

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.**

Kannatettava ehdotus, siltä osin kun nämä ryhmät kykenevät työhön osallistumaan. Ensimmäisen ryhmän tukemiseksi työelämässä tarvitaan mahdollisesti kuitenkin lisätukea työnantajille – nykyiselläänkin sairaus tarkoittaa hyvin usein osatyökykyisyyttä ja mittavia poissaoloja, mikä tekee työtehtävästä selviytymisen tuenkin kanssa haastavaksi. Tehtävien on tässä tapauksessa hyvä olla avustavia.

60 vuotta täyttäneiden työn saannin ja osallisuuden tukeminen on erittäin kannatettavaa, asiaa tulisi edistää rakenteellisesti kaikin tavoin ja purkaa niitä esteitä joita työnantajilla on yli 60-vuotiaiden työllistämiseen.

2 § Palkkatuen yleiset edellytykset

- **Rajattaisiin palkkatuetun työn kohderyhmää**

On kannatettavaa, että erityisenä kohderyhmänä ovat myös jatkossa alentuneesti työkykyiset tai epäedullisessa asemassa olevat nuoret ja ikääntyneet työntekijät, perusasteen koulutuksen varassa olevat, maahanmuuttajat ja alentuneesti työkykyiset.

On järjestökentän kannalta kuitenkin hyvin haasteellista, että ammatillisen osaamisen puutteen vuoksi palkkatukeen hakeutuvat henkilöt, esim. yli 6 kk työttömänä olevat tai matalasti koulutetut, saisivat palkkatukea vain 50 %, jos de minimis -tuen saantiehtot eivät täyty (esim. yhdistyksen aivan vähän yli 100 000 euron tulot). Tämä estää tehokkaasti näiden henkilöiden työllistämisen yhdistyksiin, sillä varoja ei yksinkertaisesti ole. Kenttä on laaja ja työllistävä vaikutus heikkenee.

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**

Jos keskiuuren yhdistyksen de minimis -tuen saantiehtot eivät tulevaisuudessa täyty (esim. hieman yli 100 000 euron tulot), on taloudellisesti hyvin haastavaa työllistää työntekijöitä 50 % tai 70 % tuella. Työnantajan sivukulujen ja lomarahojen poistaminen vahvistaisi tätä haastetta.

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 päätyttyä, jos henkilö kuuluisi edelleen palkkatuen kohderyhmään ja tuen myöntäminen olisi tarkoituksenmukaista**

Pienissä yhdistyksissä on tehtäviä, joissa olisi perusteltua jatkaa palkkatuella pidemmän aikaa. Lyhyet peräjälkeen toteutuvat 5 kuukauden palkkatukijaksot kuormittavat hallintoa rekrytointiprosesseineen ja toisiaan seuraavien henkilöiden perehdyttäminen tulee viemään ohuessa organisaatiossa paljon aikaa ja resursseja muulta hallintotyöltä. Toiminnan suunnittelu pitkäjänteisesti tulisi haasteeksi. Tehtävät juuri oppineen ja muualle vaikeasti työllistyvän on haastavaa lähteä tilanteessaan etsimään lyhyen jakson jälkeen heti uutta työtä. Myös työyhteisö muuttuu kerta toisensa jälkeen, mikä aiheuttaa haasteita jatkuvuuden kannalta. On kuitenkin kannatettavaa, että työntekijä voitaisiin siirtää toiseen palkkatukipaikkaan heti jaksonsa päätyttyä ilman taukoa. Tämä loisi jatkuvuutta hänen tilanteeseensa, jos se ei yhdessä paikassa ole mahdollista.

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.**

On kannatettavaa, että vamman tai sairauden vuoksi vaikeasti työllistyvien työllistymistä tuetaan ja pitkät työjaksot mahdollistetaan. Vamman tai sairauden vuoksi palkkatuella työskentelevien henkilöiden ohjaukseen tarvitaan enemmän resursseja suuremman ohjauksen tarpeen ja poissaolojen vuoksi. Näin ollen heitä ei voida usein pienissä yhdistyksissä työllistää avaintehtäviin. Jos tuki on vain 70 %, on mahdollista, että heitä ei pienessä yhdistyksessä ole juurikaan varaa työllistää.

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.**

Kannatamme yhdistysten 100 % palkkatuen säilyttämistä. On ikävää, että sivukuluja myönnetään 27 % sijaan enää 23 %, mutta ymmärrämme säästötarpeen.

