

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.**

Esityksessä palkkatuen määrä voisi jatkossa olla vamman ja sairauden perusteella 70% palkkauskustannuksista. Tukea 60-vuotiaalle pitkäaikaistyöttömälle voidaan myöntää 50% palkkauskustannuksista. Molempien ryhmien kohdalla esitys antaa mahdollisuuden jatkopäätösten hakemiseen samalle työnantajalle. Nämä esitykset ovat kannatettavia, sillä ne tulevat lisäämään kyseisten työnhakijaryhmien työllistymistä.

Yli 60-v pitkäaikaistyöttömien tuen määrän tulisi kuitenkin olla sama kuin uuden 55-v pitkäaikaistyöttömien työllistämistuen, eli 70% palkkauskustannuksista. Etenkin mikäli palkkatuella ei jatkossa voida kattaa työnantajan sivukuluja. Tämä kannustaisi rekrytoimaan 60-v täyttäneitä tasavertaisesti 55-59-v työnhakijoiden rinnalla.

2 § Palkkatuen yleiset edellytykset

- **Rajattaisiin palkkatuetun työn kohderyhmää**

Esityksen mukaan palkkatukea kohdennettaisiin jatkossa ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisesti vaikeassa työmarkkina-asemassa oleviin työnhakijoihin. Tällöin palkkatuen ulkopuolelle jäisivät monet 25-49-vuotiaat toisen asteen koulutuksen suorittaneet työkykyiset työnhakijat.

Palkkatukea kohdennettaisiin mm. ammattikouluttamattomiin, 15-24-vuotiaisiin ja yli 50-vuotiaisiin, sekä pitkäaikaistyöttömiin (ks. s.19). Tämä tullee vähentämään palkkatuen houkuttelevuutta yrityksissä, mutta toisaalta selkiyttää palkkatuen myöntämisperusteita. Muutos voi edesauttaa palkkatuen kohdentumista epäedullisessa työmarkkina-asemassa oleviin työttömiin, kuten esityksessä mainitaan (s. 22).

Mikäli kohderyhmä on jatkossa ensisijainen peruste palkkatukipäätöstä tehtäessä, tulisi harkita, onko osaamisen vajeen arvioiminen viranomaispäätöksellä enää olennainen peruste palkkatuen myöntämiselle. Kohderyhmään kuulumisen aiheuttaa jo todennäköisyyden sille, että työn tuottavuus on henkilön kohdalla alentunut ja tulisi siksi palkkatuella kompensoida. Avoimilla työmarkkinoilla vaaditun osaamisen arviointi tulisi jättää työnantajalle, ei viranomaiselle (vrt. s. 8-9).

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**

Kotitalouksien merkitys palkkatuetun työn hyödyntämisessä on ollut vähäinen, joten sen poistaminen on perusteltua. Myös perustelut tuotannollisista ja taloudellisista syistä irtisanoneelle työnantajalle myönnettävästä palkkatuesta ovat päteviä, sillä ne vastaavat todellista tilannetta.

Esityksen mukaan palkkatuki myönnetään lähtökohtaisesti 5kk ajalle ja korkeintaan työsuhteen keston ajalle. Samalle työnantajalle palkkatukea ei myönnettäisi uudelleen. Tämä esitys on ongelmallinen.

Palkkatuki tulisi voida myöntää uudelleen samalle työnantajalle, mikäli palkkatuen muut perusteet täyttyvät. Osaamisen vaje voi olla todennettavissa, jos työsuhte on alkujaan ollut kestoaltaan lyhyt, esimerkiksi 1-2 kuukautta. Työolo-suhteet, työnjohtoresurssit, tilauskannan muutokset ja muut vaikeasti ennakoitavat seikat voivat aiheuttaa, että avoimilla työmarkkinoilla vaadittua osaamista ei ole ehtinyt kertyä ensimmäisen palkkatukipäätöksen aikana. Esimerkiksi rakennusmaalaajaksi

rekrytoitu henkilö voi jäädä kokonaan ilman tavoiteltua osaamista, mikäli tukijakson aikana sääolosuhteet eivät mahdollista suunnitellun työn tekemisen ja tuella palkattu joudutaan sijoittamaan vaihtoehtoihin, avustaviin tehtäviin. Antamalla mahdollisuus työllistyä palkkatuella uudelle jaksolle samalle työnantajalle, voi työnhakija näissä tapauksissa kerryttää tavoittelemaansa osaamista.

