

Työ ja turva -osasto; Työehdot-osasto/VP/lv

26.4.2022

Eduskunnan sosiaali- ja terveysvaliokunta
stv@eduskunta.fi

HE 62/2022 vp

Hallituksen esitys eduskunnalle 55 vuotta täyttäneiden työllisyysasteen nostamista koskevaksi lainsäädännöksi

Esityksessä ehdotetaan muutettaviksi työttömyysturvalakia, julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annettua lakia, työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta annettua lakia, työsopimuslakia, merityösopimuslakia, työaikalakia, merityöaikalakia, työajasta kotimaanliikenteen aluksissa annettua lakia, kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijoista annettua lakia, työttömyysetuuksien rahoituksesta annettua lakia sekä tulotietojärjestelmästä annettua lakia.

Hallituksen esityksen tavoitteena todetaan olevan 55 vuotta täyttäneiden työllisyysasteen edistäminen sekä työmarkkina-aseman ja työssä jaksamisen edistäminen. Tavoitteen saavuttamiseksi muutettaisiin työttömien palveluita, työttömyysturvan rahoitusta, muutosturvaa sekä osa-aikaista työllistymistä koskevia säännöksiä. Lisäksi hallitus on tehnyt päätöksen työttömyysturvan lisäpäivien poistamiseksi asteittain.

Työttömyysturvan lisäpäivien poisto

SAK ei edelleenkään kannata työttömyysturvan lisäpäivien poistamista. Ikääntyvien pitkäaikaistyöttömien toimeentulon leikkaaminen ei ole oikea tapa edistää työllisyyttä. Tärkeintä olisi kehittää työttömille suunnattavaa tukea ja palveluita uudelleentyöllistymisen mahdollistamiseksi. Muutosturvakoulutus vahvistaa palveluita irtisanomistilanteissa, mutta ei helpota tilannetta työttömyyden pitkittyessä. Uusi yli 55-vuotiaalle suunnattu muutosturvakokonaisuus on näin lisäpäivien tilalle laiha lohtu.

Hallituksen esityksellä on arvioitu olevan julkista taloutta parantava vaikutus vuoteen 2029 mennessä. Tämä vaikutus perustuu valtaosin työttömyysturvan lisäpäivien poistamisesta koituvaan työllisyyden arvioituun parantumiseen. SAK korostaa kuitenkin työllisyysvaikutuksiin liittyviä epävarmuuksia ja riskejä. Aiempien työttömyysturvan lisäpäivien ikärajojen korottaminen ei automaattisesti tarkoita, että lisäpäivien poistaminen kokonaan saa aikaan arvioidut työllisyysvaikutukset. Jos lisäpäivien poistaminen ei johda ikääntyvien työntekijöiden työllisyyden parantumiseen, on seurauksena hyvin todennäköisesti työmarkkina-, asumis- ja toimeentulotuen käytön kasvu, jolla puolestaan on julkisia menoja kasvattava vaikutus. Hallituksen esityksessä jo todetaan, että lisäpäivien poistamisen arvioidaan myös kasvattavan kuntien niin sanottua velvoitetöyden määrää sekä palkkatuella työskenteleviä.

SAK pitää tärkeänä, että voimaan jää ikääntyvien perus- tai ansiopäivärahaoikeuden turvaavia säännöksiä, joiden tavoitteena on kannustaa työn tekemiseen sekä mahdollistaa päivärahan ehtona olevan työssäoloehdon uudelleen täyttäminen.

Muutosturvakokonaisuus, ehdot ja rahoitus

SAK lähtökohtaisesti kannattaa 55 vuotta täyttäneille irtisanotuille työntekijöille suunnattua uutta muutosturvakokonaisuutta. Kokonaisuus on kuitenkin muodostunut hyvin monimutkaiseksi ja sisältää paljon liiankin yksityiskohtaista sääntelyä. SAK kuitenkin jakaa tavoitteen irtisanottujen mahdollisimman nopeasta uudelleentyöllistymisestä ja sen tukemisesta.