Pienet yhdistykset ovat usein vahvoja toimijoita välityömarkkinoilla ja niillä on suuri työllistävä vaikutus. Me työllistämme palkkatuella vuosittain 10 eri henkilöä eri tehtäviin, esim. kunnan nuorisotakuuhankkeen puitteissa. Palkkatuella työllistetyt työntekijämme ovat löytäneet hyvällä

prosentilla uuden työn tai koulutuspaikan palkkatukityön päätyttyä. Toiminta on siis ollut myös tehokasta ja tuloksellista. Tämän lisäksi työllistämme työkokeilijoita, kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita ja harjoittelijoita vuosittain yhteensä n. 15 henkilöä. Olisi toimintamme ja työllisyshankkeiden kannalta haastavaa, jos oikeus 100 % palkkatukeen menetetään. Palkkatuki poistuisi työllisyshankkeiden työllistävästä vaihtoehdoista. Yhä harvempi saisi mahdollisuuden tulla työllistetyksi työsuhteeseen palkkatuella.

Korona-ajan lientyessä monen pienen tai keskisuuren järjestön varainhankinnan tulot saattavat nousta 100 000 € euroon. Tämän kokoisen yhdistyksen ohuessa hallintorakenteessa tämä on todellinen haaste, sillä varaa on usein vain toiminnanjohtajan ja erillisrahoitteisten hankkeiden työntekijöihin. Palkkatuella on voitu tukea esim. hallintotyötä, kiinteistönhuoltoa tai työllistää muihin avustaviin tehtäviin. Jos oikeus 100 % palkkatukeen menetetään, yhdistyksillä ei ole edes hieman kohonneilla tuloillaan varaa palkata avustavaa henkilöstöä, varat eivät riitä myöskään 50 % tai 70 % palkkatuella työllistämiseen. Näin ollen toiminnanjohtajien harteille tulevat jäämään runsaat ja yhä lisääntyvät hallintotehtävät sekä nämä avustavat tehtävät. Resurssit toiminnan kehittämiseen tai työllistämiseen jäävät vähiin.

Jos oikeus 100 % palkkatukeen menetetään, todella monen yhdistyksen toiminta tulee supistumaan merkittävästi ja samalla supistuvat myös pienten ja keskisuurten sote-järjestöjen resurssit työllistää. Tämä olisi suuri haaste sekä yksittäisille yhdistyksille että kuntien/ tulevien hyvinvointialueiden nuorisotakuuhanketoiminnoille puhumattakaan työllistettävistä. Palkkatukiudistuksen haasteet yhdistettynä soteuudistuksen palveluihin ja järjestökenttään kohdistuvaan resurssipulaan ei tee sote-yhdistystoiminnan pyörittämistä ja kehittämistä tällä hetkellä kovinkaan helpoksi. Yhdistykset ovat julkisen tuen varassa. Pelkin avustuksin ei näin pienten yhdistysten hallintoa saada järjestettyä järkevästi, sillä avustusvarat ovat korvamerkittyjä kohdennettuihin kohteisiin. Avustusten lisäksi tarvitaan riittävä määrä omaa varainhankintaa sekä työllistämistukea.

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**

Kannatamme palkkatuen kohdistamista oppisopimuskoulutukseen 50 % laajuudessa ja on hienoa, että tukea voidaan tarvittaessa jatkaa.

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.

Kannatamme tukea vaikeasti työllistyville yli 55-vuotialle. Työmarkkinoilla on ikäyrjintää, jossa ikääntyvän työntekijän kokemusta ja osaamista ei rakenteellisista syistä arvosteta. Pienen tai keski-suuren yhdistyksen ei ole kuitenkaan kovinkaan helposti mahdollista työllistää 70 % palkkatuen turvin, jos oikeus de minimis -tukeen ei täyty. Myös työntekijän viikkotyöaika tulee pienenemään ja jakson kesto lyhenee. Vaihtuvissa lyhytaikaisissa palkkatukisuhteissa on haasteena perehdyttämisen työläys ja hitaus, joka taas hidastaa muun työn tekemistä.

3. Huomiot elinkeinotoiminnan käsitteen muutoksiin

Huomiot elinkeinotoiminnan käsitteen muutoksiin

- Työvoimakoulutuksen yhteishankinta (5 luku 7§) ja työolosuhteiden järjestelytuki (10 luku 3§)
- Työllisyyspoliittinen-avustus (säädetäisiin 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

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

-

6. Yleiset huomiot

Yleiset huomiot:

- a. Huomiot ehdotetun sääntelyn suhteesta hyvään hallintoon ja perustuslakiin**
- b. Huomiot esitysluonnoksen vaikutusarvioinnista**
- c. Muuta kommentoitavaa**

-

Natunen Sanna
Rientolan Setlementti ry