikaistyöttömyysaste on Suomessa paljon pienempi kuin EU27:n keskiarvo (vuonna 2008 Suomessa 1,2 % ja EU27:ssä 2,6 %). Lama on vaikuttanut erityisen negatiivisesti työmarkkinoiden uusien tulokkaiden työllistämiseen, mukaan lukien korkeasti koulutetut. Nuorten miesten työllisyysaste on laskenut rajummin kuin nuorten naisten. Nuorten yleinen työttömyysaste on Suomessa 1 % enemmän kuin EU27:ssä keskimäärin.

PITKÄAIKAISTYÖTTÖMYYDEN OSUUS JA TYÖTTÖMYYSASTE, 2007



Lähde: Työllisyys Euroopassa -raportti, s. 73, perustuu OECD:n lukuihin.

Euroopan komission vuoden 2010 kevään talousennusteen mukaan Suomi kuuluu pian ensimmäisiin EU-maihin, joihin väestön ikääntyminen tulee vaikuttamaan. Tällä on vakavia seurauksia työmarkkinoille, joilla se huomataan työvoiman ja osaamisen pulana, sekä sosiaaliturvajärjestelmälle, jossa eläkemaksut nousevat. Tilanne on erityisen vakava kunnallisissa ja julkisissa palveluissa, joissa noin 20 % Suomen työvoimasta on työllistettynä. Ikärakenne on sellainen, että vanhempien työntekijöiden osuus on noussut. Paineita luo myös lisääntynyt tarve tarjota palveluita ikääntyvälle väestölle.

SUOMI – TYÖMARKKINOIDEN PÄÄINDIKATOORIT 2008 VERRATTUNA EU27:N KESKIARVOON

	Suomi	EU27
Työllisyysaste – % 15 – 64 -vuotiaista	71,7	65,9
Vanhempien henkilöiden työllisyysaste - % 55 – 64 vuotiaista	56,5	45,6
Yrittäjät - % koko väestöstä	11,9	15,7
Palkkasuhteessa olevat palvelualoilla - % koko väestöstä	69,6	69,4
Palkkasuhteessa olevat teollisuudessa - % koko väestöstä	25,6	24,9
Palkkasuhteessa olevat maataloudessa - % koko väestöstä	4,8	5,7
Työttömyysaste - % työvoimasta 15+	6,4	7,0
Nuorten työttömyysaste - % 15-24 -vuotiaiden työvoimasta	16,5	15,4
Pitkäaikaistyöttömyysaste - % työvoimasta	1,2	2,6
Erot tulojen jakautumisessa	3,8	5,0

Lähde: Eurostat, Työllisyys Euroopassa 2009 -raportti.

Joustoturva työmarkkinoilla ja työmarkkinapolitiikka

Vuonna 2007 suurimmalla osalla suomalaisista oli toisen asteen koulutus (81 %). Suomen väestöstä noin 36 prosentilla on kolmannen asteen koulutus, minkä ansiosta Suomi sijoittuu EU:ssa kärkipaikoille.

Helmikuussa 2007 86,4 % Suomessa voimassa olevista työsopimuksista oli vakituisia työsopimuksia, mukaan lukien vakituiset osa-aikatyösopimukset⁴. Vuonna 2008 osa-aikaisten työsuhteiden osuus oli alle EU27:n keskiarvon (Suomessa 13,3 % työsopimusten kokonaismäärästä verrattuna EU27:n keskiarvoon 18,2 %) ja osa-aikainen työsuhde on tyypillisempi naisille. Noin kaksi kolmasosa osa-aikaisista työntekijöistä on naisia. Kuitenkin miesten osuus osa-aikaisista työntekijöistä on suhteellisen suuri verrattuna EU:n keskitasoon, vaikka kaikki miehet eivät ole omasta tahdostaan osa-aikaisessa työsuhteessa. Noin kolmasosa osa-aikaisista työntekijöistä hyväksyy osa-aikatyön ainoana vaihtoehtona tai oli työaikalyhennyksellä. Määräaikaisia työsopimuksia käytetään paljon ja niiden määrä oli 2008 hieman yli EU27:n keskitason. Kuten osa-aikatyö myös määräaikaistyö koskee Suomessa enemmän naisia, Suomessa ja Ruotsissa naisten osuus määräaikaistyössä olevista on suhteellisen suuri. Tilastokeskuksen mukaan määräaikaisessa sopimuksessa on omasta tahdostaan vain noin ¼ naisista – kaksi kolmesta määräaikaisesta työntekijästä ei ollut saanut vakituista työpaikkaa. Lisäksi vastentahtoisesti määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien määrä kasvoi 10 000:llä vuodesta 2008 vuoteen 2009. Samaan aikaan omasta tahdostaan määräaikaisissa työsuhteissa olevien työntekijöiden määrä laski 16 000:lla⁵. Suomi, kuten Tanska, Espanja ja Iso-Britannia tunnetaan EU:n suurimmasta työvoiman vaihtuvuusasteesta. Suomessa työelämään siirtymisaste on naisilla suurempi kuin miehillä.

CVTS3-tutkimuksessa Suomi sijoittui yli EU27:n keskitason työntekijöiden osallistumisessa ammatilliseen täydennyskoulutukseen. Vuonna 2008 yksi kolmesta työntekijästä osallistui työnantajan kustantamaan koulutukseen ja koulutuspäiviä oli vuodessa keskimäärin viidestä kuuteen. Vielä vaikuttavampia tuloksia Suomi on saavuttanut elinikäisen oppimisen ohjelmassa, johon vuonna 2008 osallistui 23 % työntekijöistä verrattuna EU27:n keskiarvoon 9,6 %.

