

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

Esityksen mukaisesti perusteltuna se, että palkkatukea ei myönnettäisi työnantajalle uudestaan saman henkilön palkkaamiseen (poikkeuksena vamman tai sairauden perusteella, oppisopimuskoulutukseen tai 60 vuotta täyttäneen pitkäaikaistyöttömän työllistämiseen myönnetty tuki tietyin edellytyksin) ei näyttäydy kohderyhmän tarpeesta käsin järkevältä. Joissain tapauksissa, jotka ovat lueteltujen poikkeustapausten ulkopuolella, tämä suoraan rajaisi joidenkin henkilöiden kohdalla työllistymisen mahdollisuuksia. Esimerkiksi viiden kuukauden palkkatuellisen työllisyysjakson jälkeen työllistetty on vasta päässyt kiinni työtehtäviin ja työyhteisöön ja hänen kohdallaan toiselle työnantajalle työllistyminen tässä vaiheessa voi olla hyvin epätodennäköistä. Silloin on hyvin perusteltua jatkaa henkilön työjaksoa saman työnantajan palveluksessa, jolloin päästään myöhemmässä vaiheessa parempaan tilanteeseen muun työnantajan palvelukseen tai avoimille työmarkkinoille työllistymisen suhteen. Tulisi pitää keskiössä tavoite, että henkilön työllisyys pitkällä tähtäimellä vahvistuu ja turhia ”putoamisia” ei tule. On muistettava, että osalla palkkatukea työllistymiseen tarvitsevista henkilöistä on muita haasteita kuin vamma tai sairaus, mutta haasteet ovat silti pitkäkestoisia. Heidän kohdallaan tarvitaan pitkäjänteistä ja kokonaisvaltaista tukea heidän elämäntilanteensa tasapainottamiseksi, jotta työelämässä toimiminen ja pysyminen on mahdollista. Lisäksi on otettava huomioon mm. alueelliset/paikalliset tekijät eli se, että joillain alueilla tarjolla olevat työmahdollisuudet ovat rajatut. Erilaisia työllistymisen mahdollisuuksia eri työnantajilla ei välttämättä ole tarjolla esim. pienemmissä kunnissa. Jotta tuetun työllisyysjakson positiiviset vaikutukset eivät valu hukkaan, ei jaksoja ja jakson pidentämisen mahdollisuutta tarpeen mukaan tule hankaloittaa mm. esitetyn kaltaisella säädöksellä.

5 § Palkkatuella katettavat palkkakustannukset

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

Palkkauskustannuksiin tulisi edelleen sisällyttää palkkaukseen liittyvät sivukulut. Mikäli sivukuluja ei enää oteta huomioon palkkatuella katettaviin kustannuksiin, on selvää, että palkkatuella työllistävät tahot vähenevät. Tämä vaikuttaa suoraan siihen, että palkkatuella työllistyvän henkilön mahdollisuudet löytää työpaikka vähenevät. On otettava huomioon, että monessa palkkatuella tuetussa työsuhteessa työnantaja käyttää suuren määrän resurssia työllistetyn henkilön ohjaukseen ja tukemiseen. Palkkatuella työllistämistä ei tulisi tehdä haastavampaa työnantajan näkökulmasta käsin, jotta työnhakija-asiakkaan mahdollisuudet työllisyyteen eivät ainakaan sitä kautta entisestään heikkene.

On erittäin kannatettavaa, että järjestötyönantajan kohdalla sivukulut edelleen huomioidaan edes suurimmalta osin. Järjestöt tekevät todella paljon vaikuttavaa työtä työllisyyden tukemisen saralla. Järjestöissä on myös paljon osaamista ja motivaatiota työllistetyn henkilön ohjaamiseen, tukemiseen ja työllisyyden mahdollistamiseen kestäväällä näkymällä.

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**

Setlementtiliiton mielestä palkkatuetun jakson lyhentäminen ei ole kannatettavaa. Moni kohderyhmän henkilö, jolla on osaamisen puutteita työttömyyden taustalla, tarvitsee luultavasti pidemmän jakson osaamisensa vahvistamiseksi sille tasolle, että työllistyminen avoimille työmarkkinoille olisi ajankohtaista ja mahdollista. On huomioitava kohderyhmän haasteet ja pitkän aikavälin tavoitteet, eli se, että henkilö sijoittuisi pysyvästi työskentelemään avoimille työmarkkinoille. Laki on tarkoitettu edistämään vaikeimmin työllistyvien työllistymistä. Osaamisen vahvistuminen palkkatuetun jakson aikana ei suurella osalla kohderyhmästä nouse riittävälle tasolle 5 tai 10 kuukauden jakson aikana. Erytisen kustannustehotonta on se, jos palkkatuetulla jaksolla ollut henkilö ns. putoaa takaisin lähtöruutuun palkkatukijakson jälkeen. On varmistettava kaikin mahdollisin keinoin, että palkkatuettu työllisyysjakso tosiasiallisesti vahvistaa henkilön työelämävalmiuksia ja työllistymisen pysyvyyttä. Inhimillisesti tarkasteltuna ymmärretään haastavassa työmarkkina-asetmassa olevan moninaiset haastetekijät, jotka eivät monessakaan tapauksessa hälväne kovin nopeasti tai välttämättä ollenkaan. Kuitenkin työelämässä oleminen tuo osallisuutta, sosiaalista verkostoa ja vahvistumista, elämänhallintaa ja -ennakoitavuutta ja yleistä toimintakyvyn vahvistumista. Inhimillisten hyvinvointivaikutusten lisäksi tämä tuo pitkällä aikavälillä myös säästöjä yhteiskunnan kustannuksiin.

