Eduskunta
Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Lausunto hallituksen esityksestä eduskunnalle 55 vuotta täyttäneiden työllisyysasteen nostamista koskevaksi lainsäädännöksi

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta on pyytänyt lausuntoamme otsikon asiassa, minkä johdosta esitämme seuraavaa:

Sosiaali- ja terveysministeriö ja työ- ja elinkeinoministeriö ovat yhdessä valmistelleet hallituksen esityksen 55 vuotta täyttäneiden työllisyysasteen nostamista koskevaksi lainsäädännöksi. Esityksessä ehdotetaan muutettavaksi työttömyysturvalakia, julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annettua lakia, työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta annettua lakia, työsopimuslakia, merityösopimuslakia, lakia kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta ja työaikalakia sekä työttömyysetuuksien rahoituksesta annettua lakia. Lait on tarkoitettu tulemaan voimaan 1.1.2023. Laki työttömyysetuuksien rahoituksesta annetun lain muuttamisesta on kuitenkin tarkoitettu tulemaan osittain voimaan jo 1.8.2022.

Esityksen tavoitteena on edistää 55 vuotta täyttäneiden työllisyysastetta sekä parantaa heidän työmarkkina-asemaansa ja työssä jaksamistaan. Tavoitteen saavuttamiseksi uudistettaisiin työttömyysturvalakia, työttömien palveluita ja työttömyysturvan rahoitusta sekä muutosturvaa ja työaikalain osa-aikaista työllistymistä koskevia säännöksiä.

Esitys liittyy hallituksen ohjelmaan sisältyvään tavoitteeseen julkisen talouden vahvistamisesta työllisyysastetta nostamalla, mikä edellyttää ikääntyvien lisääntyvää osallistumista työmarkkinoille. Esityksen tavoitteena on parantaa työllisyyttä noin 8 300 työllisellä vuoden 2029 loppuun mennessä ja lisäksi työllisyyttä parantava väliaikainen varantovaikutus olisi noin 1 000 työllistä.

Esityksen mukaan työttömyysturvalain mukaisista työttömyyspäivärahan lisäpäivistä luovuttaisiin asteittain. Pidämme esitystä tältä osin perusteluna ja uskomme muutoksen vahvistavan 55 vuotta täyttäneiden työllisyyttä. Lisäpäiväoikeus kasvattaa ikääntyneiden työttömyyttä kahta kautta. Työnantaja saattaa nykyisn kohdentaa irtisanomiset nimenomaan ikääntyneisiin. Lisäksi päivärahan muita pidempi kesto heikentää ikääntyneiden työttömien uudelleentyöllistymisen todennäköisyyttä.

Esityksen ehdotusten positiiviset työllisyysvaikutukset tulevat käytännössä kokonaan lisäpäiväoikeuden poistamisesta.

Ikääntyneiden työmarkkina-aseman parantamiseksi esityksessä ehdotetaan uutta muutosturvakokonaisuutta 55 vuotta täyttäneelle henkilölle, joka on irtisanottu taloudellisella ja tuotannollisella irtisanomisperusteella tämän oltua saman työnantajan palveluksessa viisi vuotta.

Kokonaisuus muodostuu henkilön yhden kuukauden palkkaa vastaavasta muutosturvarahasta ja arvoltaan kahden kuukauden palkkaa vastaavasta muutosturvakoulutuksesta. Uusi muutosturvapaketti ehdotetaan rahoitettavaksi muutosturvamaksulla, joka muodostuisi irtisanovan työnantajan osasta ja työnantajien työttömyysvakuutusmaksuun sisältyvästä yhteisestä osasta (n. 0,03 %-yksikön korotus maksuun). Näistä ensimmäinen perittäisiin irtisanomisen yhteydessä ja se koskisi vain työnantajia, joiden palkkasumma olisi vähintään 2 197 500 (2022) euroa vuodessa. Em. palkkasumman kohdalla maksu olisi 0 euroa ja nousisi sitten lineaarisesti ollen täysimääräinen (2,9 krt muutosturvarahan määrä), kun palkkasumma olisi vuodessa 35 160 000 tai enemmän.

