



**DEMARINUORTEN  
TYÖELÄMÄOHJELMA**

**2020**

Kohti jälleenrakentamisen aikaa

 DEMARINUORET

# Sisällys

<b>1</b>	<b>Johdanto .....</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Ei-kokoaikaisten työsuhteiden ongelmat .....</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>Työkyvyn parantaminen.....</b>	<b>4</b>
<b>4</b>	<b>Työn ja opiskelun yhdistäminen .....</b>	<b>6</b>
<b>5</b>	<b>Koulutus .....</b>	<b>8</b>
<b>6</b>	<b>Palkkatuki .....</b>	<b>9</b>
<b>7</b>	<b>Perhevapaat.....</b>	<b>11</b>
<b>8</b>	<b>Yrittäjyys .....</b>	<b>13</b>
<b>9</b>	<b>Maahanmuutto.....</b>	<b>15</b>
<b>10</b>	<b>Kulttuuri ja urheilu .....</b>	<b>16</b>

## **1 Johdanto**

Vuoden 2020 alun työllisyysaste oli suurin sitten 1990-luvun lamaa edeltäneiden vuosien. Työllisyysastetta voidaan pitää yhtenä keskeisimmistä kansantalouden hyvinvoinnin mittareista. Samalla se on tärkeä seurattaessa valtiontaloutta ja verotuloja. Työllisyysaste kasvaa yleensä talouskasvun nopeutuessa. Vastaavasti se laskee tai pysyy ennallaan talouskasvun hidastuessa sekä kehittyy yleensä samansuuntaisesti työvoimaosuuden kanssa.

Koronavirus ja sen aiheuttama talouden hiljeneminen on tehnyt Marinin hallitusohjelman työllisyystavoitteen vaikeammaksi. Kriisin jälkeen koittaa aika, jolloin lähdetään rakentamaan ja uudistamaan hyvinvointivaltiota seuraaville sukupolville. Työttömyys tulee nousemaan, joten keinoja työllisyyden palauttamiseksi ja parantamiseksi tullaan tarvitsemaan entistä enemmän.

Ikäluokkien pienentyessä yhtenä tärkeimmistä työllistettävistä ryhmistä ovat nuoret. Nuorisotyöttömyys näkyy niin nuorten oman hyvinvoinnin tasossa, huoltosuhteessa kuin maahanmuuttajien kotoutumisessa uuteen maahan ja kulttuuriin, joten siihen tulee kiinnittää huomiota koko Euroopan unionin tasolla.

Viime vuosien koulutusleikkaukset korostuvat, kun niistä kärsineet opiskelijat tulevat työelämään. Yleinen koulutustason lasku on myös huolestuttavaa.

Matalapalkkaisuun, erityisesti naisvaltaisiin julkisen sektorin työtehtäviin, kuten varhaiskasvatukseen ja sote-alan työtehtäviin tarvitaan kolmikantaisesti valmisteltava erillinen palkka- ja työhyvinvointiohjelma, jolla osoitetaan niiden arvostusta ja nostetaan niiden kiinnostavuutta myös nuorten keskuudessa.

Jokaisen tulee kokea, että omaa työpanosta arvostetaan. Kaikkien tulee uskaltaa antaa palautetta työnantajalleen ja puuttua työnsä epäkohtiin ilman pelkoa seurauksista.

Jos yrityksille annetaan enemmän valtaa ja vastuuta työntekijän työlupaprosessin hoitamisessa, niin samalla tulee valvontaa tehdä entistä enemmän. Samalla rikkeistä tulee antaa merkittävät sakot, jotta väärinkäyttöihin puuttuminen myös tehoaa. Ammattiliitoille on annettava kanneoikeus työnantajien väärinkäyttöihin puuttumiseen. Yritykset, jotka noudattavat reiluja pelisääntöjä ovat hyötyjiä, mutta niitä rikkovat ovat korvausvelvollisia sekä työntekijöille että valtiolle. Myös toimintakielto on mahdollista langettaa, jos rike on vakava.

Demarinuoret haluaa ottaa osaa keskusteluun hyvinvointivaltion jälleenrakentamisesta ja samalla työelämän parantamisesta, jotta ihmiset viihtyvät ja voivat työssään paremmin sekä pysyvät työelämässä pidempään. Keskitymme ohjelmassamme asioihin, jotka korostuvat alle 30-vuotiaiden nuorten kohdalla, vaikka samanlaisia haasteita näkyy osittain myös vanhempien ikäluokkien kohdalla.



## **2 Ei-kokoaikaisten työsuhteiden ongelmat**

### **2.1 Toimintaympäristön kuvaus ja linjaukset**

Vuokratyö, alustatalous, vaihtelevan työajan sopimukset eli nollatuntisopimukset ja muut poikkeavat työsuhteet ovat tulleet jäädäkseen. Nämä ovat monesti työntekijän kannalta epäedullisia, mutta toisaalta ne saattavat antaa enemmän vapautta sopia omista työajoista ja mahdollisuuden kokeilla erilaisia työtehtäviä.

Työvuoroja saatetaan tarjota lyhyelläkin varoitusajalla. Koska työntekijältä odotetaan valmiutta joustamiseen, ei työnantajalla saisi olla oikeutta perua jo sovittua työvuoroa ilman korvausta.

