Työterveyslaitos

LAUSUNTO

15.11.2016

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
Eduskunta
00102 EDUSKUNTA

TyV@eduskunta.fi

S-postinne 31.10.2016 klo 16.15, kuulemistilaisuus 17.11.2016 klo 12.15

HE 211/2016 VP HALLITUKSEN ESITYS EDUSKUNNALLE KILPAILUKYKYSOPIMUKSESSA SOVITTUA MUUTOSTURVAA, TYÖNANTAJAN JA HENKILÖSTÖN VÄLISTÄ YHTEISTOIMINTAA SEKÄ TYÖTERVEYSHUOLTOA KOSKEVAKSI LAINSÄÄDÄNNÖKSI

YLEISKOMMENTIT

Työterveyslaitos pitää esitystä muutosturvan ja työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta sekä työterveyshuollon laajentamisesta tavoitteiltaan oikeansuuntaisena. On kaikkien etu, jos organisaatiomuutostilanteissa henkilöstö säilyy toimintakykyisenä ja irtisanottu henkilöstö työllistyy nopeasti. Uudelleentyöllistyminen on sitä todennäköisempää mitä pikemmin uuden työn aktiivinen etsintä alkaa.

Työterveyslaitos haluaa yleiskommenteissaan kuitenkin kiinnittää huomion hallituksen esityksen sisältämiin rajauksiin ja niiden vaikutuksiin. Hallituksen lakiesityksessä rajataan parannetun muutosturvan ja laajennetun työterveyshuollon ulkopuolelle alle 30:n henkilön kokoiset yritykset sekä alle viisi vuotta työsuhteessa työskennelleet henkilöt. Rajauksia ei hallituksen esityksessä perustella mitenkään. Rajaukset eivät kohtele suomalaisia työntekijöitä tasa-arvoisesti. Pienissä yrityksissä työskentelevät ja lyhyemmissä työsuhteissa työskentelevät eivät pääse ehdotettujen tukitoimien piiriin lainkaan. Rajaukset kohdistuvat tällä tavoin kaikkein haavoittuvimpiin työntekijäryhmiin. Pienissä yrityksissä työskentelevillä palkkataso on heikompi, työterveyshuolto on keskisuuria yrityksiä useammin järjestämättä kokonaan ja työsuhteen jatkuvuus on epävarmempaa. Eniten tuen tarpeessa olevat uhkaavat jäädä esitettyjen tukitoimien ulkopuolelle.

Työterveyslaitos ehdottaa näillä perusteilla hallituksen esitykseen sisältyvien rajausten uudelleenarviointia. Esitykseen sisältyvien tukitoimien ulottamista vähintään 20 henkilöä työllistäviin yrityksiin ja alle viisi vuotta työsuhteessa olleisiin työntekijöihin tulisi harkita. Yksi tapa pienentää tästä yrityksille koituvaa taakkaa olisi valtion mukaantulo muutosturvan ja työterveyshuollon kustannuksiin pienissä yrityksissä ja alle viisi vuotta työsuhteessa olleilla.

YKSITYISKOHTAISET KOMMENTIT

Jaamme yksityiskohtaiset kommenttimme hallituksen esitykseen seuraavassa kahteen osaan: muutosturvaa ja yhteistoimintaa koskevaan osaan sekä työterveyshuollon laajentamista koskevaan osaan.

Työterveyslaitos
PL 40, 00251 Helsinki, puh. 030 4741, faksi 030 474 2779, Y-tunnus 0220266-9, www.ttl.fi

Muutosturva ja yhteistoiminta

Työnantajan motivoiminen muutosturvakoulutuksen järjestämiseen

Näemme työnantajan motivoimisen ottamaan vastuuta irtisanotun työntekijän työllistymisestä erityisen tärkeäksi. Ehdotuksessa mainittu sanktio (pykälä 14) kertakorvauksen maksamisesta työntekijälle koulutusvelvollisuutta laiminlyötäessä ei välttämättä ole riittävä tapa motivoida työnantajaa, koska monille työnantajille kertakorvauksen maksaminen voi olla houkuttelevampi vaihtoehto kuin koulutuksen järjestäminen.

