

**TYÖ- JA TASA-
ARVOASIAINVALIOKUNNAN LAUSUNTO
23/2002 vp**

Hallituksen esitys eläkelainsäädännön muuttamiseksi

Sosiaali- ja terveysvaliokunnalle

JOHDANTO

Vireilletulo

Eduskunta on 6 päivänä marraskuuta 2002 lähettäessään hallituksen esityksen eläkelainsäädännön muuttamiseksi (HE 242/2002 vp) valmistelevasti käsiteltäväksi sosiaali- ja terveysvaliokuntaan samalla määrännyt, että työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunnan on annettava asiasta lausunto sosiaali- ja terveysvaliokunnalle.

Asiantuntijat

Valiokunnassa ovat olleet kuultavina

- apulaisosastopäällikkö Tuulikki Haikarainen ja johtaja Tarja Heinilä-Hannikainen, sosiaali- ja terveysministeriö
- lainsäädäntöneuvos Pasi Järvinen, työministeriö
- johtaja Riitta Korpiluoma, Eläketurvakeskus
- osastopäällikkö Eeva Ahokas, Kansaneläkelaitos
- apulaisjohtaja Pertti Männistö, Kuntien eläkevakuutus

- pääjohtaja Jorma Rantanen, Työterveyslaitos
- kehityspäällikkö Reijo Vanne, Työeläkevaikuttajat TELA ry
- lakimies Jarmo Pätäri, Akava ry
- lakimies Matti Koskinen, Kunta-alan ammattiliitto KTV ry
- sosiaalipoliittinen asiamies Vesa Rantahalvari, Palvelutyöntajat ry
- sosiaalipoliittinen sihteeri Kaija Kallinen, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry
- johtaja Rauno Vanhanen, Suomen Yrittäjät
- oikeustieteen kandidaatti, asiamies Johan Åström, Teollisuuden ja Työntantajain Keskusliitto
- puheenjohtaja Lea Karjalainen, Työttömien Valtakunnallinen Yhteistoimintajärjestö TVY ry
- talous- ja sosiaalipoliittinen sihteeri Ilkka Alava, Valtion ja erityispalvelujen ammattiliitto VAL ry.

HALLITUKSEN ESITYS

Esityksessä ehdotetaan yksityisten alojen työeläkejärjestelmään muutoksia, joiden tarkoituksena on turvata työntekijöille ja yrittäjille riittävä ansiosidonnainen eläketurva myös tulevaisuudessa. Samalla kun vahvistetaan työeläkejär-

jestelmän kestävyyttä vastaamaan työelämän muutoksia ja väestön ikääntymisestä aiheutuvia uusia olosuhteita, pyritään myös selkeyttämään työeläkejärjestelmää ja tekemään siitä nykyistä oikeudenmukaisempi.

Esityksen mukaan työeläke lasketaan kunkin vuoden palkan ja karttumaprosentin perusteella koko työhistorian ajalta. Vanhuuseläkeikä muuttuu joustavaksi siten, että eläkkeelle siirtymisen myöhentäminen parantaa eläketurvaa. Työntekijä ja yrittäjä voi jäädä pois töistä 63-vuotiaana, ja eläke lasketaan siihen mennessä ansaituista työansioista. Jos hän jatkaa työssä, vanhuuseläkettä karttuu vuodessa 4,5 prosenttia ansioista 68 ikävuoteen saakka. Eläkkeen karttuminen alkaa 18 ikävuodesta 1,5 prosentin suuruisena. Karttumaprosentti nousee 53 ikävuodesta 1,9 prosenttiin, jolloin myös aletaan maksaa korotettua työntekijän työeläkemaksua.

Kansaneläkkeen vanhuuseläkkeen saisi edelleen 65-vuotiaana. Kansaneläkkeen määrää ei kuitenkaan vähentäisi se työeläkekarttuma, jota ansaitaan 63 ikävuodesta lähtien.

