

**ARBETSLIVS- OCH
JÄMSTÄLLDHETSUTSKOTTETS
UTLÅTANDE 8/2006 rd**

**Berättelse om regeringens åtgärder under år
2005**

Till grundlagsutskottet

INLEDNING

Remiss

Riksdagen remitterade den 5 april 2006 en berättelse om regeringens åtgärder under år 2005 (B 4/2006 rd) till grundlagsutskottet för beredning och bestämde samtidigt att specialutskottet ska lämna utlåtande till grundlagsutskottet.

Sakkunniga

Utskottet har hört

- direktör Matti Salmenperä, arbetsmarknadsråd Tuija Leminen, arbetsmarknadsråd Eero Polus, arbetsmarknadsråd Jussi Toppila och överinspektör Martti Myllylä, arbetsministeriet

- överinspektör Marja-Leena Hiltunen, överinspektör Anneli Sollo, konsultativ tjänsteman Minna Liuttu, konsultativ tjänsteman Leila Mélar och jurist Päivi Kemppi, social- och hälsovårdsministeriet
- överdirektör Timo Lähdesmäki, Utbildningsstyrelsen
- ordförande Lea Karjalainen, Finlands Arbetslösas Samarbetsorganisation TVY rf
- specialforskare, projektchef Simo Aho och forskare Ilkka Virjo, Centrumet för arbetslivsforskning, Tammerfors universitet
- forskare Juha Antila
- vicehäradshövding Kirsti Palanko-Laaka
- professor Riitta Viitala.

UTSKOTTETS ÖVERVÄGANDEN

Motivering

Utskottet har behandlat regeringens berättelse till de delar som faller inom dess behörighet. Dessutom har utskottet behandlat den bifogade sysselsättningsberättelsen för 2005.

Utskottets uttalanden

Utskottet har bedömt de uttalanden som riksdagen godkänt på förslag av utskottet. Utskottet anser att regeringens utredningar och ställnings-

taganden är motiverade men med följande anmärkningar.

Reform av lagstiftningen om likabehandling

På förslag av utskottet godkändes år 2003 ett uttalande där det förutsätts att regeringen bereder en proposition med förslag till en likabehandlingslagstiftning utifrån det finländska systemet med dess grundläggande fri- och rättigheter och med samma rättsmedel och påföljder för alla diskrimineringsgrunder. Regeringen anser åtgärderna i detta uttalande höra till justitieministeri-

ets område och konstaterar att uttalandet inte föranleder ytterligare åtgärder av arbetsministeriet.

Utskottet instämmer i regeringens synpunkt att det naturligt hör till justitieministeriets förvaltningsuppgifter att bereda en likabehandlingslagstiftning som beaktar alla diskrimineringsgrunder på likadant sätt. Utskottet anser det vara viktigt att de åtgärder som riksdagen förutsett vidtas för att bereda en likabehandlingslagstiftning utifrån det finländska systemet med dess grundläggande fri- och rättigheter. Dessutom anser utskottet att uppföljningen av uttalandet i fortsättningen bör tas med i den del av regeringens berättelse som gäller justitieministeriets förvaltningsområde.

Visstidsanställningar

När arbetslivsredogörelsen behandlades såväl som när jämställdhetslagen reviderades förutsatte riksdagen att regeringen skulle vidta åtgärder för att utreda användningen av visstidsanställningar.

I sin berättelse konstaterar regeringen att utredningsperson Kirsti Palanko-Laaka tillsatt av arbetsministeriet överlämnade sin rapport till arbetsministeriet i december 2005 om frågor i anknytning till visstidsanställningar och situationen för personer som har visstidsanställning. Arbetsministeriet vidtar nödvändiga lagstiftningsåtgärder och övriga åtgärder våren 2006.

Enligt utredningspersonens rapport innebär en omfattande användning av visstidsanställningar att riskerna i arbetslivet omfördelas. Visstidsanställningarna leder till att problemen hopar sig och att möjligheterna till intressebevakning är dåliga. Uppspjälkta anställningsförhållanden är sammankopplade med fattigdom och problemet med fattiga arbetstagare. De smular också sönder finansieringsunderlaget för beskattningen och den sociala tryggheten.