⁴ Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2009 työntekijöistä 4 % oli määräaikaisessa osa-aikatyössä, 11 % määräaikaisessa kokoaikatyössä, 10 % vakituksessa osa-aikatyössä ja 76 % vakituksessa kokoaikatyössä. Vuosina 1997–2009 yllä mainitut neljä työsopimusluokkaa pysyivät suhteellisen vakaina; suurin ero vuosina 1997–2008 havaittiin vakituisen osa-aikatyön suhteen (vuonna 1997 se oli 6 %, kun taas vuonna 2009 se oli noussut 9,5 prosenttiin) ja määräaikaisen kokoaikatyön suhteen (vuonna 1997 se oli 14 %, kun taas vuonna 2009 se laski 11 prosenttiin).

⁵ Tilastokeskus, *Määräaikaiset työsuhteet vähenivät 2009* (http://www.stat.fi/til/tyti/2009/17/tyti_2009_17_2010-12-03_kat_003_fi.html).

Suomen työmarkkinat ovat kohtuullisen suojatut ja yleisen turvan taso on hieman alle EU27:n keskitason. Vuonna 2000 yli 84 % työntekijöistä oli tyytyväinen työhönsä⁶ ja työelämän laatua pidettiin tuottavuuden kannalta tärkeänä tekijänä. Enemmistö suomalaisista työntekijöistä uskoo löytävänsä työn, joka vastaa heidän osaamistaan.

SUOMI – JOUSTOTURVAN INDIKATOORIT VERTAILUSSA

	SUOMI	EU27/OECD
Koulutukseen liittyvät saavutukset – 25 - 64 -vuotiailla on vähintään toisen asteen koulutus (%), 2007	81,0	71,5
Osa-aikainen työsuhde - % työntekijöiden kokonaismäärä, 2008	13,3	18,2
Määräaikainen työsuhde - % työntekijöiden kokonaismäärä, 2008	15	14,0
Liikkuvan työajan mahdollisuus - % työntekijöiden kokonaismäärä, 2004	50,2	31,3
Ammatilliseen täydennyskoulutukseen osallistuminen - % työntekijöistä osallistuu ammatilliseen täydennyskoulutukseen, 2005	39	33,0
Elinikäisen oppimisen ohjelmaan osallistuminen – % työntekijöistä osallistuu elinikäisen oppimisen ohjelmaan, 2008	23,1	9,6
Yritysten panostaminen aikuiskoulutukseen – koulutuksen kokonaiskulut jaettuna työvoimakustannuksilla, 2005	1,5	1,6
Pitkäaikaistyöttömyyden määrä – yli 12 kuukautta työttömänä olleiden osuus, 2007	23	n.a.
Työllisyysturvan tiukkuus – kokonaisuudessaan, 2008	1,96	2,1
Työllisyysturvan tiukkuus – vakituudessa työsuhhteessa, 2008	2,17	2,1
Työllisyysturvan tiukkuus – määräaikaisessa työsuhhteessa, 2008	1,75	1,8
Julkiset <i>passiivisen</i> työvoimapolitiikan menot - % BKT:sta, 2007	0,8	0,8*
Julkiset <i>aktiivisen</i> työvoimapolitiikan menot - % BKT:sta, 2007	1,4	0,6*
Työehtosopimusten kattavuus, 2006	90	62,9
Työntekijöiden tyytyväisyys, 2005	84,5	82,3

*Julkiset työmarkkinapolitiikan menot: OECD:n keskitaso

Lähde: Eurostat, Työllisyys Euroopassa 2009 -raportti; OECD:n Työllisyyskatsaus 2009 (työmarkkinapolitiikan menot); Eurofund (työtyytyväisyys), Industrial Relations Profile in Europe, 2008 (työehtosopimusten kattavuus), CVT3 2005, EU Työvoimakysely 2009.

Suomen standardisoitu työttömyysaste on 6,8 % ja yli 12 kuukauden työttömänä olleiden osuus on 23 %. Työllisyys Euroopassa 2009 -raportin mukaan pitkäaikaistyöttömyyden osuus on Euroopassa arvioltaan 45 % (USA:ssa 10 %). Tästä näkökulmasta katsottuna Suomen tulokset ovat vaikuttavia eurooppalaisessa mittapuussa ja työstä työhön siirtyminen on nopeaa.

Johtopäätös

Euroopan komission NRP-verkoston vuosittaisen seurantaraportin mukaan tärkein haaste, jota Suomi tällä hetkellä kohtaa, on työmarkkinoiden pullonkaulojen ja epätasapainon eliminointi. Nopea väestön ikääntyminen on pahentanut Suomen työvoimapolitiikkaa ja vuoteen 2020 mennessä Suomessa tulee olemaan Euroopan suurin huoltosuhte. Tämä saattaa muodostaa vakavan haasteen viennin elpymiselle ja kansalliselle kilpailukyvyllle. Houkutelakseen enemmän ihmisiä työmarkkinoille Euroopan komissio

⁶ European Foundation for Living and Working Conditions, *Measuring Job Satisfaction in Surveys – Comparative Analytical report*, Dublin 2007, s. 5.

suosittelee nostamaan työllisyysastetta laman edeltävälle tasolle ja vähentämään rakenteellista epätasapainoa.⁷

⁷ Euroopan komissio, *NRP-verkoston vuosittainen seurantaraportti: Suomi*, Bryssel 2009, s. 38-39.

2. Jousto ja turva viime aikojen työmarkkinoilla ja työmarkkinauudistukset

Johdanto ja yleiskatsaus

Suomen työmarkkinapolitiikka pyrkii taistelemaan työttömyyttä vastaan ja lisäämään työhön osallistumisastetta kolmikantaisella yhteistyöllä. Työllisyysaste nousi 2000-luvun puolessa välissä tehtyjen uudistusten ansiosta. Yksi uudistus koski työvoimapalvelun ohjausjärjestelmää, joka johti työvoiman palvelukeskusten perustamiseen vuonna 2004. Lisäksi vuonna 2005 lisättiin pitkäaikaistyöttömien velvoitetta ottaa työtä vastaan tai osallistua koulutukseen. Vuonna 2006 silloinen työministeri esitti joustoturva-konseptia ensimmäisen kerran julkisuudessa käyttäen siitä termiä "muutosturva". "Joustoturva *a la finlandaise*" määriteltiin siten, että se yhdistää työttömyysetuudet, lyhyet irtisanomisajat ja aktiiviset työvoimapolitiittiset toimenpiteet (ALMP). Konseptin vastaanotto työmarkkinaosapuolten osalta oli taannoin vähemmän innostunutta.

