

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi sairausvakuutuslain, työsopimuslain ja varhaiskasvatuslain muuttamisesta sekä niihin liittyviksi laeiksi

Sosiaali- ja terveysvaliokunnalle

JOHDANTO

Vireilletulo

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi sairausvakuutuslain, työsopimuslain ja varhaiskasvatuslain muuttamisesta sekä niihin liittyviksi laeiksi (HE 129/2021 vp): Asia on saapunut työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaan lausunnon antamista varten. Lausunto on annettava sosiaali- ja terveysvaliokunnalle.

Asiantuntijat

Valiokunta on kuullut:

- neuvotteleva virkamies Eva Ojala, sosiaali- ja terveysministeriö
- johtava asiantuntija Seija Jalkanen, työ- ja elinkeinoministeriö
- lakimies Kauko Kivimäki, Kansaneläkelaitos
- johtaja Päivi Husman, Työterveyslaitos
- ylitarkastaja Pirkko Janas, Tasa-arvovaltuutetun toimisto
- pääsihteeri Hannele Varsa, Tasa-arvoasiain neuvottelukunta
- sosiaalipoliittinen asiantuntija Tuuli Glantz, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- tasa-arvo- ja työympäristöpäällikkö Lotta Savinko, Akava ry
- asiantuntija Katja Miettinen, Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry
- työmarkkina-asioiden päällikkö Harri Hellstén, Suomen Yrittäjät ry
- oikeustieteen tohtori Jaana Paanetoja

Valiokunta on saanut kirjallisen lausunnon:

- Etelä-Suomen aluehallintovirasto
- toimitusjohtaja Aki Kangasharju, Elinkeinoelämän tutkimuslaitos ETLA
- Palkansaajien tutkimuslaitos
- STTK ry
- yliopistotutkija Anna Elomäki
- erikoistutkija Johanna Närvi

Valiokunnan lausunto TyVL 14/2021 vp

VALIOKUNNAN PERUSTELUT

Yleistä

Hallituksen esityksen tarkoituksena on uudistaa perhevapaat pääministeri Sanna Marinin hallituksen hallitusohjelman kirjauksen mukaisesti sekä panna täytäntöön ns. työelämän tasapaino-direktiivi. Esityksessä ehdotetaan muutettaviksi sairausvakuutuslakia, työsopimuslakia ja varhaiskasvatustilaa. Lisäksi muutoksia ehdotetaan lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annettuun lakiin, työttömyysturvalakiin ja varhaiskasvatuksen asiakasmaksuista annettuun lakiin sekä yhteensä 24 muuhun lakiin. Työelämän tasapaino -direktiivin täytäntöönpanemiseksi työsopimuslakiin ehdotetaan lisättäviksi myös säännökset työntekijän oikeudesta omaishoitovapaaseen.

Uudistus koskee pääasiallisesti lapsen syntymän aikaa sekä aivan pienen lapsen hoitoaika. Lastenhoidon tukiin, kuten kotihoidon ja yksityisen hoidon tukeen, ehdotetaan vanhempainpäiväraha-järjestelmän muutoksista aiheutuvia välttämättömiä muutoksia, mutta muutoin tuet säilyvät nykyisen kaltaisina.

Uudistuksen tavoitteena on edistää hoitovastuun ja vanhempainvapaiden jakautumista nykyistä tasaisemmin molempien vanhempien kesken. Lisäksi tarkoitus on edistää erilaisten perhemuotojen tasa-arvoista kohtelua vanhempainpäiväraha-järjestelmässä ja lisätä perhevapaajärjestelmän joustavuutta siten, että perheiden erilaiset tarpeet vapaiden ja päivärahojen käytössä huomioidaan.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää ehdotettua perhevapaauudistusta merkittävänä uudistuksena sukupuolten tasa-arvon kannalta ja katsoo, että muutokset ovat oikeansuuntaisia ja tärkeitä askeleita kohti perhevapaiden ja hoivavastuun nykyistä tasapuolisempaa jakautumista sukupuolten kesken.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta käsittelee esitystä oman toimialansa osalta keskittyen erityisesti esityksen tasa-arvo- ja työelämävaikutuksiin. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta puoltaa lakiehdotusten hyväksymistä muuttamattomina seuraavin huomautuksin.

