Työttömien Keskusjärjestö

Työttömien Keskusjärjestön lausunto: Hallituksen esitykseen eduskunnalle 55 vuotta täyttäneiden työllisyysasteen nostamista koskevaksi lainsäädännöksi HE 62 2022 vp

Arvoisa työelämä- ja tasa-arvovaliokunta,

Työttömien Keskusjärjestö kiittää valiokuntaa lausuntopyynnöstänne. Hallituksen esityksessä ehdotetaan:

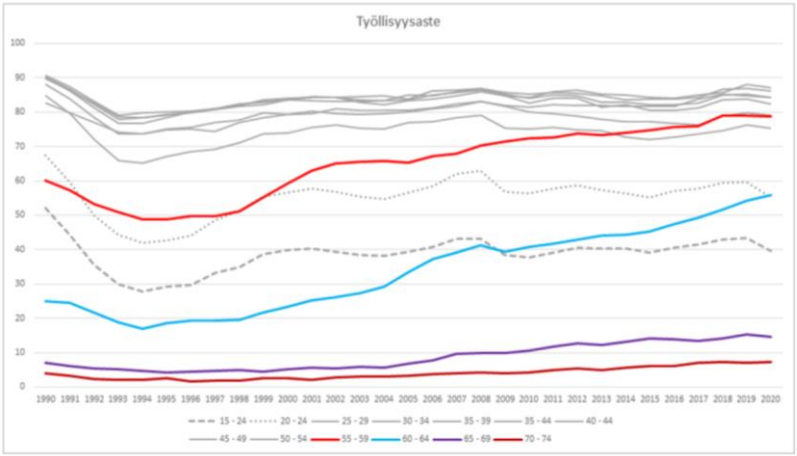
”Työttömyysturvalain mukaisista työttömyyspäivärahan lisäpäivistä luovuttaisiin asteittain niin, että vuonna 1965 tai sen jälkeen syntyneillä ei enää olisi oikeutta työttömyyspäivärahan lisäpäiviin. Vuosina 1963 ja 1964 syntyneiden kohdalla lisäpäiväoikeuden mahdollistavaa ikärajaa korotettaisiin.

55 vuotta täyttäneiden työllisyyden tukemiseksi ja työttömyysjaksojen lyhentämiseksi säädettäisiin uudesta muutosturvamallista, joka koskisi vähintään viisi vuotta saman työnantajan palveluksessa olleita, tuotannollisilla tai taloudellisilla syillä irtisanottuja palkansaajia.

Uuden muutosturvaoikeuden piiriin kuuluvan palkansaajan työllistymisvapaata pidennettäisiin, ja hän olisi oikeutettu arvoltaan kahden kuukauden palkkaa vastaavaan työ- ja elinkeinotoimiston hankkimaan muutosturvakoulutukseen sekä yhden kuukauden palkkaa vastaavaan muutos-turvarahaan. Muutosturvarahan maksaisi työttömyyskassaan kuuluville palkansaajille työttömyyskassa ja muille palkansaajille Kansaneläkelaitos.”

Työttömien Keskusjärjestön mielestä työttömyyspäivärahan lisäpäivistä luopuminen on työttömien toimeentulon turvaa heikentävä päätös. Heikennys kohdistuu niihin työttömiin, jotka jäävät työttömäksi ja menettävät tämän oikeuden tuoman turvan. Tämä on herättänyt työttömissä suurta huolta!

Tutkimuskirjallisuudessa on viitattu ns. dynaamisiin työllisyysvaikutuksiin. Lisäpäiväoikeudesta luopuminen nostaa kynnystä irtisanoa ikääntyneitä työntekijöitä. Näin ollen lisäpäiväoikeuksista luopuminen voi nostaa työllisyysastetta, kun työntekijöistä pidetään pidempään kiinni. Näin voi olla, mutta meillä ei ole siitä kokemusta. Lisäpäiväoikeudesta huolimatta eläkeiän noustessa, myös vanhempien ikäluokkien työllisyysaste on ollut Suomessa pitkään tasaisessa nousussa.