Visstidsanställningar berör speciellt utbildade kvinnor i barnafödande ålder. Visstidsanställningar är minst två gånger vanligare bland kvinnor i åldern 25—44 år än bland män i samma ålder. Antalet visstidsanställda har ökat mest bland kvinnor över 30 år. Det verkar vara så att

visstidsanställningar speciellt berör kvinnor som redan länge haft visstidsanställningar.

Ogrundade visstidsanställningar leder till att grundtryggheten i arbetslagstiftningen, principen om icke-diskriminering och jämställdheten mellan könen förverkligas bristfälligt. Problemområden är speciellt kommunsektorns praxis med visstidsavtal, högt utbildades visstidsanställningar vid universitet och forskningsinstitutioner, varaktigt arbete organiserat som projektarbete samt den konjunkturbuffert som visstidsanställda och uthyrda arbetstagare bildar.

Utskottet anser det vara viktigt att tillsynen effektivteras och att arbetsavtalslagen preciseras samt att regeringen snabbt vidtar åtgärder för att bereda en proposition.

Förmedling och anställning av uthyrd arbetskraft

Antalet anställningar för uthyrd arbetskraft ökar kraftigt. Omsättningen i branschen har ökat med 35 % på årsnivå de senaste åren och väntas även i år öka med 10—30 %.

I Finland är mer än 600 bemanningsföretag verksamma, av vilka knappt en fjärdedel är organiserade. Ett tiotal är större personalserviceföretag, som står för ca 75 % av omsättningen i branschen, vilken var 650 miljoner euro i fjol. Över 90 % av företagen i branschen är små, dvs. har färre än fem anställda.

Antalet uthyrda arbetstagare var 65 000 år 2004, dvs. ca 2,3 % av arbetskraften. År 2005 sysselsatte branschen 19 000 personer räknat som årsverken, då företagens egna och uthyrda arbetstagare är inkluderade. Majoriteten av de uthyrda arbetstagarna är kvinnor. De flesta uthyrda arbetstagarna har yrkes- eller mellansta- dieutbildning och är under 30 år gamla.

Uthyrningen av arbetskraft har många slags konsekvenser, både för samhället och användarföretagen och också för de uthyrda arbetstagarna själva. Genom att hyra arbetskraft kan företagen göra personalkostnaderna mer flexibla, minimera riskerna och underlätta personalarbetet i företaget. Företagen motiverar också sin användning av uthyrd arbetskraft med att hektiska arbetssituationer och anhopat arbete kan avhjälpas.

pas. Företagen anser att de får motiverad och kunnig arbetskraft genom att hyra arbetstagare. Användningen av uthyrd arbetskraft kan emellertid leda till störningar i effektiviteten, smidigheten och kvaliteten, då arbetstagarna ständigt byts ut och de nya måste få introduktion i arbetet. Då de fast anställda ofta måste sköta om introduktionen, blir de belastade och kan också uppleva det som problematiskt att de uthyrda arbetstagarna har samma uppgifter men sämre förmåner och ställning. Om företaget hyr mycket arbetskraft kan arbetsatmosfären och företagets rykte som arbetsgivare försämrast, vilket kan göra det svårare att få arbetskraft.

En stor del av de uthyrda arbetstagarna är studerande, för vilka uthyrningen är ett flexibelt sätt att snabbt få arbete vid sidan av studierna. För andra är uthyrningen ofta det enda sättet att snabbt få arbete och försöka glänta på dörren till arbetslivet för att få fast anställning. Problemen är enligt de uthyrda arbetstagarna att det är osäkert om anställningsförhållandet kommer att fortsätta, att det är svårt att planera det egna livet och att de har en ojämlik och orättvis ställning jämfört med de fast anställda med samma uppgifter. Enligt undersökningar har brister framkommit bl.a. när det gäller att betala löner och övertidsersättningar enligt kollektivavtalen, följa semesterlagen och ordna företagshälsövård. De uthyrda arbetstagarna har det svårt att hålla fast vid sina rättigheter. Semesterersättningarna betalas i allmänhet tillsammans med varje lön. Det leder ofta till att de uthyrda arbetstagarna inte kan ta ut semester, eftersom bara få av dem kan spara så mycket av lönen att de kan ta ledigt på det sätt som motsvarar semester enligt semesterlagen.