Setlementtiliitto kannattaa sitä, että uusi palkkatukijakso voidaan myöntää heti edellisen jakson päätyttyä. Kuitenkin se, että palkkatukea voitaisiin myöntää vain toiselle/uudelle työnantajalle, ei ole kannatettavaa. Kun katsotaan palkkatuella työllistyvän henkilön etua ja palkkatuen tarkoitusta ja tavoitetta, tällainen sääntö toimisi edun ja tavoitteiden vastaisesti. Joissain tilanteissa palkkatukityöjakson jatkaminen samalla työnantajalla palvelee tarkoitusta ja tavoitteita, eikä vaihtoehtoisia ratkaisuja välttämättä edes siinä kohtaa ole. Palkkatuella palkattavan henkilön perehdytys, ohjaus ja työssä tukeminen vaatii oman aikansa ja muun resurssinsa. Lyhytkestoiset palkkatukityöjaksot eivät varmastikaan houkuttele monia työnantajia ja kuitenkin työnantajat, joilla on kokemusta ja osaamista palkkatuella palkkaamiseen, usein ovat niitä, jotka toteuttavat useita työllistämisiä ja työllistyneiden henkilöiden valmennusta/tukea.

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 valtiontukisääntelyn ulkopuolista tukea. Arvioinnin kriteereistä säädettäisiin erikseen valtioneuvoston asetuksella.**

Setlementtiliitto yhtyy SOSTE ry:n lausumaan koskien 100 prosentin palkkatuen myöntämistä ja kauppavaikutusten arvioinnista koskien järjestöjä, joilla palvelujen arvo on yli 100 000 euroa vuodessa. Mielestämme lakiesitysluonnoksen perusteluissa esitetyt kriteerit ovat liian tiukat. Yhdymme SOSTE ry:n lausuntoon siinä, että kauppavaikutus tulisi aina katsoa tapauskohtaisesti. On erittäin epätodennäköistä, että yhdenkään järjestön toiminnalla olisi valtioiden rajat ylittävää kauppavaikutusta.

Monella järjestöllä/yhdistyksillä on palveluiden tuotantoa, joka ei kuitenkaan täytä elinkeinotoiminnan tunnusmerkkejä. Palveluita tai tavaroita myydään yleishyödyllisen perustarkoituksen toteuttamiseksi kustannusneutraalisti. Tämä ei itsessään mahdollista työntekijöiden palkkaamista pienemmällä palkkatuella tai ilman palkkatukea.

Toteutuessaan tämä esitys heikentäisi huomattavasti järjestöjen mahdollisuuksia työllistää heikossa työmarkkina-asemassa olevia henkilöitä. Kuitenkin nimenomaan järjestöt ovat niitä työnantajia, jotka ovat osaavia ja vahvoja toimijoita välityömarkkinoilla ja niillä on myös iso työllistävä vaikutus. Lain kohderyhmän kannalta tämä tulisi ottaa ehdottomasti huomioon ja varmistaa järjestökentän hyödynnettävyys tukea tarvitsevien työllistämässä ja työelämään valmentamisessa/vahvistamisessa. Jos järjestötoimijat menettävät oikeuden 100% palkkatukeen, se tulee myös vaikuttamaan monen järjestön toimintaan sitä pienentämällä/heikentämällä. Tämä suoraan vaikuttaa myös niiden resursseihin työllistää.

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 (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**

Suomen Setlementtiliitto kiittää työ- ja elinkeinoministeriötä mahdollisuudesta lausua palkkatukea koskevista kysymyksistä. Suomen Setlementtiliitto ry on 39 paikallisen setlementin keskusjärjestö. Setlementtityön tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta, moniarvoisuutta ja sosiaalista oikeudenmukaisuutta. Setlementtien työmuotoja ovat lapsi- ja nuorisotyö, kansalaistoiminta, seniori- ja vanhustyö, opinto- ja kulttuuritoiminta, monikulttuurinen työ sekä asumisen palvelut. Vuonna 2021 paikallisten setlementtien toimintaa toteutettiin noin 3200 palkatun työntekijän voimin.

Palkkatuen uudistamisessa tulee huolehtia siitä, että järjestöt voivat jatkossakin työllistää palkkatuella ja edistää haastavassa työmarkkina-asetmassa olevien henkilöiden osallisuutta ja työllistyyttä. Sosiaali- ja terveysalan järjestöt tarjoavat eri puolilla Suomea monipuolisia työllistymistä tukevia palveluita, joista osataan koota vaikeasti työllistyviä ihmisiä tukevia kokonaisuuksia. Palkkatuki ja etenkin 100 % tuki järjestötyönantajille on tärkeä osa tätä kokonaisuutta ja uudistuksessa tulee turvata järjestöjen mahdollisuudet tarjota palkkatukityötä jatkossakin.

Havu Osogo Silja
Suomen setlementtiliitto