



Työ- ja elinkeinoministeriö

PL 32

00023 Valtioneuvosto

TEM / TYÖ / RATO LUONNOS 23.6.2016

Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain ja työttömyysturvalain muuttamisesta

## PIRKANMAAN TE-TOIMISTON LAUSUNTO

### Työkokeilu

Työkokeilu soveltavuuden arvioimiseksi on lupaava kokeilu, ja yhden kuukauden maksimipituus on tarkoituksenmukainen ja sopiva. On kuitenkin tärkeää että käsittelyprosessi luodaan erittäin virtaviivaiseksi, jotta mahdollisesti suuri määrä lyhytkestoisia kokeiluja ei ruuhkauta käsittelyä ja estä palvelun tehokasta hyödyntämistä työllistymisen edistämisessä. Täysin sähköinen, älykäs ja työnantajan ennakoilmoitukseen perustuva työkokeilulomake olisi hyvä tapa tehostaa prosessia ja vähentää käsityötä ja käsittelyaikoja TE-palveluissa. Myös työnantajan palaute, mahdollinen selvitys siitä miksi työsuhdetta ei kokeilun jälkeen syntynyt, tulisi voida jättää sähköisenä.

Koska soveltavuuden arvioimiseen käytetty lyhyt työkokeilu ei ole työllistymistä edistävä palvelu, ei siitä jää merkintää asiakkaan tietoihin palveluun osallistumisena, eikä siihen tarvita erillisiä lausuntoja tai suunnitelman päivitystä. Tämä vähentää työmäärää TE-toimistossa, mutta toimiston tekemän työn tulokset eivät myöskään tule näkyviin. Tämä lyhyt työkokeilun muoto ei nosta aktivointiastetta tai katkaise virtaa työttömyyteen. Ennen työkokeilusopimuksen hyväksymistä TE-toimiston tulee tarkistaa työnantajan tiedoista mahdolliset yt-neuvottelut ja irtisanomiset, ajantasaisen työterveyshuollon suunnitelman olemassaolon, verovelan jne. Mikäli myös näistä tarkistustoimista luovuttaisiin ja korvattaisiin hakemuksessa asian tiedustelulla, vähentäisi se työtä ja olisi lisäaskel suuntaan, jossa pääsääntö on että asiakkaan ilmoittamiin tietoihin luotetaan.

Työkokeilulomakkeen päivityksen yhteydessä tulee varmistaa, että työnantajalle ja työntekijälle on selvää ero työkokeilun eri käyttötarkoitusten välillä. Henkilöasiakkaalle saattaa olla muutoin vaikea hahmottaa, miksi osa palveluun osallistuvista asiakkaista saa työkokeilun ajalta kulukorvausta ja työllistymissuunnitelman korotusosaa ja osa ei, ja miksi ehdot ovat eri versioissa erilaiset. Erona muihin työkokeiluihin, soveltavuuden arviointiin käytettävästä kokeilussa olevan tulisi voida tehdä

myös itsenäistä työtä (esim. kuljetusala) jotta soveltuvuus voidaan arvioida aidossa työtilanteessa. Ikärajan poistuminen työkokeilun kulukorvauksesta puolestaan on hyvä, selkeyttävä ja tasapuolinen muutos. Koska työkokeilu ei ole työllistymistä edeltävää palvelua, niin se ei pura hakijan mahdollisia veloitteita kuten esimerkiksi kuntouttava työtoiminta. Työkokeilu voi kuitenkin hakijan kannalta olla kestoaltaan pidempää (8h/päivä, 5 päivää viikossa), kun kuntouttavassa työtoiminnassa jo 4 tunnin viikkomäärä otetaan veloitteen purkamisessa huomioon. Tässä suhteessa työnhakijat ovat eriarvoisessa asemassa palvelusta riippuen.

Haasteellista on myös sen varmistaminen, ettei kokeilijoita käytetä sijaisina tai kausityöntekijöinä. Tätä voitaisiin pyrkiä hillitsemään esimerkiksi rajoittamalla työkokeilijoiden samanaikaista määrää, tai estää uuden työkokeilusopimuksen solmiminen mikäli edellisestä ei ole toimitettu palautetta ja selvitystä siitä, miksi edellinen kokeilu ei johtanut työsuhteeseen. Työnhakijan edun turvaamiseksi ja väärinkäytösten ehkäisemiseksi on tarve selkeälle ohjeistukselle mm. siitä onko palvelu mahdollinen kaikille työnhakijoille, voivatko henkilöstöpalvelualan yritykset käyttää työnäytekokeiluja ja ohjata niitä eteenpäin asiakkailleen, ja voidaanko julkisen työnvälityksen työpaikkailmoituksissa mainita edellytys työkokeiluun ennen työsuhteen solmimista. On hyvä, että asiakkaalle ei tule seuraamuksia soveltuvuuden arvioimiseksi järjestetyn työkokeilun keskeyttämisestä, mutta mahdollisesti tarvitaan tarkemmat ohjeet siitä, mitkä syyt sille että työsuhdetta ei syntynyt ovat työvoimapolitiittisesti hyväksyttäviä.

