

Asia: VN/1258/2021

Lausuntopyyntö luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi sekä sosiaalisista yrityksistä annetun lain kumoamisesta

1. Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain lukua 7 Palkkatuki koskevat kysymykset

1 § Palkkatuki (sis. palkkatuen määritelmän)

- Lisättäisiin palkkatuen tarkoitukseen vammaisten ja pitkäaikaissairaiden sekä 60 vuotta täyttäneiden pitkäaikaistyöttömien työn saannin ja työelämään osallisuuden lisääminen.

-

2 § Palkkatuen yleiset edellytykset

- Rajattaisiin palkkatuetun työn kohderyhmää

-

3 § Työnantajaan liittyvät palkkatuen edellytykset

- Työnantajiin lisättäisiin hyvinvointialue ja poistettaisiin luonnollinen henkilö, joka ei harjoita taloudellista toimintaa (kotitalous)
- Tuotannollisista tai taloudellisista syistä viimeisten 12 kuukauden aikana irtisanoneelle työnantajalle tuki voitaisiin myöntää, jos tämä on ottanut saman määrän henkilöitä työhön irtisanomisen jälkeen
- Palkkatukea ei myönnettäisi uudestaan työnantajalle saman henkilön palkkaamiseen poikkeuksena vamman tai sairauden perusteella, oppisopimuskoulutukseen tai 60 vuotta täyttäneen pitkäaikaistyöttömän työllistämiseen myönnetty tuki tietyin edellytyksin

5 § Palkkatuella katettavat palkkakustannukset

- Työnantajan sivukuluja ja lomarahaa ei jatkossa luettaisi palkkatuella katettaviin kustannuksiin
- Muita tarkennuksia tukikelpoisten kustannusten määritelmään

Kela kannattaa 7 luvun 5 §:ään ehdotettua muotoilua, jossa säädettäisiin, että palkkatukeen katettaviin palkkauskustannuksiin ei jatkossa lueta aikaa, jolta työnantajalla olisi oikeus kuntoutusrahan. Kuntoutusraha voidaan maksaa Kelan kuntoutusetuuksista ja kuntoutusrahaetuksista annetun lain (566/2005) nojalla työnantajalle, mikäli työnantaja maksaa kuntoutujalle työsuhteeseen perustuvaa palkkaa tai sitä vastaavaa korvausta työsuhteen ajalta. Kuntoutusrahan maksaminen työnantajalle edellyttää, että työsuhteen ehdoissa on sovittu kuntoutusrahan suorittamisesta työnantajalle. Työnantajalle myönnetty palkkatuki ei estä kuntoutusrahan myöntämistä.

Kuntoutusrahan ja palkkatuen välisestä suhteesta ei ole aiemmin säädetty julkisista työvoima- ja yrityspalveluista annetussa laissa. On ollut epäselvää, otetaanko kuntoutusraha huomioon palkkatukea maksettaessa muuna palkkauskustannuksiin myönnettävänä tukena vai voiko työnantaja saada samalle ajalle jopa täysimääräisen palkkatuen. Tämä on aiheuttanut epäselvyyttä esimerkiksi tilanteissa, jossa asiakkaan kuntoutus on työsuhteessa toteutuvaa työhönvalmennusta ja työnantaja on hakenut kuntoutujan palkkauskustannuksiin palkkatukea. Asiasta on ohjautunut kysymyksiä Kelaan tyyppillisesti siinä vaiheessa, kun työnantajalle on jo myönnetty palkkatuki ja työnantaja myöhemmin hakee myös kuntoutusrahan maksamista itselleen. Lakimuutosta toimeenpantaessa olisi tärkeää viestiä kuntoutusajan palkkaa maksaville työnantajille kuntoutusrahan vaikutuksesta palkkatuen myöntämiseen esimerkiksi tiedustelemalla kuntoutusrahasta jo palkkatuen hakemisen yhteydessä.