Muutosturvakoulutusta tai muutosturvarahaa saadakseen irtisanotun työntekijän olisi esityksen mukaan rekisteröidyttävä TE-toimistossa työnhakijaksi 60 päivän kuluessa irtisanomispäivästä. Tämä ajanjakso muodostuu pääsääntöisesti myös takarajaksi, johon mennessä työntekijän tulee kyseisiä etuisuuksia hakea. Monella pitkän työhistorian omaavilla työntekijöillä voi kuitenkin olla pitkät irtisanomisajat. Juuri näille henkilöille irtisanominen pitkän työsuhteen jälkeen voi olla henkisesti poikkeuksellisen raskasta. Jos irtisanomisaika on esimerkiksi kuusi kuukautta (työsuhteen pituus yli 12 vuotta), tulisi SAK:n näkemyksen mukaan muutosturvaedellytysten mukainen TE-toimistoon tehtävän rekisteröitymisen tapahtua 90 päivän sisällä.

Esityksen mukaan muutosturvakokonaisuuden edellytys on viisi vuotta työhistoriaa saman työnantajan palveluksessa. SAK:n mukaan on tärkeää, että lyhyet katkokset samalla työnantajalla tapahtuneissa peräkkäisissä, määräaikaisissa työsuhteissa tai siirtyminen liikkeenluovutuksen yhteydessä uudelle työnantajalle eivät katkaise edellytyksissä mainittua viiden vuoden laskuria. SAK:n mukaan tarkennusta kaipaa myös, miten mahdollinen työsuhteen päättymissyyn riitautus vaikuttaa muutosturva-oikeuden syntymiseen.

Muutosturvarahan ja muutosturvakoulutuksen arvon määrittely on SAK:n näkemyksen mukaan kannatettavaa laskea esityksen mukaisesti irtisanomista edeltävästä palkasta. Lisäksi SAK korostaa tarvetta tehdä sekä muutosturvakoulutuksen että muutosturvarahan arvon määrittely aina samojen periaatteiden mukaan riippumatta määrittelyn toteuttajasta.

Muutosturvakokonaisuus rahoitetaan työnantajille kohdistuvan muutosturvamaksun kautta. Maksu koostuu suoraan irtisanovalle työnantajalle kohdistetusta osasta sekä muutosturvamaksun yhteisestä osasta. Työnantajien rahoitusvastuun painotus on kuitenkin kollektiivisessa maksuelementissä. SAK huomauttaa, ettei maksu näin ollen jakaudu hallituksen linjauksen mukaisesti tasan irtisanovien ja muiden työnantajien kesken. Työnantajakohtaisesta muutosturvamaksusta vapautuminen ei saa muuttua kannustimeksi irtisanoa yli 55-vuotiaita työntekijöitä alhaisella kynnyksellä. SAK painottaa myös, että työttömyysvakuutusmaksujen korotusten tulee kaikissa tilanteissa kohdistua vain työnantajamaksuihin ei palkansaajiin.