Esityksessä arvioidaan ehdotetun uuden muutosturvan työllisyysvaikutukset ja vaikutukset julkiseen talouteen vähäisiksi. Työllisyys ei juurikaan parane, sillä tilanteessa, jossa työnantajalla on tuotannollis-taloudellinen irtisanomisperuste, vaikuttanee ehdotettu kokonaisuus eniten siihen kenet/keitä työnantaja irtisanoo. Jos irtisanominen johtuu taloudellisista syistä, lienee loogista, että kulujen minimoimiseksi irtisanotaan ennemmin henkilö, joka ei uuden muutosturvan ehtoja täytä. Ehdotettu uusi muutosturva kohdistuu myös ainoastaan irtisanomisiin mikä saattaa johtaa siihen, että sen piirissä olevia henkilöitä ennemmin lomautetaan. Taloudellisten vaikutusten osalta on hyvä todeta, että lisäpäiväoikeuden poistuessa myös sen rahoittamiseksi kerätty työnantajan omavastuumaksu poistuu, joka käytännössä nollaa uudesta muutosturvapaketista aiheutuvat kustannukset toki ne uudelleen kohdentaen.

Jotta muutosturvakoulutuksella olisi vaikutusta henkilön tulevaan työllistymiseen, pidämme ehdottoman tärkeänä, että se on sisällöltään henkilön ammatillisia valmiuksia lisäävää tai yritystoimintaa tukevaa, kuten esityksessä ehdotetaan. Samoin koulutusta järjestettäessä tulee ottaa huomioon alueellinen työmarkkinatilanne ja siten olla sellaista, joka edistää tehokkaasti henkilön nopeaa uudelleen työllistymistä.

Esityksessä ehdotetaan muutoksia myös työnantajan velvoitteisiin. Esityksen kohderyhmään kuuluvan irtisanotun työntekijän käytettävissä olevia työllistymisvapaita on ehdotettu pidennettäväksi. Vaikka työsopimuslain

säännösten sekä niiden perusteluiden tavoite työllistymisvapaan osalta on sinänsä ymmärrettävä, lain perustelut ovat kuitenkin ristiriidassa yleisen työoikeudellisen käytännön sekä sääntelyn osalta sen suhteen, kun kyse on palvelussuhteen yhdenjaksoisesta jatkumisesta. Nyt esitettävän sääntelyn mukaan palvelussuhdetta pidettäisiin yhdenjaksoisena, vaikka sopimussuhde olisi ollut keskeytyneenä jopa 30 päivää. Tällaista määrittelyä ei voida pitää tarkoituksenmukaisena eikä se vastaa yleistä mm. työsopimuslain esitöistä tai oikeuskäytännöstä johdettavaa linjaa, jonka mukaan esimerkiksi työsuhteen katsottaisiin työsuhde-etuuksien karttumisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena, vaikka se perustuisi peräkkäisiin toisiaan välittömästi tai vain lyhyin välein seuraaviin määräaikaisiin työsopimuksiin.

Työnantajalla olisi jatkossa myös velvollisuus tiedottaa työntekijälle tämän oikeudesta julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 5 a luvussa tarkoitettuun muutosturvakoulutukseen sekä työttömyysturvalain 9 luvussa tarkoitettuun muutosturvarahaan. Vastustamme esitettävää muutosta ja katsomme, ettei tällaisen velvoitteen lisääminen yksittäisille, kaikkein pienimmillekin työnantajayrityksille ole missään määrin tarkoituksenmukaista.

Esityksessä edelleen ehdotetaan, että työnantajan olisi ensisijaisesti järjestettävä työt niin, että 55 vuotta täyttäneelle, saman työnantajan palveluksessa vähintään 3 vuotta olleella työntekijällä olisi mahdollisuus osa-aikatyöhön. Esittävän muutoksen osalta toteamme, että on äärimmäisen tärkeää, että mahdollisuudesta osa-aikatyöhön nyt määriteltävissä tilanteissa ei tehdä työntekijän subjektiivista oikeutta, vaan myös jatkossa siirtymisestä osa-aikatyöhön tulee sopia työnantajan ja työntekijän välillä.

Kunnioittavasti

Suomen Yrittäjät

Harri Hellstén
Suomen Yrittäjät ry