Ehdotetun 7 luvun 5 §:n säännöskohtaisissa perusteluissa voisi olla syytä täsmentää, kuinka säännöstä sovelletaan tilanteessa, jossa työnantaja ei hae kuntoutusrahan maksamista itselleen siitä huolimatta, että sillä tällainen oikeus olisi. Mikäli työnantaja ei hae kuntoutusrahan maksamista itselleen siltä ajalta, kun se maksaa kuntoutusajan palkkaa, etuus maksetaan kuntoutujalle itselleen. Julkisista työvoima- ja yrityspalveluista annetun lain soveltamisohjeessa (TEM/2376/00.03.05.02/2017) todetaan sairausvakuutuslain (1224/2004) mukaisen päivärahaetuuden osalta, että työnantaja ei voi valita, hakeeko se em. lakien mukaista päivärahaa tai korvausta, sillä pelkkä oikeus päivärahan tai korvauksen saamiseen aiheuttaa sen, ettei vastaavalta ajalta maksettua palkkaa voida lukea tuella katettaviin palkkauskustannuksiin.

Kela kannattaa 7 luvun 5 §:än ehdotettua muotoilua, jossa säädettäisiin, että palkkatukeen katettaviin palkkauskustannuksiin ei jatkossa lueta aikaa, jolta työnantajalla olisi oikeus tartuntatautipäivärahan. Sairausvakuutuslain 8 luvun 1 a §:n 2 momentin mukaan tartuntatautipäiväraha maksetaan työnantajalle siltä osin kuin työntekijällä on työsuhteen perusteella oikeus palkan tai sitä vastaavan korvauksen saamiseen ajalta, jolloin työntekijä on tartuntataudin leviämisen estämiseksi määrätty olemaan poissa ansiotyöstään, eristettäväksi tai karanteeniin ja kun työsuhteen ehdoissa on sovittu päivärahan tai sen osan maksamisesta työnantajalle. Tartuntatautipäivärahaa ei makseta työntekijälle samalta ajalta palkkaa vastaavalta osalta. Ehdotetun 7 luvun 5 §:n säännöskohtaisissa perusteluissa voisi olla syytä täsmentää, kuinka säännöstä sovelletaan tilanteessa, jossa työnantaja ei hae tartuntatautipäivärahan maksamista

itselleen siitä huolimatta, että sillä tällainen oikeus olisi. Tartuntatautipäivärahaa ei voida maksaa työntekijälle, vaikka työnantaja jättäisi hakematta tartuntatautipäivärahan siltä ajalta, kun se maksaa poissaoloajan palkkaa.

Tartuntatautipäivärahoikeus perustuu tartuntatautilakiin, mutta tartuntatautipäivärahaa maksetaan työnantajalle sairausvakuutuslain nojalla. Jos ehdotetun 7 luvun 5 §:n muotoilu haluttaisiin vastaavaksi kuin se on muiden sairausvakuutuslain mukaisten päivärahaetuuksien osalta, voisi muotoilua tarkentaa: ”sairausvakuutuslain (1224/2004) 8 luvun 1 a §:n 2 momentin nojalla tartuntatautilain (1227/2016) 82 §:n mukaista tartuntatautipäivärahaa.”

6 § Palkkatuen määrä ja kesto

- Tuen määrä olisi työttömyyden kestosta riippumatta **50 % palkkakustannuksista**
- Tuen kesto **5 tai 10 kuukautta, kuitenkin enintään työsuhteen pituinen**
- Palkkatuki voitaisiin myöntää uudelleen toiselle työnantajalle heti edellisen palkkatukijakson päättyttyä, jos henkilö kuuluisi edelleen palkkatuen kohderyhmään ja tuen myöntäminen olisi tarkoituksenmukaista

-

7 § Palkkatuki alentuneesti työkykyisen palkkaamiseen

- Tuen määrä olisi **70 prosenttia palkkakustannuksista**
- Tuki myönnettäisiin **10 kuukauden ajaksi sillä perusteella, että vamma tai sairaus vaikeuttaa huomattavasti sopivan työn saamista**
- Tukea voitaisiin jatkaa samalla työnantajalla tietyin edellytyksin enintään **24 kuukauden jaksoissa.**

-

8 § 100 prosentin palkkatuki

- Tuki myönnettäisiin **10 kuukaudeksi. Tukikelpoisia palkkakustannuksia korotettaisiin kertoimella 1,23 työnantajan sivukulujen kattamiseksi laskennallisesti.**
- **100 prosentin palkkatuki olisi mahdollinen kaikille yhdistyksille, säätiöille ja rekisteröidyille uskonnollisille yhdyskunnille**
- **Jos työnantajan toiminnalla on työ- ja elinkeinotoimiston arvion mukaan vaikutusta jäsenvaltioiden väliseen kauppaan, 100 prosentin palkkatuki myönnettäisiin de minimis -tukena. Muussa tapauksessa tuki olisi EU:n valtioneuvoston ulkopuolista tukea. Arvioinnin kriteereistä säädettäisiin erikseen valtioneuvoston asetuksella.**