Kuvio 10. Lähde: Tilastokeskuksen työvoimatutkimus

Työttömien Keskusjärjestö ry
Rahakamarinportti 3 A, 3. krs, 00240 Helsinki. Puh. 040 547 7090 • Y-tunnus 1003909-9
www.tyottomat.fi • etunimi.sukunimi@tyottomat.fi tai toimisto@tyottomat.fi

Työttömiltä saamamme palautteen perusteella Suomessa on vanhempien ikäpolvien työllisyysasteen kasvamisesta huolimatta edelleen ikäsyrjintää. Tämä heikentää työttömäksi jääneiden mahdollisuuksia työllistyä uudelleen. Lisäksi on aloja, joissa työn henkinen sekä fyysinen kuormittavuus aiheuttaa terveydelle kasaantuvaa haittaa. Tämä saattaa vaikuttaa työnantajien harkintaan, ketä palkataan. Eli vaikka kokonaistyöllisyysaste nousisikin esityksen myötä vähän, on paljon niitä työttömiä, jotka putoavat alemmalle työttömyysturvalle lisäpäiväoikeuden kumoamisen myötä.

Näin voi päätellä esityksen taulukko 1:sta, kun katsoo käynnissä olevien työnhakujaksojen kestoa (taulukosta puuttuu tieto, onko kyseessä päivä, viikko tai kk, mutta kyse on viikoista), mikä on jo 50-vuotiailla ollut vuonna 2019 yli vuoden. Työnhaun vaikeutta, sekä palveluiden riittämättömyyttä kuvastaa vielä se, että yli 62-vuotiailla työttömyysjakson päättymiseen menee keskimäärin yli 60 viikkoa, kun se 61-vuotiailla on kokoluokkaa pienempi 39 viikkoa. Koska ero 61-vuotiaiden ja 62-vuotiaiden välillä on näin merkittävän suuri, todennäköisesti tilastossa näkyy työmarkkinoiden rakenteelliset syyt, mm. työttömyysturvan lisäpäivärahan, sekä muu palveluista ja työelämästä syrjäyttämisen merkitys.

Taulukko 1. 50 vuotta täyttäneiden työttömien päättyneiden työttömyysjaksojen (vasemmalla) ja käynnissä olevien työnhakujaksojen (oikealla) keskimääräinen kesto vuosina 2016—2019

Ikä/ vuosi	2019	2018	2017	2016	Ikä/ vuosi	2019	2018	2017	2016
50 v	23	29	31	27	50 v.	57	62	63	59
51 v.	25	29	31	27	51 v.	58	62	63	61
52 v.	24	30	32	29	52 v.	60	62	66	61
53 v.	24	31	32	28	53 v.	60	65	65	62
54 v.	26	30	32	29	54 v.	62	63	66	64
55 v.	26	30	33	28	55 v.	61	66	68	64
56 v.	26	31	33	29	56 v.	63	69	70	67
57 v.	28	34	36	32	57 v.	66	69	73	71
58 v.	28	34	36	34	58 v.	64	70	74	69
59 v.	27	36	38	35	59 v.	66	73	71	69
60 v.	32	41	42	31	60 v.	70	72	77	79
61 v.	39	42	58	33	61 v.	74	87	99	104
62 v.	60	81	100	89	62 v.	91	104	119	125
63 v.	78	107	124	116	63 v	114	134	153	158
64 v.	90	124	155	139	64 v.	159	181	193	195
Yli 64 v.	166	191	203	205	Yli 64 v.	287	492	422	341

Lähde: työnvälitystilasto

Työttömien Keskusjärjestö arvostaa sitä, että lakiesityksessä huomioidaan uudistuksen myötä kasvanut tuen tarve yli 55-vuotiaille työttömille työnhakijoille. Pidämme hyvänä sekä osa-aikatyön tukemista, muutosturvaa sekä palkkatukiuudistuksessa yli 55-vuotiaille suunnattua 70 % palkkatukea. Suunta on oikea, mutta muitakin toimenpiteitä (etenkin työnantajille suunnattuja) tarvitaan työmarkkinoilla, jotta tätä kohtaanto-ongelmaa saadaan ratkaistua.