Jatkossa työsopimuksen lähtökohtana tulisi olla 18 tunnin vähimmäistyöaika, jolloin myös työssäoloehto täytyisi. Tätä lyhyemmästä työajasta voisi sopia työsopimuksessa vain työntekijän omasta pyynnöstä. Tämä on hyvä mahdollistaa esimerkiksi opiskelujen takia.

Työntekijöiden tietoisuus omista oikeuksistaan ja keinot epäselviin asioihin puuttumiseen tulee olla selviä. Tiedottamiseen työpaikoilla on panostettava.

Määräaikainen työsuhde voidaan tehdä perustellusta syystä, kun työvoiman tarve on syystä tai toisesta tilapäinen. Useiden määräaikaisten työsuhteiden solmimista peräkkäin kutsutaan ketjuttamiseksi. Tällöin työnantajalla on mahdollisuus välttyä esimerkiksi palkallisen loman maksamiselta.

Eri työsuhteiden karenssiaikoja on syytä tarkastella kriittisesti. Jos työntekijä itse irtisanoutuu työsuhteestaan ilman pätevää syytä, seuraa 90 päivän karenssi. Tätä tulee lyhentää aluksi 60 ja pidemmällä aikavälillä 30 päivään.

### **2.2 Toimenpiteet**

1. Jatkossa työsopimuksen lähtökohtana tulee olla 18 tunnin vähimmäistyöaika ja lyhyemmästä työajasta voi sopia työsopimuksessa vain työntekijän omasta pyynnöstä.
2. Työsopimusten ketjuttamiseen on puututtava. Työntekijällä on oikeus tietää oikeutensa ja keinot, miten puuttua mahdollisiin epäselvyyksiin.
3. Työntekijän omasta irtisanomisesta ilman pätevää syytä seuraavaa karenssia lyhennetään aluksi 60 ja pidemmällä aikavälillä 30 päivään.

### **3 Työkyvyn parantaminen**

#### **3.1 Toimintaympäristön kuvaus ja linjaukset**

Työkyvyttömyyseläkkeiden määrä on kasvanut parina viime vuotena – tätä edelsi pitkään hyvä kehitys, jolloin määrät laskivat vuosittain. Yhä useamman nuoren joutuminen työkyvyttömyyseläkkeelle on osa selitystä kasvun taustalla.

Mielenterveysongelmat, kuten masennus ovat suurin syy työkyvyttömyyseläkkeelle joutumiselle. Niiden lisäksi tuki- ja liikuntaelinsairaudet sekä fyysiseen kuntoon liittyvät asiat ovat yleisiä syitä. Työn ja vapaa-ajan raja on hämärtynyt, ja se aiheuttaa lisääntyntä stressiä. Vapaa-ajan suojeleminen on tärkeää työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseksi. Näihin puuttuminen hyvissä ajoin on paitsi yksilön kannalta tarpeellista myös yhteiskunnan kannalta kannattavaa. Kun ihmiset jaksavat työssä ja elämässä, yhteiskunnan näkökulmasta seurauksena ovat pienemmät hoitokulut ja pidemmät työurat.

Työterveyshuoltolaissa (1383/2001) säädetään työnantajan velvollisuudesta järjestää työterveyshuolto sekä työterveyshuollon sisällöstä ja toteuttamisesta. Työterveyshuolto tulee tarjota jokaiselle työntekijälle työsuhteen kestosta riippumatta. Näin ollen määräaikaisuus tai osa-aikaisuus ei ole työnantajalle syy kieltää työterveyshuoltoa. Toimiva, kattava ja laadukas työterveydenhuolto on avainasemassa työurien pitenemiseen tähdätessä ja työntekijöiden hyvinvointia edistettäessä. Heti työsuhteen alusta käytettävissä olevien palvelujen laajentamisesta tulee tehdä kokeilu, jolla selvitetäisiin, onko nykyisin työnantajalle vapaaehtoisia työterveyden palveluita kannattavaa muuttaa lakisääteiseksi.

Työnantajan mahdollisuudet tukea työntekijän hyvinvointia on tehtävä entistä helpommaksi ja kannattavaksi, jotta työntekijällä on tahto pitää itsestään huolta. Työnantajan järjestämänä verovapaana virkistys- ja harrastustoimintana pidetään enintään 400 euron vuosittaista etua työnantajan tarjoamasta työntekijän omaehtoisesta liikunta- tai kulttuuritoiminnasta. Tätä tulee nostaa määräaikaaisesti 1000 euroon ja jatkaa, mikäli siitä saadaan hyviä tuloksia. Työnantaja voi tarjota työntekijälle työsopimuksen yhteydessä liikuntalahjakortin tai vastaavan oman hyvinvointinsa edistämiseksi eikä tätä lasketa kyseiseen etuun.