Kun vuosien 2003–2007 uudistusohjelma keskittyi pääasiassa työttömyyden vähentämiseen, vuoden 2007 sosiaaliturvauudistukset pyrkivät esittämään kannustimia työhön. Uusi muutosturva-malli laajentaa työntekijöiden oikeuksia siten, että työvoimatoimisto voi laatia heille henkilökohtaisen työllistämishajonnan. Mallin päätavoitteena oli lisätä yhteistyötä työpaikkojen ja työvoimaviranomaisten välillä tukeakseen työttömäksi jääneitä löytämään mahdollisimman pian uutta työtä. Vuonna 2008 yhdistettiin kauppa- ja teollisuusministeriö ja työministeriö työ- ja elinkeinoministeriöksi. Uudistus on osoitus siitä, että Suomessa uskotaan, että tehokas työllisyyspolitiikka ja hyvin toimivat työmarkkinat ovat linkitettyinä taloudelliseen kehitykseen, innovaatioon ja kilpailukykyyn.

NRP 2008-2010 määrittelee tulevien uudistusten tavoitteiksi työurien pidentämisen, vero- ja palkkakannustimien tehon lisäämisen ja työmarkkinoiden kysynnän ja tarjonnan tasapainon parantamisen. Lisäksi kolmikantainen joustoturva-asiantuntijaryhmä on pyrkinyt soveltamaan EU:n periaatteita Suomen joustoturvamalliin. Asiantuntijaryhmän oli määrä toimia vuoden 2010 loppuun asti.

Suomen nykyinen joustoturvamalli perustuu kolmeen oletukseen:

- Nopea siirtyminen työstä työhön;
- työhön osallistumisasteen nostaminen tehokkaalla työttömyydestä työllisyyteen siirtymisellä
- työn laadun parantaminen tehdäkseen työstä houkuttelevamman.

Elinikäinen oppiminen ja työntekijöiden liikkuvuus

Suomen joustoturvamallin painopisteinä ovat ammatillinen täydennyskoulutus ja elinikäinen oppiminen sekä ammatillinen ja maantieteellinen liikkuvuus. Siirtymisaikana työntekijät osallistuvat työvoimapalvelun järjestämiin koulutusohjelmiin; joista he usein hyötyvät myös ollessaan taas työllistettyinä. Laman aikana resurssit ohjattiin varmistamaan tehokasta uudelleen koulutusta lomautetuille ja esitettiin lisää kannustimia koulutukseen. Työvoimakoulutusta järjestetään yhteistyössä työvoimapalvelujen ja työnantajien kanssa. Ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen kokonaisuudistus (AKKU) on meneillään.

Vuonna 2007 esitettiin toimenpiteitä työvoiman liikkuvuuden helpottamiseksi, muun muassa mahdollisuus vähentää matkakuluja ja saada tukea muuttokuluihin (enintään 700 EUR). Työ- ja elinkeinotoimistot hallinnoivat tukivaroja ja vuodelle 2010 on suunniteltu lisää uudistuksia.

Suomessa positiiviset näkymät ammatilliselle ja maantieteelliselle liikkuvuudelle käyvät käsi kädessä hyvin koulutetun työvoiman maahanmuuton kanssa ja tällä saralla Suomi on panostanut paljon torjuakseen työvoimapulaa.

Ulkoinen/sisäinen joustoturva ja sopimusjärjestelyt

Vuonna 2007 lähes 86 % suomalaisista työsopimuksista oli vakituisia koko- tai osa-aikatyösopimuksia. Määräaikaisten työsopimusten määrä pysyi suhteellisen vakaana vuosina 1998–2008. Vuonna 2009 määräaikaisten sopimusten määrä väheni laman vuoksi 310 000:een, mikä oli 22 000:n vähennys edelliseen vuoteen verrattuna.⁸ Vuonna 2007 laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä tuli voimaan. Sen on tarkoitus säädellä alihankkijoiden ja henkilöstövuokrauksen käyttöä ja varmistaa, että työnantajan velvollisuuksista pidetään kiinni. Lisäksi työnantaja vaadittiin tarkastelemaan määräaikaissopimusten tarkoituksenmukaisuutta ja muuttamaan ne vakituisiksi työsopimuksiksi, mikäli määräaikaissopimukselle ei ole perusteita.

Suomessa työntekijät voivat hyödyntää vuorotteluvapaalakia ja 1996 ja 2007 välillä 130 000 henkilöä osallistui vuorotteluvapaaohjelmiin.

Työaikajoustavuus on parantunut vuonna 2007 työaikalaskenta- ja hallintatoimenpiteiden ansiosta. Nykyään yli 60 % työntekijöistä on oikeutettu keräämään ylityötunteja ja vaihtamaan ne vapaa-aikaan. Ylityö on viime aikoina lisääntynyt ja yli 50 % työntekijöistä tekee ylityötä. Vuokratyövoiman määrä on noussut 2 prosentista 4 prosenttiin koko työvoimasta.

Aktiivinen työmarkkinapolitiikka

Suomessa julkisen työvoimapolitiikan uudistukset merkitsivät työvoimatoimistojen muuttamista työ- ja elinkeinotoimistoiksi, jotka palvelevat sekä työnhakijoita että yrityksiä entistä paremmin. Uusi lähestymistapa on tarjota apua työttömille työttömyyden keston mukaan. Pidempään työttömänä olleelle tarjotaan yleensä enemmän työllistämistoimenpiteitä. Rahoittamisperiaatetta on muutettu siten, että kuntien panosta työllistämismahdollisuuksien luomiseen lisätään.