Silti ihmettelemme sitä, että lakiesityksen sivulla 23 todetaan, että ”*Vanhimmassa ikäluokassa uudelleenkouluttautumisen hyödyt ovat vähäiset, koska työuraa on jäljellä niin vähän, että kouluttautumisen hyödyt jäävät lyhytaikaisiksi. Alle 60-vuotiaiden kohdalla kouluttautumisesta voi kuitenkin olla hyötyä työuran pidentämisen ja työssä pysymisen näkökulmasta, sillä työuraa on lähtökohtaisesti jäljellä enemmän*.” Miksi lakiesityksessä luodaan ennakkoluuloja ikääntyneitä työnhakijoita kohtaan, joilla voi olla viisi vuotta työelämää vielä lakisääteiseen eläkeikään jäljellä? Ja toisaalta, jos näin olisi, niin eikö tämä lopputulema pitkälti vesitä tämän lakiuudistuspaketin tavoitteita?

Alla Keskusjärjestön yksittäisiä huomioita muutosturvaesitykseen ja osa-aikatyön lisäämiseen.

Työttömien Keskusjärjestö ry
Rahakamarinportti 3 A, 3. krs, 00240 Helsinki. Puh. 040 547 7090 • Y-tunnus 1003909-9
www.tyottomat.fi • etunimi.sukunimi@tyottomat.fi tai toimisto@tyottomat.fi

Muutosturvakoulutuksen ja muutosturvarahan osalta:

Esityksessä ehdotetaan *”uutta muutosturvakokonaisuutta 55 vuotta täyttäneelle henkilölle, joka on irtisanottu taloudellisella tai tuotannollisella irtisanomisperusteella tämän oltua saman työnantajan palveluksessa viisi vuotta. Kokonaisuus muodostuu yhden kuukauden palkkaa vastaavasta muutosturvarahasta ja arvoltaan kahden kuukauden palkkaa vastaavasta muutosturvakoulutuksesta.”*

On arvovalinta, jolla voi olla työllisyyden kehittymisen kannalta negatiivisia seurauksia, että työntekijän henkilökohtaisen (12 kk keskimääräisen) palkan perusteella syntyy oikeus muutosturvakoulutuksen tuettavista kustannuksista – eikä esimerkiksi kaikkien palkansaajien mediaanipalkan mukaan. Tämä saattaa johtaa siihen, että matalapalkka-aloilla turvaudutaan vähemmän muutosturvakoulutuksiin, koska tarjonta on suppeampaa (tai laadullisesti heikompaa).

Työttömien Keskusjärjestö esittää, että muutosturvakoulutuksen kustannukset perustuvat palkansaajien keskimääräiseen mediaanipalkkaan. Ennakoitavampi kustannusrakenne helpottaisi myös koulutustarjonnan muodostamista. Muutoin matalapalkka-alojen työntekijät todennäköisesti turvautuvat vähemmän uuteen muutosturvakoulutukseen. Tätä tukisi myös se, että muutosturvakoulutuksen ehtona on vaatimus, että työntekijä on ollut 5 vuotta saman työnantajan palveluksessa. Hallituksen nykyinen esitys on kannanotto korkeammin palkattujen alojen puolesta.

Olemme kannattaneet palvelusetelin käyttöönottoa. Tässä lakiesityksessä todetaan, että tämä olisi vaatinut palvelusetelilainsäädännön valmistelua, koska julkisia hankintoja säätelee kilpailulainsäädäntö. Myöskin oppisopimuskoulutus on rajattu ulkopuolelle. Miksi?

Työttömien Keskusjärjestö esittää, että hallitus ryhtyy sellaisen lakiesityksen laatimiseen, joka turvaa myös mahdollisuuden suorittaa osatutkintokokonaisuuksia, jotta työnhakijoilla on mahdollisimman laajat ja tarkoituksenmukaiset keinot, edistää omaa koulutuspolkuaan työelämään. Suomi sotkeentuu turhaan omaan (EU-johdannaiseen) byrokratiaan tässä asiassa.