Perhevapaat ja tasa-arvo

Perhevapaajärjestelmä vaikuttaa keskeisesti sukupuolten tasa-arvoon yhteiskunnassa. Sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta nykyisen perhevapaajärjestelmän keskeisiä ongelmia ovat yhtäältä hoivavastuun epätasainen jakautuminen sukupuolten kesken ja toisaalta naisten pitkät poissaolot työelämästä ja niiden vaikutukset palkkoihin, eläkkeisiin ja urakehitykseen sekä perhevapaisiin liittyvä syrjintä työmarkkinoilla. Perhevapaat muodostavat työuran alkuvaiheeseen sijoittuvan, merkittävän ja pitkähkön poissaolajakson työuralta, mistä syystä niiden merkitys myös työuran myöhemmässä vaiheessa on työelämän tasa-arvon ja työllisyyden kannalta merkittävä.

Uudistuksessa vanhempainvapaiden nykyistä tasaisempaan jakautumiseen pyritään kiintiöimällä vanhempainpäivärahapäivät puoliksi molemmille vanhemmille. Erilaisten perhemuotojen ja erilaisissa perheissä elävien lasten yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi lasta kohden on

Valiokunnan lausunto TyVL 14/2021 vp

jatkossa käytettävissä sama määrä vanhempainpäivärahopäiviä riippumatta vanhempien sukupuolesta tai siitä, onko kyseessä biologinen vai adoptiolapsi tai onko vanhempia yksi vai kaksi. Samoin vanhempainrahan saamisen edellytykset ovat pääosin kaikille samat. Ehdotettu uusi vanhempainpäivärahamalli on myös nykyistä joustavampi, mikä mahdollistaa päivärahan käytön perheen tilanteen ja tarpeiden mukaan.

Perhevapaaudistuksen on arvioitu vaikuttavan lyhyellä aikavälillä isien vapaiden käyttöön suhteellisen vähän (HE 129/2021 vp, s. 89). Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta tähdentää, että lyhyen tähtäimen vaikutusten mahdollisesta vähäisyydestä huolimatta vapaiden jakamisella tasan on tärkeä symbolinen vaikutus. Uudistus lähettää vanhemmille, työpaikoille ja yhteiskunnalle viestin siitä, että vanhempainvapaa kuuluu myös isille ja että pienten lasten hoito ei ole yksin äidin asia. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää tärkeänä, että pyrkimyksiä vanhempainvapaiden nykyistä tasaisempaan jakautumiseen jatketaan edelleen myös lainsäädännöllisillä uudistuksilla.

Uudistuksen merkittävyydestä huolimatta esitykseen sisältyy työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan käsityksen mukaan joitakin seuraavassa esiteltyjä sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta ongelmallisia seikkoja.

Varhaiskasvatustilain muutos. Varhaiskasvatustilain ehdotetaan esityksessä muutettavaksi siten, että varhaiskasvatustilain aloittaneen lapsen oikeus samaan varhaiskasvatustilainpaikkaan säilyy, vaikka lapsi olisi poissa varhaiskasvatustilainesta sinä aikana, jona vanhempi käyttää jäljellä olevaa vanhempainrahaa, mikäli poissaolo kestää yhtäjaksoisesti enintään 13 viikkoa.

Valiokunta kiinnittää huomiota siihen, että ehdotettu 13 viikon eli 79 päivän jakso muodostuu, kun toisen vanhemman (isän) 160 päivästä vähennetään toiselle vanhemmalle luovutettavissa oleva 63 päivän osuus, sekä sen lisäksi se 18 päivän jakso, jonka vanhemmat voivat käyttää samanaikaisesti esimerkiksi lapsen syntymän yhteydessä.