Työ ja turva -osasto; Työehdot-osasto

26.4.2022

Muutosturvaraha

Muutosturvarahan maksamisen edellytykseksi ehdotetaan muutosturvakoulutuksen ehtojen mukaisesti ilmoittautumista TE-toimistoon 60 päivän sisällä irtisanomisesta. SAK:n näkemyksen mukaan muutosturvaraha on kuitenkin erillinen korvaus, jonka osalta ilmoittautumiseen liittyvä aikavelvoite ei ole tarpeellinen. Muutosturvarahan saamiseksi ei myöskään edellytä työttömäksi jäämistä. Henkilöllä on näin oikeus muutosturvarahaan myös tilanteissa, joissa tämä työllistyy heti aiemman työsuhteen päätyttyä toisen työnantajan palvelukseen. Tämän oikeuden SAK näkee työntekijöiden kannalta tärkeänä. Nopeasti jatkotyöllistyvät henkilöt eivät kuitenkaan välttämättä tiedosta edellytystä ilmoittautua TE-toimistoon, joten 60 päivän aikaraja ei tältä osin SAK:n näkemyksen mukaan tule olla muutosturvarahan maksamisen edellytys. Työttömyyskassojen ehdotetaan maksavan muutosturvarahan kaikille jäsenilleen, vaikka työttömyysturvaan liittyvät ehdot eivät täyttyisi. Tämä on SAK:n näkemyksen mukaan kannatettava toimintatapa. Se selkeyttää muutosturvarahan pitämistä työsuhteen irtisanomiseen liittyvänä ja työttömyysturvasta erillisenä korvauksena, vaikka maksatuksen hoitavat työttömyysturvan toimeenpanijat. SAK kannattaa, että työ- ja elinkeinoviranomainen antaa muutosturvarahan maksajalle lausunnon hakijan edellytyksistä muutosturvarahaan.

SAK yhtyy näkemykseen, jonka mukaan muutosturvaraha olisi sosiaalivakuutuksen puolelta maksettava veronalainen korvaus - ei vahingonkorvaus, palkka tai työttömyysetuus. Näin ollen korvauksesta ei maksettaisi sosiaalivakuutusmaksuja, eikä sitä huomioitaisi etuuksien perusteena olevassa palkassa. Muutosturvarahaa ei kuitenkaan tulisi esityksestä poiketen ottaa tulona huomioon myöskään muiden sosiaaliturvaetuuksien ja -maksujen puolelle, etenkin toimeentulotuessa. Sosiaaliturvalainsäädäntöä olisi näiltä osin muutettava.

Muutosturvakoulutus

SAK:n näkemyksen mukaan oleellista on, että esityksen mukainen muutosturvakoulutus tuo lisäarvoa työnhakijan nopeaan työllistymiseen. Muutosturvakoulutuksen tulee erota positiivisesti TE-toimiston normaalista työvoimakoulutustarjonnasta. Tämä saavutetaan siten, että työnhakijan omat toiveet ja tavoitteet huomioidaan ensisijaisina ELY-keskuksen tai TE-toimiston suorittaman koulutuksen hankinnan yhteydessä. Koska työnhakija ei välttämättä ole perillä hänelle aukeavista osaamisen kehittämisen mahdollisuuksista, on TE-toimiston tuettava häntä mahdollisuuksien kartoittamisessa, mutta viime kädessä työnhakijan omien toiveiden tulee painaa eniten.

Koulutuspalveluja voitaisiin esityksen mukaan hankkia oppilaitoksilta, korkeakouluilta ja yksityisiltä osaamisen kehittämisen palvelujen tuottajilta. OKM-rahoitteinen ammatilliseen tutkintoon tai tutkinnon osaan johtava koulutus kuitenkin rajataan muutosturvakoulutusmahdollisuuksien ulkopuolelle, mikä on SAK:n mielestä valitettavaa.

Työ ja turva -osasto; Työehdot-osasto

26.4.2022

Irtisanottu henkilö ei välttämättä vielä irtisanomisaikana osaa tehdä lopullista ratkaisua koulutuksen valitsemisesta, vaan tarvitsee harkinta-aikaa vaihtoehtojen punnitsemiseksi. Tästä syystä työnhakijan toiveiden jäsentymiseksi on muutosturvakoulutuksen valinnan oltava mahdollisimman joustava prosessi. Oleellista on, että ennen koulutuksen aloittamista työllistämissuunnitelmaan muutosturvakoulutukseen liittyvät kirjaukset ovat muokattavissa aina, kun suunnitelmaa työllistymiskeskusteluissa käsitellään.

