

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.**

Uudenmaan TE-toimisto katsoo, että pykälän muutos on myönteinen, sillä se täsmentää palkkatuen kohderyhmiä ja avaa selkeämmin palkkatuen tarkoitusta vammaisten ja pitkäaikaissairaiden sekä 60 vuotta täyttäneiden pitkäaikaistyöttömien työn saannin ja työelämään osallisuuden lisäämisen palveluna ammatillisen osaamisen parantamisen lisäksi.

Voimassa olevan lain julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 7 luvun 2 §:n 3 momentti siirtäminen sellaisenaan uuden lain 1 §:n 2 momentiksi ja ehtojen asettaminen voi olla merkittävä työkalu työttömän työnhakijan pitkäaikaisen tilanteen parantamiseksi. Esimerkiksi terveysperusteisella palkkatuella työllistetty saattaa tarvita työvalmennuspalvelua, jolla voidaan saavuttaa kiinnittyminen avoimille työmarkkinoille. Mahdollisuus sitoa palkkatuki ja pitkäaikaiset tavoitteet on myönteinen, ja siihen tulee kiinnittää erityistä huomiota.

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

- **Rajattaisiin palkkatuetun työn kohderyhmää**

Palkkatuetun työn kohderyhmien muutos nykyisen lain, työttömyyden kestoa painottavasta näkökulmasta kohti valtioneuvoston yleisen ryhmäpoikkeusasetuksen (Komission asetus 651/2014) 2 artiklassa 'epäedullisessa asemassa olevan työntekijän' tarkoittamia henkilöitä, on myönteinen

muutos. Tämä todennäköisesti vähentää palkkatuen käyttöä muiden kuin epäedullisessa asemassa olevien työntekijöiden kohdalla, mutta toisaalta taas selkeyttää palkkatuen tarkoitusta, kuten myös muutos tämän luvun 1 §:ssä.

Ehdotus tosin rajaa 25-49 vuotiaat pitkäaikaistyöttömät palkkatukityön ketjuttamisen ulkopuolelle, jos heillä on suoritettuna 3 kohdassa tarkoitettu tutkinto. Muiden pykälässä mainittujen ryhmien kohdalla on mahdollista ketjuttaa työtä esimerkiksi välityömarkkinatoimijoiden kautta avoimille työmarkkinoille, mutta 25-49 vuotiaiden, pitkäaikaistyöttömien kohdalla tämä tarkoittaisi kuuden kuukauden työttömyyden vaatimusta ennen kuin palvelu olisi heille uudelleen mahdollinen. Tämä mahdollisesti heikentää näiden 25-49 vuotiaiden jatkotyöllistymistä.

### **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**

Ehdotetun 3 momentin 1 kohdan muutos on hyvin tervetullut. Nykyisen 7 luvun 3 §:n 2 momentin 1 kohdan sananmuodonmukainen tulkinta on koettu erittäin tiukaksi, koska usein työnantaja ei voi täyttää takaisinottovelvollisuuttaan esimerkiksi työntekijän toiselle työnantajalle työllistymisen vuoksi, jolloin palkkatukea ei ole voitu myöntää.

Ehdotetun 3 momentin 4 kohdan lisäys on tärkeä, koska jo nykyisellään työnantajalta kysytään palkkatuen hakemisen yhteydessä, onko tämä syylistynyt valtionavustuslain (2001/688) 7 §:n 2 momentissa tarkoitettuun menettelyyn. Kohta selkeyttää palkkatukipäätöksenteon kokonaisuutta ja antaa selkeän säännöksen, johon voidaan viitata tarvittaessa.

Ehdotetun 3 momentin 5 kohta on ymmärrettävä lisäys erityisesti, kun nykyisen JTYPL 7 luvun 12 §, eli enimmäiskeston laskeminen uudelleen alusta, poistuu eikä vastaavaa pykälää ehdotetussa laissa ole. Tällöin 5 kohta rajaa mahdollisuuden käytännössä loputtomaan palkkatukeen yhdelle työnantajalle ehdotetussa 2 § mainittujen kohderyhmien kohdalla. Myönteisenä voidaan nähdä se, että tällä voi olla työllistymistä kannustava vaikutus niihin työttömiin työnhakijoihin, jotka saattavat luottaa liikaa uudelleen työllistymiseen samoille työnantajille, mikä on mahdollista nykyisen lain työttömyyden kriteerien uudelleen täytyessä. Samalla tavoin muutos voi kannustaa työnantajia työllistämään ihmisiä pysyvästi, kun mahdollisuus työllistää palkkatuella uudestaan kriteerien täytyessä poistuu.

Ehdotetun 3 momentin 5 kohdan haasteena voidaan kuitenkin nähdä sen tiukka sananmuoto. Se heikentää erityisesti terveydentilan perusteella myönnettävän palkkatuen kohdalla uudelleentyöllistymistä, jos mahdollisuutta työllistyä palkkatuella vanhalle työnantajalle ei ole vaikkapa työsuhteen keskeytyessä hoitojakson vuoksi. Myös ehdotetussa 7 §:n 3 momentissa alentuneesti työkykyisen palkkaamiseen tarkoitettujen palkkatuen jatkamista koskevat edellytysten täyttymisen selvittäminen voi viedä merkittävästi aikaa, jolloin työnantaja joutuu ottamaan merkittävän riskin ja jatkamaan työsuhdetta ilman varmuutta tuen jatkumisesta, koska muuten tukea ei voida enää myöntää. Tällä voi olla heikentävä vaikutus työnantajien halukkuuteen käyttää mahdollisuutta palkkatukeen alentuneesti työkykyisten palkkaamiseen.

