11.11.2021

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
SUOMEN EDUSKUNTA

Tyv@eduskunta.fi

Lausuntopyyntö 1.11.2021, Hallituksen esitys HE 198/2021 vp

HALLITUKSEN ESITYS EDUSKUNNALLE LAIKSI TYÖKANAVA OY -NIMISESTÄ OSAKEYHTIÖSTÄ JA SIIHEN LIITTYVIKSI LAEIKSI

Työterveyslaitos pitää esitystä lakimuutoksista, joiden tavoitteena on Työkanava Oy perustaminen ja toiminnan tukeminen, perusteltuna ja kannatettavana. Kuten esityksessä todetaan, osatyökykyiset ovat heterogeeninen ryhmä ja osalle heistä nykyisistä tai kehitteillä olevista työllisyyttä edistävistä toimista huolimatta työllistyminen on joko mahdotonta tai erittäin epätodennäköistä.

Pääministeri Sanna Marinin hallituksen tavoitteena on työllisyysasteen nostaminen 75 prosenttiin. Työurien pidentäminen ja työhön osallistumisen asteen nostaminen ovat tärkeitä tavoitteita kansantalouden kannalta, mutta edellyttävät, että työkyvyltään erilaisista lähtökohdista työelämään osallistuvia tuetaan työhön kiinnittymisessä ja työssä jatkamisessa. Työhön osallistuminen palvelee myös työntekijän omaa hyvinvointia. Työ on tärkeä osa ihmisen identiteettiä ja luo tunnetta siitä, miten häntä arvostetaan, häntä pidetään tasavertaisena ja häneen luotetaan. Yhdessä nämä tekijät ja osallistuminen rakentavat sosiaalista pääomaa ja luottamusta yhteiskuntaan.

Työterveyslaitoksen mielestä seuraavia asioita tulisi edelleen huomioida tai konkretisoida perustettavan osakeyhtiön toiminnassa:

Avoimien työmarkkinoiden motivaatiota ja valmiuksia vastaanottaa osatyökykyisiä työhön pitäisi lisätä ja toimenpiteet konkretisoida. Selvityksessä esitetään mallin rakentumista olemassa olevien työmarkkinoiden ja toimijoiden mukaisesti. Vaikka osatyökykyisten työllistämistä saattaa helpottaa vastuullisuuden teeman huomioiminen työpaikoilla, se ei välttämättä yksinään riitä osatyökykyisten työllistämisen motivaatioksi. Asennoitumisen muutoksen lisäksi työnantajat tarvitsevat osaamisen lisäämistä esim. osatyökykyisten rekrytointiin liittyvässä työn muokkauksessa (Kukkonen 2009, Nevala ym. 2015). Tähän haasteeseen pyritään vastaamaan esim. käynnissä olevassa Työkykyohjelmassa.

Osatyökykyisten työllistymistä edistävissä toimissa huomio painottuu usein osatyökykyiseen yksilöön ja hänen sosiaalisen toimintakykynsä ja työkykynsä tukemiseen. Avoimille työmarkkinoille työllistämisen tukemisessa tärkeää olisi varmistaa seikkaperäisesti polku kohti työllistymistavoitetta eri toimijoita koskien. Kriittisiä kohtia tässä on avoimien työpaikkojen löytyminen ja sopivuus sekä työssä pysymisen tuki. Esityksessä ei tarkalleen avata mekanismia, jolla eri toimijat (työnantaja, Työkanava Oy) konkreettisesti osallistuvat osatyökykyisen työllistämisen edistämiseen tältä osin. Tämä tavoite edellyttää osatyökykyisen itsensä tukemisen lisäksi jatkuvaa vuoropuhelua Työkanava Oy:n ja työnantajien välillä mahdollisesti avautuvista työmahdollisuuksista sekä tämän mahdollistavaa resurssia.

