Samppa Koskela

2.5.2022

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
Eduskunta
TyV@eduskunta.fi

Kirjallinen asiantuntijalausunto 3.5.2022 klo 12.15

Hallituksen esitys eduskunnalle 55 vuotta täyttäneiden työllisyysasteen nostamista koskevaksi lainsäädännöksi, HE 62/2022 vp

Esityksen tavoitteena on edistää 55 vuotta täyttäneiden työllisyysastetta sekä parantaa heidän työmarkkina-asemaansa ja työssä jaksamistaan. STTK pitää esityksen tavoitetta tärkeänä ja kannatettavana.

- Lisäpäiväoikeuden poistamisesta seuraa osalle työntekijöistä selvä heikennys toimeentuloturvaan. STTK pitää hyvin tärkeänä, että muita toimeentuloturvaa koskevia heikennyksiä ei lisäpäiväoikeuden poistamisen lisäksi tehdä.
- STTK kannattaa muutosturvarahaa ja muutosturvakoulutusta koskevia ehdotuksia.
- STTK pitää työllistymisvapaan pidentämistä tarpeellisena ja kannatettavana.
- STTK kannattaa ehdotettua muutosta, jolla vahvistetaan mahdollisuutta osa-aikatyön tekemiseen.

Lisäpäiväoikeuden poistaminen

Lisäpäiväoikeuden poistamisesta seuraa osalle työntekijöistä selvä heikennys toimeentuloturvaan. Kyse on etenkin henkilöistä, joiden työttömyys pitkittyy. STTK pitää hyvin tärkeänä, että lisäpäivien poistamisen ohella ei muita toimeentuloturvaa koskevia heikennyksiä tehdä. Lisäpäiviä koskevan kokonaisuuden yhteydessä tämä tarkoittaa etenkin 58 vuotta täyttäneitä koskevia työttömyysturvan suojasäännöksiä eli työttömyyspäivärahan 500 enimmäispäivää ja työssäoloehdon uudelleenlaskentaa koskevaa säännöstä. Lisäksi 57-vuotiaita ja 60-vuotiaita koskevat säännökset oikeudesta palkkatukityöhön on erittäin tärkeä säilyttää.

STTK toteaa myös, että työllistymistä edistävien toimien painopistettä olisi tarpeellista ja tärkeää siirtää työntekijöiden toimeentuloturvaa heikentävistä toimista palkkaamista kannustaviin sekä työkykyä ja työnteon edellytyksiä tukeviin toimiin.

Samppa Koskela

2.5.2022

Muutosturvaraha ja -koulutus

STTK kannattaa muutosturvarahaa ja muutosturvakoulutusta koskevia esityksiä. STTK pitää hyvänä sitä, että muutosturva-koulutuksen tulisi olla ammatillisia valmiuksia lisäävää tai yritystoimintaa tukevaa koulutusta, joka edistäisi irtisanotun henkilön uudelleen työllistymistä ja vastaisi henkilön esittämiä ammatillisen osaamisensa kehittämisen ja tulevan työllistymisensä kannalta oleellisia näkemyksiä ja toiveita. Muutosturvakoulutusta valittaessa on tärkeää, että irtisanotun työntekijän näkemyksiä kuunnellaan, ja että koulutuksen sisältö voidaan riittävän hyvin räätälöidä vastaamaan henkilön osaamistarpeita.

STTK pitää hyvänä sitä, että muutosturvakoulutus ei estä työttömyysetuuden saamista ja, että muutosturvakoulutukseen osallistumista tai keskeyttämistä ei ole sanktioitu.

Muutosturvakoulutusta koskeva esitys ei ole kuitenkaan ongelmaton. STTK katsoo, että muutosturvakoulutuksen arvon määräytyminen irtisanotun palkkatason mukaan ei ole irtisanottujen työntekijöiden yhdenvertaisuuden näkökulmasta tarkasteltuna täysin asianmukaista tai sopivaa. Voidaankin kysyä, miksi suuripalkkaisessa työssä olleen työntekijän on perusteltua saada muita laadukkaampaa koulutusta? STTK pitää myös muutosturva-koulutuksen 6 kuukauden maksimikestoa varsin lyhyenä. Muutosturvakoulutuksena tulee kyseeseen siksi lähinnä lisä- tai täydennyskouluttautuminen.

STTK katsoo myös, että muutosturvarahan ja muutosturva-koulutuksen arvon määrittelyä koskeva säännös on puutteellinen, koska tämä ei huomioi palkattomia jaksoja. Vaikka on lähtö-kohtaisesti ymmärrettävää, että arvon määrittelyssä on pyritty mahdollisimman yksinkertaiseen malliin, on säännöksen ongelmana se, että palkattomia jaksoja ei arvon määrittelyssä hypätä yli, vaan ne laskevat muutosturvarahan ja -koulutuksen arvoa.

Jotta esitetty muutosturvakoulutusta koskeva prosessi saadaan toimimaan hyvin käytännössä, TE-toimistoille ja ELY-keskuksille on annettava riittävät resurssit koulutukseen ohjaukseen, neuvontaan, osaamiskartoitusten tekoon sekä koulutusten järjestämiseen ja hankintaan. STTK katsoo, että muutosturvakoulutuksen kokonaisuuden toimivuuden varmistamiseksi TE-toimistoille ja ELY-keskuksille tulee varata tähän tarvittavat henkilöstöresurssit.

Samppa Koskela

2.5.2022

Osa-aikatyötä koskeva esitys

Osa-aikatyötä koskevan säännösmuutoksen tavoitteena on työssä pysymisen edistäminen työn vapaaehtoista joustavuutta lisäämällä ja sitä kautta työssä jaksamista edistämällä. STTK pitää muutosta kannatettavana. STTK kuitenkin toteaa samalla, että muutoksessa ei ole kyse työntekijän subjektiivisesta oikeudesta osa-aikatyöhön, ja lisäksi työajan lyhentäminen on työntekijälle ns. omakustanteista. Työntekijöiden työssä jaksamisen tueksi tarvittaisiin huomattavasti enemmän ja laaja-alasemmin myös muita vaikuttavia toimenpiteitä ja panostuksia.

STTK toteaa lopuksi, että hallituksen esityksen muutosehdotukset ovat suunnattu koskemaan 55 vuotta täyttäneitä työntekijöitä. Työllisyyden parantamiseksi on perusteltua kohdistaa erityistoimia yli 50-vuotiaiden työssä pysymisen ja uudelleentyöllistymisen vahvistamiseen. STTK pitäisi kuitenkin tarpeellisena ja tärkeänä sitä, että työntekijöiden muutosturvaa parannettaisiin ehdotettua laaja-alaisemmin koskien erilaisia työsuhteita ja eri ikäryhmiä. Muutokset painottuvat nyt lähinnä vain yli 55-vuotiaiden työllistymisen tukemiseen ja toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden päättymistilanteisiin.

STTK ry

Lisätietoja

Samppa Koskela
juristi, eläke- ja sosiaaliturva-asiat
samppa.koskela@sttk.fi