Suomessa ollaan vahvasti sitouduttu estämään ihmisiä joutumasta pitkäaikaistyöttömyyden loukkuun. Tästä johtuen työntekijöille tarjotaan työvoimapolitiikkaa jo irtisanomisaikana ja erityinen huomio kiinnitetään pk-yritysten työntekijöihin. Nykyinen tavoite on varmistaa työelämään sijoittuminen ainakin 40 prosentille työnhakijoista ensimmäisen kolmen kuukauden sisällä irtisanomisesta.

Vuonna 2004 hyväksyttiin laki sosiaalisista yrityksistä, joka mahdollistaa sosiaalisten yritysten perustamisen. Kyseiset yritykset työllistävät heikompiosaisia henkilöitä kuten vammaisia ja pitkäaikaistyöttömiä. Vuonna 2007 Suomessa toimi 148 sosiaalista yritystä.

Suomessa on laajalti käytössä sisäisiä työmarkkinatoimenpiteitä kuten työkokeilut, työpaikkaharjoittelut ja työelämäharjoittelut yhdistettyinä perehdyttämisen- ja ammatilliseen koulutukseen.

Suomen viranomaiset kiinnittävät erityistä huomiota nuoriin työttömiin ja heille tarjotaan erityistä tukea. Tämä tarkoittaa, että kolmen ensimmäisen kuukauden aikana irtisanomisesta tulee henkilölle kutsu, hänelle laaditaan henkilökohtainen työnhakuohjelma ja tehdään työkyvyn ja terveyden arviointi. Vuonna 2007 tällainen ohjelma laadittiin 82 prosentille työnhakijoista.

Työnantajien tukeminen nuorten palkkaamisessa

Uusi Sanssi-kortti otettiin käyttöön toukokuussa 2010 parantamaan nuorten työnsaantia. Käytännössä työnantajat, jotka palkkaavat nuoren työttömän (alle 30 vuotta), saavat valtiolta palkkatukea, joka on enimmillään 500 euroa kuukaudessa ja jonka voi saada enintään 10 kuukauden ajan.

⁸ Lisätiedot Tilastokeskus, *Määräaikaisten työsuhteet vähenivät 2009*
(http://www.stat.fi/til/tyti/2009/17/tyti_2009_17_2010-12-03_kat_003_fi.html).

Lähde: Suomen yrittäjät kyselytutkimus, toukokuu 2010

Oikeus työllistämistoimenpiteisiin muutosturva-mallin puitteissa laajennettiin laman aikana koskemaan myös henkilöitä, jotka on irtisanottu määräaikaisesta työsuhteesta ja henkilöitä, jotka on lomautettu ainakin 180 päiväksi.

Jotkut aloitteet liittyvät parannuksiin julkisessa työvoimapaalvelussa, jossa on tarkoitus kehittää sähköistä tietojärjestelmää ja ohjauspalveluita vuosina 2007–2013.

Sosiaaliturva tukena

Suomessa on kahdenlaisia työttömyysetuuksia, Kansaneläkelaitoksen maksama peruspäiväraha ja työttömyyskassan maksama ansiopäiväraha, joka lasketaan työntekijän 10 työttömyyttä edeltävän kuukauden vakiintuneesta palkasta. Työttömyyskassan jäsenyys on vapaaehtoista.

Peruspäivärahaoikeus koskee 17–64-vuotiaita työttömiä työnhakijoita, jotka ovat ennen työttömyyttään olleet työssä vähintään 43 viikkoa 28 kuukauden aikana. Yrittäjiä koskevat eri säännöt. Peruspäivärahaa maksetaan viideltä päivältä viikossa, enintään 500 päivältä. Jos työtön on täyttänyt 57 vuotta ennen 500 työttömyyspäivän täyttymistä, maksetaan työttömyyspäivärahaa 60 ikävuoteen asti.

Ansiosidonnaiseen työttömyyspäivärahaan on oikeus henkilöllä, joka on ollut työttömyyskassan jäsen vähintään 10 kuukautta ennen työttömyyttään ja täyttänyt työssäoloehdon. Yrittäjän työssäoloehto on yhteensä 24 viikkoa.

Työttömyyden torjumiseksi asetettiin kesäkuussa 2007 SATA-komitea valmistelemaan sosiaaliturvan uudistusta ja erityisesti kehittämään ratkaisuja toimeentulon turvaamiseksi työttömyyden aikana. Sosiaaliturvan tavoitteita ovat tuottavuuden parantaminen, työurien pidentäminen ja määräaikaisen työsuhteen muuttaminen houkuttelevammaksi.

Parhaillaan käynnissä olevassa sosiaaliturvan uudistuksessa on huomioitava erilaisia työmuotoja ja sosiaaliturvatoimia luodakseen yhtenäisen järjestelmän, joka lisää työn vetovoimaisuutta.

