

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta
Eduskunta

3.5.2022

Lausuntopyyntönne s-postitse 25.4.2022, HE 62/2022 vp

HALLITUKSEN ESITYS EDUSKUNNALLE 55 VUOTTA TÄYTTÄNEIDEN TYÖLLISYYSASTEEN NOSTAMISTA KOSKEVAKSI LAINSÄÄDÄNNÖKSI

Työterveyslaitos pitää esitystä lakimuutoksista, joiden tavoitteena on 55 vuotta täyttäneiden työllisyysasteen, työmarkkina-aseman ja työssä jaksamisen parantaminen, perusteltuna ja kannattavana.

55 vuotta täyttäneillä on nuorempia ikäryhmiä suurempi riski tulla irtisanotuksi tuotannollisilla ja taloudellisilla syillä ja heikommat mahdollisuudet työllistyä työttömäksi jouduttuaan. He myös osallistuvat työnantajan järjestämään koulutukseen muita ikäryhmiä vähemmän. Ikääntyneiden työvoimapotentialin parempi hyödyntäminen on sekä kansantaloudellisesti että inhimillisesti tärkeää ja sen vuoksi yli 55-vuotiaiden työllisyyskehitystä kannattaa parantaa useilla eri toimenpiteillä samanaikaisesti.

Useiden toimenpiteiden käytön lisäksi huomiota tulisi kiinnittää sellaisen yhteiskunnallisen asenneilmaston vahvistumiseen, jossa ikääntyvät työntekijät nähdään voimavarana ja heitä itseään kannustetaan osallistumaan työelämään. Tutkimusten mukaan ikä itsessään ei vaikuta työ- ja toimintakykyyn eikä osaamisen kehittämiseen ennen vanhuuseläkeikää.

Tutkimustiedon perusteella tiettyyn ikärajaan (55+) nojaavat toimet eivät ole välttämättä aina perusteltuja, vaan huomiota tulisi kiinnittää ennemminkin turvallisten ja työkykyä tukevien työolojen kehittämiseen kaiken ikäisten osalta työuran eri siirtymävaiheissa. Lisäksi tulisi tukea yksilöiden omaa motivaatiota kehittää työkykyä, jatkaa työuralla ja työllistyä työttömäksi jouduttuaan. Näin toimien voidaan tutkitusti lisätä työnhakuaktiivisuutta, vahvistaa työntekijän työn imua, tulevaisuusorientaatiota työssä sekä työntekijän myönteistä käsitystä mahdollisuuksistaan jatkaa työssä pidempään (Vuori & Vinokur, 2005; Vuori ym. 2002, 2019).

Lisäksi olisi tärkeää, että hyödynnetään näyttöön perustuvia toimenpiteitä, ja että toimenpiteitä käyttöönotettaessa seurataan niiden vaikutuksia työllisyyteen. Esimerkiksi ikääntyvien työntekijöiden työmarkkina-asemaa tai työn muokkaamista vahvistavien velvoitteiden käytöllä saattaa olla samanaikaisia vastakkaisia vaikutuksia työpaikoilla esimerkiksi niin, että työnantajien halukkuus rekrytoida ikääntyviä työntekijöitä vähenee.

Työterveyslaitoksen mielestä seuraavia asioita tulisi edelleen huomioida lakiesityksen eri osalueiden osalta:

I Palkansaajien työttömyyspäivärahan lisäpäivien asteittainen poistaminen

Työterveyslaitos jakaa Marinin hallituksen kannan lisäpäivien asteittaisesta poistosta keinona vähentää vanhempiin työntekijöihin kohdistuvia irtisanomisista. Näkemyksemme mukaan lisäpäivien poistaminen voi myös vahvistaa työnantajien ennakoivia ja työuran varhaisempaan vaiheeseen sijoittuvia työkyvyn tukitoimia (ml. osaamisen kehittäminen). Lisäpäivien poiston lisäksi tarvitaan kuitenkin myös työnantajien asenteisiin vaikuttamista koskien vanhempien työntekijöiden rekrytointia ja työkykyä sekä työnantajien ja esihenkilöiden osaamisen vahvistamista ikä- ja työurajohtamisessa (Kulik ym. 2016; Meng ym. 2021; Pietiläinen ym. 2018). Tätä tulisi tehdä tutkimustietoon pohjautuvilla ja vaikuttaviksi osoitetuilla menetelmillä.

II Muutosturvamalli

Pidämme hyvänä, että hallituksen esitys muutosturvamallista koskee kaikkia ehdot täyttäviä palkansaaajia työnantajan koosta riippumatta. Samoin kannatamme, että muutosturvan saamiseksi irtisanotun tulisi hakeutua työnhakijaksi 60 päivän kuluessa, jotta tarvekartoitus ja sen perusteella tehtävät työllistymistä edistävät toimet (ml. työkyvyn tuki sitä tarvitseville) voidaan tehdä mahdollisimman nopeasti. Irtisanotun henkilön on tärkeä saada tähän, henkisesti usein kuormittavaan vaiheeseen, työllisyyspalveluiden tukitoimia mahdollisimman pian ja sitä kautta näkymää ja uskoa omaan mahdollisuuksiinsa työllistyä uudelleen. Tutkimusten mukaan uudelleen työllistyminen näyttäisi palauttavan henkisen hyvinvoinnin suhteellisen nopeasti aiemmalle tasolle pitkittyneestä työttömyydestä huolimatta (Vesalainen & Vuori, 1999).