Valtionyhtiöiden johdon tulospalkkiot tulee sitoa työntekijöiden hyvinvointiin ja tyytyväisyyteen työhönsä, joita seurataan kyselyillä, sairauspoissaolojen kehittymisellä tai uusilla innovaatioilla-

Vuorotteluvapaata on rajattu viime vuosina, koska se on koettu tehottomaksi. Numeroiden valossa se voi siltä näyttää, mutta oikein tehtynä se tarjoaisi kokeneemmalle tekijälle mahdollisuuden olla hetken pois töistä ja uudelle tekijälle mahdollisuuden saada arvokasta työkokemusta.

### **3.2 Toimenpiteet**

1. Mielenterveyden ongelmista kärsivien hoitoon pääsy on taattava mahdollisimman nopeasti (terapiatakuu hyväksyttävä).
2. Työsuhteen alusta asti käytettävissä olevien työterveyspalvelujen laajentaminen on selvitettävä.
3. Työnantajan tarjoamaa virkistys- ja harrastustoiminnan verovapaa osuus nostetaan määräaikaisesti 1000 euroon.
4. Työnantaja tarjoaa nuorelle työsopimuksen yhteydessä kannustimen pitää itsestään huolta.
5. Valtionyhtiöiden johdon palkitsemisessa on otettava huomioon työntekijöiden hyvinvointi ja tyytyväisyys työhönsä.
6. Vuorotteluvapaa tulee mahdollistaa entistä useammalle pitkään työelämässä olevalle ja samalla vapautuvia paikkoja tarjota mahdollisuuksien mukaan nuorille työkokemuksen kartuttamiseksi.

## **4 Työn ja opiskelun yhdistäminen**

### **4.1 Toimintaympäristön kuvaus ja linjaukset**

Siirryttäessä toiselle asteelle ensimmäiset työkokemukset saadaan monesti kesätöistä. Onkin siis tärkeää, että mahdollisimman moni saa työkokemusta viimeistään tässä vaiheessa. Tukemalla yritysten ja kuntien kesätyöllistämistä saadaan nuorille tärkeää kokemusta työelämästä ennen opintojen loppumista.

Tällä hetkellä nuori ei ole oikeutettu työmarkkinatukeen heti ylioppilastutkinnon suorittamisen jälkeen, koska sitä ei rinnasteta tukeen vaadittavaan ammatilliseen tutkintoon. Karenssiaika on 21 viikkoa, mikä on nuoren näkökulmasta kohtuuttoman pitkä aika. Sosiaaliturvaa uudistettaessa tämä tulee korjata ja ylioppilastutkinnon on jatkossa oltava rinnasteinen ammatillisen tai korkeakoulututkinnon kanssa työttömyysturvaa haettaessa.

Hallituksen tavoitteena on, että jatkossa yhä useampi suorittaisi korkeakoulututkinnon. Näin ollen opiskeluiden aikainen työ tulee koskettamaan jatkossa nuoria entistä enemmän. Samalla opiskeluiden päättymisen ja työpaikan saamisen välistä aikaa tulee pyrkiä lyhentämään. Valmistuneen opiskelijan siirtymistä työelämään voidaan helpottaa niin, että opiskelija-asunnostaan ei tarvitsisi heti luopua, vaan asumista voisi halutessaan jatkaa muutamalla kuukaudella, jotta paine uuden asunnon löytämisestä ei olisi pois työpaikan etsimiseltä. Työpaikan löytyttyä oikeus opiskelija-asuntoon katkeaisi.

Moniin työsuhteisiin tarvitaan nykyään erilaisia todistuksia osaamisesta ja pätevyydestä. Näiden todistusten saamiseksi tarvitsee yleensä käydä lyhyitä kursseja, jonka jälkeen opetus testataan kokeilla. Kursseja järjestetään fyysisesti eri puolilla maata sekä verkossa. Kurseille osallistuminen maksaa yleensä jonkin verran. Nuorten kohdalla se voi vähentää joidenkin osallistumista. Hygieniapassin ja työturvallisuuskortin suorittaminen tulisi ottaa osaksi toisen asteen opintoja.

Opiskeluihin kuuluu usein harjoittelu. Opiskelijan kuuluu saada tietää yksiselitteisesti ja selvästi omat oikeutensa ja mitä tehtäviä harjoittelussa voidaan toteuttaa ja mitä ei. Työnantajaa tulee ohjeistaa vastaavalla tavalla, ja jos on tarve teettää enemmän ja/tai vaativampaa työtä, kuuluu opiskelijan saada siitä asianmukainen korvaus.

Opintojen aikainen työnteko on monelle opiskelijalle arkea. Jos vuoden aikana tienaa liikaa, voi joutua maksamaan opintotukeaan takaisin. Tämä ei kannusta nuoria ottamaan työtä vastaan ja saamaan arvokasta kokemusta työelämästä. Samalla takaisinmaksu aiheuttaa ylimääräistä stressiä ja pahimmassa tapauksessa toimeentulovaikeuksia. Opintotuen tulorajaa tuleekin nostaa ylöspäin. Opintotuen tulorajaa tulisi siksi esittää nostettavaksi 18 000 euroon 9 opintotukikuukaudelta, mikä helpottaisi monen opiskelijan elämää. Tätä on esittänyt esimerkiksi myös Palkansaajien tutkimuslaitos.