Uudistuksen tavoitteena on perhevapaiden nykyistä tasaisempi jakautuminen vanhempien kesken lisäämällä isän osuutta vanhempainvapaista. Edellä kuvattu lapsen poissaolojakson rajaaminen 13 viikkoon saattaa työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan käsityksen mukaan kuitenkin ohjata isää luovuttamaan 63 päivää äidille ja käyttämään vanhempainvapaata vain nuo 13 viikkoa, koska sen ajan lapsen varhaiskasvatustilainpaikka säilyy. Lapset joutuvat ehdotetun vuoksi varhaiskasvatustilainpaikkansa suhteen eriarvoiseen asemaan, jos isä pitää koko 160 päivän pituisen vanhempainvapaan sen jälkeen, kun lapsi on jo ehtinyt siirtyä varhaiskasvatustilaineseen, koska näissä tapauksissa lapsi menettäisi varhaiskasvatustilainpaikkansa.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta katsoo, että yllä kuvattu tilanne ei edistä tavoitetta lisätä isän itsenäistä hoitovastuuta eikä se ole myöskään lapsen edun mukainen. Valiokunta pitää tärkeänä, että vanhempainvapaat ja varhaiskasvatustilain palvelut muodostavat joustavan ja yhtenäisen, hoivavastuun nykyistä tasaisempaa jakautumista tukevan kokonaisuuden.

Perheiden yhdenvertaisuus. Uudistuksella pyritään asettamaan erilaiset perhemuodot ja niissä elävät lapset ja vanhemmat yhdenvertaiseen asemaan. Vanhempainpäivärahojen ja lapsen hoidon jakaminen tasapuolisesti vanhempien kesken ei kuitenkaan ole käytännössä aina vanhemmille mahdollista tai sitä ei koeta esimerkiksi taloudellisista syistä kannattavaksi. Työelämä- ja tasa-

Valiokunnan lausunto TyVL 14/2021 vp

arvovaliokunnan saaman selvityksen mukaan on todennäköistä, että isien vapaiden käyttö lisääntyy todennäköisimmin niissä sosioekonomisissa ryhmissä, joissa isät jo tällä hetkellä käyttävät vapaitaan. Vaikutukset niin hoivavastuun jakamiseen, naisten työmarkkina-asemaan kuin taloudelliseen tasa-arvoon taas ovat todennäköisesti vähäiset pienituloisissa perheissä, joissa vanhemmilla on matala koulutustaso tai joissa toisen tai molempien vanhempien työmarkkina-asema on heikko.

Ehdotetulla perhevapaamallilla näihin erilaisten perheiden eriäviin vaikutuksiin on vaikea vaikuttaa. Tämän vuoksi on tärkeää seurata uudistuksen vaikutuksia vapaiden käytössä tarkasti ja pohtia keinoja varmistaa, etteivät esimerkiksi koulutustasoon, sosioekonomiseen asemaan, tulotasoon, työmarkkina-asemaan tai syntyperään liittyvät erot isien vapaiden käytössä kasva entisestään.

Työntekijän perhevapaat

Voimassa olevan työsopimuslain 4 luvun 1 §:n mukaan työntekijällä on oikeus saada vapaaksi työstä sairausvakuutuslaissa tarkoitetut äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainrahakaudet. Isyysrahaa maksetaan yhteensä enintään 54 arkipäivältä, joista yhtä aikaa äitiys- ja vanhempainrahan kanssa enintään 18 arkipäivältä. Isyysrahapäivät tulee käyttää äitiys- ja vanhempainrahakauden jälkeen siihen mennessä, kun lapsi täyttää kaksi vuotta. Isyysvapaata voi siten pitää useassa jaksossa, mutta vanhempainvapaan työntekijä voi pitää enintään kahdessa jaksossa.

Uudistuksen jälkeen työntekijällä on oikeus saada vanhempainvapaata, kunnes lapsi täyttää kaksi vuotta ja jaksojen määrää lisätään nykyisestä kahdesta jaksosta neljään jaksoon. Jakson minimipituus on edelleen 12 arkipäivää. Uudistus joustavoittaa vanhempainvapaiden käyttöä etenkin äidin osalta, koska myös äiti voi uudistuksen jälkeen pitää vanhempainvapaata jaksoissa. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää sekä vanhempien ansiotyön ja lastenhoidon yhteensovittamisen että sukupuolten tasa-arvon kannalta tärkeänä ja merkittävänä, että vanhempainvapaan käyttömahdollisuus ulotetaan lapsen kaksivuotispäivään myös äideille.