Ur samhällets synvinkel kan uthyrningen av arbetskraft vara en positiv företeelse, om den skapar "nytt arbete", dvs. arbetsplatser som annars inte skulle uppstå. Detta kan bli verklighet om man med hjälp av uthyrd arbetskraft kan sänka tröskeln för att anställa ny personal och röja väg för fasta anställningar. Det är emellertid svårt att bedöma vad som egentligen är nytt arbete och när det är fråga om att hyra arbetskraft i stället för att anställa ny personal. I det senare

fallet övergår man bara från en form av anställningsförhållande till en annan. Ofta sköter de uthyrda arbetstagarna uppgifter som inte är tillfälliga, extra eller nya. I vissa fall har uthyrda arbetstagare i årtal utfört samma arbete i användarföretaget.

Riksdagen förutsatte 17.12.1997 att missförhållandena i samband med förmedling och anställning av uthyrd arbetskraft undanröjs. I sin berättelse anser regeringen att uttalandet inte längre ger anledning till åtgärder.

I sin utredning om visstidsanställningar föreslår utredningsperson Kirsti Palanko-Laaka att regeringen ska tillsätta ett organ på trepartsbasis med uppgift att bereda lagstiftning om anställningar för uthyrd arbetskraft och personaluthyrning. Utskottet instämmer i utredningspersonens synpunkter på behovet av att förtydliga lagstiftningen och menar att regeringen snabbt bör vidta åtgärder för att starta en lagberedning på trepartsbasis. I synnerhet betonar utskottet behovet av att säkerställa att de uthyrda arbetstagarnas arbetsavtal och -villkor stämmer överens med lagar och gällande kollektivavtal. Detta förutsätter att bemanningsföretagen bättre än nu underkastas myndighetstillsyn, t.ex. så att verksamhetsutövaren måste söka tillstånd för eller göra en anmälan om sin verksamhet då denna inleds, så att företagets beredskap att följa lagstiftningen och kollektivavtalen i branschen kan kontrolleras. Utifrån det som sagts ovan anser utskottet att regeringen fortfarande i sin berättelse bör följa upp hur uttalandet förverkligas.

Genomförande av jämställdhetslagen

Riksdagen godkände ändringen av jämställdhetslagen på våren 2005 och förutsatte samtidigt att regeringen noggrant följer upp hur jämställdhetslagstiftningen fullföljs samt ser till att det finns resurser för genomförande och övervakning.

Efter att lagen trätt i kraft har insatser gjorts på att utarbeta handböcker och anvisningar för jämställdhetsplanering. Ett stort antal har delats ut, så kännedomen om planeringsskyldigheten har antagligen spritt sig relativt bra. Också arbetsmarknadsorganisationerna har åtagit sig att

sprida information och ge handledning vid behov. Just nu är utmaningen att motivera arbetsgivarna och arbetstagarna att utarbeta jämställdhetsplaner och berätta om de positiva effekterna.

Enligt utredning har det också framkommit problem när anvisningarna och handböckerna utarbetats. Lagtexten om och motiveringen till planen har gett upphov till olika och sinsemellan motstridiga tolkningar. Utskottet anser det vara viktigt att regeringen noggrant följer med situationen och vid behov vidtar åtgärder för att precisera lagstiftningen.

Regeringen godkände likalönsprogrammet, som beretts på trepartsbasis, i februari 2006. För att övervaka hur programmet genomförs har en uppföljningsgrupp tillsatts på hög nivå. Dess arbete pågår fram till slutet av regeringsperioden och avses också fortsätta under nästa regeringsperiod. Åtgärderna och målen i programmet gäller flera år, de längsta fram till år 2015. Det allmänna målet i programmet är att förverkliga likalönsprincipen enligt jämställdhetslagen och minska löneskillnaderna genom att höja lönenivån i kvinnodominerade branscher. Enligt programmet är strävan också att förbättra arbetarskyddsmyndigheternas möjligheter att övervaka arbetsplatsernas skyldighet till jämställdhetsplanering. Målet är att resurserna för att genomföra och övervaka jämställdhetslagstiftningen räcker till och att också arbetarskyddsmyndigheterna deltar i att övervaka skyldigheten till jämställdhetsplanering inom ramen för arbetarskyddstillsynen före utgången av år 2010.

