5.5.2022 165/04.01.00/2022

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

HE 62/2022 vp

Hallituksen esitys eduskunnalle 55 vuotta täyttäneiden työllisyysasteen nostamista koskevaksi lainsäädännöksi

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. Uusi muutosturvaoikeus koskisi työntekijöiden lisäksi virkamiehiä ja viranhaltijoita. Oikeus uuteen muutosturvaan edellyttäisi ilmoittautumista työnhakijaksi 60 päivän kuluessa irtisanomisesta. Esityksen mukaisesti työllistymisvapaata pidennettäisiin, ja tästä samoin kuin työnantajan velvoitteesta informoida irtisanottua uudesta muutosturvaoikeudesta, säädettäisiin työsopimuslaissa ja laissa kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijoista.

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

Lisäksi esityksessä esitetään vahvistettavaksi 55 vuotta täyttäneiden oikeutta lyhennettyyn työaikaan työaikalakiin tehtävillä muutoksilla. Lyhennettyä työaikaa koskevan säännöksen mukaan työnantajan olisi ensisijaisesti järjestettävä työt niin, että työntekijä voi siirtyä varhennetulle vanhuuseläkkeelle, osatyökyvyttömyyseläkkeelle tai osittaiselle sairauslomalle. Lisäksi vastaava oikeus säädettäisiin 55 vuotta täyttäneille saman työnantajan palveluksessa vähintään kolme vuotta oleville työntekijöille.

Muutosturvamalli ja lisäpäiväoikeuden poistaminen

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT pääosin kannattaa esitettyjä muutoksia ja uuden muutosturvamallin ehdot (palkansaajan ikä, työhistoria, irtisanomisperuste) ovat esityksen tavoitteen mukaisesti perusteltuja ja voivat edistää 55 vuotta täyttäneiden työllisyysastetta sekä parantaa heidän työmarkkina-asemaansa. KT näkemyksen mukaan esitetyt muutokset ovat perusteltuja, vaikkakin tilastojen mukaan 55–59-vuotiaiden työllisyysaste on noussut 30–34 vuotiaiden tasolle ja nousu on tapahtunut erityisesti julkisella sektorilla.

KT kannattaa työttömyyspäivärahan lisäpäiväoikeuden asteittaista poistamista. Tämä tukee hallituksen esityksen mukaista tavoitetta edistää 55 vuotta täyttäneiden työllisyysastetta, kun lisäpäivien mahdollistama väylä varhaiseen poistumiseen työelämästä poistuu. Lisäpäiväoikeuden poistaminen ei vaikuttaisi ikääntyvien oikeuteen saada työttömyysturvan perus- tai ansiopäivärahaa lähtökohtaisesti samoin edellytyksin muin muillakin työttömillä.

55 vuotta täyttäneen mahdollisuus osa-aikatyöhön

KT näkee, että työaikalakiin esitetty säännös ei välttämättä edistä kaikissa tilanteissa yli 55-vuotiaiden tai tätä nuorempienkaan työllistymistä. Lisäksi ikään perustuva erilainen kohtelu voi aiheuttaa työpaikalla/työyhteisössä epäselvyyttä ja arviointia tasapuolisesta kohtelusta, kun mahdollisuudet osa-aikatyön järjestelyyn voivat olla erilaiset eri tehtävissä. Lisäksi kovaa työvoimapulaa potevissa tehtävissä säännös voi ajaa siihen, että työnantajan on käytännössä ”pakko” sopia osa-aikatyöjärjestelystä, vaikka se ei itse asiassa olisikaan mahdollista.

KT pitää kuitenkin myönteisenä, että kyseessä ei ole subjektiivinen oikeus lyhentää säännöllistä työaikaa. Tähän liittyen KT kiittää, että KT:n asian valmistelussa ja aiemmassa lausunnossa esiin nostama tarkennus, työaikalain 15 § säädöstekstiin, on huomioitu ja pykälään on lisätty sana ”ensisijaisesti” epäselvyyksien välttämiseksi siitä, että osa-aikatyö ei ole työntekijän subjektiivinen oikeus.

Työllistymisvapaan pidentäminen

Esityksen mukaisesti työllistymisvapaata pidettäisiin, jos työntekijä on irtisanomishetkellä täyttänyt 55 vuotta ja työsuhde on yhdenjaksoisesti tai yhteensä enintään 30 päivää kestävin keskeytyksin kestänyt vähintään viisi vuotta. Myös viranhaltijalla on sama oikeus työllistymisvapaaseen kuin työntekijällä työsopimuslain mukaan.

Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT suhtautuu kriittisesti työllistymisvapaan pidentämisen vaikuttavuuteen työllisyyttä edistävänä. Hallituksen esityksessä on myöskin todettu, että työllistymisvapaan käytöstä ylipäätään on niukasti tietoa. Erityisesti pidempien irtisanomisaikojen kohdalla työllistymisvapaapäivien määrä (15 pv tai 25 pv) voi aiheuttaa kohtuutonta hallinnollista taakkaa irtisanovalle työnantajalle. Ikään perustuva pidennetty työllistymisvapaa voidaan myös kokea työpaikoilla muiden irtisanottavien taholta eriarvoistavana kohteluna. Kannatettavaa sen sijaan on esitys, että työllistymisvapaata voisi käyttää muutosturvakoulutuksen aloittamiseen tai osaamis- ja työkykykartoitukseen osallistumiseen, joka voi edistää 55 vuotta täyttäneiden nopeampaa uudelleen työllistymistä.

Muutosten muista vaikutuksista

KT nostaa esiin sen, että muutosturvan rahoitusvastuu painottuu toimialoista julkiselle sektorille, kuntiin ja tuleville hyvinvointialueille ja niiden kustannusvaikutukset ovat todennäköisesti esityksessä arvioitua suuremmat.

Kuten hallituksen esitysluonnoksessakin todetaan, lisäpäivien poistuminen kasvattaisi todennäköisesti kuntien ns. velvoitetyöllistettävien määrää. Lisäpäiviin oikeutetut henkilöt eivät ole olleet kuntien velvoitetyöllistämisen piirissä, koska nämä ovat saaneet edelleen työttömyyspäivärahaa. Nyt esityksen mukaan, he siirtyisivät kunnan velvoitetyöllistämisen piiriin. Työntekomahdollisuus on järjestettävä kuuden kuukauden ajaksi.

Velvoitetyöllistämisen piiriin tulevien henkilöiden määrän kasvu lisää kuntien kustannuksia, vaikka kunnat saavatkin työllistämiseen palkkatukea. Kunnissa velvoitetyöllistämisen toteuttamista ja yksilöllisesti sopivan tehtävän löytämistä

velvoitetyöllistettävälle voi vaikeuttaa koronavirusepidemian jälkihoidon tilanne sekä sosiaali- ja terveyspalvelujen siirtymisestä hyvinvointialueille aiheuttama toimintaympäristön muutos. Palvelutoiminnan ylikuormittuessa ja rakenneuudistuksen keskellä voi olla vaikeampi tarjota työllistettävälle yksilöllisesti sopivaa työtehtävää. Lisäksi pohjoismaisen työvoimapalvelumallin voimaantulo keväällä 2022 vaikuttaa TE-toimistojen ja työllisyyden kuntakokeilussa mukana olevien kuntien mahdollisuuksiin muutoksen toimeenpanossa.

Voimaantulo ja muutosten vaikutusten seuranta

KT toteaa muutosten suunniteltuun voimaantuloon liittyen, että keväällä 2022 käynnistyvän pohjoismaisen työvoimapalvelumallin käyttöönotto sitoo huomattavasti TE-toimistojen ja työllisyyden kuntakokeiluihin osallistuvien kuntien resursseja. Tämän lisäksi edellä mainitut koronavirusepidemian jälkihoito ja palvelurakenneuudistukset vaikeuttavat huomattavasti kuntien mahdollisuuksia toimeenpanna esitettyjä lakimuutoksia esitetyssä aikataulussa.

Muutosten vaikuttavuutta 55 vuotta täyttäneiden työllisyyteen, julkiseen talouteen ja erityisesti työnantajien sekä kuntien kustannuksiin ja toimintaan tulee arvioida systemaattisesti.

KT toteaa, että työnantajan informointivelvollisuuden (oikeudesta uuteen muutosturvaan oikeutetuille palkansaajille) lisäksi tarvitaan myös yleistä viranomaisten ja toimeenpanijoiden tiedottamista uudesta muutosturvamallista.

KUNTA- JA HYVINVOINTIALUETYÖNANTAJAT KT

Neuvottelupäällikkö Anna Kukka