Raskausvapaat. Äitiysrahakausi alkaa voimassa olevan sääntelyn mukaan aikaisintaan 50 arkipäivää ja viimeistään 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Ehdotetun muutoksen mukaan raskausrahakausi alkaa aikaisintaan 30 arkipäivää ja viimeistään 14 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa. Mahdollisuus aloittaa raskausrahakausi aiempaa joustavammin on työelämä- ja tasa-arvovaliokunnan mielestä tärkeä ja tervetullut uudistus.

Valiokunta kiinnittää kuitenkin sosiaali- ja terveysvaliokunnan huomiota siihen, että raskausvapaan joustava aloittaminen myöhemmin kuin 30 arkipäivää ennen laskettua synnytysaikaa on mahdollista vain yhdessä työnantajan kanssa sopien. Tämä asettaa työntekijät eriarvoiseen asemaan työpaikoilla, koska mahdollisuudet sopia raskausrahakauden aloittamisesta vaihtelevat eri työpaikoilla ja työntekijöiden kesken.

Vapaasta ilmoittaminen. Raskaus- ja vanhempainvapaasta sekä hoitovapaasta ilmoittamiseen ei uudistuksessa ehdoteta muutoksia. Vapaasta on ilmoitettava työnantajalle viimeistään kaksi kuukautta ennen vapaan aiottua alkamisaikaa. Jos vapaan kesto on enintään 12 arkipäivää, ilmoitus-

Valiokunnan lausunto TyVL 14/2021 vp

aika on kuitenkin yksi kuukausi. Adoptiolapsen hoidon vuoksi pidettävästä vapaasta ilmoitettaessa on, jos mahdollista, noudatettava edellä säädettyä ilmoitusaikaa.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta huomauttaa, että työelämä ja työn tekemisen tavat ovat muuttuneet ja muuttuvat jatkuvasti eivätkä nykyisen kaltaiset ilmoitusajat aina sovi eri työn tekemisen muotoihin, kuten esimerkiksi epätyypillisiin työsuhteisiin tai työsuhteisiin, joissa työaikaa ei ole määritelty (ns. nollatuntisopimukset). Valiokunta pitää tärkeänä, että perhevapaita koskevia ilmoitusaikoja ja niiden vaikutuksia seurataan ja tarvittaessa niihin tehdään muutoksia.

Imetysmahdollisuus. Suomessa ei ole säännöksiä, jotka turvaisivat työntekijän oikeuden imettää lastaan työaikana tai järjestää työaikansa joustavasti siten, että imettäminen on päivän aikana mahdollista. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta katsoo, että tällainen säännös olisi tarpeellinen paitsi lapsen terveyden vuoksi myös äitien nykyistä aikaisemmin työhön paluun mahdollistamiseksi. Imetysmahdollisuuden turvaaminen tukisi valiokunnan käsityksen mukaan myös isien mahdollisuutta vanhempainvapaan pitämiseen.

Palkalliset äitiys- ja isyysvapaat virka- ja työehtosopimuksissa

Työ- ja virkaehtosopimuksissa on sovittu kattavasti palkallisista äitiysvapaista ja useisiin työ- ja virkaehtosopimukseen sisältyvät määräykset myös palkallisista isyysvapaista. Palkallisen äitiysvapaan pituus sopimuksissa on yleisesti 72 arkipäivää tai kolme kuukautta. Palkallisen isyysvapaan pituus sen sijaan vaihtelee 3—22 arkipäivään. Kun äitiys- ja isyysvapaista ei enää jatkossa ole, perhevapaaudistuksesta seuraa tarve muuttaa sopimusten mukaisia palkallisia äitiys- ja isyysvapaista.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle antamassaan lausunnossa tasa-arvovaltuutettu toteaa, että työ- ja virkaehtosopimuksissa äitiys- ja isyysvapaan palkallisuuden erossa ei ole ollut kyse tasa-arvolaisista tarkoitettuista syrjinnästä, koska äitiys- ja isyysvapaan tarkoitus ja saamisen edellytykset ovat erilaisia.

