



Akava

29. 10. 2024

Akavan ratkaisuesitykset yli 55-vuotiaiden työllistymisen parantamiseksi ja työurien jatkamiseksi

Johdanto

Yli 55-vuotiaiden työllisyyden parantaminen on ratkaisevan tärkeää taloudellisen kestävyuden ja työmarkkinoiden yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Tämä edellyttää sekä täsmätoimia että ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä.

Tutkimukset osoittavat, että yli 55-vuotiaiden työllisyysaste on parantunut viime vuosikymmeninä, mutta heillä on edelleen suurempi riski kohdata vaikeuksia uudelleentyöllistymisessä tai joutua pitkäaikaistyöttömäksi. Ikään liittyvät ennakkoluulot ja syrjivät asenteet hidastavat työllistymistä. Ilman aktiivisia toimenpiteitä liian moni jää ennenaikaisesti työmarkkinoiden ulkopuolelle, jolloin tärkeä osaajapotentiaali jää hyödyntämättä. Uudelleentyöllistymistä tukevat toimet ovat erityisen ajankohtaisia, sillä työttömyysturvan ikäsidonnaisten poikkeussääntöjen voimassaolo päättyi 1.9.2024.

Ennaltaehkäisevät toimenpiteet, kuten työuran aikainen osaamisen päivittäminen, joustavat työjärjestelyt työuran eri vaiheissa sekä työkyvyn ja työhyvinvoinnin tukeminen, ovat avainasemassa työurien pidentämisessä. Toimet pitää aloittaa jo työuran keskivaiheilla, jotta työkyky ja osaaminen vastaavat työelämän muuttuvia vaatimuksia koko työuran ajan.

Akava edellyttää seuraavien toimenpiteiden pikaista käyttöönottoa. Lisäksi esityksissä on useita pidemmän aikavälin ratkaisuehdotuksia.

1. Otetaan käyttöön urakatsaus työelämän taitojen kehittämiseksi.
2. Säädetään työnantajalle velvoite tarkastella työaikajousten ja joustavampien työnteon tapojen mahdollisuuksia.
3. Parannetaan yhdenvertaisuuslain muutoksilla työnhaun syrjimättömyyttä muun muassa ikäsyrjinnän vähentämiseksi.
4. Täsmennetään työturvallisuuslakia ja säädetään uusi asetus psykososiaalisesta kuormituksesta.
5. Muokataan tarvittaessa työtä työkykyä vastaavaksi työkyvyn heikessä, kunnes työkyky on palautunut.
6. Tehdään aikuiskoulutustukea korvaava malli.
7. Lisätään työllistymisvapaapäivien määrää.

Urakatsaus

- Otetaan käyttöön työelämän taitojen kehittämiseksi urakatsaus, johon jokainen työntekijä osallistuu työuransa keskivaiheilta lähtien. Urakatsaus voidaan toteuttaa osana työpaikkojen olemassa olevia toimintatapoja, kuten kehityskeskusteluja tai henkilöstö- ja koulutussuunnitelmia.
- Urakatsauksessa kartoitettaisiin, työkykyyn ja työuran hallinnan taitoihin liittyvät tarpeet laajemmin kuin kehityskeskustelussa. Urakatsauksen toteuttamiseen kehitetään yhteisiä työkaluja, mutta vastuu urakatsausten toteuttamisesta olisi työnantajalla.
- Urakatsaus päivitetäisiin säännöllisesti, esimerkiksi 5–10 vuoden välein painottaen senhetkisen työuran vaiheen tarpeita. Urakatsaus olisi hyödyllinen erityisesti yli 55-vuotiaiden työssä jatkamisen tukena.

Työaika ja työn joustavuus

- Säädetään työnantajalle velvoite tarkastella, miten lisätä työaikajoustoja ja joustavampia työnteon tapoja, kuten etätöiden lisäämisen mahdollisuuksia.
- Vahvistetaan työntekijän oikeutta osa-aikatyöhön ja työnantajan velvoitetta järjestää osa-aikatyötä osasairauspäivärahaa ja osatyökyvyttömyyseläkettä koskevissa tilanteissa.
- Kannustetaan hyödyntämään joustomahdollisuuksia eläkkeellä olevien työsäkäynnin lisäämiseksi. Tämä edellyttää hyvää ja aktiivista ikäjohtamista sekä henkilöstöhallintoon toimintaa.
- Kehitetään omaishoitovapaata työn ja hoivan paremmaksi yhdistämiseksi. Lisätään omaishoitovapaan palkallisuuden pelisäännöt lainsäädäntöön. Työ- ja virkaehtosopimuksilla voidaan sopia palkallisuudesta laajemmin.