## **4.2 Toimenpiteet**

1. Kesätyösetelin laajentaminen koskemaan toisen asteen opiskelijoita ja kesätyöpaikkojen lisääminen.
2. Ylioppilastutkinto ja ammatillinen tutkinto samalle viivalle työttömyysturvan saamisessa, parantamalla ylioppilastutkinnon suorittaneiden asemaa.
3. Opiskelija-asuntojen asumisoikeuden ulottaminen työtä etsiviin nuoriin.
4. Hygieniapassin ja työturvallisuuskortin suorittaminen osana toisen asteen opintoja.
5. Palkattomaan harjoitteluun ja työn teettämiseen harjoittelijalla oltava selkeä ohjeistus.
6. Opintotuen vuositulorajaa nostetaan 18 000 euroon 9 opintotukikuukaudelta.



## **5 Koulutus**

### **5.1 Toimintaympäristön kuvaus ja linjaukset**

Työllisyyden kehittymisestä ja työelämän kehittämistä ei voida puhua ilman koulutusta. Marinin hallitusohjelmaan on kirjattu oppivelvollisuuden pidentäminen ja toisen asteen tekeminen maksuttomaksi. Nämä uudistukset ovat tarpeellisia Suomen osaamistason nostamiseksi.

SDP tavoittelee korkeakoulun suorittavien osuuden nostamista 50 prosenttiin ikäluokasta. Aloituspaikkoja onkin lisättävä erityisesti aloilla, joilla odotetaan tulevaisuudessa olevan paljon kysyntää.

Yritysten tarpeet muuttuvat nopeasti eikä koulutusjärjestelmä aina pysty reagoimaan niihin riittävän nopeasti. Näin ollen työpaikoilla tapahtuva oppiminen nousee entistä tärkeämpään rooliin. Valtion tuleekin paitsi lisätä koulutusmäärärahoja, myös kannustaa työnantajia opettamaan eri keinoin tarvitsemaansa osaamista. Jos se ei itse pysty järjestämään opettamista, on yhteistyö oppilaitosten kanssa hyödyllistä. Oppisopimuskoulutukseen hakemisen kynnyksiä tuleekin alentaa työpaikan ja tarvittavan osaamisen yhdistämisessä.

Tällä hetkellä lukioissa ei ole erillistä työharjoittelujaksoa, sillä lukiolaiset eivät opiskele ammattiin, jota voisi harjoittaa. Tämä heikentää mahdollisuutta työkokemuksen kartuttamiseen ja kesätöiden jäädessä väliin sitä ei kerry välttämättä ollenkaan. Nykyiseen lukiolakiin (714/2018) ja lukion opetussuunnitelman perusteisiin (2019) sisältyy velvollisuus järjestää lukion oppimäärän mukainen opetus siten, että opiskelijalla on mahdollisuus kehittää työelämä- ja yrittäjyysosaamistaan. Lukioiden työelämäyhteistyössä on kuitenkin suuria alueellisia eroja. Työelämäyhteistyö saattaa olla myös riippuvaista yksittäisten henkilöiden aktiivisuudesta. Työelämän avaaminen lukiolaisille on tärkeää.

Ammatillisen koulutuksen reformi toi opiskelijoita kouluista työpaikoille oppimaan, mikä on tuonut omat haasteensa. Reformia tuleekin kehittää niin ettei kukaan joudu kohtuuttomaan paikkaan oman osaamisensa suhteen ja ettei vastaavasti työpaikoilla henkilökunnan tarvitse käyttää liikaa aikaa perusteiden opettamiseen.

Aikuiskoulutus tulee korostumaan tulevaisuudessa, kun osaamisen kehittäminen on osa työmarkkinoilla pysymistä. Tähän tulee tarjota työkalut, mutta se vaatii myös oikean asenteen yksilöltä. Työnantajat tulee velvoittaa tarjoamaan työntekijöille tarvittavaa koulutusta riittävällä korvauksella, jotta heidän osaamisensa kehittyy alan mukana. Samalla se tarjoaa intressin työnantajalle löytää irtisanottavalle uusi työ nopeasti, jos se haluaa välttää uudelleen koulutuksen rahoittamisen.

Aikuiskoulutuksen aikaista täysimääräistä opintotukea tulee tarjota eri pituisille opintojaksoille. Nyt vaadittava opintovapaa on kaksi kuukautta. Lyhyemmän ajan opinnot

tarjoavat yhtäläisen mahdollisuuden kehittää omaa osaamista ja kustannus valtiolle on pienempi kuin pidemmän ajan koulutuksissa ja työllistymisen mahdollisuus nopeampaa.

## **5.2 Toimenpiteet**

1. Koulutuksen lisäresurssointi ja sen suojeleminen talouden sopeutuksia tehtäessä.
2. Aloituspaiikkojen lisääminen kohdennetusti.
3. Työpaikkojen ja koulujen yhteistyön lisääminen.
4. Ammatillisen koulutuksen harjoittelujen suorittamisen helpottaminen työpaikkaohjaajien lisäkoulutuksilla.
5. Työssäkäynnin aikainen opiskelu kannattavaksi.
6. Irtisanottujen työntekijöiden uudelleen kouluttaminen tulisi järjestää yhteiskunnan tasolla, ja kouluttamisen rahoitus tulee tulla kollektiivisesti työnantajilta.
7. Aikuiskoulutuksen opintoihin tukea myös lyhyiden kurssien osalta.