Laadukkaat ja tuottavat työpaikat

Yleensä ottaen Suomen työmarkkinaosapuolet uskovat, että joustoturvan konsepti voi edistää rakennemuutoksia ja parantaa tuottavuutta⁹. EK:n mielestä työelämän laadun parantaminen auttaa parantamaan myös työn laatua. Laadukkaiden ja tuloksellisten työpaikkojen tavoittelemisen on mahdollista valtakunnallisella ja alakohtaisella tasolla kaksi- ja kolmikantaisten toimenpiteiden avulla. Yksi niistä on "Tuottavuuden pyöreä pöytä", jossa työmarkkinaosapuolet ja hallitus tarkastelevat rakennemuutosten ja työpaikkojen luonnin vaikutuksia. Aloittain analysoidaan työpaikkojen menetystä ja luomista ja järjestetään tuottavuusseminaareja. Pyöreä pöytä myöntää myös tuottavuuspalkintoja sellaisille yrityksille, joissa on tuottavimmat työpaikat. Hyvän käytännön ohjeet ja hyödylliset linkit löytyvät osoitteesta www.tuottavuustyö.fi. Lisäksi työmarkkinaosapuolet laativat yhteiset suositukset paikallishallinnoille, järjestävät koulutustapahtumia ja tukevat työn kehitystä. Työmarkkinaosapuolet laativat alakohtaisia tuottavuusjulkaisuja. Teknologiateollisuus ry ja Suomen Metalliliitto ovat laatineet yhteisen julkaisun "Tuottavuuden tienviitat"¹⁰. Suomalaiset työmarkkinaosapuolet pohtivat myös sitä, kuinka tuottavuutta voidaan edistää ja kehittää pk-sektorilla. Lisäksi ne korostavat, että tuottavuudesta

⁹ Eurooppalaisten työmarkkinajärjestöjen yhteistutkimus, op.cit., s.38.

¹⁰ Initiatives indicated by the Confederation of Finnish Industries and the Commission for Local Authority Employers, toukokuu 2010.

tulee yhä tärkeämpi haaste tilanteessa, jossa väestö on ikääntyvää ja samalla käydään keskusteluja työiän pidentämisestä.

Sukupuolten tasa-arvo

Suomi on hyvä esimerkki voimakkaasta syrjinnästä työmarkkinoilla. On tiettyjä naisvaltaisia aloja ja ammatteja, mikä synnyttää suhteellisen suuria palkkaeroja sukupuolten välillä. Tämän ongelman torjumiseksi samapalkkaisuus käsiteltiin YT-neuvotteluissa ja laadittiin valtakunnalliset palkkasopimukset ("tasa-arvolisän" varaaminen). On syytä korostaa, että työmarkkinaosapuolten näkemykset "tasa-arvolisästä" erosivat toisistaan. Tällä hetkellä palkkaneuvottelut käydään alakohtaisesti ja kirjataan alakohtaisiin sopimuksiin. Samapalkkaisuus varmistetaan pääasiassa uudistetun alakohtaisen palkkajärjestelmän ehdoilla. Palkkaneuvottelujen lisäksi sovelletaan julkisella sektorilla kolmikantaista samapalkkaisuusohjelmaa, jonka tarkoitus on vähentää palkkaeroja.

Työmarkkinaosapuolet ovat vuodesta 2005 osallistuneet laajaan kampanjaan, joka sisältää samapalkkaisuutta edistäviä toimenpiteitä ja hankkeita. Työmarkkinaosapuolet ovat jo yli kymmenen vuoden ajan säännöllisesti pohtineet samapalkkaisuuden kysymyksiä yt-neuvotteluissa sekä tasa-arvolainsäädäntöä ja hyvän käytännön ohjeita laatiessaan. Viimeisimmät yhteiset panostukset koskevat ammatillisen ja horisontaalisen syrjinnän purkamista. Suomen Yrittäjät uskoo, että tasa-arvo-ongelmiin paneutuminen on yksi Suomen lähestymistavan vahvoja puolia.

Lisäksi Suomen sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö toteuttaa *Samapalkka*-ohjelman tasa-arvon edistämiseksi.

Taloudellinen kestävyys

Elinkeinoelämän keskusliiton mukaan työmarkkinaosapuolet ovat suoraan mukana valtakunnallisissa keskusteluissa julkisen talouden kestävydestä osallistuen erilaisiin komiteoihin ja työryhmiin.

Verouudistuksilla kannustetaan työntekijöitä kouluttautumaan. Samalla työnantajien osuutta yhteisistä koulutushankinnoista piennettiin ja ohjeita kouluttamiseen löysättiin lomautustilanteessa.

"Muutosturvayksikkö" osallistuu usein rahoituksen mobilisointiin, jossa lähteitä ovat esimerkiksi yritys, pankkilaina, työllistämistuki, aluetuki ja liiketoimintatuki.

Johtopäätös: vahvuudet, heikkoudet ja haasteet

Vuonna 2007 tehty tutkimus, jossa arvioitiin Suomen "muutosturvan" tehoa, osoitti, että malli toimii suhteellisen hyvin¹¹. Varhainen väliintulo yhdistettynä työvoimapolitiisiin toimenpiteisiin ja tavoitteisiin sekä työpaikkakohtaiseen koulutukseen vaikuttaa tehokkaalta yhdistelmältä työstä työhön siirtymisen helpottamiseksi.

Mittarit on otettu käyttöön, mukaan lukien ennakoimittarit, ja vastuu on delegoitu paikalliselle tasolle. Suomessa joustoturva on institutionalisoitunut työ- ja elinkeinokeskuksissa tai avustuksissa. Lähestymistapa joustoturvaan on kehitetty samanaikaisesti mikro- ja makrotasolla ja paikallishallinnon tuki aloitteille on myös erityisen tärkeä.

Yleensä ottaen Suomen joustoturvamalli perustuu paikallisten työmarkkinoiden ja työmatka-alueiden laajentamiseen, henkilökohtaisiin työllistämispalveluihin, mukaan lukien liikkuvuuden kannustimet, ja pro-aktiiviseen työmarkkinapolitiikkaan, erityisesti koulutusasioissa. Julkisella työvoimapolitiikalla on tiedon ja palvelun tarjoajana suuri vastuu työmarkkinoiden toimivuuden varmistamisessa.