Työkyvyttömyyseläke muuttuisi 63 vuoden iässä vanhuuseläkkeeksi.

Osa-aikaeläkettä saisi 68 vuoden ikään. Tulevan ajan eläkepalkan laskenta-aika muuttuu. Pitkään työkyvyttömyyseläkkeellä olevien eläketaison varmistamiseksi työkyvyttömyyseläkkeitä korotetaan iästä riippuvalla kertoimella, kun viisi vuotta on kulunut eläkkeen alkamisesta. Uudella palkkakertoimella, jossa palkkojen osuus on 80 prosenttia ja hintojen 20 prosenttia, varmistetaan kaikkina työuravuosina kertyneen eläketurvan säilyminen. Palkattomilta jaksoilta kertyvä eläke lasketaan ansiosidonnaisten etuuksien perusteena olevista ansioista. Valtion varoista karttuu etuutta 500 euron kuukausiansion mukaan opiskeluajalta sekä alle kolmevuotiaan lapsen hoidon ajalta.

Eläkejärjestelmässä varaudutaan eliniän pitenemiseen ottamalla vuodesta 2009 käyttöön elinaikakerroin.

VALIOKUNNAN KANNANOTOT

Perustelut

Luottamus eläkejärjestelmään

Esityksen tavoitteena on vahvistaa eläkejärjestelmän taloudellista kestokykyä ja myös nuorempien sukupolvien luottamusta sen pysyvyyteen. Luottamus eläkejärjestelmän pysyvyyteen on edellytys koko yleisen eläkejärjestelmän säilymiselle. Jos eläkejärjestelmän pysyvyyteen ei luoteta, vaan jokainen pyrkii hankkimaan yksityisen vakuutuksen eläketurvansa hoitamiseksi, yhteisen eläkejärjestelmämme pohja murenee ja halukkuus osallistua sen rahoitukseen vähenee. Tästä syystä luottamuksen vahvistaminen on ensiarvoisen tärkeää.

Nyt käsiteltävänä olevalla eläkepaketilla eläkejärjestelmä pyritään sopeuttamaan väestön ikääntymisestä ja eliniän kasvusta aiheutuviin muutoksiin. Keskeiset välineet tässä sopeuttamisessa ovat työssä jatkamiseen kannustaminen ja elinaikakertoimen käyttöönotto. Esityksen lähtökohtana on, että ehdotetulla tavalla muutettu-

na eläkejärjestelmän rahoituspohja kestää ja myös nuorempien sukupolvien eläkkeet pystytään rahoittamaan. Valiokunta pitää tätä lähtökohtaa eläkejärjestelmän pysyvyyden varmistamiseksi perusteltuna ja kannattaa ehdotettujen muutosten hyväksymistä.

Eläkejärjestelmän uskottavuuden ja vakuutettujen luottamuksen vahvistamiseksi on tärkeää, että eläkelakien muutostahti olennaisesti hidastuu. Viime vuosina harjoitettu tempoileva eläkepolitiikka muun muassa eri eläkelajien vuoroin nousevine ja laskevine eläkeikineen on huolestuttanut vakuutettuja ja johtanut monissa tapauksissa eläkkeelle lähtemisen kiirehtimiseen pelossa, että eläkkeelle pääsyn edellytyksiä voidaan taas ehtiä huonontamaan. Toivottavaa onkin, että nyt suoritettava eläkeuudistus tehdään niin huolella ja vakain tuumin, että sen korjaamiseen ei ole lähitulevaisuudessa aihetta, vaan vakuutetut voivat luottaa pääsevänsä sen mukaisesti eläkkeelle vielä vuosikymmenien kuluttuakin.