## **6 Palkkatuki**

### **6.1 Toimintaympäristön kuvaus ja linjaukset**

Palkkatuki tarkoittaa TE-toimistosta haettavaa taloudellista tukea, jota voidaan myöntää työnantajalle työttömän työnhakijan palkkauskustannuksiin. Palkkatuki on hyödyllinen varsinkin työnantajan harkitessa palkkaamista työsuhteen alussa. Palkkatukea on mahdollista hyödyntää nuorten työllistymisen tueksi ja uusien työpaikkojen luomiseksi, sillä se alentaa työnantajan kynnystä palkata lisää työvoimaa. Palkkatuki on laaja-alaisemmalla käytöllä osana aktiivista työvoimapolitiikkaa esimerkiksi Ruotsissa.

Tällä hetkellä palkkatukea myönnetään työnantajalle hakemuksen perusteella. Tätä voisi kehittää niin, että jatkossa työnantaja ja työntekijä sopivat keskenään, kumpi palkkatukea hakee. Näin molemmille osapuolille annetaan vapaus valita tilanteeseen sopiva ratkaisu. Hakemuksesta on käytävä selkeästi ilmi työsuhteen osapuolet ja millaisesta työstä on kyse.

Nykyisellään palkkatuen ongelmina pidetään epäselvää ja monimutkaista käytäntöä, millä perusteella sitä myönnetään ja miten sitä haetaan. Varsinkin, jos puhutaan niin sanotuista vaikeasti työllistyvistä, heidän palkkaamisensa kynnys palkkatuen byrokraattisuuden takia on erittäin korkealla. Palkkatuen tulee olla niin koulutuksen puutteen, suomen kielen osaamattomuuden tai osatyökykyisille keino madaltaa kynnystä työmarkkinoille pääsyssä. Sillä ei tule korvata osaavaa työvoimaa halpatyövoimalla, vaan tarjota helpotusta työvoiman palkkaamiseen aloille, joilla on pulaa tekijöistä. Palkkatuen maksatus pitää saattaa lähemmäksi varsinaisen palkanmaksun kanssa. Tämä vaatii osaltaan työvoimapalvelujen resurssien lisäämistä. Samalla työntekijän työsuhteen jatkamiseksi palkkatuetun jakson jälkeen tulee tehdä kannustavaksi työnantajalle. Mikäli työnantaja tekee kokoaikaisen ja

toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen vaikeasti työllistyvän kanssa, valtio voisi antaa kertaluontoisen tuen työnantajalle.

Esimerkiksi juuri valmistuneiden palkkaa täydennettäisiin palkkatuella määräaikaisesti, jotta osaaminen ja kokemuksen puute ei olisi este työskentelyyn eikä riski työnantajalle. Samalla pyritään pienentämään valmistumisen jälkeistä työttömyyttä. Tällaisen koulutusta vastaavan työpaikan vastaanottaminen voidaan myös sisällyttää osaksi sosiaaliturvan vastikkeellisuuteen tarpeen vaatiessa.

Kolmannen sektorin palkkatuki pitää mahdollistaa nykyistä useammalle pitkäaikaistyöttömälle.

## **6.2 Toimenpiteet**

1. Palkkatuen hakijasta tulee olla mahdollisuus sopia työnantajan ja työntekijän kesken.
2. Palkkatuella madalletaan kynnystä päästä työhön kiinni erityisesti koulutuksen puutteen, suomen kielen osaamattomuuden tai heikomman työkyvyn osalta.
3. Palkkatuella ei tule korvata osaavaa työvoimaa.
4. Työvoimapalveluille annetaan resurssit tarjota tukea palkkatuen maksuprosessiin niin työnantajille kuin työntekijöille.
5. Työnantajia tuetaan nopeuttamalla palkkatuen prosessia ja tarjoamalla kannustinrahan, jos vaikeasti työllistyvä palkataan palkkatukijakson jälkeen kokoaikaiseen ja toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen.
6. Juuri valmistuneen palkkaamista oman alan työhön tuetaan tarvittaessa määräaikaisesti, jotta opiskelujen jälkeinen työttömyys jäisi lyhyeksi.
7. Kolmannen sektorin palkkatuki mahdollistetaan yhä useamman pitkäaikaistyöttömän työllistämiseksi.

## **7 Perhevapaat**

### **7.1 Toimintaympäristön kuvaus ja linjaukset**

Marinin hallitus on päässyt sopuun perhevapaiden uudistamisesta. Uudistus on nyt valmistelussa ja sen on tarkoitus tulla eduskunnan käsittelyyn keväällä 2021. Perhevapaiden uudistus tulee tasoittamaan vanhempien osuutta. Uudistus muun muassa tasapuolistaa molempien vanhempien mahdollisuutta jäädä kotiin hoitamaan lasta, helpottaa naisten paluuta työelämään sekä mahdollistaa yksinhuoltajalle kaikkien perhevapaiden käytön.