¹¹ Euroopan komissio, NRP-verkoston vuosittainen seurantaraportti: *Suomi, Bryssel 2009, s. 90.*

3. Työmarkkinaosapuolten rooli

Yleistä työmarkkinaosapuolten roolista

Suomen työmarkkinoilla vallitsee tiiviitä, kolmikantaisia rakenteita ja lähes kaikki työmarkkinoiden kannalta olennaiset lakisäädökset perustuvat kolmikantaiseen konsensukseen. Suomalainen neuvottelujärjestelmä on vakaa ja ennustettava ja sillä on ollut vahva vaikutus talouskasvuun, kilpailukykyyn, tuottavuuteen, työllisyysasteeseen ja suomalaisten korkeaan elintasoon.

Suomessa toimii kolme ammattiliittojen keskusjärjestöä: Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (SAK), Suomen Toimihenkilökeskusjärjestö (STKK) ja Korkeasti koulutettujen työmarkkinakeskusjärjestö (AKAVA). Työehtosopimusten kattavuus on Suomessa 90 % ja ammattiliittojen järjestäytymisaste 74 %, mikä on erittäin korkea eurooppalaisessa mittapuussa. Ammattiliittojen jäsenmäärä nousi 1990-luvun laman jälkeen, mutta viimeaikainen kehitys viittaa siihen, että SAK:n jäsenmäärä, pääasiassa tehdastyöntekijöitä, laskenee demografisesta tilanteesta ja työn luonteen muutoksista johtuen. Samalla on voitu huomata, että kiinnostus liittyä valkokaulustyöntekijöiden järjestön AKAVA:n jäseneksi on noussut. Viime aikoina on yritetty yhdistää joitakin ammattiliittoja STKK:n sisällä. SAK, AKAVA ja STKK ovat ETUC:n jäsenjärjestöjä.

Suomessa toimii kolme työnantajien keskusjärjestöä, Elinkeinoelämän keskusliitto (EK), joka syntyi Teollisuuden ja Työnantajain keskusliiton (TT) ja Palvelutyönantajat ry:n (PT) yhdistymisestä, lisäksi Maaseudun työnantajanliitto (MTL) ja Suomen yrittäjät (SY). Noin 72 % työnantajista on järjestettynä, mikä on enemmän kuin EU27:ssä keskimäärin. EK on johtava yksityisten yritysten etujärjestö. Suomessa toimii kolme julkisen sektorin työnantajain keskusjärjestöä, Kunnallinen työmarkkinalaitos (KT), Valtion työmarkkinalaitos (VTML) ja Kirkon työmarkkinalaitos (KIT). EK on BUSINESSEUROPE:n jäsen, KT on CEEP:n jäsen ja SY on UEAPME:n jäsen¹².

Vaikutuksen pääkeinot ja tasot

Vielä vähän aikaa sitten yt-neuvotteluiden tärkein instrumentti oli tulopoliittinen kokonaisratkaisu (tupo), joka oli kolmikantainen sopimus, jonka hallitus ja työmarkkinaosapuolet laativat yhdessä¹³. Sopimus sisälsi laajalti talous- ja työmarkkinapoliittisia säädöksiä koskien esimerkiksi palkkakorotuksia, verotusta, eläkkeitä, työttömyysetuuksia ja asumiskustannuksia. Sopimus oli sitova. Viime aikoina (2007–2008) yt-neuvotteluita on käyty alakohtaisella tasolla. On syytä huomioida, että Suomen tapauksessa hyvin tärkeä neuvottelumalli alakohtaisella tasolla on "paikallinen sopiminen". EK:n mukaan se on perusmekanismi, joka varmistaa joustavuuden suomalaisilla työmarkkinoilla ja pitäisi ottaa yhtä useammin käyttöön yritystasolla sopivimpana mallina. Tämä viittaa siihen, että alakohtaisella tasolla neuvottelevat työmarkkinaosapuolet sopivat joustavuusratkaisuista yritystasolla. "Paikallisen sopimisen" piiriin kuuluvia aiheita ovat työaikajärjestelyt, joista sovitaan työnantajan edustajan ja luottamusmiehen kesken. Mahdollisuus paikallisiin sopimukseen vaihtelee alan ja tiettyjen yhteissopimusten ehtojen mukaan.

YT-neuvotteluista on tulossa eräänlainen jatkuva neuvottelujärjestelmä, mikä tarkoittaa, että työmarkkinaosapuolet vastaavat sopimuskauden aikana yhteisistä hankkeista ja työryhmistä. Jatkuva neuvottelujärjestelmä käsittää seikkoja, joita on huomioitava joko kaksikantaisella tasolla työnantajien ja ammattiliittoedustajien välisissä neuvotteluissa tai kolmikantaisella tasolla, jolloin hallituskin on

¹² EIRO on-line, *Finland: Industrial Profile*, päivitetty 26. lokakuuta 2010, (http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/finland_5.htm)

¹³ Työmarkkinaosapuolet luonnostelevat tulopoliittiset sopimukset, ja hallitus osallistuu prosessiin vasta tupon luonnostelun loppuvaiheessa.

mukana. EK:n mukaan ala-, yritys- ja jopa henkilökohtaiset yt-neuvottelut lienevät tulevaisuuden neuvottelumalleja.

SUOMI – TYÖMARKKINAVUOROPUHELUN PÄÄINDIKAATTORIT

	Suomi	EU25
Työehtosopimusten kattavuus – % työntekijöistä kuuluu työehtosopimuksen piiriin 2006	90,0	63,0
Ammattiliittojen järjestäytymisaste - % työsuhteessa olevista työntekijöistä on ammattiliiton jäseniä, 2005	74,0	25,0
Työnantajajärjestöjen järjestäytymisaste - % työntekijöistä on työnantajajärjestön jäsenyrityksen palveluksessa, 2006	72,0	n.a.

Lähde: EIRO on-line Country Profiles, EU Industrial Relations Report, 2008.

