

Uudenmaan TE-toimisto

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
TyV@eduskunta.fi

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta tiistai 03.05.2022 klo 12.15 / HE 62/2022 vp / Asiantuntijapyyntö

Uudenmaan TE-toimiston asiantuntijalausunto hallituksen esitykseen 55 vuotta täyttäneiden työllisyysasteen nostamista koskevaksi lainsäädännöksi

Uudenmaan TE-toimisto kiittää mahdollisuudesta saada antaa lausunto työelämä- ja tasa-arvovaliokunnalle ja puoltaa lakiesityksen hyväksymistä. TE-toimisto pitää 55 vuotta täyttäneiden työllisyysasteen nostamiseen tähtääviä toimia kannatettavina, sillä kohderyhmän työllisyyden parantamisella voidaan nähdä suora yhteys myös kohtaanto-ongelman parantamiseen.

Yleiskäsitys esityksestä

Uudenmaan TE-toimisto pitää perusteltuna hallituksen esitystä työttömyyspäivärahaan oikeuttavien lisäpäivien poistosta. Samoin muu sisältö 55 vuotta täyttäneiden työllisyysasteen nostamisesta on lähtökohdiltaan oikeasuuntainen kokonaisuus tukemaan pitkään voimassa olleen lisäpäiväoikeiden poistoa. +55-vuotiaiden asiakkaiden kohderyhmää aiempaa paremmin huomioitu uudistus muutosturvarahaan ja yksilöllisiin tarpeisiin vastaavaan muutosturvakoulutukseen edesauttavat irtisanottua kohderyhmää hyväksymään eläkeputken poistumisen paremmin. Esitetyt säädosmuutokset pyrkivät vastaamaan myös selvästi tiedossa olevaan haasteeseen siitä, että varttuneiden työttömäksi jäävien ihmisten on nuorempia ikäryhmiä selvästi vaikeampi työllistyä uudelleen työmarkkinoille tai työllistyminen vie ainakin keskimääräistä pidemmin ajan.

Uudenmaan TE-toimiston näkemyksen mukaan on hyvä, että hallituksen esityksen pohjana on varmistaa +55-vuotiaiden tuotannollis-taloudellisten syiden vuoksi irtisanottujen työllistyminen uuteen työhön tai yritystoiminnan aloittaminen mahdollisimman nopeasti. Pitkittyvä työttömyys vaikuttaa niin rekrytoijien haluan rekrytoida kuin myös varttuneen työnhakijan motivaatioon ja rohkeuteen hakea työtä. Varttuneen työnhakijan itsetunto työllistyvänä ja vartteenotettavana työmarkkinatoimijana heikkenee

25.4.2022

nopeasti työttömyyden pitkittyessä. Toisaalta työnantajan kiinnostus palkata varttunut henkilö saattaa vähetä entisestään, kun työnhakijan työttömyys pitkittyy.

Uudenmaan TE-toimiston näkemyksen mukaan hallituksen esitys 55 vuotta täyttäneiden työllisyysasteen nostamisesta on hyväksyttävissä sellaisenaan ja esitys antaa tässä vaiheessa riittävät edellytykset tukea yli 55-vuotiaiden pysymistä irtisanomistilanteessa työmarkkinoilla tai tukea työstä työhön tai yritystoimintaan siirtymistä.

Muutosturvaraha ja muutosturvakoulutus

Kuukauden palkkaa vastaava muutosturvaraha antaa taloudellisesti hieman ajallista liikkumavaraa työllistyä ja toisaalta antaa mielikuvaa kompensatiosta lisäpäiväoikeudesta paitsi jäävälle henkilölle.

Muutosturvakoulutuksen maksimissaan kuuden kuukauden kesto on todennäköisesti riittävä ja perusteltakin pituus. Uudenmaan TE-toimiston näkemyksen ja havaintojen mukaan +55-vuotiaat työnhakijat hakeutuvat todennäköisesti keskimääräistä harvemmin pitkäkestoiseen, esimerkiksi 2-3 vuotta kestävään, koulutukseen ammatinvaihtotarkoituksessa. Toki kohderyhmä on mm. koulutukseltaan, työkokemukseltaan, osaamiseltaan, opiskeluvalmiuksiltaan ja -motivaatioltaan sekä työkyvyltään hyvin heterogeeninen ryhmä. Keskimäärin ammatinvaihto pitkän koulutuksen kautta ei ole kovin todennäköinen. Uudenmaan TE-toimiston kokemuksen mukaan ammatillisia valmiuksia lisäävä yksilöllinen ja räätälöity koulutus lisää työllistymisen todennäköisyyttä. Tämän vuoksi kuuden kuukauden mittainen lähinnä olemassa olevaa ammattiosaamista tukeva koulutus lienee kohderyhmää eniten kiinnostava. Lisäksi kuuden kuukaudenkin pituisella koulutuksella on mahdollisuus aloittaa opinnot kohti uutta ammattia ja jatkaa kouluttautumista muutosturvakoulutuksen jälkeen muilla järjestelyillä ja esimerkiksi työn ohessa.