Mahdollisuuksia lisätä työpaikkojen kannustimia työllistää osatyökykyisiä voisi myös miettiä uudistuksen yhteydessä. Osatyökykyisten laajempi työhön osallistuminen todennäköisesti lisää sairauspoissaloja ja työkyvyttömyyseläkkeitä (Ervasti ja Joensuu 2018). Siksi on tärkeää huolehtia työnantajien kannusteista ja velvoitteista, ettei osatyökykyisten työllistämisestä seuraa työnantajille lisäkustannuksia. Nykyjärjestelmä rankaisee työnantajia kohoavina eläkemaksuina työkyvyttömyyden kasvaessa. Tämän ei ole kuitenkaan ole havaittu olevan tehokas keino työkyvyttömyyden vähentämisessä (Kyyrä ja Paukkeri 2015). Järjestelmää voisi kehittää suuntaan, joka kannustaa osatyökykyisten palkkaamiseen ja siten yrityksen työkyvyttömyysriskin kasvattamiseen.

Työkyvyn määritelmää pitäisi laajentaa koskemaan terveyden ja toimintakyvyn lisäksi myös osaamista ja motivaatiota. Vaikka työkykykäsite jäsennetään jo varsin laaja-alaisena, määritellään osatyökykyisyys ensisijaisesti sairauden tai vamman aiheuttaman työkykyaleneman kautta. Osatyökykyisyyteen liittyy kuitenkin, kuten työkykyisyyteen, myös esimerkiksi osaamiseen liittyviä tai muita sosiaalisia esim. elämäntilanteeseen liittyviä tekijöitä. Työterveyslaitos pitää hyvänä, ettei osatyökykyä, osatyökykyisyyttä tai osatyökykyistä ole lähdetty tässä lakiesityksessä määrittelemään, vaan käytetään eri toimijatahojen olemassaolevista määritelmistä tähän soveltuvia ja työttömyyden pitkittymistä sellaisenaan ilman syy-perustetta.

Työllistämisen tukemiseksi tarvittavien palvelujen linkittämiseksi on oleellista, että Työkanava Oy:öön ohjaavat tahot osaavat tunnistaa työkyvyn tuen tarpeen ja ohjata oikeisiin palveluihin. Ohjautumisen ja valikoimisen kysymykset ovat toimeenpanon suunnittelussa keskeisiä. Esityksessä viitataan monissa kohden siihen, että valikointi tapahtuisi sovittujen periaatteiden mukaisesti ja valikointi on haluttu keskittää yhdelle TE-toimistotoimijalla mm. tasalaatuisuuden varmistamiseksi. Kokonaisuudessa oleellista on kuitenkin myös millä kriteereillä eri toimijat ohjataan poimimaan omista asiakasvirroistaan mahdollisia Työkanava Oy:n kautta työllistettäviä ja mitä tapahtuu niiden henkilöiden prosessissa, jotka eivät tule valituksi Työkanava Oy:n palvelutoimintaan tai miten asiakas voi itse hakeutua toiminnan piiriin.

Palvelun tai etuuden muodosta riippumatta tärkeää on toimintaan osallistumisen aikana tuki, ohjaus ja pitkäjänteinen seuranta (Juvonen-Posti, Saikku, Turunen 2020, a, Nevala ym. 2019). Esimerkiksi toimintaan osallistuvalla tulisi olla työvalmentaja, joka seuraisi työntekijän työtä ja hankkisi työntekijälle tarvittavat tuen muodot. Otteen pitäisi olla valmentava ja etenevä ihmisen työ- ja toimintakyky huomioiden ja sitä tukien. Mallissa tulisi tehdä yhteistyötä työnantajien kanssa siten, että työttömät työvalmentajiensa kanssa kasvattaisivat vahvuuksia ja hankkisivat esim. koulutusta turvatakseen pysyvän työllistymisen.

Toiminnan vaikuttavuutta tulisi tutkia ja kohdistaa toimenpiteitä mieluiten tutkimustiedon pohjalta. Palvelujen kohdalla olisi tärkeä pyrkiä paremmin kohdistamaan niitä henkilöille, jotka hyötyvät niistä eniten. Tehokkaan kohdistamisen toteuttaminen vaatisi kuitenkin lisätutkimusta. Esimerkiksi koulutus yleensä lisää työllistymistä pitkällä aikavälillä, mutta suuren lukitusvaikutuksen vuoksi tämä tyypillisesti aluksi viivästyttää työllistymistä. Tässäkin oikeanlaisen kohdentamisen sekä oikea-aikaisuuden voidaan olettaa olevan tärkeää.

Antti Koivula
pääjohtaja

Salla Toppinen-Tanner
johtaja