Eläkelainsäädännön selkeys ja ymmärrettävyys parantavat vakuutettujen luottamusta elä-

kejärjestelmään. Nyt käsiteltävänä olevan eläkepaketin tavoitteisiin kuuluu eläkejärjestelmän selkeyttäminen muun muassa eläkelajeja vähentämällä ja yhdistämällä yksityisalojen työeläkelait. Uutta yhtenäistä työeläkelakia koskeva hallituksen esitys on tarkoitus antaa vuoden 2003 aikana.

Valiokunta korostaa selkeän ja ymmärrettävän eläkelainsäädännön merkitystä pyrittäessä vahvistamaan työntekijöiden ja yrittäjien luottamusta eläkejärjestelmäämme. Tavoitteena tulee olla, että jokainen voi lainsäädännön perusteella päästä selville eläkeoikeutensa perusteista. Tätä tavoitetta ei nykyisen lainsäädännön eikä nyt käsiteltävänä olevien lakiehdotusten valitettavasti voida katsoa edes välttävissä määrin täyttävän. Lainsäädännön monimutkaisuutta kuvaa hyvin se, että työntekijäin eläkelakia koskevaan lakiehdotukseen ehdotetaan otettavaksi 25-momenttinen voimaantulosäännös, johon sisältyy paitsi tämän lain voimaantuloon liittyviä siirtymäsäännöksiä myös lukuisia aiemmista lainmuutoksista johtuneita eri ikäluokkia koskevia suojasäännöksiä.

Tähänkin eläkeuudistukseen ehdotetaan sisällytettäväksi monia poikkeus- ja suojasäännöksiä, jotka johtavat eri vuosina syntyneiden tai eläkkeelle siirtyvien henkilöiden eläkeoikeuksien erilaiseen määräytymiseen. Nämä poikkeus- ja suojasäännökset vaikeuttavat lainsäädännön luettavuutta ja ymmärrettävyyttä, eikä niiden asettamisperusteita tai tarpeellisuutta ole lakiehdotuksen ylimalkaisten perustelujen pohjalta helppoa hahmottaa. Valmisteltaessa uutta yhtenäistä työeläkelakia tuleekin valiokunnan käsityksen mukaan kiinnittää erityistä huomiota paitsi lakitekstin selkeyden ja ymmärrettävyyden parantamiseen myös säännösten riittävään perustelemiseen.

Työelämässä jatkamisen tukeminen

Eläkepaketilla pyritään kannustamaan työntekijöitä jatkamaan työssä nykyistä pidempään ennen eläkkeelle siirtymistä muuttamalla eläkejärjestelmää siten, että työssä jatkaminen kartuttaa eläkettä entistä paremmin. Taloudelliset kannus-

teet eivät kuitenkaan riitä tavoitteen saavuttamiseksi. Taloudellisten vaikuttimien sijasta ikääntyvät työntekijät arvioivat työssä jatkamisensa riippuvan ennen muuta työkyvystä, terveydentilasta, osaamisesta, työoloista, työn vaatimuksista ja työilmapiiristä. Keskeinen kysymys onkin, miten näihin tekijöihin vaikutetaan, jotta tavoite eläkeiän myöhentymisestä todella saavutettaisiin.

Valiokunta katsoo, että tärkeintä on kehittää työpaikan työoloja, työmenetelmiä ja työn organisointia sekä työyhteisön johtamista ikääntyvän työntekijän jaksamista tukeviksi. Vanhemmat ikäryhmät pitävät erityisen keskeisinä työelämän laadullisia kysymyksiä, työn kuormittavuutta sekä fyysisiä ja psykososiaalisia työoloja. Olennaista on vaikuttaa työolojen laadun kehittämiseen siten, että ikääntyvä työntekijä kokee työolot omaan työkykyynsä, mahdollisuuksiinsa ja tarpeisiinsa sopiviksi.

Tärkeää on panostaa erityisesti koulutukseen, sillä ammattitaito ja osaaminen vaikuttavat työssä jatkamiseen jopa enemmän kuin terveys. Koulutus tulee suunnitella ja toteuttaa yhdessä ikääntyvien työntekijöiden kanssa heidän tarpeensa ja mahdollisuutensa huomioon ottaen ja heille soveltuvia oppimismenetelmiä käyttäen.

