

SAK:n, Akavan ja STTK:n esitys yli 55-vuotiaiden työllisyysasteen nostamisesta

29.11.2020 klo 17.30

1. Johdanto

Pääministeri Sanna Marinin hallitus antoi 16.9.2020 työmarkkinoiden keskusjärjestöille toimeksiannon tehdä yhteinen tasapainoinen esityksen toimista, joilla voidaan edistää yli 55-vuotiaiden työllisyysastetta sekä parantaa heidän työmarkkina-asemaansa ja työssä jaksamista.

Toimeksiannon mukaan keskiössä on yli 55-vuotiaiden työllisyyttä edistävä kokonaisuus ja tavoitteena on vähentää varhaista työelämästä poistumista tavoilla, joilla saavutetaan vähintään 10 000 työllisen lisäys vuoteen 2029 loppuun mennessä VM:n todentamana.

Osana toimeksiantoa hallitus edellyttää, että esityksillä edistetään ikääntyneiden työssä jaksamista, työkykyä, ja osaamista vahvistavia toimenpiteitä sekä muutosturvaa huomioiden erikokoiset yritykset. Työkyvyn tukeminen työuran aikana on olennainen tekijä, jotta ikääntyneiden työllisyyttä voidaan kestävästi nostaa. Siksi myös työnantajien roolia työkyvyn ylläpitoon ja työkyvyttömyyden ehkäisyyn on vahvistettava. Ehdotettujen toimien tulee vahvistaa kokonaisuutena julkista taloutta.

Tämä työmarkkinoiden keskusjärjestöjen sopimus on allekirjoittaneiden järjestöjen yhteinen esitys valtiovallalle näiksi toimiksi. Esitys on tarkoitettu toteutettavaksi kokonaisuudessaan. Järjestöjen arvion mukaan esitys täyttää toimeksiannossa annetut tavoitteet.

Järjestöt ehdottavat valtiovallalle, että esityksen mukaiset säädösmuutosehdotukset valmistellaan kolmikantaisesti. Lainvalmistelun lähtökohtana on, ettei tässä yhteydessä valmistella muita tämän sopimuksen linjauksiin liittymättömiä muutoksia.

2. Varhaisen työelämästä poistumisen vähentäminen

Työttömyysturvan lisäpäivät

- Työttömyysturvan lisäpäivien ikäraja nostetaan 65 vuoteen 1965 syntyneistä lähtien
- Erityissäännökset säilyvät entisellään
- Työttömyysturvan lisäpäiviin liittyvää työnantajan omavastuumaksua vastaava maksu säilyy pysyvästi. Jatkovalmistelussa haetaan malli, jolla omavastuumaksuja kerätään keskimäärin yhtä paljon kuin omavastuumaksulla nykyisin. Uutta omavastuumaksua voidaan porrastaa mm. työnantajan koon, työsuhteen keston ja

työntekijän iän perusteella. Tavoite on vaikuttaa työnantajien kannustimiin, jotta ehkäistään vaikeasti työllistyvien irtisanomista ilman että tarpeettomasti nostetaan kynnystä ikääntyneiden rekrytointiin.

Palkkatukea pitkäaikaistyöttömille

- Vähintään 24 kuukautta työttömänä olleen, 55 vuotta täyttäneen työnhakijan työllistämiseen palkkatuki myönnettäisiin ilman työvoimapolitiittista harkintaa. Palkkatuen määrä olisi 10 kuukauden ajalta 100 prosenttia enintään 25 työtunnilta viikossa maksettujen palkkojen palkkakustannuksiin. Tukea voitaisiin myöntää yhdistysten, säätiöiden ja rekisteröityjen uskonnollisten yhdyskuntien lisäksi yrityksille ja seurakunnille. Tuen myöntämisen edellytyksenä olisi, että työsopimus tehdään vähintään 10 kuukauden ajaksi.