#### **Työttömyysetuudella tuettu omaehtoinen opiskelu**

On hyvä, että tuta-syistä irtisanottujen tukipaketinaikainen opiskelunaloitus tulee tukemismahdollisuuden piiriin/helpottuu.

Omo-opiskelujen tilapäiset keskeytykset vievät tällä hetkellä todella paljon työaika TE-toimistoissa. Jos opiskelu voitaisiin keskeyttää jatkossa vain pätevistä syistä, nämä syyt tulisi mahdollisimman tarkkaan listata soveltamisohjeessa, jotta valtakunnallisesti linja pysyy samana.

Omaehtoisen opiskelun tukemisen ollessa osaamisen laajentamisen työkalu ja nopeasti työllistävä palvelu, pitäisi harkita, tuleeko sekä alusta alkavat AMK- että yliopistotutkinnot rajata mahdollisuuksista kokonaan pois. Nämä opinnot ovat tänä päivänä kestoaltaan monesti lähes samanpituisia (useita vuosia) eivätkä ole nopean työllistymisen väyliä.

Kulukorvauksen poistuminen omaehtoisesta opiskelusta on hyvä muutos, koska siihen ei ole tälläkään hetkellä vahvoja perusteluja.

#### **Palkkatuki**

Mikäli palkkatukityö ehdotetusti kerryttäisi vain 75 % työssäoloehto, olisi kyseessä pieni säästö (26–35 viikkoa työskennelleet, 9 % palkkatukityösuhteista), mutta se vaikeuttaa kertymän laskemista ja on työntekijälle vaikea ymmärtää. Lisäksi osittainen kertymä antaa negatiivissävytteisen viestin, että palkkatuettu työ ei ole "oikeaa työtä".

On lähtökohtaisesti hyvä, jos määrärahojen joustavuus helpottaa palkkatuen myöntämistä yhä useammalle. Tuen kohdentaminen pitkäaikaistyöttömyyden ehkäisyyn on myös hyvä linjaus. Toisaalta kasvupalveluna esimerkiksi mikroyrityksille palkkatuki ei toimi, vaan on tarjontalähtöistä.

Profilointityökalu on erittäin haastava tehdä siten, että se ottaa aidosti todellisen kokonaistilanteen huomioon ja ennustaa pitkäaikaistyöttömyyden, huomioiden myös henkilökohtaiset ominaisuudet jne. Työkalu ei ole riittävän varma jotta kannattaisi ottaa käyttöön ilman että myös asiantuntijan harkintamahdollisuus säilytetään vahvana.

Palkkatuen enimmäismäärän määrittely on hyvä asia, kunhan se on harkittu ja suhteutettu senhetkiseen vallitsevaan palkkatasoon. Samoin maksimikesto 12 kk on hyvä. Palkkatuen jatkon mahdollistaminen liikkeenluovutuksen yhteydessä on hyvä uudistus.

Palkkatuen määrän muutos muotoon *enintään* 30, 40 tai 50 % on epäselvä, pitäisi ainakin tarkentaa, käytetäänkö harkintaa alaspäin *ainoastaan* tilanteissa joissa määrärahat momentilta ovat loppu/lähes loppu.

Yhdistysten jne. mahdollisuus 100 % palkkatukeen on asia, jonka lopettamista tulisi harkita. Vaihtoehtona esim. 100 % tuki vain oppisopimukseen tai muuhun aidosti osaamista vahvistavaan työhön keveämmillä, mutta kirjatulla toimilla, olisi työnhakijan kannalta hyödyllisempää ja edistäisi työllistymistä palkkatukijakson jälkeen.

### **Starttiraha/yrittäjyys**

On hyvä asia, jos starttiraha on mahdollinen myös tilanteissa joissa sivutoimista yritystoimintaa laajennetaan päätoimiseksi. On kuitenkin syytä muistaa, että starttirahaa hakeva ei välttämättä kuitenkaan ole ilmoittautunut työnhakijaksi, eikä hänen yritystoimintansa sivu- tai päätoimisuutta ole siten voitu arvioida ennalta.

Se, että starttiraha olisi mahdollinen tilanteessa, jossa työntekijä siirtyy entisen työnantajansa alihankkijaksi, on periaatteessa hyvä asia, mutta reunaehdot olisi syytä asettaa. Esimerkiksi toiminnan laajentamisen tulisi ainakin olla suunnitteilla. Tarkoituksenmukaisinta starttirahan myöntäminen on tilanteissa joissa kokonaisia toimintoja ulkoistetaan ja omat työntekijät kilpailevat alihankintakokonaisuuden ulosmyynnin kanssa.