Enligt regeringens berättelse har en överinspektörstjänst inrättats fr.o.m. den 1 januari 2005 och en annan överinspektörstjänst fr.o.m. den 1 januari 2006 vid jämställdhetsombudsmannens byrå. Enligt utredning har byrån fått besvara allt flera frågor till följd av att lagstiftningen reviderats. Byrån har försökt tillgodose det ökade behovet av information och handledning genom att utveckla sina webbsidor och råda kunderna att agera så självständigt som möjligt eller anlita det egna fackförbundets jurister. Byrån är överbelastad med ärenden, vilket bl.a. visas av att vissa ärenden från 2003 och 2004 fortfarande handläggs. Därför har tilläggsresurser-

na huvudsakligen satts in på att handlägga de ärenden som anhopat sig och förebygga att nya anhopningar uppstår. Utskottet anser det vara viktigt att regeringen fortfarande följer upp hur resurserna för att fullfölja jämställdhetslagstiftningen räcker till och vid behov ordnar tilläggsresurser.

Sysselsättningsberättelsen 2005

Med stöd av 1 kap. 6 § i sysselsättningslagen utarbetar arbetsministeriet en årlig sysselsättningsberättelse över uppnådda mål inom den offentliga arbetskraftsservicen samt dess läge och utveckling. Berättelsen ska användas som kompletterande material för berättelsen om regeringens åtgärder.

Enligt utskottets uppfattning är sysselsättningsberättelsen för 2005 ett bra och grundligt informationspaket om sysselsättningssituationens utveckling och de vidtagna sysselsättningspolitiska åtgärderna. Den ger en bra helhetsbild av regeringens sysselsättningspolitik och dess resultat.

Allmänt

Enligt sysselsättningsberättelsen ökade antalet sysselsatta med ca 36 000 personer år 2005. Antalet anställda ökade mest inom byggbranschen och handeln. De små och medelstora företagens ekonomiska aktivitet och de goda konjunkturutsikterna fick antalet företag att öka i allt snabbare takt. Exempelvis nyföretagarcentrumens kundkrets och efterfrågan på startpengen ökade kraftigt. Andelen ensamföretagare var ca 40 % av alla företag.

Strävan har också varit att stödja företagsamheten genom att förbättra företagarnas sociala trygghet. Utgående från förslag av social- och hälsovårdsministeriets arbetsgrupp som utrett behoven av att förbättra företagarnas sociala trygghet har företagarnas ställning stärkts bl.a. genom ökade möjligheter att få stöd för egen företagshälsovård. Dessutom är avsikten att förbättra rätten till utkomstskydd för familjemedlemmar till företagare i de fall då familjemedlemmen har slutat arbeta i företaget.

I och med den positiva sysselsättningsutvecklingen har också antalet långtidsarbetslösa börjat sjunka. Enligt sysselsättningsberättelsen minskade den strukturella arbetslösheten med nästan 6 000 personer från föregående år. Av de nya arbetsplatserna var knappt 2/3 tillsvidare gällande anställningar och mer än en tredjedel visstidsanställningar, dvs. 13 000. Andelen visstidsanställningar ökade från 16,2 % till 16,5 %. Av de lediga arbetsplatser som anmälts till Arbetskraftsbyråerna var mer än hälften tidsbegränsade.

Antalet deltidanställda ökade med ca 10 000 och deras andel steg från 13,5 % till 13,7 %. Ungefär en tredjedel av de deltidanställda arbetade deltid eller med förkortad arbetsvecka mot sin vilja.

Sysselsättningsnivån steg till 68 %, dvs. med 0,8 % jämfört med föregående år. För att höja sysselsättningsnivån har regeringen vidtagit åtgärder bl.a. för att förbättra företagens situation och utveckla systemet med familjeledighet, så att både modern och fadern lättare ska kunna kombinera arbete och barnavård.