3. Työssä jatkamisen, työkyvyn, muutosturvan ja osaamisen edistäminen

Muutosturvan parannukset tukemaan uudelleen työllistymistä

- Irtisanotun työntekijän uudelleen työllistymistä nopeutetaan niin, että työnhakijaksi ilmoittautuminen, osaamis- ja työkykykartoitus ja työllistymissuunnitelma tekeminen tapahtuu jo irtisanomisaikana. TE-toimistoille varataan tähän työhön riittävät resurssit
- Työntekijällä on oikeus osaamis- ja työkykykartoitukseen, joka rahoitetaan omavastuumaksun kautta. Kartoitukset tehdään yhteistyössä TE-toimiston, työterveyshuollon, oppilaitosten ja yksityisten palveluntuottajien kanssa.
- Työllistymisvapaa pidennetään. Nykyinen 5-10-20 päivää pidennetään 5-15-25 päivään. Työllistymisvapaata voi käyttää työllistymissuunnitelman laatimiseen, ja sen mukaiseen työvoimakoulutukseen ja siihen liittyvään harjoitteluun tai työssäoppimiseen tai oma-aloitteeseen tai viranomaisaloitteeseen työpaikan hakuun ja työhaastatteluun tai uudelleensijoitusvalmennukseen tai osaamis- ja työkykykartoituksen tekemiseen. Työllistymisvapaata voi käyttää myös muutosturvakoulutuksen aloittamiseen irtisanomisaikana.
- Työnantajan velvollisuutta tarjota irtisanomalleen työntekijälle tilaisuuden osallistua työnantajan kustantamaan työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen vahvistetaan.
 - o Koulutuksen arvoa porrastetaan työsuhteen keston ja työntekijän palkkaa vastaavan arvon mukaan siten, että koulutuksen kustannus vastaa:
 - 2 kuukauden palkkaa, jos työsuhde on jatkunut vähintään 2 vuotta, mutta enintään 8 vuotta,
 - 3 kuukauden palkkaa, jos työsuhde on jatkunut vähintään 8 vuotta, tai työntekijä on yli 55-vuotias.
 - o Työntekijällä on oikeus päättää koulutusvaihtoehdosta ja koulutuksen voi aloittaa jo irtisanomisaikana ja käyttää työllistymisvapaata siihen.
 - o Lyhennetään koulutuksen saamisen edellytyksenä olevaa työsuhteen kestovaatimusta viidestä vuodesta kahteen vuoteen.

- Työntekijän laskennallista kuukausipalkkaa vastaavaa työllistymistä edistävää valmennusta tai koulutusta maksetaan työntekijälle rahana korkeintaan kuukauden palkkaa vastaava määrä. Tämän ylittävä määrä tilitetään Työllisyysrahastolle.

Työllisyysrahaston tehtävät

- Työllisyysrahaston lakisääteisiä tehtäviä täydennetään siten, että omavastuumaksulla saatavalla tuotolla rahoitetaan ensisijaisesti työsopimuslain mukaisen muutosturvan piiriin kuulumattomille yli 55 vuotta täyttäneille työsopimuslain 7 luvun 3 §:n mukaisen syyn perusteella irtisanotulle työntekijälle lyhytkestoisia ammatillisia valmiuksia parantavia koulutuksia tai muita osaamista kehittäviä palveluja. Omavastuumaksusta saatavalla tuotolla rahoitetaan myös työuran aikaiset yli 50-vuotiaiden työntekijöiden työkyky- ja osaamiskartoitukset ja irtisanomistilanteissa toteutetut kartoitukset sekä yli 55 vuotta täyttäneiden edellä mainittuja koulutuksia, esimerkiksi perusasteen jälkeistä tutkintoa vailla oleville. Edellä mainitut palvelut hankitaan yksityisiltä tai julkisilta palvelujen tuottajilta. Ehdotusta koskevat yksityiskohdat ratkaistaan lainvalmistelussa, muun muassa se, hankkiiko palvelut Työllisyysrahasto tai esimerkiksi valmisteilla oleva Jatkuvan oppimisen palvelukeskus.

