

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.**

Ko. lisäys on tarkoituksenmukainen. On hyvä, että lakiin kirjataan palkkatuen tarkoituksena myös alentuneesti työkykyisten ja 60 vuotta täyttäneiden mahdollisuudet saada työtä sekä osallistua työelämään yhdenvertaisesti muiden työnhakijaryhmien kanssa. Kannatettavaa on myös se, että nykyisestä poiketen työttömyyden kestossa sallittaisiin lyhyet katkokset yhdenjaksoisen työttömyyden sijasta ennen palkkatuen myöntämistä.

#### **2 § Palkkatuen yleiset edellytykset**

- **Rajattaisiin palkkatuetun työn kohderyhmää**

Ehdotus on siltä osin kannatettava, että se yksinkertaistaa palkkatukeen liittyvää byrokratiaa sekä palkkatuen hakijan että sen myöntäjän näkökulmista. Samoin ehdotus kohderyhmärajauksineen tuo ennakoitavuutta ja painottaa haastavassa työmarkkina-asemassa olevien mahdollisuuksia palkkatukityöllistymiseen.

Toisaalta ehdotus rajaa merkittävän osan 25-49-vuotiaista työnhakijoista pois palkkatuen piiristä ja erityisesti nuorten kohdalla tämä voi olla riski. Lähtökohtaisesti näillä työttömillä voi arvioida olevan paremmat edellytykset työllistyä avoimille työmarkkinoille ilman palkkatukeakin, mutta perusteltua

olisi muuttaa ehdotettua rajausta koskemaan 30-49-vuotiaiden ryhmää, sillä erityisesti alle 30-vuotiaiden osalta jo kolmen kuukauden työttömyys nostaa todennäköisyyttä syrjäytymiskehitykseen.

Ennaltaehkäisyn näkökulmasta esimerkiksi ammatillisesta oppilaitoksesta valmistuneet alle 30-vuotiaat on syytä saada työmarkkinoille mahdollisimman nopeasti.

### **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**

Palkkatuen myöntämisen edellytyksenä olevan irtisanotun takaisinottamista koskevan nykysäännöksen voi katsoa olevan tietyissä tilanteissa kohtuuton, joten muutos on kannatettava. Palkkatuen myöntämisen työnantajaan liittyviä edellytyksiä on perustelua muuttaa siten, että tuotannollisista tai taloudellisista syistä viimeisten 12 kuukauden aikana irtisanoneelta työnantajalta ei jatkossa edellytetä samojen henkilöiden työhön ottoa, vaan ratkaisevaa on työntekijöiden nettomäärän kasvu. Samalla on huomioitava, että nyt esitettävä muutos ei vapauta työnantajaa noudattamasta työsopimuslaisia säädettyä tuotannollisista tai taloudellisista syistä irtisanotun takaisinottovelvollisuutta.

Työnantajaa koskeviin palkkatuen myöntämisedellytyksiin lisättäisiin paria poikkeusta lukuun ottamatta myös säännös siitä, ettei palkkatukea voitaisi myöntää samalle työnantajalle uudestaan saman työntekijän palkkakustannuksiin, mutta nykyisestä poiketen palkkatuki voitaisiin myöntää samasta henkilöstä välittömästi uudelleen toiselle työnantajalle, mikäli palkkatuen myöntämisen edellytykset täyttyvät.

Jälkimmäinen, ns. ”jäähysäännön” poistaminen on perusteltua ja hyvä uudistus, mutta ehto, jossa samalle työnantajalle ei voisi myöntää palkkatukea samasta henkilöstä, on kohtuuton. Varsinkin vaikeasti työllistyvien kohdalla ja pitkien välimatkojen työssäkäyntialueilla työmahdollisuuksia on rajatusti. Näissä tapauksissa esitetty rajausta vaikeuttaa heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä entisestään.

### **5 § Palkkatuella katettavat palkkakustannukset**

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

Palkkatuella katettavaksi palkkakustannukseksi ei jatkossa katsottaisi työnantajan maksettaviksi tulevia palkan sivukuluja eikä lomarahaa voisi jatkossa kattaa palkkatuella.