Viime aikojen muutokset ja haasteet

Suomi on edistynyt hyvin joustoturva-mallinsa kehityksessä. Työmarkkinaosapuolet eivät alussa olleet vakuuttuneita mallista, mutta pian he olivat jo mukana kehittämässä Suomen joustoturvaa. "Muutosturva"-malli syntyi työmarkkinaosapuolten reaktiona 1990-luvun talouslamaan ja astui voimaan vuonna 2005. Muutosturvaa sovelletaan tuotannollisista ja taloudellisista syistä johtuvissa irtisanomis- ja lomautustilanteissa. Sen tavoite on edistää irtisanottujen työntekijöiden uudelleen työllistämistä. Muutosturva perustuu työntekijöiden, työnantajien ja työvoimaviranomaisten yhteistyöhön. Sen pääkomponentteina ovat palkallinen vapaa työnhakua varten ja työnantajan velvollisuus tiedottaa suunnitteilla olevista rakennemuutoksista. Yhdessä työntekijöiden kanssa laaditaan toimintasuunnitelma ja työvoimatoimiston kanssa kehitetään henkilökohtaiset suunnitelmat työntekijöiden uudelleen työllistämiseksi. Kaikki osapuolet ovat olleet tyytyväisiä tähän malliin, jolla motivoidaan nopeaan uudelleen työllistymiseen. Mallia sovellettiin vuoden 2009 kriisiin laajentamalla sitä koskemaan myös lomautettuja työntekijöitä.

Tänä päivänä työmarkkinaosapuolet ovat kehittämässä lainsäädäntöä, joka vastaa työmarkkinoiden uudistumisen haasteisiin ja he ovat olleet mukana erilaisissa toimissa:

- Vuonna 2006 valmisteltiin yhteinen uudistusehdotuspaketti työllisyyden ja liikkuvuuden vahvistamiseksi; ehdotukset keskittyivät pääasiassa ammatilliseen koulutukseen, oppisopimukseen ja maantieteellisen liikkuvuuden tukemiseen;
- Vuonna 2007 laadittiin yhteinen työllistämishjelma silloisen uuden hallituksen työllistämishojjeiden täydentämiseksi; ehdotukset keskittyivät verokannustimiin liikkuvuuden edistämiseksi sekä asumisen varmistamiseen, ammatilliseen koulutukseen ja julkisen työvoimapalvelun tehokkuuteen;
- Elokuussa 2007 perustettiin kolmikantainen joustoturva-työryhmä; työryhmän tehtäväksi annettiin Suomen joustoturva-mallin sääntely. Työryhmän työn oli määrä päättyä vuoden 2010 loppuun mennessä, ja sen tulevaisuus oli epävarma;
- Tammikuussa 2009 Suomen työmarkkinaosapuolet allekirjoittivat sopimuksen eläkepolitiikasta ja työttömyysturvasta; lähtökohtana oli poistaa työnantajien maksettavaksi jäävä osuus eläkemaksuista, mikä on suuri hallinnollinen rasite yrityksille.

Työnantajien edustajat ovat yleensä kiinnostuneita hajauttamaan yt-neuvotteluprosessia ja päätöksentekotasoa. He valitsisivat mieluummin heikomman työpaikkaturvan eivätkä pidä lisää työttömyysetuuksia tervetulleina. He ovat vakuuttuneita siitä, että Suomen joustoturvamallissa on otettava huomioon PK-yritysten tarpeita. Työnantajat myös uskovat, että tärkeä muutos joustoturvaan on myös ollut työajan muuttaminen joustavammaksi, jolla vastataan eri sektoreiden tarpeisiin.

Ammattiliittojen edustajat uskovat, että työttömyysturva on vielä parannettava ja sopivia työvoimapolitiittisia toimenpiteitä on otettava käyttöön. He ovat vakuuttuneita siitä, että työpaikkaturvan nykyinen taso ei vaikeuta työllistämistä ja työpaikkojen luomista. Joustoturva-keskusteluissa ammattiliitot viittaavat paremman työttömyysturvan, työvoimapolitiittisten toimenpiteiden rahoituksen ja koulutusvarojen lisäämisen sekä työpaikoilla ja alueilla tapahtuvien muutosten merkitykseen. Erityinen huomio kiinnitetään epäsäännöllisessä työssä olevien henkilöiden turvaan sekä perusteettomasta määräaikaistyöstä sakottamiseen. Ammattiliitot ovat olleet mukana hyväksymässä uusia lakeja kuten työsopimuslaki, joka mahdollistaa työsopimusehtojen parempaa tarkastelua.

Sekä työnantajajärjestöt että ammattiliitot uskovat, että Suomessa tulisi kehittää omaa joustoturvamallia eikä toisen valtion, esimerkiksi Tanskan mallin siirtämistä tulisi yrittää.

Hyvän käytännön esimerkit joustosta ja turvasta työmarkkinoilla

Hyvän käytännön esimerkkeinä Suomen työmarkkinaosapuolet pitivät joustoturva-työryhmää sekä yrityksen (Perlos) ja työ- ja elinkeinokeskuksen välistä yhteistyötä Eurooppalaisen globalisaatorahaston hyödyntämisessä.

Ensimmäinen esimerkki: Kolmikantainen joustoturva-työryhmä

Korkeatason kolmikantainen joustoturva-työryhmä (työministerin johdolla), joka toimii kolmessa ryhmässä:

- Työelämän sääntely: työläinsäädäntöön liittyviä asioita, esim. irtisanomislaki, lomautukset (työaikalyhennykset);
- Siirtojen hallinta: Muutosturva, työvoimapolitiittiset toimenpiteet;
- Työelämän laatu ja kehitys.

Nämä työryhmät pyrkivät tunnistamaan tarpeita lakimuutoksiin nykyisessä järjestelmässä ja potentiaaliin uusiin työkaluihin talouskriisin ja muuttuvan työympäristön hallitsemiseksi. On olemassa suhteellisen vahva konsensus siitä, että näitä muutoksia tulisi kohdata joustoturvan hengessä.

Lähde: EK, kyselytutkimus toukokuu 2010.