Työelämän asenteet, johtaminen ja ikäsyrrjintä

- Parannetaan syrjimättömyyden toteutumista työnhaussa, jotta ikäsyrrjintä vähentyy. Säädetään työnhakijalle oikeus saada selvitys valintapäätöksen perusteista.
- Kehitetään matalan kynnyksen oikeussuojakeinoja ja annetaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnalle oikeus käsitellä rajatusti työelämäasioita ja määrätä hyvitystä.
- Lisätään esihenkilöiden koulutusta työhyvinvoinnin ja työkyvyn johtamisesta sekä ikäjohtamisesta ja työterveyshuollon palveluista. Täsmennetään työsopimuslain ja työturvallisuuslain säännöksiä perehdyttämisestä siten, että työntekijöiden työhyvinvoinnin sekä osaamisen ja taitojen kehittäminen otetaan vahvemmin huomioon.
- Vaikutetaan asenteisiin nostamalla työuran loppuvaiheessa olevien osaamista esille ja oikaistaan vääriä olettamuksia työnantajan kustannuksista.
- Puututaan järjestelmällisesti ikäsyrrjintään kaikilla sektoreilla.

Työhyvinvointi ja työuupumuksen ehkäisy

- Täsmennetään työturvallisuuslakia ja säädetään uusi asetus psykososiaalisesta kuormituksesta.
- Säädetään työterveyshuollolle velvoite aloittaa keskustelut ja sopia toimenpiteistä työnantajan kanssa, jos työyhteisössä ilmenee haitallista ja jatkuvaa psykososiaalista kuormitusta, joka kohdistuu joko koko työyhteisöön tai sen osaan.
- Huomioidaan yhteistoiminta työn psykososiaalisen kuormituksen käsittelyssä ja työterveysyhteistyössä.
- Lisätään työtapaturma- ja ammattitautilakiin säännökset jatkuvasta, haitallisesta ja terveyttä vaarantavasta psykososiaalisesta kuormituksesta sekä työuupumuksesta.
- Määritellään työuupumus ja säädetään toimenpiteistä työkyvyn palauttamiseksi.

Työkyvyn tukeminen

- Työtä muokataan tarvittaessa työkykyä vastaavaksi, kunnes työkyky on palautunut.
- Säädetään sairausloman aikainen yhteydenpito ja yhteistyö työterveyshuollon kanssa työnantajaa vahvemmin velvoittavaksi sairausloman aikaisissa tarkastuspisteissä. Tarkastuspisteiden yhteydessä tarkastellaan mahdollista työhönpaluuta sekä tarvittavaa työn ja työajan muokkaamista. Työntekijän tarvitsemat palvelut ja tukimuodot käydään läpi.

- Säädetään säännöllisistä työterveystarkastuksista, jotka ennakoivat fyysisiä ja psykososiaalisia työkykyriskejä. Työterveyshuollon palvelut integroidaan osaksi muita työuran aikaisia tarkastelupisteitä, kuten urakatsauksia.
- Määritellään työterveyshuoltolaissa ennaltaehkäisevä toiminta ja työkykyä ylläpitävä toiminta tarkemmin, ja henkisen hyvinvoinnin ja mielenterveyden tukeminen varmistetaan lakisääteisenä työterveyspalveluna.
- Sovitaan mielenterveyttä tukevista palveluista ja lyhytpsykoterapiasta osana työterveyshuoltoa.
- Kytetään työkyvyn tuentoimet hallituksen tavoitteeseen vähentää sairauspoissaoloja. Perustetaan tavoitteellinen projekti tätä tavoitetta varten.

Osaaminen

- Tehdään aikuiskoulutustukea korvaava malli. Lisäksi selvitetään mahdollisuuksia ottaa käyttöön osaamistili- ja setelimalleja, joilla tuetaan työntekijän omatoimista koulutushankintaa.
- Säädetään työnantajan tarjoama osaamisen kehittäminen verovapaaksi henkilöstöeduksi.
- Esitetään osaamisen kehittämisen verovähennysoikeutta henkilökohtaisessa ansiotuloverotuksessa työntekijän itsensä kustantamasta koulutuksesta.
- Vahvistetaan mahdollisuuksia osa-aikaiseen osaamisen kehittämiseen myös työajalla.
- Parannetaan mahdollisuuksia lisä- ja täydennyskoulutukseen.
- Hyödynnetään mentorointimalleja työyhteisöissä.

Työvoimapolitiikka

- Parannetaan 55 vuotta täyttäneiden uudelleentyöllistymismahdollisuuksia lisäämällä työllistymisvapaapäivien määrää.
- Lyhennetään 55 vuotta täyttäneiden työllistämistuen saamisen edellytyksenä olevan työttömyysehdon kestoa.
- Lisätään työttömän mahdollisuuksia sivutoimiseen opiskeluun työnhaun ohessa.
- Tarjotaan työttömäksi jääneelle henkilölle viiveettä monialaisia toimenpiteitä työllistymisen esteiden poistamiseksi. Puutteita voi olla esimerkiksi työkyvyssä, osaamisen ajankohtaisuudessa, työhakuosaamisessa tai elämänhallinnassa.
- Edistetään rekrytoivien työvoimakoulutusten käyttöä. Ne tarjoavat mahdollisuuden kehittää osaamista ja luoda kontakteja työnantajiin.