Esitämme uudistukseen kannustimen lisäämistä työpaikalle, jos sen irtisanoma henkilö työllistyy muualle kohtuullisen ajan kuluessa. Esimerkki kannustimesta olisi, että tällaisissa tapauksissa työpaikalle maksettaisiin takaisin sen työllistyneelle henkilölle maksama noin kuukauden palkkaa vastaava muutosturvakoulutus. Tämä kannustaisi työpaikkaa ripeämmin ottamaan vastuu henkilöstön uudelleentyöllistymisestä. Kannustin saattaisi lisätä työnantajan kiinnostusta huolehtia henkilöstön työllistymiskyvystä ennakoivastikin.

Näyttöön perustuvien toimenpiteiden painottaminen

Työllistymiskoulutusten tarve ja myös tarjonta on kirjavaa. Muutosturvakoulutuksen sisältö voi olla orientoivaa uravalmennusta tai täydentävää täsmäkoulutusta esim. yrittäjyyteen. Toimeenpanossa tulisi kuitenkin painottaa näyttöön perustuvia toimenpiteitä eli menetelmiä, joihin liittyy laadukas vaikuttavuustieto.

Ryhmävalmennus olisi kustannustehokas vaihtoehto orientoivaan uravalmennukseen. Esimerkiksi Työterveyslaitoksella on kehitetty ryhmämenetelmiä, joiden myönteiset vaikutukset työuran hallintaan ja työllistymiskykyyn on todettu vaikutustutkimuksilla. Ryhmämuotoinen uravalmennus vahvistaa ihmisen sisäistä motivaatiota ja antaa välineitä suunnitella itse koulutuspolkuja. Uravalmennus voi toimia alustana, jolle työntekijät itse rakentavat yksilölliset urasuunnitelmat oman aktiivisuuden ja itseluottamuksen kohotessa ja tavoitteiden kirkastuessa. Yksilöllisen aktiivisuuden tukeminen tulisi olla toimenpiteiden ensisijainen tavoite.

Vaikeasti työllistyvien huomioiminen

Muutosturvaa edelleen kehitettäessä tulisi jatkossa huomioida erityisesti vaikeasti työllistyvät ryhmät kuten ikääntyneet ja ne, joilla on alhainen peruskoulutustaso. Heidän työllistämisekseen muutosturva esitetyn mukaisesti laajennettunakaan ei välttämättä ole riittävä. Henkilöstösuunnitelmaan kirjattu tavoite työllistymiskyvyn tukemisesta työpaikalla on kannatettava ja sen toimeenpanoa tulisi tukea painokkaammin. Työllistymiskyvystä huolehtimisen ei tulisi olla kokonaan työntekijän oman aktiivisuuden varassa.

Työterveyshuollon laajentaminen

Laajentamisen kustannukset

Hallituksen esityksessä arvioidaan työterveyshuollon laajentamisen kustannuksia hyvin maltillisesti, keskimääräisiin työterveyshuollon kustannus- ja korvaustietoihin perustuen. Työterveyslaitos pitää todennäköisenä, että työterveyshuollon, etenkin työterveyshuoltoon liittyvän sairaanhoidon kustannukset muodostuvat keskimääräistä korke-

ammaksi irtisanotuilla henkilöillä. Heillä on muita työntekijöitä useammin terveys-ongelmia, julkisen terveydenhuollon saatavuus on heikkoa ja palvelut ovat maksullisia (asiakasmaksut). Näistä syistä on todennäköistä, että irtisanomisen kohteeksi joutuneet henkilöt tulevat käyttämään työterveyshuollon palveluja keskimääräistä enemmän. Tämän vuoksi esitykseen sisältyvä arvio työterveyshuollon laajentamisen kustannuksista on aliarvioitu.

Antti Koivula
pääjohtaja