Jatkossa perhevapaita ovat raskausraha ja vanhempainraha. Raskausrahaa maksetaan synnyttävälle vanhemmalle ja vanhempainrahaa kaikille vanhemmille sukupuolesta riippumatta. Vanhempainrahakauden ajan eri sukupuolta olevat vanhemmat ovat siten keskenään vertailukelpoisessa asemassa, ja äitiä ja isää tulee kohdella samalla tavalla vanhempainvapaaseen liittyvien etujen saajina. Työ- ja virkaehtosopimusten perusteella äideille voitaisiin siten maksaa palkkaa raskausrahakaudelta, mutta vanhempainrahakaudelta äideille ja isille tulisi maksaa palkkaa yhtä pitkältä ajalta, jottei käytäntöä pidettäisi tasa-arvolaisissa kiellettyinä syrjintänä.

Virka- ja työehtosopimusten sisällöstä sopiminen kuuluu osapuolten sopimusautonomiaan. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta kiinnittää sosiaali- ja terveystieteiden valiokunnan huomiota kuitenkin siihen, että perhevapaaudistukseen sisältyy riski siitä, että uudistuksen seurauksena äitien nykyisen pituinen palkallinen äitiysvapaa poistuu työ- ja virkaehtosopimuksista tai lyhenee merkittävästi. Jos näin käy, työsuhteessa olevien äitien taloudellinen asema heikkenisi nykyisestä merkittävästi.

Valiokunnan lausunto TyVL 14/2021 vp

Vanhempainpäivärahan määräytyminen

Sairausvakuutuslain vanhempainpäivärahan määräytymisen perusteita on muutettu 1.2.2020 alkaen siten, että äitiys-, erityisäitiys-, isyys- ja vanhempainraha määräytyy vakuutetun etuusoikeuden alkamista edeltävien 12 kalenterikuukauden tulojen perusteella.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta kiinnittää huomiota siihen, että päivärahan määräytyminen vanhempainpäivärahan maksua edeltävän vuoden tulojen perusteella on epäedullinen erityisesti niille äideille, joiden palkasta merkittävä osa muodostuu epämukavilta työajoilta maksettavista korvauksista. Raskauden vuoksi äidit eivät välttämättä voi tehdä samanlaisia vuoroja kuin ennen raskautta, minkä vuoksi tulot voivat pienentyä merkittävästi ajalla, jolta vanhempainpäiväraha lasketaan. Raskaus voi myös vaikeuttaa erityisesti epätyypillisissä työsuhteissa olevien naisten työllistymistä.

Raskaudella ei ole vastaavaa vaikutusta isien tuloihin eikä siten myöskään heille maksettavaan vanhempainpäivärahaan. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pitää tärkeänä selvittää, miten vanhempainpäivärahoja koskevissa säännöksissä voitaisiin ottaa nykyistä paremmin huomioon raskauden vaikutukset naisten ansiomahdollisuuksiin ja työllistymiseen.

Työllisyysvaikutukset

Työllisyysvaikutusten arvioinnin lähtökohtana on esityksen (HE 129/2021 vp, s. 92) mukaan se, että uudistus ei muuta kokonaisuutta, jonka perheet hoitavat lasta kotona ennen lapsen siirtymistä varhaiskasvatukseen. Naisten työllisyys paranee esityksen mukaan arviolta 2 000 henkilöllä ja vastaavasti miesten heikkenee saman verran, joten uudistuksella ei kokonaisuudessaan arvioida olevan työllisyysvaikutuksia. Saamansa selvityksen perusteella työelämä- ja tasa-arvovaliokunta katsoo, että perhevapajärjestelmän joustavoittamisella voi kuitenkin olla myönteinen vaikutus etenkin naisten työllisyyteen.