Problemet är att ojämlikheten i arbetslivet ökar och att arbetstagarna delas upp i kärnarbetskraft och perifer arbetskraft. Kärnarbetskraften erbjuds fast anställning, kan upprätthålla sin yrkeskunskap på hög nivå samt får möjligheter att utveckla sin karriär och andra förutsättningar för ett stabilt liv. Den perifera arbetskraften är mer lösryckt och arbetar på viss tid, som utrydd arbetskraft, på deltid, som egenföretagare eller arbetstagare som blir inkallade vid behov. Speciellt unga och kvinnor hamnar ofta i en ond cirkel av visstids- och deltidanställningar och har det svårt att få fast heltidsanställning.

På Arbetskraftsbyråerna var drygt 14 000 utländska arbetslösa arbetssökande registrerade år 2005, vilket motsvarar en arbetslöshetsnivå på 28 %. Ett år tidigare var motsvarande tal 28,6 %. Sådana som har rätt till integrationsstöd har i större utsträckning än tidigare fått plats på den öppna arbetsmarknaden eller inom någon arbetskraftspolitisk åtgärd. Utskottet anser dock att åtgärderna för att få utländska arbetssökande ut på arbetsmarknaden ytterligare bör effektiviseras. I

synnerhet bör språkutbildningen effektiviseras och utbildning och erfarenhet från utlandet bättre utnyttjas.

Program för arbetslivsutveckling

Utskottet anser det vara ytterst viktigt att utveckla arbetslivet i strävan efter att upprätthålla Finlands konkurrenskraft, förbättra produktiviteten och ge arbetstagarna möjligheter att orka med sitt arbete. Konkurrenskraften är i hög grad beroende av hur vi lyckas utveckla arbetsmetoderna och -modellerna så att verksamheten med hjälp av kreativa lösningar ständigt kan utvecklas samtidigt som teknologiska innovationer kan utnyttjas. Teknologins produktivetsfördelar beror för sin del på hur man lyckas kombinera dem med sociala innovationer.

Programmet för utveckling av arbetslivets produktivitet och kvalitet (TYKES) är för närvarande det allmännas enda instrument för att kunna ändra verksamhetskulturen på arbetsplatserna. Också regeringsprogrammet har insett arbetslivsprogrammens betydelse när det gäller utmaningarna med global konkurrens och en åldrande befolkning och man har lovat fortsätta med och utvidga arbetslivsprogrammen. På statsrådsnivå uppnåddes år 2004 samförstånd om att finansieringen av TYKES-programmet stegvis ökas. För programmet har 12,5 miljoner euro anslagits år 2004 och 2005. I budgeten 2006 skars anslaget ner med 1 miljon euro och enligt uppgift riskerar det att ytterligare minska i budgetpropositionen för 2007.

Utskottet anser att TYKES-programmet är mycket viktigt och att dess finansiering borde tryggas. Det lönar sig nu att sätta in resurser på arbetslivets innehåll och ledning, så att man kan svara mot trycket på förändringar i arbetslivet genom att utveckla arbetsplatserna med beaktande av personalens åsikter och utvecklingsförslag. Då arbetsprocesserna och -miljön ständigt utvecklas utgående från förtroende och växelverkan mellan ledningen och personalen, förbättras personalens motivation och trivsel, samtidigt som kreativiteten och produktiviteten ökar.

Utveckling av arbetskraftsutbildningen

Företagen har haft ökade problem med att rekrytera. Andelen arbetsplatser som haft rekryteringsproblem var 27 % år 2005, då motsvarande tal var 25 % ett år tidigare. Mest problem förekom i byggbranschen (39 %), trafiken (34 %) och industrin (31 %). Av verksamhetsställena meddelade 10 % att de led av uppenbar brist på arbetskraft. Orsakerna till problemen uppgavs vara arbetssökandenas bristfälliga yrkeskunskap och speciellt bristen på detaljkunskap.

Sysselsättningen uppvisar en positiv utveckling, men antalet arbetslösa är fortfarande stort. Dynamiken på arbetsmarknaden är mycket kraftig. Varje månad börjar ca 60 000 nya arbetslösperioder.