Toinen esimerkki: Eurooppalainen globalisaatorahasto – tehokas yhteistyö Perloksen ja työ- ja elinkeinokeskuksen välillä.

Perlos oli alun perin suomalainen yritys, joka perustettiin vuonna 1953 ja jolla on televiestinnän ja elektroniikan alan toimintoja useissa maissa. Yrityksen päämaja oli Vantaalla. Tänä päivänä yritys on taiwanilaisen Lite-On Technologyn omistuksessa.

Helmikuu 2006: Perlos ilmoittaa toimintansa muutoksista, 573 työntekijää oli irtisanottava. Irtisanomiset tapahtuivat pääasiassa pohjoiskarjalaisessa yksikössä Joensuun lähellä – alueella, jonka taloudellinen tilanne on Suomen heikoimpia.

Huhtikuu 2006: Perloksen ilmoituksen jälkeen Pohjois-Karjalan TE-keskus perusti paikallisen työryhmän sijoittamaan irtisanottuja uudelleen työhön, seuraamaan rakennemuutosten vaikutuksia, myös Perloksen alihankkijoihin, ja suorittamaan tarvittavia talous- ja työvoimapolitiittisia toimenpiteitä. Työryhmään kuului Perloksen johdon ja työntekijöiden edustajia sekä kyseisten pohjoiskarjalaisten kaupunkien (Joensuu, Kontiolahti), paikallisen koulutusyhtymän ja työvoimatoimiston edustajia.

Tammikuu 2007: uudet tiedottamiset ja neuvottelut koko Suomen tuotannon lakkauttamiseksi; noin 1 100 työntekijää irtisanottiin Pohjois-Karjalassa.

Kevät 2007: Suomen työvoimaviranomaiset päättivät anoa Euroopan globalisaatorahaston avustusta.

Kokonaisavustus: noin 21 miljoonaa euroa. Tulokset: 50 % uudelleen työllistämisen kustannukset saatiin katettua, noin 460 uutta työpaikkaa luottiin.

Lähde: EK, kyselytutkimus toukokuu 2010.

4. Esille tulleet avainasiat

Tämän raportin kirjoittajan näkökulmasta katsottuna ja Varsovan klusteriseminaarissa korostettuja avainasioita ovat:

- *Tulevan joustoturvaan suhtautumisen pitää perustua kannattavan työn periaatteeseen.*
- *Yleistyvä suuntaus on delegoida yt-neuvotteluita yritystasolle sen sijaan, että neuvoteltaisiin "paikallisen sopimisen" – alakohtaisten neuvottelujen – puitteissa. Tämä voi ennen pitkää johtaa yt-neuvotteluiden "yksilöitymiseen".*
- *Yksi suurimmista Suomen kohtaamista haasteista on kasvava tuottavuus, joka tulee olemaan erityisen haastavaa yhdessä dynaamisimmin ikääntyvistä yhteiskunnista.*
- *Tuottavuuden kasvamisesta keskustellaan työelämän laadun yhteydessä; näiden kahden asian katsotaan olevan yhteydessä toisiinsa.*
- *Tuottavuuden kasvun varmistaminen ja työelämän hyvä laatu vaikuttavat olevan erityisen tärkeitä pk-sektorilla.*

Uusi Muutosturva-malli – suomalainen joustoturva-malli – laajentaa yksilön oikeuksia "avustettuun" työstä toiseen siirtymiseen (uudelleen työllistämiseen).

Lähteet ja viittaukset

Kyselytutkimuksen vastaukset ja klusteriseminaareissa esille tulleet seikat

Kyselyvastaukset kolmelta työnantajajärjestöltä: Suomen Yrittäjät (SY), Elinkeinoelämän keskusliitto (EK) ja Kunnallinen työmarkkinalaitos (KT). Lisäksi EK antoi käyttöön Perloksen tapauskuvauksen (hyvän käytännön toinen esimerkki).

Muut lähteet

1. EIRO on-line, *Finland: Industrial relations profile*, updated 26 October 2009, (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/finland.htm>).
2. EIRO on-line, *Finland: flexicurity and industrial relations*, updated on 15 September 2009, (<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0803038s/fi0803039q.htm>).
3. Eurofund, *Working Poor in Europe 2007*, Dublin 2008.
4. European Commission, *Spring Economic Forecast 2010*, Brussels, March 2010.
5. European Commission, *Employment in Europe 2009 Report*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009.
6. European Commission: Annual Progress Report / Annual Country Assessment, Brussels, December 2008.
7. European Commission: Progress on the implementation of the European Economic Recovery Plan, Brussels, June 2009.
8. European Commission, *Industrial Relations in Europe 2009*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009.

9. European Foundation for Living and Working Conditions, *European Company Survey 2009*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2009.
10. European Foundation for Living and Working Conditions, *Measuring Job Satisfaction in Surveys – Comparative Analytical Report*, Dublin 2007.
11. Finnish Government: National Action Programme for Growth and Employment 2008 - 2010, Helsinki, October 2008.
12. Finnish Government: Report on the Implementation of the National Action Programme 2008-2010, Helsinki, October 2009.
13. Joint European Level Social Partners Work-Programme 2009-2010, *Joint Study on Restructuring in EU27 – Finland National Dossier*, June 2009 (http://resourcecentre.etuc.org/ReportFile-20091012103501_IP2---Finland-national-dossier-FINAL-EN.pdf).
14. Glasner, V., Kuene, M., *Collective bargaining responses to the economic crisis in Europe*, ETUI Policy Brief, Issue 1/2010, Brussels 2010.
15. OECD, *Education at a Glance 2009*, Paris 2009.
16. Takala, M., *An example of flexicurity: the Finnish part-time pension programme*, conference materials, 5th International Research Conference on Social Security, *Social security and the labour market: A mismatch?*, Warsaw, 5-7 March 2007