Tällä hetkellä vanhempainvapaan aikana on mahdollista opiskella ja työskennellä. Työskentelypäiviltä vanhempainrahaa maksetaan vähimmäismäärä eli 28,94e /pv riippumatta työn tuloista. Työskentely sunnuntaisin tai arkipyhinä ei vaikuta vanhempainrahaan, sillä vanhempainrahaa maksetaan vain arkipäiviltä (ma-la).

Työskentelyksi luetaan kaikki ansiotyö sekä esimerkiksi

- kotona tehtävä etätyö sekä päivystys- ja varallaoloaika
- työskentely omassa tai perheenjäsenen yrityksessä
- maa- tai metsätaloustyö
- itsenäinen tieteellinen työ ja luottamustehtävän hoitaminen (kun se liittyy omaan työhön tai siitä maksetaan palkkio)
- omaishoitajan tai perhehoitajan työ

Sama vähimmäismäärä 28,94e/pv maksetaan myös, mikäli opiskelija nostaa opintotukea vanhempainvapaan aikana. Mikäli opintotukea ei nosteta, ei opiskelu vaikuta vanhempainpäivärahaan.

Tiettyihin viikonpäiviin sidottu työskentely eriarvoistaa eri aloilla työskentelevien mahdollisuuksia osallistua vanhempainvapaan aikana työelämään, sillä kaikissa työpaikoissa ei sunnuntaisin ole mahdollisuutta työskennellä. Mahdollisuus työskennellä myös muina päivinä kannustaa vanhempainvapaalla olevaa työntekijää tekemään myös töitä pienissä määrin vanhempainvapaan aikana, joka ylläpitää ammattitaitoa sekä auttaa tulevaisuudessa työelämään paluuta esimerkiksi useiden vanhempainvapaiden päätteeksi. Tämän hetkinen malli eriarvoistaa työttömien ja vanhempainvapaalla olevien työskentelyn, sillä työttömien ansiosidonnaiseen päivärahaan vaikuttavat työstä saatavat euromäärät ja vanhempainvapaalla taas työskentelyn viikonpäivät.

Tällä hetkellä käytössä oleva malli hankaloittaa muutaman tunnin työskentelyä päivän aikana, joka vaikeuttaa esimerkiksi vanhempainvapaalla olevan yrittäjän elämää, koska päiväraha putoaa minimiin heti muutaman tunnin työskentelyn takia. Myös osa yleishyödyllisistä harrastuksista tai sivutoimista töistä pudottaa tällä hetkellä vanhempainrahan minimitasolle. Esimerkiksi sopimuspalokuntatoiminnan harjoituskorvaus tai hälytyskorvaus on kerralta usein muutaman kymmenen euron arvoinen ja pudottaa automaattisesti vanhempainrahan tuolta päivältä minimiin. Yhteiskuntamme tarvitsee

kuitenkin näitä sopimuspalokuntalaisia, yrittäjiä sekä ammattitaidostaan huolehtivia vanhempia, joilla on valmius palata takaisin työelämään vanhempainvapaiden päätteeksi.

## **7.2 Toimenpiteet**

1. Vanhempainvapaiden aikana työtulot huomioidaan vanhempainrahassa samoilla perusteilla kuin työttömien työtulot ansiosidonnaisessa päivärahasa.
2. Vanhempainvapaakausi tulee jakaa molempien vanhempien kesken siten, että molemmat vanhemmat voivat hoitaa lasta kotona yhden kolmanneksen vapaan kestoajasta kumpikin, ja jakavat viimeisen kolmanneksen haluamallaan tavalla.
3. Vanhemmuudesta johtuvat kustannukset tulee jakaa tasapuolisesti.

## **8 Yrittäjyys**

### **8.1 Toimintaympäristön kuvaus ja linjaukset**

Yrittäjien suhteellinen osuus työllisistä on pysytellyt noin 10 %:n tuntumassa. Opiskelijabarometrin mukaan noin joka kolmas korkeakouluopiskelija olisi halukas toimimaan yrittäjänä työuransa aikana. Suomeen tarvittaisiinkin paljon uusia yrittäjiä, sillä noin kolmannes yrittäjistä on eläköitymässä lähivuosina. Nuoret eivät kuitenkaan usein ole valmiita pitämään vanhan yrityksen jatkamista vaihtoehtona. Yritysten jatkajista yli puolet olivat jo yrittäjiä ennestään. Yrittäjyyskasvatusta on lisätty koulutuksen eri tasoille, mutta siinä monesti painotetaan omasta liikeideasta lähtevää polkua, olemassa olevan yrityksen jatkamisen sijaan. Yrittäjäksi kasvaminen uuden yrityksen kasvun myötä voi toki tuntua luontevammalta kuin vanhan yrittäjän saappaisiin hyppääminen heti täyteen vauhtiin. Moni myös haluaa kerryttää työkokemusta työntekijänä ennen yrittäjäksi ryhtymistä, joten yrityshautomoiden ja yrittäjyyskurssien tulisi olla hyvin saavutettavissa myös muille kuin opiskelijoille.