Arbetskraftsutbildning har satts in på de branscher där det förekommer rekryteringsproblem, dvs. metall-, bygg- och transportbranschen samt hälsovården. Metall- och byggbranschen representerar sammanlagt 31 % av den yrkesinriktade arbetskraftsutbildningens volym (ca 10 800 nybörjare år 2005). För arbetskraftsfrågorna i den teknologiska industrin och byggbranschen har både riksomfattande och lokala samarbetsgrupper grundats. Utbildningen har planerats i ökat samarbete med företag och utbildare. Sammanställningsutbildningen har blivit föremål för utveckling och utgör också ett resultatmål.

De arbetslösas utbildningsnivå är fortfarande lägre än den övriga befolkningens; 43 % har bara grundskole- eller folkskoleutbildning och 5 % har studentexamen. Därför har andelen examensinriktad arbetskraftsutbildning utökats. År 2004 tog 5 460 personer examen, vilket är 29 % mer än föregående år. Dessutom tog 3 660 personer delexamen.

Arbetskraftsutbildningen har blivit mer effektiv. Av dem som avslutat sin utbildning år 2005 var 37 % arbetslösa tre månader efter utbildningen, medan motsvarande tal föregående år var 41 %. Responsen på utbildningens kvalitet har också blivit bättre hela tiden.

För att tillgången på kunnig arbetskraft ska bli bättre behövs både yrkesmässig och regional rörlighet. Uppmuntran till yrkesmässig rörlighet

kräver insatser på information, rådgivning och handledning.

Den regionala rörligheten främjas då den är ekonomiskt sporrande. Av deltagarna i arbetskraftsutbildningen får ungefär hälften arbetsmarknadsstöd. Förutsättningarna för och nivån på ersättningen för uppehälle borde omvärderas.

För att trygga tillgången på kunnig arbetskraft har staten tre finansieringsformer som kompletterar varandra inom vuxenutbildningen: arbetskraftsutbildning, frivillig yrkesutbildning och läroavtalsutbildning. Dessa olika arbets- och finansieringsformer har ett gemensamt examens- och kvalitetssäkringssystem, dvs. ett system med fristående examina i alla branscher och större yrkeshelheter i arbetslivet. År 2005 deltog 58 541 personer i fristående examina enligt statistikcentralens förhandsuppgifter. På arbetstagarnivå har vuxenutbildningen redan blivit en viktigare förändringsfaktor än utbildningen i ungdomsåren. Av deltagarna i arbetskraftsutbildningen tog var tredje, dvs. 9 120 personer, fristående examen eller en del av den år 2004, och andelen ökar hela tiden.

Utskottet påpekar att kvoterna på yrkesexamensnivå inte räcker till, utan att det i arbetslivet ständigt finns mer villighet än utbud när det gäller att förnya eller förbättra de egna kunskaperna. Det är nödvändigt att avsätta tillräckliga resurser för vuxenutbildning. I synnerhet understryker utskottet att läroavtalsutbildning också lämpar sig för många utslagningshotade och gör det möjligt att utbilda arbetskraft med beaktande av företagets specialbehov. Därför bör resurserna för läroavtalsutbildning ökas så att de motsvarar efterfrågan.

Yrkesutbildningen i form av arbetskraftsutbildning bör utvecklas enligt normalitetsprincipen. Då leder utbildningen till samma examina som annan utbildning och ger samma möjligheter till fortsatt utbildning och allmän godtagbarhet i arbetslivet. Dessutom hör arbetskraftsutbildningen då till samma kvalitetsutvärderingsystem som annan samhällsfinansierad utbildning.

Företagsamhetsunderstöd

I kampen mot utslagning har den lokala och riks-omfattande verksamheten ordnad av de arbetslösa föreningar varit mycket värdefull. Sådana föreningar ordnade verksamhet på 171 orter år 2005. Antalet föreningar för arbetslösa har minskat de senaste åren, på så sätt att det var 190 år 2003 och 182 år 2004. Enligt utredning har detta i första hand berott på att företagsamhetsunderstöd inte har beviljats som förut för anställning av verksamhetsledare. Flera föreningar har också förlorat de förmånliga verksamhetslokaler de fått av kommunen eller staden, då lokalerna har börjat användas för något annat ändamål. Föreningarnas resurser räcker inte till för att hyra lokaler till normalt pris. Föreningarna har försökt effektivisera sin kapitalanskaffning, men det räcker inte med traditionella metoder så som bespisning, lopptorg och handarbetsverksamhet, och t.ex. återvinningen av elavfall håller på att övertas av stora aktörer och sköts inte längre av de arbetslösa föreningar.