Voimassa olevan lain mukaan vanhempainrahan saaja voi olla vanhempainrahakaudella ansiotyössä tai muussa omassa työssä, mutta vanhempainraha maksetaan tältä ajalta vähimmäismääräisenä, eikä vanhempainrahapäiviä voi siirtää myöhemmin käytettäväksi. Uudistuksen jälkeen päiväraha sen sijaan säästyy niiltä päiviltä, jolloin vanhempi on työssä. Tämän ansiosta vanhempi voi nykyistä joustavammin ottaa vastaan esimerkiksi lyhyitä työkeikkoja ja siten pitää yllä yhteyttä työelämäänsä, mikä taas voi helpottaa myöhempää työllistymistä. Jousto helpottaa etenkin muiden kuin perinteisessä jatkuvassa palkkatyösuhteessa työskentelevien, kuten yrittäjien, itsensä työllistävien sekä erilaisissa pätkätyösuhteissa työskentelevien, työssäkäyntiä. Työsuhteessa olevien mahdollisuudet joustoihin ovat rajallisemmat, koska työsopimuslaki rajaa esityksessä käytettävissä olevien vanhempainvapajaksojen määrää ja pituutta sairausvakuutuslakia tiukemmin.

Lisäksi esityksessä ehdotettu mahdollisuus käyttää vanhempainvapaata useissa jaksoissa ja vuorotella vapaalla oloa ja ansiotyöskentelyä voi helpottaa myös etenkin niiden äitien työelämäsuhteen ylläpitämistä ja myöhempää työn saantia, jotka hoitavat lasta kotona ilman voimassa olevaa työsuhdetta tai joilla on mahdollisuus tehdä omaa työtään esimerkiksi keikkaluonteisesti. Myös mahdollisuus osa-aikaisen vanhempainvapaan käyttöön ilman nykyistä vaatimusta molempien

Valiokunnan lausunto TyVL 14/2021 vp

vanhempien samanaikaisesta osa-aikavapaasta ja -työstä voi kannustaa joitakin äitejä palaamaan kokoaikaiselta vanhempainvapaalta osa-aikatyöhön ja siten kohentaa äitien työelämäsidadosta ja työllisyysastetta.

Valiokunta pitää myönteisiä työllisyysvaikutuksia tärkeinä, mutta huomauttaa, että perhevapaa-järjestelmä on keskeinen sukupuolten tasa-arvoon yhteiskunnassa vaikuttava tekijä, minkä vuoksi on tärkeää, että sukupuolten tasa-arvon tavoite on uudistuksen keskiössä.

Perhevapaa-uudistuksen vaikutusten seuraaminen ja arviointi

Esityksessä ehdotettavat muutokset luovat merkittävän uudistuksen koko perhevapaa-järjestelmään, ja siksi on tärkeää tutkimuksen avulla seurata, miten uudistus toteuttaa sille asetettuja tavoitteita. Rekisterien ja tilastojen ohella tarvitaan myös tarkempaa tutkimustietoa esimerkiksi esitetyn uudistuksen seurauksista eri väestöryhmien ja sukupuolten perhevapaiden käyttöön tai työpaikkojen käytäntöihin sekä työllisyyteen. Vain pitkäjänteinen seuranta mahdollistaa tavoitteiden toteutumisen arvioinnin ja tarvittaessa korjaavat päätökset.

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on edellä tässä lausunnossaan nostanut esiin seikkoja, joiden seuranta on tarpeellista. Valiokunta esittää sosiaali- ja terveysvaliokunnalle, että se ehdottaa eduskunnalle erityisesti näiden seikkojen tasa-arvo- ja työllisyysvaikutusten seuranta ja arviointia sekä niistä eduskunnalle annettavaa selvitystä koskevan lausuman hyväksymistä.

VALIOKUNNAN PÄÄTÖSESITYS

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta esittää,

että sosiaali- ja terveysvaliokunta ottaa edellä olevan huomioon.

Valiokunnan lausunto TyVL 14/2021 vp

Helsingissä 11.11.2021

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

puheenjohtaja Aino-Kaisa Pekonen vas

varapuheenjohtaja Katja Taimela sd

jäsen Kim Berg sd

jäsen Bella Forsgrén vihr

jäsen Atte Kaleva kok

jäsen Tuomas Kettunen kesk

jäsen Rami Lehto ps

jäsen Niina Malm sd

jäsen Jukka Mäkynen ps

jäsen Ilmari Nurminen sd

jäsen Arto Satonen kok

jäsen Ruut Sjöblom kok

jäsen Riikka Slunga-Poutsalo ps

jäsen Sofia Virta vihr

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

valiokuntaneuvos Marjaana Kinnunen