Esityksessä ei myöskään ole otettu huomioon monialatyönantajia, kuten keskisuuria yrityksiä ja kuntasektoria. Käytännössä sama työnantaja voi tarjota työtä usealta eri toimialalta, joissa kaikissa ryhmäpoikkeusasetuksen mukaisella työnhakijalla on todennettavissa alentunut tuottavuus. Kunnassa voi esiintyä tilanne, jossa motivoitunut työnhakija rekrytoidaan esimerkiksi varhaiskasvatuksen tehtäviin, mutta työtä tehdessä joudutaan arvioimaan, ettei työntekijällä ole edellytyksiä jatkaa työuraa kyseisissä tehtävissä – sen sijaan hänelle järjestyy sopivampi työ sivistystoimessa aikuisten asiakkaiden parissa. Mikäli työnantajalle ei voida myöntää palkkatukea useampaan kertaan, on kyseisenkaltainen valmentava ja hakijan erityistarpeet huomioiva työelämään poluttaminen mahdotonta. Sama ongelma esiintyy yrityksissä, joissa on erilliset osastot tuotannolliselle työlle, myynnille ja markkinoinnille, logistiikalle ja taloushallinnolle. Jos henkilö on muilta osin kyseiselle työnantajalle soveltuva, mutta alentuneesti tuottava, ei palkkatukimääräysten tulisi asettua esteeksi sille, että työntekijälle räätälöidään soveltuva työ useissa mahdollisissa tehtävissä, useiden jatkopäätösten avulla.

Esityksessä ei myöskään oteta kantaa siihen, koskeeko kiello palkkatuen myöntämisestä samalle työnantajalle tapauksia, joissa palkkatuella palkattu henkilö siirretään toiselle työnantajalle. Jos edelleen siirtävä työnantaja ei voi hakea palkkatukea uudelleen, vaikka käyttäjäyritys vaihtuisikin välissä, menetetään mahdollisuus kokeilla työntekijän kykyjä usealla potentiaalisella työnantajalla. Erityisesti kunnallinen työllisyyspalvelu kärsii tästä, sikäli kun tavoitteena on työllistää pitkäaikaistyöttömiä alueen yrityksiin ja poluttaa tuetun työllistämisen keinoin kyseisiin yrityksiin avoimille työmarkkinoille. Entisenlainen edelleensijoittaminen yrityksiin tulee loppumaan, mikäli edelleensijoittava työnantaja ei saa hakea palkkatukea samalle työnhakijalle uudelleen.

Ehdotetaan esitykseen muutosta, että kuntatyönantajalle tulee voida myöntää palkkatuki uudestaan saman henkilön palkkaamiseen. Palkkatuen jatkopäätösten mahdollistaminen kuntatyönantajalle on kannatettavaa sikäli, että jatkossa kunta tulee ottamaan yhä suurempaa vastuuta julkisista työvoimapalveluista ja näin ollen sillä tulisi olla käytettävissään mahdollisimman monipuoliset työkalut vaikeassa työmarkkina-asemassa olevien työmarkkinaedellytysten parantamiseen.

5 § Palkkatuella katettavat palkkakustannukset

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

Esitys sivukulujen ja lomarahan poistamisesta palkkatuella katettavista kustannuksista on perusteltua, sillä se helpottaa tuen määrän ennakoimista ja

keventänee maksatusprosessia. Työnantaja hyötyy, mikäli maksatushakemukset käsitellään nopeammin muutoksen ansiosta. Mikäli palkkatukiprosentit pääsääntöisesti nousevat aiemmasta, kattavat ne lomarahan ja sivukulujen lukematta jättämisestä aiheutuvia kustannuspaineita.

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

Tuen määrän vakiinnuttaminen 50% palkkauskustannuksista on perusteltua ja kannattavaa.

Tuen keston liittyy ongelmakohtia. Esityksessä on huomioitu (s. 61-62), että kuntasektorilla työsuhteiden kestoja ohjaa työssäoloehdon täyttyminen.

Velvoitetöissä työssäoloehto täytyy 6 kuukaudessa, muussa palkkatuetussa työssä vaaditaan 8 kuukautta (35 vko) kestävä työsuhde, jotta työssäoloehto tulee täyteen. Työssäoloehdon täyttyminen tarkoittaa sitä, että työtön henkilö ei kuulu enää kunnan työttömyysetuuden rahoitusvastuun piiriin.

Tulevaisuudessa kuntien rahoitusvastuuta ollaan laajentamassa koskemaan ansiosidonnaisen työttömyysturvan perusosaa ja rahoitusvastuu alkaisi jo 100 työttömyyspäivän jälkeen nykyisen 300 päivän sijaan. Tämä tulee aiheuttamaan kunnille kannustimen hyödyntää palkkatukea yhä useamman työttömän kuntalaisen työllistämiseen. Jatkossa vain työssäolo ja alle 100 päivän työttömyys pitäisi työttömyysetuuden saajan kunnan rahoitusvastuun ulkopuolella. Huolimatta siitä, että esityksessä asiaa on sivuttu, sen merkitystä ei ole painotettu riittävästi. Ehdotetaan, että palkkatuen keston tulisi olla epäedullisessa työmarkkina-asetuksessa olevien työllistämässä 8 kuukautta.

Kuntatyönantajan tulisi olla mahdollista hakea palkkatuki uudestaan samalle työnhakijalle, mikäli tämän työssäoloehto ei ole täyttynyt. Kunta voi tällöin tarjota työnhakijalle työtä useassa tehtävässä eri hallintokunnissa ja/tai työllistää hänet kausiluonteiseen työhön lyhyemmiksi ajoiksi kerrallaan, kunnes työssäoloehto tulee tarkastelujakson puitteissa täyteen.

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.

Esitys on hyvin perusteltu ja kannatettava.

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.