Keskeisessä asemassa työssä jaksamisen edistämässä ovat työterveyshuolto, työkykyä ylläpitävä toiminta ja varhaiskuntoutus. Tärkeää on kehittää työkykyä ylläpitävää ja edistävää TYKY-toimintaa sekä laajentaa sitä koskemaan nykyistä kattavammin kaikkia ikäryhmiä ja myös pieniä työpaikkoja. Erityistä huomiota tulee kohdistaa siihen, että toimenpiteisiin työkyvyn ylläpitämiseksi ja palauttamiseksi ryhdytään ajoissa. Jos odotetaan niin kauan, että työntekijän työkyky ehtii merkittävästi huonontua, kuntoutus vaikeutuu ja sen kustannukset nousevat ja työpanos voidaan menettää pitkäksi ajaksi tai pahimmassa tapauksessa pysyvästi. Työterveyshuollon ja kuntoutustahojen yhteistyötä, toimintamahdollisuuksia, osaamista ja menettelytapoja tuleekin kehittää siten, että työkyvyttömyyden uhka tunnistetaan ajoissa ja kuntoutustoimenpiteisiin ryhdytään välittömästi. Kuntoutustoimenpiteet tulee suorittaa yhteistyössä työ-

paikan kanssa siten, että työpaikan olosuhteita kehitetään samalla siten, että ne tukevat työntekijän työhönpaluuta ja selviytymistä työssä.

Vuoden 2002 työolobarometrin mukaan työntekijät tekevät kasvavassa määrin korvauksetta ylitöitä. Erityisesti on lisääntynyt töiden tuominen kotiin. Työmäärän jatkuva kasvu ja lepoon käytettävissä olevan ajan väheneminen yhdessä kodin ja läheisten hoitamiseen liittyvien velvoitteiden kanssa johtavat helposti uupumiseen. Eri-tyisen huolestuttava tilanne on sosiaali- ja terveydenhuollon alalla, jossa työntekijät tutkimusten mukaan kokevat usein liiallisesta työpaineesta johtuvia oireita. Työpaikoilla tulisikin kiinnittää huomiota työn ja työntekijöiden määrän mitoittamiseen niin, että henkilöstöä on työssä jaksamisen kannalta riittävästi. Henkilöstön oikea mitoitus on tärkeää myös henkisen työkyvyn kannalta. Liiallisen työmäärän ja riittämättömien resurssien kanssa painiskeleva työntekijä on vaarassa turhautua ja masentua, koska ei voi tehdä työtään parhaalla mahdollisella tavalla eikä näin ollen myöskään saada mielihyvää hyvin suoritetusta työstä.

Työpaikoilla esiintyy yhä paljon ikäsyrrjintää. Ikääntyvien työntekijöiden ammattitaitoa sekä iän ja kokemuksen mukanaan tuomaa viisautta ei aina osata arvostaa ja käyttää oikealla tavalla työyhteisön hyödyksi. Työyhteisön jäsenille ja johdolle tuleekin järjestää tiedotusta ja koulutusta, jotta työpaikoilla vallitsevat asenteet saadaan muutettua työssä jatkamista ja eläkkeelle siirtymisiän myöhentymistä tukeviksi.

Eläkepaketin tasa-arvovaikutukset

Valiokunta toteaa tyydytyksellä, että eläkepakettia koskevaan hallituksen esitykseen on sisällytetty sukupuolivaikutusten arviointi. Arviointi on jälkikäteen laadittu eikä sillä siten ole ollut valmisteluvaiheessa vaikutusta itse esityksen sisältöön. Se on kuitenkin huolellisesti ja asian- tuntevasti tehty ja siitä saa hyvän käsityksen uudistuksen eri osien vaikutuksista miesten ja naisten eläkkeisiin. Valiokunta pitää tärkeänä, että sukupuolivaikutusten arviointia koskeva osa sisällytetään jatkossa kaikkiin sellaisiin hallituk-

sen esityksiin, joilla voidaan arvioida olevan erilaisia vaikutuksia naisten ja miesten asemaan.