Työterveyslaitos kannattaa näkemystä, että muutosturvakoulutus tukee irtisanotun henkilön ammatillisia valmiuksia hänen omat ammatilliset ja työllistymiseen liittyvät tavoitteensa ja toiveensa huomioiden. On myös tärkeää, että muutosturvakoulutus räätälöidään vastaamaan henkilön osaamistarpeita ja ettei se poissulje työvoimakoulutuksella tai työttömyysetuudella tuettua omaehtoista (tutkinto)opiskelua, vaan täydentää niitä. Muutostilanteessa olisi lisäksi tärkeää vahvistaa työnhakijan omaa työllistymiseen liittyvää pystyvyyden tunnetta. Aiemmat vaikutustutkimukset osoittavat, että lupaavimpia tuloksia on saatu työllistymistaitoja ja terapeuttisia elementtejä yhdistävillä, valmentavan otteen sisältävillä sekä vertaisoppimiseen perustuvilla interventioilla (ks. Hult ym. 2020; Moore ym. 2017; Vuori ym. 2002). Jos ihmisen osaamiskompetenssi on keskimääräistä heikompi, hän motivoituu paremmin oppimiseen vertaisiltaan kuin ohjaajilta tai muilta auktoriteeteilta saadun tuen avulla (Harackiewicz ym. 2015; Hulleman ym. 2010). Pidämme tärkeänä, että hankittaessa muutosturvakoulutukseen valmennuksia ja kursseja, valittaisiin sellaisia, joiden vaikutuksista on tutkimusnäyttöä.

Lisäksi olisi hyvä, jos työnantajaa pystyttäisiin jotenkin kannustamaan työntekijän edelleen työllistämiseen. Tällainen kannustin voisi olla esimerkiksi työnantajan maksaman osuuden palauttaminen, jos työntekijä työllistyy nopeasti uudelleen.

III 55 vuotta täyttäneiden osa-aikatyön vahvistaminen

Pidämme erittäin hyvänä, että osa-aikatyötä koskeva muutos koskisi kaikkia palkansaaajia sekä julkisella että yksityisellä sektorilla. Näkemystämme tukee myös alalta löytyvä runsas tutkimustieto. Työajan lyhentämisen esimerkiksi 30-tunnin työviikkoon on todettu parantavan koettua terveyttä ja työkykyä (Härmä & Karhula, 2020; Schiller ym. 2018). Erityisesti ikääntyneillä ja osatyökykyisillä on tarvetta työajan lyhentämiseen yksittäistapauksissa työkuorman vähentämiseksi, ja sitä kautta oman työkyvyn ylläpitämiseksi. Mahdollisuus lyhentää työaika lisää keskeisesti vaikutusmahdollisuuksia omaan työaikaan. Työterveyslaitoksen useiden tieteellisten tutkimusten mukaan vaikutusmahdollisuuksien lisääminen työ- ja vapaa-aikoihin vähentää erityisesti ikääntyvien työntekijöiden tuki- ja liikuntaelimestön sairauksista johtuvia pitkiä sairauslomia (Albrecht ym. 2020), mielenterveyden häiriöstä johtuvia oireita (Albrecht ym. 2017), tuki- ja liikuntaelimestön sekä mielenterveyden häiriöistä johtuvia työkyvyttömyyseläkkeitä (Vahtera ym. 2010). Hyvät vaikutusmahdollisuudet työaikaan ovat yhteydessä myös työurien jatkamiseen yli lakisääteisen eläkeiän (Virtanen ym. 2014). Vuorotyöläisillä työajan lyheneminen vähentää työstä johtuvaa väsymystä, ja työaikaan liittyvien vaikutusmahdollisuuksien parantaminen lisää koettua työkykyä ja vähentää sairauspoissaoloja (Shiri ym. 2021; Turunen ym. 2020).