On kannatettavaa, että vähäistä taloudellista toimintaa harjoittavien yhdistyksen mahdollisuuksia työllistää pitkäaikaistyöttömiä tuetaan 100% palkkatuella. Tämä kannustaa kolmannen sektorin toimijoita kehittämään työllisyyttä edistäviä ratkaisuja ja tulee vahvistamaan 3. sektorin ja kuntasektorin välistä

yhteistyötä.

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

Esitys on kannatettava. Tulee lisäämään oppisopimuskoulutuksen houkuttelevuutta yrityksissä ja kunnissa, kun tuki on saatavissa 50% suuruisena koko koulutuksen keston ajan.

11 § Tuella palkatun siirtäminen

- **Edelleen siirtämisestä tehtäisiin erillinen päätös ja säädettäisiin edellytykset edelleen siirtämiselle**

Mikäli jokaisesta lyhyestäkin edelleensiirtämisestä tehdään erillinen päätös, tulee tämä hidastamaan edelleen siirtämisen prosesseja, lisäämään hallinnollista työmäärää ja siten vähentämään siirtämisen käyttökelpoisuutta. Nykyinen ilmoitusmenettely on joustavampi.

Esityksen perusteella tuella palkatun siirtämisen ehtoja kiristettäisiin nykyisestä (s. 48). Muutokset ovat perusteltuja sikäli kun pyritään ehkäisemään kilpailun vääristymistä. On myös perusteltua, että palkkatuen alkuperäiset myöntämisedellytykset täyttyvät edelleen siirtämisen tapahtuessa. Muutokset tulevat kuitenkin aiheuttamaan sen, että edelleen siirtämistä tullaan tekemään nykyistä vähemmän. Esityksessä ei oteta kantaa, mikä on edelleen siirtämisen merkitys työttömän työmarkkinaedellytysten parantumisessa työnantajakontaktien lisääntyessä. Kilpailun vääristymisen riskin vähentämisen nimissä vaarannetaan työnhakijoiden mahdollisuudet monipuolisten työnantajakontaktien luomiseen, mikä huolestuttaa etenkin kunnallisia työllisyyspalveluja, joissa pyrkimyksenä ei ole taloudellinen voitto vaan kuntalaisten työllisyysasteen kohentaminen.

Osaamisen alenemaa ei tulisi tarkastella edelleen siirtämisen yhteydessä, mikäli palkkatuki on alun perin myönnetty ryhmäpoikkeusasetuksen mukaiselle epäedullisessa työmarkkina-asemassa olevalle työttömälle. Kuten esityksen sivulla 9 mainitaan: ”palkkatukisääntelyä ei nähdä tarpeelliseksi tiukentaa asettamalla lisäehtoja osaamisen kehittämisen tunnistamiseen ja arviointiin.” Edelleen siirtämisen yhteydessä tapahtuva työnantajakontaktien lisääntymisen tulisi itsessään katsoa parantavan työnhakijan mahdollisuuksia työllistyä avoimille työmarkkinoille.

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.**

Esityksen perusteella ikääntyneille myönnetään jatkossa kolmenlaista tukea: 55 vuotta täyttäneiden työllistämistuki 70% suuruisena 10kk ajalle, 60 vuotta täyttäneiden palkkatuki 50% suuruisena 24 kk ajalle ja kuntien velvoitetyöllistämistuki 57 vuotta täyttäneille 50% suuruisena 6kk ajalle. Näistä

velvoitetyöllistämistuki ja yli 60-v tuki lasketaan palkansaajan työssäoloehtoon normaalisti, mutta 55v täyttäneiden tuki vain 75% mukaisesti.

Kokonaisuus on sekava ja erot palkkatukiprosenteissa ovat heikosti perusteltuja, mikäli kaikkien ikääntyvien tuki on joka tapauksessa myönnettävissä ilman tarkoituksenmukaisuusharkintaa. Tulisi pohtia, voidaanko kolmen erilaisen tukimuodon sijaan muodostaa yksi ikääntyneiden työllistämistuki, joka vastaa ehdoiltaan ja tukimäärältään mainittua 55-v täyttäneiden työllistämistukea, ja joka olisi sellaisenaan haettavissa myös kuntien velvoitetyöllistämistilanteisiin. Esityksessä mainitaan (s.67) että kunnille velvoitetyöllistämistä maksettava tuki keskimäärin laskee jatkossa, kun palkan sivukuluja ei enää kateta

palkkatuella. Tämänkin vuoksi olisi kannatettavaa, että velvoitetyöllistettyjen tukiprosentti nostetaan 70%:iin.

Kannatettavaa 55 vuotta täyttäneiden työllistämistuessa on mahdollisuus määritellä työajaksi vähintään 25 viikkotuntia. Tämä jouduttaa sellaisten

työnhakijoiden työelämäosallisuutta, joiden terveydelliset haasteet eivät mahdollista kokoaikatyötä, mutta jotka eivät kuitenkaan ole oikeutettuja alentuneesti työkykyisen palkkatukeen esim. ajantasaisen B-lausunnon puuttumisen vuoksi.

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**

-

Puromaa Heli
Hankasalmen kunta