Sukupuolivaikutusten arvioinnin mukaan kokonaisuudessaan uusi työuramalli hyödyttää molempia sukupuolia. Myös ammattiteitten ja aloittain tarkasteltuna erot ovat pieniä eikä nais- ja miesvaltaisten alojen välillä ole systemaattisia eroja. Ongelmallisin naisten aseman kannalta on kansaneläkkeen vanhuuseläkeiän säilyminen 65 vuodessa, mitä on jäljempänä tässä lausunnossa käsitelty erikseen.

Esitykseen sisältyy monia uudistuksia, joiden tavoitteena on parantaa lyhytaikaisissa työsuhteissa olevien henkilöiden eläketurvaa. Kun naiset ainakin nykyisin tekevät enemmän pätkätoita kuin miehet, näiden uudistusten voidaan odottaa parantavan naisten eläketurvaa. Pakettiin kuuluu myös ehdotus palkattomien jaksojen paremmasta huomioon ottamisesta eläketurvassa. Palkattomia jaksoja on muun muassa pitempien opinto- ja lapsenhoitoaikojen vuoksi enemmän naisilla kuin miehillä, joten tämänkin uudistuksen katsotaan parantavan naisten eläketurvaa.

Nykyisin tulevan ajan eläkkeen perusteena oleva ansio määräytyy 10 viimeisen vuoden ansioista, joista lapsenhoitovuodet on vähennetty pois heikentämästä eläkepalkkaa. Lakiehdotuksen mukaan tulevan ajan eläke lasketaan palkasta, joka on eläketapahtumaa edeltävien viiden vuoden keskiarvo. Uuden laskutavan mukainen työkyvyttömyyseläkkeen tulevan ajan eläkepalkka saattaa jäädä naisilla vakiintunutta tasoa heikommaksi siitä syystä, että laskentajaksoon sisältyy palkatonta lapsenhoitoaikaa. Ehdotuksen mukaan työntekijän hakemuksesta voidaan kuitenkin käyttää eläkepalkkana sitä ansiota, jota lapsenhoitoaika ei ole pienentänyt. Harkinnanvaraisen tarkistamisen edellytyksenä on kuitenkin, että tällä seikalla on merkittävä vaikutus eläkkeen määrään eli harkinnanvaraisen tarkistamisen tulee nostaa eläkettä vähintään 20 prosentilla. Esityksen perusteluista ei ilmene, miksi eläkepalkan tarkistamiselle on katsottu tarpeelliseksi asettaa näin korkea kynnyks. Valiokunta pitää tärkeänä, että säännöstä muutetaan siten, että tarkistaminen suoritetaan aina, kun ilmenee, että viiden vuoden tarkastelujakso aiheuttaa eläke-

palkan alenemisen jaksoon sisältyvien lapsenhoitoaikojen vuoksi.

Kansaneläkkeen vanhuuseläkeiän vaikutus naisten asemaan

Sukupuolivaikutusten arvioinnissa todetaan, että naisten eläkkeet ovat nykyisellään paljon miesten eläkkeitä pienemmät. Työeläkkeen pienuudesta johtuen kansaneläke täydentää useilla naisilla työeläkettä. Kansaneläkkeen saajista noin kaksi kolmannesta on naisia. Nykyisin myönnettävissä eläkkeissä miehillä noin 35 prosenttiin ja naisilla noin 53 prosenttiin liittyy kansaneläke.