Osaamisen tukeminen

- Säädetään säännöllisistä ja ennakoivista osaamis- ja työkykykartoituksista yli 50-vuotiaille työntekijöille vähintään viiden vuoden välein. Osaamiskartoituksessa tunnistetaan olemassa olevaa osaamista ja osaamisen puutteita.
- Jos osaamisessa havaitaan puutteita, työntekijä ohjataan sopiviin lyhytkestoisiin koulutuksiin, joilla parannetaan digitaitoja tai muita ammatillisia valmiuksia. Lyhytkestoisen koulutuksen tarjontaa pitää lisätä osana jatkuvan oppimisen uudistusta, ja tieto koulutustarjonnasta tulee olla helposti saatavilla.
- Osaamis- ja työkykykartoitukset rahoitetaan ja toteutetaan edellä mainitusti.

Työajan lyhentäminen

- Jos 55 vuotta täyttänyt työntekijä haluaa terveydellisistä ja työkykyyn liittyvistä syistä tehdä työtä säännöllistä työaika lyhyemmän ajan, työnantajan on järjestettävä työt niin, että työntekijä voi tehdä osa-aikatyötä, ellei työnantajalla ole painavia syitä siihen, että työajan lyhentäminen aiheuttaisi työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminnalle vakavaa haittaa.
- Työajan lyhentäminen toteutetaan työnantajan ja työntekijän sopimalla tavalla ottaen huomioon työntekijän tarpeet sekä työnantajan tuotanto- ja palvelutoiminta.
- Työnantajan on kieltäytyessään osa-aikatyön järjestämisestä annettava työntekijälle kirjallinen selvitys kieltäytymisensä perusteena olevista seikoista.

- Työnantajan ja työntekijän on tehtävä osa-aikatyöstä määräaikainen enintään 26 viikkoa kerrallaan voimassa oleva sopimus, josta käy ilmi ainakin vuorokautisen ja viikoittaisen työajan pituus. Sopimus voidaan uusida työntekijän aloitteesta.
- Edellytyksenä vähintään 5 vuoden yhtäjaksoinen työsuhde saman työnantajan palveluksessa ennen työaikamuutosta.
- TAL:ssa oleva sosiaalisten syiden momentti säilyisi ennallaan.
- Työnantajan velvoitetta järjestää osa-aikatyötä osasairauspäivärahaa ja osatyökyvyttömyyseläkettä koskevissa tilanteissa vahvistetaan työsopimuslain 4 luvun 4 § määritelmää vastaavasti (osittainen hoitovapaa).

Kuormituksen hallinta työpaikoilla

- Laaditaan kolmikantaisesti asetus haitallisen psykososiaalisen kuormituksen hallinnasta. Tässä työssä hyödynnetään tietoja Ruotsin vastaavasta asetuksesta ja siitä saatuja kokemuksia.
- Vahvistetaan erityisesti yli 55-vuotiaiden ja osatyökykyisten työntekijöiden työkyvyn tukemiseksi työnantajan työturvallisuuslain mukaista huolehtimisvelvoitetta (8 §) ja työn vaarojen selvittämisen ja arvioinnin velvoitetta (10 §).

Kuntoutuskomitean ehdotusten toteuttaminen

- Toteutetaan kiireellisinä kuntoutuskomitean (sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2017:41) esitykset
 - o työkykyjohtamisesta ja työkyvyttömyyden ehkäisemistä (ehdotus 14)
 - o hyvän työterveyshuoltokäytännön tarkentamisesta (ehdotukset 15-16 ja 19)
 - o työterveyshuollon yhteistyön vahvistamisesta (ehdotus 18)
 - o sairauspäivärahan tarkistuspisteistä (ehdotus 20)
 - o työterveyshuollon ulkopuolella olevien asiakkaiden kuntoutustarpeen arvioinnista ja palveluihin ohjaamisesta (ehdotukset 23-26)
 - o Kelan ja työeläkejärjestelmän välisen vastuunjaon selkiyttämistä (ehdotukset 42 ja 43).