Yritystukia on paljon erilaisia niin aloittaville kuin toimivillekin yrityksille. Aloittava yrittäjä ei kuitenkaan aina osaa välttämättä hakea juuri omalle yritykselleen sopivimpia tukimuotoja. Kaikki tukimuodot tulisivatkin olla koottuna samoihin ohjeisiin, joissa on selitetty minkä tyyppisille yrityksille ja yrittäjille mitkäkin tuet ovat tarkoitettu ja mitkä tuet ovat toisensa poissulkevia.

Osa-aikatyötä tekevien osuus palkansaajista on noussut tasaisesti 2000-luvulla. Tämä saattaa houkuttaa yhdistämään työntekoa sekä yrittäjänä että palkansaajana. Palkkatyön ja yrittäjyyden yhdistämisen helpottamiseksi tulisi sosiaaliturvan ja sosiaalivakuutusten eri muotojen toimia niin, että ne laskisivat yhteen sekä yrityksestä että palkkatyöstä saadut tulot. Esimerkiksi työttömyysturva muodostuisi henkilön eri lähteistä tulleen kokonaistulon mukaan.

Yrittäjän eläkemaksujen tulisi vastata paremmin yrittäjän todellisia työtuloja. Näin alimpien tulojen eläkemaksut voisivat olla kohtuullisempia pientä yrittäjätuloa saavalle yrittäjälle, mutta alimmat maksuluokat eivät olisi käytettävissä niille, joiden todellinen yrittäjätulo ylittää seuraavat tulorajat. Maksuluokan määrittävä työtulo laskettaisiin lopullisesti yrityksen tuloksen selvittäessä tilikauden päätteeksi. Tällöin YEL-maksun tulisi koostua etukäteen maksetusta perusmaksusta sekä jälkikäteen maksettavasta lisämaksusta.

Työntekijästä yrittäjäksi -siirtymävaiheen toimeentulon turvaaminen on yksi tärkeistä elementeistä, kun päätöstä yrittäjäksi ryhtymisestä ollaan tekemässä. Yrittäjäksi lähtevä työtön työnhakija voi tällä hetkellä saada kolmen kuukauden ajan ansiosidonnaista päivärahaa niin, ettei arvioida onko yrittäjyys päätoimista vai sivutoimista. Tämän on tarkoitus kannustaa yrittäjyyteen ja turvata kolmen kuukauden ajan uuden yrittäjän toimeentulo. Tämän kolmen kuukauden aikana työttömän työnhakijan on kuitenkin vastaanotettava hänelle tarjottavaa muuta työtä, mikä ei mielestämme tue päätoimiseen



yrittäjyyteen kannustamista, sillä on vaikeaa luoda toimivaa yritystä, jos samaan aikaan pitää työskennellä toisessa yrityksessä.

Demarinuoret ehdottavat, että tuon kolmen kuukauden ajaksi yrittäjäksi aikovalta poistetaan velvollisuus ottaa vastaan muuta työtä, mikäli yritysidea on Työ- ja elinkeinotoimiston mielestä kannattava ja toteuttamiskelpoinen. Vastineeksi kolmen kuukauden aikana uusi yrittäjä on velvollinen tekemään yhteistyötä TE-toimiston kanssa, joka tarjoaa uudelle yrittäjälle tukea ja koulutusta yrityksen perustamiseksi. Mikäli yrittäjä ei sitoudu yhteistyöhön, on TE-toimistolla oikeus katkaista kolmen kuukauden ansiosidonnainen päiväraha tai yrittäjällä velvollisuus vastaanottaa hänelle tarjottua työtä.

Pienyrittäjän, itsensä työllistävän ja esimerkiksi freelancerien oma toimeentulo voi pudota kohtuuttoman pieneksi liiketoiminnan kohdatessa vaikeuksia ja hän kantaakin riskin henkilökohtaisemmin kuin suuryrittäjä. Siksi pienyrittäjän, itsensä työllistävän ja esimerkiksi freelancerien sosiaaliturvaa tulisi kehittää niin, ettei hänen yrityksensä huono taloudellinen menestys vaikuttaisi kohtuuttomasti pienyrittäjän toimeentuloon ja että vähimmäistoimeentulo olisi aina turvattu. Myös itsensä työllistäjille on turvattava oikeus lomaan.

## **8.2 Toimenpiteet**

1. Yrittäjyyteen ohjaaminen ja tukeminen kunnissa
  - Selkeät ohjeet kullekin yritykselle sopivimpien tukimuotojen hakemiseen.
  - Lisää yrityshautomoja aloittavien yritysten vertaistuen kohtaamispaikaksi.
2. Yrittäjän sosiaaliturvajärjestelmän muutokset
  - YEL-maksut vastaamaan paremmin todellista työtuloa.
  - Yrittäjyyden ja palkkatyön sosiaaliturvamaksujen yhdistäminen toimivammaksi.
3. Yrityksen aloittaminen työttömänä ansiosidonnaisella työttömyyskorvauksella 3 kuukauden ajan ilman työntekovelvoitetta.