Esityksen mukaan kansaneläkkeen vanhuuseläkkeen eläkeikä säilytettäisiin 65 vuotena. Käytännössä säännös johtaa siihen, että monilla naisilla, joiden työeläke on esimerkiksi osa-aikatyön taikka pitkien lapsen tai muun omaisen hoitajaksojen johdosta jäänyt pieneksi, ei olisi mahdollisuutta lähteä eläkkeelle 63-vuotiaana, kuten eläkepaketti lupaa. Jos he näin tekevät, heidän muutenkin pieni eläkkeensä supistuu entisestään, kun kansaneläkkeeseen tehdään kahdelta vuodelta varhennusvähennys, jonka suuruus on 0,4 % kuukaudelta eli yhteensä lähes 10 %.

Kansaneläkkeen varhennusvähennys on epäoikeudenmukainen myös sen vuoksi, että tyypillisillä pienipalkkaisilla naisaloilla työskentelevät, kuten siivoojat, kauppa- tai keittiöapulaiset tai erilaisissa hoivatoissa olevat, vain harvoin selviytyvät työkykyisinä yli 63-vuotiaiksi. Työnteon jatkaminen ja eläkkeen kartuttaminen sitä kautta ei heidän kohdallaan ole samalla tavoin mahdollista kuin monilla muilla ammattialoilla. Työkykyongelmat eivät kaikkien kohdalla automaattisesti merkitse myöskään oikeutta siirtyä työkyvyttömyyseläkkeelle.

Naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämiseksi on tärkeää, että naisten ja miesten palkkojen ja eläkkeiden suuruudessa olevaa eroa saadaan pienennettyä. Valiokunnan käsityksen mukaan ei ole eläke-erojen vähentämistavoitteen mukaista eikä kohtuullista, että valintaoikeutta käyttävien pienipalkkaisten eläkkeestä tehdään varhennusvähennys jokaiselta kuukaudelta en-

nen 65 vuoden iän täyttämistä. Myös eläketurvan kokonaisuuden, toimivuuden ja selkeyden kannalta valiokunta pitää perusteltuna, että joustava vanhuuseläkeikä toteutetaan kansaneläkkeessä siten, että kansaneläkkeen voi oman vallinnan mukaan saada samassa iässä kuin työeläkkeenkin.

Vammaisten ja vajaakuntoisten työllistymisen edistäminen

Tulevaisuuden työvoimatarjonnan ja eläkejärjestelmän rahoituspohjan turvaamiseksi on tärkeää parantaa myös niiden vammaisten sekä muiden vajaakuntoisten henkilöiden työllistymismahdollisuuksia, jotka haluavat olla mukana työelämässä. Vammaisten henkilöiden pääsy yleisille työmarkkinoille on tärkeää sekä vammaisten henkilöiden itsensä että koko yhteiskunnan kannalta.

Valiokunta on työvoimapalvelulaista antamassaan mietinnössä (TyVM 10/2002 vp) todennut, että vammaisia ja vajaakuntoisia henkilöitä työllistettäessä työllistämistukien kestoja tulee lisätä ja räätälöidä palveluja ja työllistämistukia palvelukokonaisuuksiksi esimerkiksi yhdistämällä työkokeiluja ja työllistämistukia. Työllistämisen alkuvaiheessa mahdollisesti tarvittava tavallista suurempi panostus esimerkiksi työolosuhteiden järjestelyjen ja järjestelytukien muodossa voi tulla yhteiskunnalle monin kerroin takaisin säästyvinä eläke- ja sairaskuluina, jos työllistäminen onnistuu hyvin ja johtaa vammaisen henkilön pysyvään työllistymiseen.

Ponnistelut vammaisten ja vajaakuntoisten työllistämisen edistämiseksi eivät kuitenkaan johda toivottuihin tuloksiin, jos lainsäädännössä olevia työllistymisen esteitä ei saada poistettua. Tällainen este on esimerkiksi viimeisen työnantajan vastuu työkyvyttömyyseläkettä myönnettäessä. Valiokunta on kiirehtinyt tämän esteen poistamista kuntoutusta koskevasta lainsäädännöstä antamassaan lausunnossa (TyVL 14/2002 vp).