Muutos yksinkertaistaa palkkatukimäärärahojen käyttöä ja hallinnollista työtä sekä kohtelee eri työnantajia nykyistä tasa-arvoisemmin. Toisaalta muutos voi vähentää palkkatuen kiinnostavuutta työnantajien näkökulmasta ja erityisesti heikossa työmarkkina-asemassa olevien rekrytoinnit vähenevät.

Kuntien näkökulmasta palkan sivukulujen karsiminen palkkatuella katettavista menoista ei ole kannatettava uudistus. Muun muassa kuntien lakiin kirjattu velvoitetyöllistäminen kallistuu, samoin esim. kuntien työpajoille palkattavien vaikeasti työllistyvien työnhakijoiden työllistäminen tulee kunnille nykyistä kalliimmaksi. Muutos merkitsee työpajatoimintojen vaikeutumista niin kuntien kuin kolmannen sektorin toimijoiden osalta.

## **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**

Osaamisen puutteiden perusteella myönnettävä palkkatuen määrä olisi 50 prosenttia palkkakustannuksista eikä palkkatuen määrä olisi enää riippuvainen palkattavan työttömän työnhakijan työttömyyden kestosta. Palkkatukea myönnettäisiin palkattavan työttömyyden kestosta riippuen viideksi tai kymmeneksi kuukaudeksi.

Tukiprosenttien yhtenäistäminen on kannatettava uudistus, sillä se selkeyttää järjestelmää ja parantaa palkkatuen ennakoitavuutta työnantajan näkökulmasta. Samoin palkkatuen myöntämismahdollisuus toiselle työnantajalle ilman ”jäähysäntöä” on perusteltua.

Sen sijaan tuen keston rajaaminen esitetyllä tavalla ei välttämättä erityisesti nuorten ja/tai vaikeasti työllistyvien kohdalla ole järkevää. Työmarkkinoille kiinnittymisen tai sinne palaamisen turvaamiseksi olisi oltava mahdollisuus esitettyjä pidempiin palkkatukijaksoihin työnhakijan yksilöllisen tarpeen mukaan.

## **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.**

Kannatettava ehdotus ja antaa mahdollisuuden korkeampaan palkkatukeen ja käytännössä myös vakinaiseen tuella työllistymiseen sellaisten henkilöiden kohdalla, joiden työllistymistä sairaus tai vamma vaikeuttaa ja joiden työ- ja toimintakyky on pysyväisluonteisesti heikentynyt. Hyvä muutos on myös se, että vielä rekrytointivaiheessa ei edellytetä arviota siitä, että työnhakijan työ- ja toimintakyky on heikentynyt nimenomaan suhteessa tarjolla olevaan tehtävään.

### **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.**

Kannatettava ehdotus ja tarjoaa erityisesti pienille yhdistyksille uusia mahdollisuuksia työllistää pitkään työttömänä olleita työnhakijoita. Tuen keston rajaaminen kymmeneen kuukauteen ei kuitenkaan ole tarkoituksenmukaista. Mahdollisuus myös pidempään palkkatukityöllistymiseen samalla työnantajalla tulee olla olemassa työnhakija-asiakkaan palvelutarve huomioiden.

### **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**

Kannatettava ehdotus. Palkkatuen nostaminen 50 %:iin ja sen keston ulottaminen koko oppisopimusajalle ja kaikkiin työttömien ryhmiin on tervetullut uudistus. Muutos lisännee työnantajien halukkuutta oppisopimuksen käyttämiseen. Huomioitavaa on, että oppisopimus on yksi vaikuttavimmista työllistämiskeinoista ja sen käytön ennakoitavuus ja sujuvuus on ensiarvoisen tärkeää erityisesti työnantajien näkökulmasta.

### **11 § Tuella palkatun siirtäminen**

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

Erillisen päätöksen edellyttäminen tuella palkatun edelleensiirtämisessä nykyisen ilmoituskäytännön sijaan ei juurikaan vaikuttane siirtomahdollisuuden käyttöön. Sen sijaan käyttäjäorganisaatiolle säädettävä käypä korvaus työntekijästä tulee vähentämään sijoituksia merkittävästi.