## **9 Maahanmuutto**

### **9.1 Toimintaympäristön kuvaus ja linjaukset**

Ikäluokkien pienentyessä nousevat maahanmuuttajataustaiset ihmiset yhä suurempaan rooliin työmarkkinoilla. He tulevat joko suoraan rekrytynä työhön, eli työperäisesti tai turvaa ja parempaa elämää hakevina, eli humanitäärisesti. Työn luonne vaikuttaa siihen, onko suomen kielen osaaminen miten suuressa roolissa kotoutumisessa, mutta lähtökohtaisesti se on tärkeää niin yhteiskuntaan kuin työympäristöön kiinnittymisessä. Tämä on tärkeää paitsi työn löytämisessä myös syrjäytymisen ja radikalisoitumisen estämisessä.

Opiskeluiden vuoksi Suomeen muualta muuttaneiden jäämiseen tulee kannustaa helpottamalla oleskeluluvan saamista. Yhteiskunnan kouluttamia ihmisiä tarvitaan osaksi työvoimaa ennen kaikkea korkeaa osaamista vaativilla aloilla.

Kielitaidottomien ja suomalaisia työmarkkinoita tuntemattomien ihmisten kohdalla nousee entistä tärkeämmäksi yhteiskunnan valvonta siihen, että heidän kohdalla noudatetaan samoja pelisääntöjä kuin muidenkin kohdalla. Tähän tulee sekä valtion että työmarkkinajärjestöjen ottaa aktiivinen rooli. Eri kieltä puhuville tulee tarjota palvelua niin, että kummankin osapuolen vuoropuhelu mahdollistuu. Alipalkkauksen ja muiden työehtojen väärinkäytöstä tulee säätää riittävä rangaistus, jotta vähäisen kielitaidon tai vastaavan puutteen hyväksikäyttäminen saadaan vähenemään.

Tarveharkinta säilytetään lähtökohtana suorittavan tason töissä. Jos yritys haluaa poiketa siitä, tulee siitä tehdä perusteellinen selvitys. Sen ei kuitenkaan tule olla esteenä osaamisperusteisen työvoiman saamiselle. Pysyvän työ- ja oleskeluluvan saamista tulee nopeuttaa ja tavoitteena on oltava korkeintaan kuukauden hakuprosessi.

### **9.2 Toimenpiteet**

1. Työperäisesti maahan tulevalle tarjotaan vapaaehtoista kielikoulutusta ja yleistä opetusta suomalaisesta yhteiskunnasta kotoutumisen tueksi.
2. Jos ulkomailta Suomeen tuleva ei työllisty tiettyyn aikaan mennessä, on osana kotoutumista yhteiskunnalla velvollisuus tarjota näille henkilöille kielikoulutusta läheltä. Tietyissä tapauksissa myös yksilöillä velvollisuus ottaa tätä koulutusta vastaan työllistymisen helpottamiseksi.
3. Opiskelun päättyessä oleskeluluvan saamista helpotetaan. Erikseen määriteltävien korkean osaamisen alojen kohdalla oleskelulupa automatisoidaan.
4. Yrityksille annetaan vastuuta ulkomailta rekrytoimiseen, mutta vastaavasti valvontaa tehostetaan ja väärinkäytöksistä seuraa asianmukainen rangaistus.
5. Tarveharkinta säilytetään lähtökohtana suorittavan tason töissä.

## **10 Kulttuuri ja urheilu**

### **10.1 Toimintaympäristön kuvaus ja linjaukset**

Kulttuurin ja urheilun parissa työskentelevät eivät monesti kuulu niin sanotusti perinteisiin palkansaajiin. Aloilla on niin freelancereita kuin apurahojen avulla itsensä elättäviä. Apurahalla työskentelevien oikeudet ovat kohtalaisen hyvissä käsissä tieteelle ja taiteelle osoitettujen verohelpotusten takia. Apurahoihin voitaisiin kuitenkin liittää tulevaisuudessa automaattinen eläkemaksu. Tämä takaisi eläkkeen kertymisen myös kulttuurialojen ja urheilun harjoittajille. Joissain apurahoissa on jo tällainen osuus, mutta käytäntöä voitaisiin yleistää ja automatisoida samalla tavalla kuin työnantajien työntekijöilleen takaamat työeläkemaksut. Lisäksi alle 4 kuukauden mittaiset apurahat tulisi saattaa eläkkeen kertymisen piiriin.

Joukkueurheilussa urheilijoiden eläke- ja tapaturmavakuutuksesta vastaa seura, mutta yksilöurheilussa se on tällä hetkellä urheilijan omalla vastuulla. Jotta yksilöurheilijalla on samat mahdollisuudet eläkkeen kertymisessä ja tapaturmiin varautumisessa joukkueurheilijoiden kanssa, tulee selvittää, voitaisiinko heihin soveltaa joko normaalia eläkejärjestelmää tai oman seuran/lajiliiton kustantamaa vakuutusta samaan tapaan kuin joukkueurheilijoiden kohdalla. Urheilijoita tulee tukea uran loppumisen jälkeen siviilielämään siirtymisessä.

### **10.2 Toimenpiteet**

1. Lainsäädännön muuttaminen malliin, jossa eläke kertyy automaattisesti apurahan saamisen yhteydessä.
2. Yksilöurheilijoiden eläkkeiden kerryttämisen ja vakuutuksen saamisen helpottaminen tulee selvittää.