Esimerkiksi kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (KARVI) mukaan oppilaitoksilla on mahdollisuus tarjota täydennyskoulutusta, jos annettaisiin mahdollisuus sitä toteuttaa. Osaamista on, sisältöjä on mutta rahoituksen rakenne on estänyt tarjoamista. Perusopetukseen suunnatut rahat sitovat liialti, hankerahoitus on liian kohdennettua. Oppilaitoksilta puuttuvat ketterä rahoitusmekanismi, jolla vastata nopeaan rakennemuutokseen.

https://karvi.fi/2022/03/29/tyoelaman-akillisista-rakennemuutoksista-on-tullut-pysyva-ilmio-kehityssuunta-edellyttaa-toimia-niin-ammatillisen-koulutuksen-jarjestajilta-kuin-korkeakouluiltakin/

Osa-aikatyön osalta:

Esityksessä *”55 vuotta täyttäneiden oikeutta työajan lyhentämiseen vahvistetaan työaikalakiin tehtävillä muutoksilla. Lyhennettyä työaikaa koskevan säännöksen mukaan työnantajan olisi ensisijaisesti järjestettävä työt niin, että työntekijä voi siirtyä osittaiselle vanhennetulle vanhuuseläkkeelle, osatyökyvyttömyyseläkkeelle taikka osittaiselle sairauslomalle. Lisäksi vastaava oikeus säädettäisiin 55 vuotta täyttäneille saman työnantajan palveluksessa vähintään kolme vuotta olleille työntekijöille. Työnantajan velvollisuus ryhtyä töiden järjestelyyn edellyttäisi työntekijän esittämää pyyntöä. Oikeus työajan lyhentämiseen ei olisi subjektiivinen, vaan huomioon olisi otettavatyönantajan toimintaan ja työnjärjestelyihin liittyvät erityiset tarpeet*.”

Työttömien Keskusjärjestö

Työttömien Keskusjärjestön mielestä kaikki yhteiskunnallisesti eettismoraalinen, tarkoituksenmukainen työ on arvokasta. On tärkeää, että TE-palveluissa luovutaan kokoaikatyön vaatimuksesta, jotta osatyökykyisiä ei syrjittäisi työvoimapalveluissa. Osa-aikatyön mahdollistaminen tulee ulottaa kaikenikäisiin työntekijöihin. Lakiesityksen perusteluissa myös tuodaan osa-aikatyön tutkitut mahdollisuudet myönteisessä valossa.

Nykyinen uudistus, joka raottaa tätä mahdollisuutta yli 55-vuotiaiden osalta tilanteessa, jossa työntekijä on ollut työsuhteessa 3 vuotta, on askel oikeaan suuntaan, mutta vielä laimeahko uudistus. Esityksessä osa-aikatyö ei ole subjektiivinen oikeus, vaan siitä on tultava sopimukseen työnantajan kanssa enintään 26 viikon mittaisissa sopimuksissa. Miksi tälle sopimusajalle on enimmäisaikaraja?

Mikäli työnantaja ei myönnä osa-aikaisuutta, työnantajan täytyy perustella, miksi tämä ei ole mahdollista. Varmaankin näitä tuotannollistaloudellisia ja palveluita huomioivia perusteluja löytyy helpohkosti. Laissa ei oteta kantaa, mitkä ovat tällaisia riittäviä perusteluja. Työntekijä on tässä lakiuudistuksessa heikossa asemassa.

Yhteenvetona

Mielestämme hallituksen esityksen hyödyt ja haitat eivät ole vielä tasapainossa työttömän näkökulmasta. Osa kohderymästä jää nyt selkeästi muutosturvan ja osa-aikatyön mahdollisuuksien ulkopuolelle. Kokoluokaltaan lisäpäiväoikeuden poistaminen on paljon suurempi menetys näiden työttömäksi jäävien osalta, kuin ehdotetut uudistukset (vaikka työllisyysaste nousisikin osittain myös tämän uudistuksen johdosta).

Niiden kohdalta, jotka pystyvät pysymään pidempään työuralla, uudistus kasvattaa ansioita työelämän aikana ja myös eläkkeajalle. Mutta uudistus on karhunpalvelus niille työttömille, joiden ansiot vähenevät eläkeaikaa edeltävältä työttömyyden ajalta ja jatkossa pysyvästi alentuneen eläkkeen muodossa. Näin voi käydä vaikka työuraa olisikin takana vuosikymmeniä.

Helsingissä 4.5.2022

Työttömien Keskusjärjestön puolesta,

Jukka Haapakoski
Toiminnanjohtaja
050 577 2580
jukka.haapakoski@tyottomat.fi