-

10 § Palkkatuki oppisopimuskoulutukseen

- Palkkatuen määrä oppisopimuskoulutuksessa olisi 50 % ja pysyisi samana koko koulutuksen keston ajan
- Palkkatukea myönnettäessä tuki olisi mitoitettava koko sille ajalle, jonka työ- ja elinkeinotoimisto arvioi tarkoituksenmukaiseksi.
- Tukea voitaisiin jatkaa, jos henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman mukainen oppisopimuskoulutuksen kesto muuttuu koulutuksen aikana

-

11 § Tuella palkatun siirtäminen

- Edelleen siirtämisestä tehtäisiin erillinen päätös ja säädettäisiin edellytykset edelleen siirtämiselle

-

2. Huomioita lukuun 7a 55 vuotta täyttäneiden työllistämistuki

Huomioita 55 vuotta täyttäneiden työllistämistuesta (luku 7a, uusi luku)

- Tuki on uusi
- Tuki myönnettäisiin ilman tarkoituksenmukaisuusharkintaa, jos laissa säädetyt edellytykset täyttyvät.
- Tukea maksettaisiin 70 prosenttia tukikelpoisista palkkakustannuksista 10 kuukaudelta, kuitenkin enintään työsuhteen keston ajalta.
- Tukikelpoisina kustannuksina pidettäisiin samoja palkkakustannuksia kuin palkkatuetussa työssä.

-

3. Huomiot elinkeinotoiminnan käsitteen muutoksiin

Huomiot elinkeinotoiminnan käsitteen muutoksiin

- Työvoimakoulutuksen yhteishankinta (5 luku 7§) ja työolosuhteiden järjestelytuki (10 luku 3§)
- Työllisyyspoliittinen-avustus (säädettäisiin julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetulla asetuksella)
- Työsopimuslain 13 luvun 6 §:n 2 momentin 2 kohdan muuttaminen

-

4. Huomiot sosiaalisista yrityksistä annetun lain kumoamiseen

Huomiot sosiaalisista yrityksistä annetun lain kumoamiseen

-

5. Huomiot julkisesta työvoima- ja yrityspalvelulaista annetun lain muihin lukuihin ehdotettuihin muutoksiin tai esitysluonnoksen liitelakeihin

Kommentit julkisesta työvoima- ja yrityspalvelulaista annetun lain lukuihin 1, 2, 3, 11, 12, 13 ja 14, 7 luvun 4, 9 ja 12-15 §:iin ehdotettuihin muutoksiin tai esitysluonnoksen liitelakeihin

- o **Mainittuihin lukuihin ja lakeihin on tehty vähäisiä tai teknisiä muutoksia.**

Esitysluonnoksessa ehdotetaan muutosta työttömyysturvalain 5 luvun 4 a §:ään. Esitysluonnoksen mukaan 55 vuotta täyttäneiden työllistämistuella työskentely luettaisiin palkansaajan työssäoloehtoon samoin kuin palkkatuettu työ. Tämä tarkoittaa, että työllistämistuella tehdyssä työssä työssäoloehtoon luetaan 75 prosenttia niistä kalenteriviikoista, jotka henkilö on ollut työssäoloehtoon luettavassa työssä.

Kela toteaa, että työttömyysetuuden maksajan tulee saada työvoimaviranomaiselta tieto työllistämistuen myöntämisestä, jotta työllistämistuella tehty työ voidaan lukea työssäoloehtoon oikein.

Työllistämistuella tehdyn työn tavanomaisesta poikkeava huomioiminen työssäoloehtoon edellyttää Kelassa tietojärjestelmä- ja ohjelmamuutoksia, joiden määrää voidaan kuitenkin pitää maltillisena.

6. Yleiset huomiot

Yleiset huomiot:

- Huomiot ehdotetun sääntelyn suhteesta hyvään hallintoon ja perustuslakiin**
- Huomiot esitysluonnoksen vaikutusarvioinnista**
- Muuta kommentoitavaa**

-

Ristimäki Antti
Kansaneläkelaitos