SAK kannattaa oikeuden muutosturvakoulutukseen säilyvän, jos koulutus on keskeytettävä uuden työn aloittamisesta johtuvasta syystä tilanteessa, jossa koulutusta ei voida järjestää työn ohessa.

Perusteltu syy siirtää koulutuksen aloittamista voisi olla esimerkiksi se, että irtisanotun henkilön oman näkemyksen mukaan hänelle soveltuvaa tai irtisanotun henkilön valitsemaa koulutusta ei olisi saatavilla määräajassa. SAK:n mukaan on oleellista, että sopivan koulutuksen hankinta joustaa työnhakijan tarpeiden mukaan mahdollisimman paljon. Muutosturvakoulutuksen järjestäminen ei missään tapauksessa saa toteutua siten, että hankinnasta vastaava viranomainen rajoittaa irtisanotun vapautta saada itselleen sopivaa, asetettujen kriteerien mukaista koulutusta.

Irtisanottu henkilö voisi esityksen mukaan ottaa vastaan määräaikaisen työn menettämättä oikeuttaan muutosturvakoulutukseen. Muutosturvaoikeus säilyisi kolmen kuukauden määräajan jälkeen myös, jos irtisanottu tekisi uuden työnantajan kanssa toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen, mutta työsopimus päättyisi koeajalla. SAK kannattaa näitä kirjauksia. Tarkastellessa mahdollisuuksia osallistua muutosturvakoulutukseen kolmen kuukauden rajan sisällä, tulisi huomioida myös työnhakijan terveydentilaan, työ- ja toimintakykyyn tai mahdollisiin hoitovastuisiin liittyviä syitä. SAK painottaa, että työnhakijan työ- ja toimintakykyä on kyettävä arvioimaan laaja-alaisesti ja tarvittaessa hänet on ohjattava oikeanlaisiin jatkotoimenpiteisiin.

Hallituksen esityksen ajatuksena on tuottaa lisäarvoa yksilön työllistymiseen huomioiden tämän omat tarpeet ja lähtökohdat. SAK:n näkemyksen mukaan myös koulutuksen suorittamisen 12 kuukauden takarajasta tulisi kyetä joustamaan, esimerkiksi useamman peräkkäisen lyhyen työsuhteen tapauksissa. Tällainen tilanne voi olla realistinen esimerkiksi sote- tai palvelualoilla.

SAK painottaa, ettei muutosturvakoulutuksen tule olla hallituksen esityksen mukaisesti työnhakijan työttömyysetuuden saamisen edellytyksenä miltään osin velvoittavaa. Kokonaisuudessa on kyse ikääntyneenä työttömäksi jääville suunnatuista uusista tukimahdollisuuksista, ei lisävelvoitteista. Näin ollen SAK pitää tärkeänä hallituksen esityksen linjausta, jonka mukaan muutosturvakoulutuksesta kieltäytymisestä, keskeyttämisestä tai toteuttamatta jättämisestä ei saa työttömyysturvan karenssia tai työssäoloelvoitteita. Tällä on vaikutusta myös arvioitaessa muutosturvakoulutuksen hyödyllisyyttä ja houkuttelevuutta iäkkäämmille työntekijöille.

Työ ja turva -osasto; Työehdot-osasto**26.4.2022**

Esityksessä ehdotetaan, että TE-toimisto antaisi irtisanotulle työntekijälle päätöksen oikeudesta muutosturvakoulutukseen vain tämän pyynnöstä. SAK painottaa, että esitykseen olisi lisättävä myös irtisanotun oikeus saada aina viranomaisen päätös oikeudestaan muutosturvakoulutukseen. Tämä on olennaista työntekijän oikeusturvan ja mahdollisen muutoksenhaun kannalta.