De arbetslösa föreningar sysselsatte ca 4 300 arbetslösa år 2004, av vilka många var sådana långtidsarbetslösa som har det allra svårast att få arbete. Dessutom arbetade ca 800 frivilliga i föreningarna.

Många föreningar ordnar sin verksamhet genom frivilligt arbete och utan en enda fast anställd. För att föreningarna ska kunna utveckla sin verksamhet, borde verksamheten bli varaktig, t.ex. genom att verksamhetsledarna blir fast anställda. Med hjälp av yrkeskunniga verksamhetsledare kunde antalet anställda ökas i föreningarna och de arbetslösa som har det allra svårast kunde delta i olika åtgärder. Detta skulle göra det lättare att ordna aktiveringsplatser inom ramen för reformen av arbetsmarknadsstödet. För sin verksamhet får föreningarna företagsamhetsunderstöd, för vilket 3 300 000 euro avsatts i budgeten för 2006. Anslaget är på ett s.k. särskilt moment, vilket betyder att det i princip kan överskridas, om detta anses vara behövligt. TE-centralerna kan självständigt enligt behov överföra anslag mellan de olika underpunkterna i dis-

positionsplanen under budgetåret, med undantag för bindande anslag så som företagsamhetsunderstöd, startpeng och arbetskraftspolitiskt projektstöd. Om ändringar i dessa beslutar arbetsministeriet på förslag av TE-centralen.

Enligt arbetsministeriet har tilläggsfinansiering för företagsamhetsunderstöd beviljats, om TE-centralerna anhängit om det. Fördelningsgrunderna för understöden varierar emellertid mellan TE-centralerna, och tilläggsfinansiering har inte sökts för alla områden, fastän det har funnits behov.

Enligt utredning bereder arbetsministeriet som bäst en sammanslagning av företagsamhetsunderstödet med de arbetskraftspolitiska projektstöden. Enligt sysselsättningsberättelsen har arbetskraftspolitiskt projektstöd, som speciellt är avsett för administration och organisering av sysselsättningsprojekt inom tredje sektorn, använts för att finansiera ca 370 projekt för personer som sysselsatts med sammansatt stöd.

Utskottet anser att den verksamhet som de arbetslösa föreningar ordnar för att sysselsätta långtidsarbetslösa är mycket viktig och att en sammanslagning av företagsamhetsunderstödet och projektstödet kan lämpa sig som stöd för verksamheten. Samtidigt betonar utskottet dock att företagsamhetsunderstöd också behövs för utslagningsförebyggande kamratstöds- och rekreationsverksamhet, som ingen myndighetsinstans kan sköta på samma sätt som de arbetslösa egna föreningar. När man överväger en sammanslagning av företagsamhetsunderstödet och projektstödet är det också nödvändigt att utreda hur det i fortsättningen kommer att vara möjligt att trygga tillgången till understöd för anställning av verksamhetsledare och de små föreningarnas verksamhet. I synnerhet understryker utskottet att understöden borde beviljas för en längre tid än nu, så att verksamheten kan planeras för mer än ett år framåt. Det är viktigt att samhällets stöd till de arbetslösa föreningar höjs och att refinansieringen och en fortsatt verksamhetsledning för föreningsverksamheten tryggas.

Utlåtande

Arbetslivs- och jämställdhetsutskottet föreslår

*att grundlagsutskottet beaktar det som
anförts ovan.*

Helsingfors den 17 maj 2006

I den avgörande behandlingen deltog

ordf. Jukka Gustafsson /sd
vordf. Anne Holmlund /saml
medl. Tarja Cronberg /gröna
Susanna Haapoja /cent
Esa Lahtela /sd
Riikka Moilanen-Savolainen /cent
Markus Mustajärvi /vänt

Leena Rauhala /kd
Jukka Roos /sd
Tero Rönkä /sd
Arto Satonen /saml
Kimmo Tiilikainen /cent
Jaana Ylä-Mononen /cent
ers. Matti Kauppila /vänt.

Sekreterare var

utskottsråd Ritva Bäckström.