TE-toimiston näkökulmasta olisi tärkeää että harkinnan puitteissa ja tarvittaessa starttirahaa voitaisiin myöntää myös koko 12kk kerralla eikä vain 6kk jaksoissa. Kaikilla toimialoilla 6kk ei ole riittävä aika yritystulon syntymiseen, eikä arviointi 6kk kohdalla ole tarkoituksenmukaista. TE-toimisto voi kuitenkin halutessaan arvioida starttirahan edellytykset 6kk kohdalla ja tarvittaessa katkaista maksatuksen mikäli edellytykset eivät täyty.

### **Lyhytkestoinen työllistyminen omassa työssä /yrittäjänä**

Lyhytkestoisen yritystoiminnan ennakkoilmoittamisen suhteen on hyvä muistaa, että monissa tapauksissa työnhakija ei välttämättä tiedä yritystoimintaa aloittaessaan tarkkaa yritystoiminnan/toimeksiantosuhteen päättymispäivää.

Esitys nyky muodossaan suosii selvästi laskutuspalvelujen käyttäjiä suhteessa esim. toiminimellä toimiviin yrittäjiin, joilla ei ole mahdollisuutta osoittaa että toimintaa ei ole joka päivä, ja siten ei mahdollisuutta soviteltuun päivärahaan. Laskutuspalvelujen asettaminen erityisasemaan ei ole tarkoituksenmukaista. Esitys asettaa myös eri yritysmuodot eriarvoiseen asemaan – riippuen siitä onko yritystoiminta laskutuspalvelulla, toiminimenä, osakeyhtiönä jne. on eri mahdollisuudet ilmoittaa toimeksiannon/yrittäjyyden kestosta ja siten saada työttömyysetuutta päivinä jolloin yrityksessä ei ole työtä/toimeksiantoja.

TE-toimistolla ei mahdollisuutta seurata kuinka laajaa ja pitkäkestoista yritystoimintaa todellisuudessa tehdään – milloin lyhyitä työskentelyjaksoja on pidettävä niin toistuvina, että tosiasiaassa muodollisten lopettamisedellytysten täyttymisestä huolimatta yritystoiminnan voidaan katsoa jatkuvan työnhakijan pyrkiessä selvästi kattamaan yritystoimintaan liittyvää taloudellista riskiä työttömyysetuudella?

On perusteltua olettaa, että työnhakijat ilmoittavat yrittäjyydestä tulevaisuudessa yhä harvemmin, kuten nykyään käy myös työsuhteiden aloittamisen yhteydessä.

Ehdotuksen mukaisesti työttömyyskassojen ja Kelan olisi todettava yritystoiminnan tai omassa työssä työllistymisen kesto. Kuten TE-toimistoilla, myös etuuden maksajilla tulee olemaan suuri haaste siinä, että ne osaisivat yhdenmukaisesti arvioida sitä, työllistyykö henkilö tosiasiallisesti pysyvästi yritystoiminnassa ilmoittaessaan toistuvasti lyhytkestoisista työskentelyjaksoista. Lisäksi etuuden maksajien tulee osata TTL 2 luku 8 §:n sisältö, vaikka ne eivät sitä normaalisti sovelle.

#### **Liikkuvuus**

Ehdotetut muutokset ovat pääsääntöisesti hyviä ja selkeitä.

#### **Voimaantulo, siirtymät ja vaikutukset TE-toimiston työhön**

TE-toimiston henkilöstö tarvitsee selkeät ohjeet muutosten voimaantulolle. Jatkopäätökset ovat esimerkki mahdollisesta ongelmakohdasta – aikaisempien lakimuutosten yhteydessä asiakkaille on koitunut kohtuuttomia tilanteita tulkintojen vuoksi.

TE- toimiston budjetoinnille on ratkaisevaa loppuvuoden suunnittelu ja mahdollinen siirtymävaihe. Sidotut rahat ovat maksimissaan jopa kolmen vuoden päätöksillä kiinni vanhoilla säädöksillä. Siksi on järkevää ohjeistaa nykyisten päätösten tekemiseen vaikuttavat reunaehdot suurimpien hyötyjen saamiseksi.

Monet esitetyistä muutoksista, erityisesti lisääntyvät työkokeilu- ja palkkatukipäätökset, aiheuttavat TE-toimiston tehtävämäärän kasvua. Sähköisten palvelujen kehitys tulee valjastaa helpottamaan byrokratiaa lisäämällä luottamusta asiakkaan antamiin tietoihin ja mahdollistamalla ainakin osittaisen automaation ja samalla turhan manuaalisen käsittelyn minimoimisen.



Regina Saari  
johtaja



Impiö Irene  
palvelujohtaja