Esityksessä muutetaan työkyvyttömyyseläkkeen määräytymisperusteita siten, että kaikkiin työkyvyttömyyseläkkeisiin voi jatkossa liittyä

tuleva aika. Tulevan ajan eläkepalkan määräytymistä muutetaan siten, että eläkepalkka on täysimääräinen vasta viiden vuoden työskentelyn jälkeen. Jos ansioita on viiden vuoden aikana esimerkiksi vain kahtena vuonna, eläkepalkka on karkeasti laskien noin kaksi viidesosaa. Näin ollen eläke ja siten myös työnantajan maksettavaksi tuleva omavastuuosuus pienenevät. Lisäksi esityksessä ehdotetaan, että työpaikkaa vaihtaneen osalta vastuu jaetaan työnantajien kesken kahden viimeisen kalenterivuoden osalta maksettujen palkkojen suhteessa.

Valiokunta toteaa, että edellä esitetyt muutokset pienentävät jossakin määrin viimeisen työnantajan riskiä ja voivat siten edistää jonkin verran vammaisten ja vajaakuntoisten henkilöiden työllistymistä. Valiokunta pitää kuitenkin tärkeänä, että sosiaali- ja terveystyövaliokunta vielä selvittää, riittävätkö muutokset poistamaan työllistymisen esteenä olevat työnantajien vastuut ja pelot. Samalla valiokunta esittää selvitettäväksi myös sen, heikentävätkö työkyvyttömyyseläkkeen keskeyttämissäännöksiin ja alle 24 000 euroa tarkastelujaksossa ansainneiden vammaisten ja vajaakuntoisten ammatilliseen kuntoutusohjelmaan ehdotetut muutokset pyrkimyksiä vam-

maisten ja vajaakuntoisten henkilöiden työllistämiseksi.

Eläkekarttuma työttömyyden ajalta

Perustuslakivaliokunta on lausunnossaan (PeVL 60/2002 vp) kiinnittänyt huomiota siihen, että lakiehdotuksen 6 a §:n mukaan työttömyysajalta kertyisi eläketurvaa vain ansiopäivärahan, mutta ei peruspäivärahan saajalle. Perustuslakivaliokunta katsoo, että työhistoriaa korostavan näkökulman kannalta olisi perusteltua panna ratkaiseva paino siihen, että myös peruspäivärahaa saavalla täyttyy työskentelyedellytys.

Työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta yhtyy perustuslakivaliokunnan näkemykseen ja katsoo, että tulisi selvittää mahdollisuudet vanhuuseläketurvan kertymiselle myös peruspäivärahan saantiajalta.

Lausunto

Lausuntonaan työ- ja tasa-arvoasiainvaliokunta kunnioittavasti esittää,

että sosiaali- ja terveystyövaliokunta ottaa huomioon, mitä edellä on esitetty.

Helsingissä 9 päivänä tammikuuta 2003

Asian ratkaisevaan käsittelyyn valiokunnassa ovat ottaneet osaa

pj.	Jouko Skinnari /sd	Petri Neittaanmäki /kesk
vpj.	Raija Vahasalo /kok	Håkan Nordman /r (osittain)
jäs.	Tuula Haatainen /sd	Lauri Oinonen /kesk
	Pertti Hemmilä /kok	Pirkko Peltomo /sd
	Anne Holmlund /kok	Tero Rönni /sd
	Anne Huotari /vas	Osmo Soininvaara /vihr
	Kyösti Karjula /kesk (osittain)	Jaana Ylä-Mononen /kesk (osittain)
	Esa Lahtela /sd (osittain)	vjäs. Matti Kangas /vas (osittain).
	Pertti Mäki-Hakola /kok	

Valiokunnan sihteerinä on toiminut

valiokuntaneuvos Ritva Bäckström.