Työnantajan tiedotusvelvoitteet

Työnantajalla on velvollisuus tiedottaa työntekijälle tämän oikeudesta muutosturvakoulutukseen sekä muutosturvarahaan. Tiedottamiselle ei ole säädetty kirjallista määrämuotoa eikä tarkkaa ajankohtaa sen antamiselle. Tiedottamisvelvollisuus on samansisältöinen kuin aiemmin voimassa ollut työllistymissuunnitelmaa koskeva säännös.

SAK toteaa, että työnantajan tiedottamisvelvollisuuden toimittaminen olisi työntekijän oikeudenmenetyksen ehkäisemiseksi asianmukaisinta liittää irtisanomisilmoituksen antamisen yhteyteen määrämuotoisesti eli kirjallisesti. Tällä olisi myös samalla varmistettu, että irtisanottu työntekijä on heti tietoinen oikeudestaan muutosturvakoulutukseen ja muutosturvarahaan. Näillä toimenpiteillä edistetään mahdollisimman nopeasti irtisanotun työntekijän uudelleen työllistymistä eikä työntekijälle tule oikeudenmenetyksiä.

Irtisanotun työntekijän olisi esityksen mukaan rekisteröidyttävä TE-toimistossa työnhakijaksi 60 päivän kuluessa irtisanomispäivästä, mikä ajanjakso muodostuu pääsääntöisesti takarajaksi, johon mennessä työntekijän tulee kyseisiä etuisuuksia hakea. Perustelujen mukaan työntekijä ei kuitenkaan menettäisi oikeutta muutosturvakoulutukseen, jos rekisteröimättömyydelle on painava syy. Tällaisena syytä pidettäisiin irtisanotun henkilön vaikeaa terveydellistä tilaa sekä tilannetta, jossa työnantaja ei ole täyttänyt veloitettaan kertoa irtisanotulle työntekijälle tämän oikeudesta muutosturvakoulutukseen.

Perusteluissa ei ole todettu kuinka kauan esimerkiksi työnantajan ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönti pidentää työntekijän omaa ilmoittautumisaikaa. Ongelmana on, että kun työnantajan ilmoitusvelvollisuudelle ei ole säädetty määrämuotoisuutta, niin työntekijän tulee käytännössä näyttää toteen, ettei hän ole saanut työnantajalta ilmoitusta kyseisestä oikeudestaan. SAK painottaa, että säännöksessä olisi voitu tältä osin todeta todistustaakka työnantajalle ilmoitusvelvollisuuden täyttämisestä asianmukaisesti ja mahdollisimman pian irtisanomisen jälkeen.

55 vuotta täyttäneen mahdollisuus osa-aikatyöhön

Hallituksen esityksen mukaan 55 vuotta täyttäneiden oikeutta osa-aikatyöhön vahvistetaan ottaen huomioon työnantajan erityiset tarpeet siten, ettei kuitenkaan muodosteta tosiasiallista subjektiivista oikeutta. Työajan lyhentäminen ehdotetaan toteutettavaksi työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla.

Työ ja turva -osasto; Työehdot-osasto

26.4.2022

SAK näkemyksen mukaan tämä valitettavasti tarkoittaa käytännössä sitä, että työnantaja voi myös olla sopimatta asiasta vetoamalla hyvin yleisesti määriteltyihin tuotanto- ja palvelutoimintaa koskeviin seikkoihin. Esitetty lainsäädäntöuudistus ei näin ollen välttämättä vahvista kyseisten työntekijöiden oikeutta tarkoitetulla tavalla.

Esityksen 15 § 4 momentin perusteluvelvollisuuden ulottaminen koskemaan tilannetta, jolloin työnantaja on kieltäytynyt lyhentämästä 55 vuotta täyttäneen työntekijän työaikaa, on kannatettava ehdotus. SAK esittää kyseistä momenttia muutettavan siten, että kieltäytymisen perustelut tulisi aina antaa kirjallisesti.

Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry

Pirjo Väänänen
Sosiaaliasioiden päällikkö
pirjo.vaananen@sak.fi