Muutosturvakoulutuksen vapaaehtoisuus on hyvä asia. Henkilöllä on mahdollisuus niin halutessaan edistää työllistymistään muullakin parhaaksi katsomallaan tavalla. Miten paljon koulutukseen hakeutuminen lopulta kiinnostaa työnhakijoita, jää nähtäväksi. Keskeistä tässä on kuitenkin se, että henkilöllä on mahdollisuus saada yksilöllistä koulutusta osaamisen kehittämiseen kohti työllistymistä. Työnhakija arvioi itse viime kädessä, kokeeko tarvitsevansa koulutusta. Tämä on hyvä asia, eli vastuuta työllistymisestä ja sen edellytysten parantamisesta siirretään työllistyjälle itselleen. Apua on saatavissa, jos työnhakija kokee sitä tarvitsevansa.

Uudenmaan TE-toimisto kommentoi lausuntokierroksella muutosturvakoulutuksen yksilöllistä hintaa, joka määräytyy henkilön 12 kuukauden palkan keskiarvon pohjalta. TE-toimisto koki tämän

25.4.2022

määräytymislogiikan työnhakijoita tai opiskelijoita eriarvoistavana. Hallitus pitäytyi aiemmassa luonnosesityksessään. Vaikka esitys on periaatteessa kansalaisia eri arvostava, saattaa olla niinkin, että käytännössä maksimissaan puolen vuoden koulutusten hintaerot ei ole merkittävän suuret. Työnhakijan päätyessä kehittämään työllistymisvalmiuksiaan muutosturvakoulutuksen hinta ei välttämättä ole ratkaiseva asia, vaan henkilön motivaatio kehittää osaamistaan koulutuksen kautta. Näkeekö varttunut työnhakija koulutuksen omalla kohdallaan merkittävänä työllistymistä edistävänä asiana ja onko hänellä edelleen motivaatiota kehittää itseään opiskelun kautta. Opiskeluhaluukkuuteen saattaa myös vaikuttaa se, paljonko on työvuosia jäljellä ennen alinta eläkeikää.

Uudenmaan TE-toimisto kommentoi vielä erityisesti varttuneiden työnhakijoiden ajantasaisten työnhakutaitojen merkitystä, mitä ei voi kylliksi korostaa. Pitkään samalla työnantajalla ollut henkilö ei välttämättä edes tunnista, missä asioissa hänen tulisi ajantasaistaa työnhakutaitojaan. Työhaun tavat ja kanavat ovat muuttuneet nopeasti. Työnhakutaidot ja -asiakirjat korostuvat varttuneemmilla työnhakijoilla jo senkin vuoksi, että heillä on todennäköisesti pitkä ja monipuolinen työkokemus ja koulutus taustalla. Osaamisen tunnistaminen ja sanoittaminen työnhakuasiakirjoihin suhteessa haettavaan tehtävään korostuu. Työnantajan työsopimuslaissa (7 luku 13 §) erikseen todettu työllistymistä tukevan valmennuksen tai muun vastaavan koulutuksen järjestäminen on kohderyhmälle erityisen tärkeää. Työnantajan roolia saattaa irtisanottavan työnhakuasiakirjat ja työnhakutaidot ajan tasalle työstä työhön siirtymisen mahdollistamiseksi ei voi liikaa korostaa. Ajanmukaiset työnhakutaidot saattavat olla ratkaiseva tekijä siinä, työllistyykö irtisanottu varttunut työntekijä nopeasti uuteen työhön vai ei, jopa ratkaisevampi kuin hankittava muutosturvakoulutus. Työnhakutaitojen ajantasaisuuden varmistamisessa myös TE-toimiston rooli on keskeinen.

TE-toimiston asiakaspalvelussa (niin henkilö- kuin työnantajapalvelu) muutosturvakoulutus tulee haastamaan TE-toimiston asiakasrajapintaa asiakkaan osaamis- ja koulutustarpeen tunnistamisessa yhdessä asiakkaan kanssa. Lähes kaikki asiakaspalvelua tekevät henkilöt joutuvat todennäköisesti tehtäviensä puolesta tekemisiin uudistuksen kanssa. Irtisanomistilanteessa olevan varttuneen asiakkaan kanssa käytävät keskustelut vievät aikaa. Keskustelu vaatii asiantuntijalta osaamista asiakkaan tilanteen sanoittamiseen, uusien mahdollisuuksien positiivisen tulevaisuuden näkemiseen ja koulutus- ja muiden palveluiden markkinointiin. Samoin tilanne haastaa ELY-keskukset asiakkaiden yksilöllisten koulutustarpeiden hankinnassa. Toimijoiden keskinäinen yhteistyö ilmenneistä koulutustarpeista yhdistettynä ripeään hankintaprosessiin on tärkeä.