Lähteet

- Albrecht, S.C., Kecklund, G., Rajaleid, K. & Leineweber, C. (2017). The longitudinal relationship between control over working hours and depressive symptoms: Results from SLOSH, a population-based cohort study. *J Affect Disord*, 215, 143-151. doi:10.1016/j.jad.2017.03.010
- Albrecht, S.C., Leineweber, C., Ojajärvi, A., Oksanen, T., Kecklund, G. & Härmä, M. (2020). Association of work-time control with sickness absence due to musculoskeletal and mental disorders: an occupational cohort study. *Journal of Occupational Health*, 62(1): e12181. doi: 10.1002/1348-9585.12181.
- Harackiewicz, J.M., Canning, E.A., Tibbetts, Y., Priniski, S.J. & Hyde, J.S. (2015). Closing Achievement Gaps With a Utility-Value Intervention: Disentangling Race and Social Class. *Journal of Personality and Social Psychology*, 111, 745–765.
- Hulleman, C.S., Godes, O., Hendricks B.L. & Harackiewicz, J.M. (2010). Enhancing interest and performance with a utility value intervention. *Journal of Educational Psychology*, 102, 880–895.
- Hult, M., Lappalainen, K., Saaranen, T.K., Räsänen, K., Vanroelen, C. & Burdorf, A. (2020). Health-improving interventions for obtaining employment in unemployed job seekers. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, Issue 1. Art. No.: CD013152. DOI: 10.1002/14651858.CD013152.pub2.
- Härmä, M. & Karhula, K. (editors). (2020). *Working hours, health, wellbeing and participation in working life. Current knowledge and recommendations for health and Safety*. Finnish Institute of Occupational health. <https://www.julkari.fi/handle/10024/140634>
- Kulik, C. T., Perera, S., & Cregan, C. (2016). Engage me: the mature-age worker and stereotype threat. *Academy of Management Journal*, 59, 2132-2156.
- Meng, A., Sundstrup, E. & Andersen, L.L. (2021). What Do the Managers Think of Us? The Older-Worker-Perspective of Managers' Attitudes. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 18, 4163. <https://doi.org/10.3390/ijerph18084163>
- Moore, T., Kapur, N., Hawton, K., Richards, A., Metcalfe, C., & Gunnell, D. (2017). Interventions to reduce the impact of unemployment and economic hardship on mental health in the general population: a systematic review. *Psychological Medicine*, 47, 1062-1084. doi: 10.1017/S0033291716002944
- Pietiläinen, M., Viitasalo, N., Lipiäinen, L., Ojala, S., Leinonen, M., Otonkorpi-Lehtoranta, K., Jokinen, E., Korvajärvi, P. & Nätti, J. (2018). *Työssä koettu syrjintä ja myöhempi työura*: Loppuraportti. Työsuojelu-rahaston tutkimushanke 2015–2017. Tampere: Tampereen yliopisto. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-0662-5>.
- Schiller, H., Lekander, M., Rajaleid, K., Hellgren, C., Åkerstedt, T., Barck-Holst, P. & Kecklund, G. (2018). Total workload and recovery in relation to worktime reduction: a randomised controlled intervention study with time-use data. *Occup Environ Med*, 75(3), 218. doi:10.1136/oemed-2017-104592
- Shiri, R, Karhula, K., Turunen, J, Koskinen, A., Ropponen, A., Ervasti, J., Kivimäki, M. & Härmä, M. (2021). The Effect of Using Participatory Working Time Scheduling Software on Employee Well-Being and Workability: A Cohort Study Analysed as a Pseudo-Experiment. *Healthcare* (Basel). 2021 Oct 16;9(10):1385. doi: 10.3390/healthcare9101385.PMID: 34683065

- Turunen, J., Karhula, K., Ropponen, A., Koskinen, A., Hakola, T., Puttonen, S., Hämäläinen, A., Pehkonen, J. & Härmä, M. (2020). The effects of using participatory working time scheduling software on sickness absence: A difference-in-differences stud. *nt J Nurs Stud.* 2020 Dec; 112:103716. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2020.103716. Epub 2020 Jul 14. PMID: 32736788
- Vahtera, J., Laine, S., Virtanen, M., Oksanen, T., Koskinen, A., Pentti, J., & Kivimäki, M. (2010). Employee control over working times and risk of cause-specific disability pension: the Finnish Public Sector Study. *Occup Environ Med*, 67(7), 479-485. doi:10.1136/oem.2008.045096
- Vesalainen, J., & Vuori, J. (1999). Job-seeking, adaptation and re-employment experiences of the unemployed: a three-year follow-up. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 9, 383-394.
- Virtanen, M., Oksanen, T., Batty, G.D., Ala-Mursula, L., Salo, P., Elovainio, M., Pentti, J., . . . Kivimäki, M. (2014). Extending employment beyond the pensionable age: a cohort study of the influence of chronic diseases, health risk factors, and working conditions. *PLoS ONE*, 9(2), e88695. doi:10.1371/journal.pone.0088695
- Vuori, J., Törnroos, K., Ruokolainen, M., & Wallin, M. (2019). Enhancing late-career management among aging employees – A randomized controlled trial. *Journal of Vocational Behavior*, 115.
- Vuori, J., Silvonen, J., Vinokur, A., & Price, R. (2002). The Työhön Job Search Program in Finland: Benefits for the unemployed with risk of depression or discouragement? *Journal of Occupational Health Psychology*, 7, 5-19.
- Vuori, J., & Vinokur, A. D. (2005). Job-search preparedness as a mediator of the effects of the Työhön Job Search intervention on re-employment and mental health. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 275-291.