Jos käypä korvaus tarkoittaa työntekijälle maksettavan palkan ja palkkatuen erotusta, se edellyttää merkittävää taloudellista panosta myös käyttäjäorganisaatiolta. Tämä johtaa käytännössä siihen, ettei edelleensiirtämistä nähdä jatkossa houkuttelevana työllistämiskeinona.

Kilpailuvääristymien ehkäisyn näkökulmasta esitetty korvauskäytäntö on perusteltu uudistus, mutta esim. kuntien sijoittaessa vaikkapa velvoitetyöllistettyjä toiselle työnantajalle mielekkäiden työtehtävien tai jatkotyöllistymisen toivossa, nyt esitetty uudistus käytännössä estää ko. työllistämiskeinon käyttämisen. Erityisesti veloitteen perusteella työllistämisisä tuella palkatun siirtämisen edellyttämä korvausvelvollisuus tulee jättää pois.

## 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.**

Uusi tuki on perusteltu ja kannatettava. Tuen myöntäminen ei edellyttäisi erillistä harkintaa, vaan tuki olisi myönnettävä, jos laissa mainitut edellytykset täyttyvät. Tässä ikäryhmässä työllistymiseen avoimille työmarkkinoille liittyy usein haasteita jo pelkän iän perusteella ja työttömyysjaksot ovat tyypillisesti pitkiä. Uudella 70 %:n työllistämistuella on mahdollista nykyistä paremmin edistää näiden työnhakijoiden uudelleenkiinnittymistä työmarkkinoille.

## 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**

Ei lausuttavaa.

#### 4. Huomiot sosiaalisista yrityksistä annetun lain kumoamiseen

##### **Huomiot sosiaalisista yrityksistä annetun lain kumoamiseen**

Sosiaalisista yrityksistä annettu laki ei ole täyttänyt sille asetettuja tavoitteita ja sen merkitys on jäänyt käytännössä vähäiseksi. Laki on tarkoituksenmukaista kumota.

#### 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.**

Ei lausuttavaa.

#### 6. Yleiset huomiot

##### **Yleiset huomiot:**

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

Uudistus on oikeansuuntainen ja selkeyttää palkkatukijärjestelmää. Palkkatukitasojen yhdenmukaistaminen tuo kaivattua ennakoitavuutta työnantajien näkökulmasta, mutta yleisiä palkkatuen kestoja olisi syytä vielä harkita.

Ikääntyvien työttömien asema on lakiesityksessä huomioitu, mutta nuorten kohdalla esitys jää vajaaksi. Ennaltaehkäisyn rooli ja ns. vahva alku alle 30-vuotiaiden nuorten on erityisen tärkeää, mutta tämä lakiesitys jättää 25-29-vuotiaat työnhakijat väliinpuotoajiksi. Erityisesti koronapandemian aikana on tullut esiin, miten tärkeää olisi saada nuoret aktiivitoimien piiriin ilman tarpeettomia viivästyksiä.

Palkkatuki työsuunnittelijan palkkaamiseen tulee säilyttää. Työsuunnittelijat ovat olleet tärkeä resurssi erityisesti kolmannen sektorin työllisyystoimissa, mutta myös avustavissa tehtävissä mm.

kuntien työpajoilla. Työsuunnittelijan tehtävänä on nimenomaan ollut muissa kuin elinkeinotoiminnassa katsottavissa tehtävissä suunnitella ja järjestää työttömille työ- ja koulutuspaikkoja sekä muita työllistymistä edistäviä palveluja. Tämä olisi perusteltu poikkeus sääntöön ja turvaisi ns. välityömarkkinoiden toimintamahdollisuuksia. Ne työttömät työnhakijat, joilla ei ole tosiasiallisia mahdollisuuksia avoimille työmarkkinoille ilman mahdollisesti pitkäkestoista valmentautumista kuntien ja kolmannen sektorin tarjoamissa työtehtävissä voivat pahimmillaan jäädä ilman tarvitsemaansa jokapäiväistä valmentautumistukea, jos työsuunnittelijan tuki poistetaan.

Kuikka Sami  
Liperin kunta