Muita huomioita

Osa-aikatyö:

Työaikalain 15 §:n 3 momentti osa-aikatyöstä antaa työntekijälle mahdollisuuden lyhentää työaikaa tilanteen mukaan työnantajan kanssa

25.4.2022

sopien. Tämä vaihtoehto voi olla joillekin työntekijöille hyvä väliaikainen ratkaisu esimerkiksi työssä jaksamisen tai muun elämäntilanteen vuoksi. Huomioitavaa on kuitenkin osa-aikatyön eläkettä pienentävä vaikutus sekä se, että osa-aikatyöhön siirtyvä ei saa soviteltua päivärahaa. Osa-aikatyöhön siirtyminen saattaa vaikuttaa työuran pidentymiseen tai työelämässä pysymiseen esimerkiksi alimpaan eläkeikään asti, mikä on hyvä pyrkimys.

Uudenmaan TE-toimisto pitää hyvänä työajan joustamiseen ja jaksamiseen liittyviä mahdollisuuksia, erityisesti ikääntyvien kohdalla. Työajan joustoilla ja työntekijän tarpeita arvostavalla kohtelulla lisätään työvuosia ja jaksamista.

Arvioita lisäpäiväoikeuden asteittaisen poiston ja 55 vuotta täyttäneiden työllisyysasteen nostamista koskevan lainsäädännön vaikutuksesta

55 vuotta täyttäneet

Kohderyhmän irtisanominen tuotannollis-taloudellisissa -tilanteissa tulee vähenemään ja kohdentumaan hieman enemmän nuorempiin ikäluokkiin. Hakeutumisesta muutosturvakoulutukseen ei ehkä tule kovin suosittua. Arvio perustuu lähinnä havaintoihin Uudenmaan TE-toimiston asiakkaista ja siitä, että varttuneet asiakkaat eivät välttämättä ole motivoituneita edistämään työllistymistään koulutuksella. Mitä lähempänä henkilö on 60 ikävuotta, sitä vähäisempää kiinnostus on. Koulutuksen sijaan varttunut henkilö tarvitsee joka tapauksessa ajantasaiset työnhakutaidot ja ihminen ihmiselle -tukea työhaussa.

Työnantajat

Työnantajat saattavat jonkin verran alasta riippuen vähentää varttuneiden työntekijöiden palkkaamista vastoin muutoksen tarkoitusta. Toisaalta työvoimapula on sen verran vaikea useilla toimialoilla, että kasvaneet kulut irtisanomistilanteessa saatetaan lopulta nähdä vähemmän haittaavana kuin se, että vältettäisiin palkkaamasta päteviä 55 vuotta täyttäneitä työntekijöitä.

Vaikutus yleisesti työelämään

Lainsäädännön vaikutus saattaa alkaa vähitellen näkyä työelämässä kiinnostuksena kehittää ikäjohtamista työpaikoilla. Ikäjohtamiseen voitaisiin panostaa enemmänkin koko työelämässä lanseeraamalla esimerkiksi valtakunnallisia ikäjohtamisen teemoja. Varttuneet työntekijät ja ikäjohtamisesta puhuminen työelämän yhtenä piirteenä lisäisi työnantajien tietoisuutta asiasta ja halua kehittää työpaikan työoloja vähentämään työn fyysistä ja psyykkistä kuormitusta.

Vaikutuksina saattaa ilmetä ajan oloon myös varttuneiden työntekijöiden arvostuksen lisääntymisenä työmarkkinoilla ja myös koetun ikä syrjinnän vähenemisenä.

25.4.2022

Varttuneiden työaikajousto ja erilaiset muut joustot työelämässä saattavat lisääntyä.

Kokonaisuutena katsoen Uudenmaan TE-toimisto näkee 55 vuotta täyttäneiden työllisyysasteen parantamiseksi tähtäävät toimet kannatettavina.

Uudenmaan TE-toimisto

Johtaja

Minna Helenius

Palvelupäällikkö

Erja Kononen

Jakelu

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta

Tämä asiakirja KEHA/3452/2022 on hyväksytty sähköisesti / Detta dokument KEHA/3452/2022 har godkänts elektroniskt

Hyväksyjä Helenius Minna 02.05.2022 11:16

Esittelijä Kononen Erja 02.05.2022 10:33