Lisäksi ehdotetun 3 momentin 5 kohta voi heikentää pitkäaikaistyöttömien työnhakijoiden asemaa erityisesti pienemmillä paikkakunnilla, joissa mahdollisia työnantajia tai välityömarkkinatoimijoita on vähän. He voivat joutua tilanteeseen, jossa työllistyminen avoimille työmarkkinoille ei ole todennäköistä, mutta muut vaihtoehdot on jo käytetty. Lisäksi on riski, että niillä alueilla, joilla taas työnantajia on enemmän, työnhakijat voivat joutua lyhyiden palkkatuettujen työsuhteiden kierteisiin, joissa he kyllä työllistyvät uudelleen ja uudelleen, mutta ilman pitkäkestoisen työsuhteen syntymistä.

Ehdotettu 6 kohta on uusi ja ymmärrettävä mutta sen käytännön valvonta voi olla muuten hankalaa, ellei sen soveltamisessa luoteta työnantajan ilmoitukseen. Erityisesti Uudenmaan työ- ja elinkeinotoimiston käsittelemän palkkatukihakemuskokouksen vuoksi viranomaisen olisi vaikeaa valvoa tätä omatoimisesti.

## **5 § Palkkatuella katettavat palkkakustannukset**

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

Pykälässä ehdotettu muutos palkkatuella katettaviin kustannuksiin on tervetullut, koska ehdotettu rajausta (työntekijälle maksettavaan työaikaan tai urakan suorittamiseen perustuva ennakonpidätyksen alaiseen palkkaan mukaan lukien säännölliseen työaikaan ja olosuhteisiin liittyviin palkan lisiin) todennäköisesti selkeyttää tuella katettavien kustannusten käsitettä. Nykyisellään palkkauskustannuksiin liittyvää selvitys- ja neuvontatyötä tehdään paljon, mikä hidastaa palkkatukipäätöksentekoa ja siten myös työsuhteiden alkamista. Kustannusten käsityksen rajausta toivon mukaan vähentää tämän työn määrää ja nopeuttaa kokonaisuutta.

## **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**

Ehdotettu pykälä on selkeä ja auttaa erityisesti työnantajia ennakoimaan mahdollista palkkatuen määrää, kun se ei ole enää niin riippuvainen työttömän työnhakijan tilanteesta. Palkkatuen jatkamisen mahdollisuuden poistuminen lisää tarvetta työ- ja elinkeinotoimiston neuvonnalle, jotta palkkatukea voidaan käyttää maksimaalisesti kaikkien osapuolten hyväksi ja ehdotetun 1 §:n asettamien tavoitteiden saavuttamiseksi.

## **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.**

Ehdotetun pykälän 1 ja 2 momentti vastaavat palkkatuen myöntämisen näkökulmasta pitkälti nykyistä, vaikkakin myönnettävän palkkatuen kesto ja määrä muuttuvat.

Pykälän 3 momentissa on myönteistä, että se kannustaa osapuolia selvittämään mahdolliset eri tavat, joilla alentunutta työkykyä voidaan korvata. Tähän sisältyy kuitenkin merkittävä työnantajan vastuun lisääminen työllistettävän tilanteen selvittämisestä. Tämä säännös voi vähentää palkkatuen käyttöä, mikä toimii sen tarkoitusta vastaan. 3 momentin 1 kohdan mukaisen lääkärin antaman todistuksen saaminen lisää työnantajan kustannuksia, jos todistus hankitaan yksityisen työterveyshuollon kautta. Julkisen terveydenhuollon kautta taas vastaavan selvityksen saamiseen voi kulua merkittävästi aikaa. On myös kyseenalaista, mitä uutta palkkatukijakson aikana laadittu selvitys voi tuoda, jos palkkatukijaksoa varten vaaditaan kuitenkin myös vastaava todistus erityisesti niissä tilanteissa, jossa työllistettävällä on pysyvä ja merkittävä rajoite. Lisäksi työnantajan tulee tuottaa mahdolliset mukautukset, joita palkkatukijakson aikana laadittu todistus voi nostaa esiin ehdotetun pykälän 3 momentin 2 kohdan mukaisesti.

Ehdotetun pykälän 3 momentin 3 kohdan mukaan työ- ja elinkeinotoimiston tulee arvioida, onko tuella palkatun tuottavuus työtehtävässä vamman tai sairauden johdosta alentunut olennaisesti sekä pysyvästi tai pysyväisluonteisesti tehdyistä mukautuksista huolimatta. Jää epäselväksi miksi arvio toteutetaan, jos sitä edellytetään jo saman momentin 1 kohdassa ja arvion ehdotukset pitää toteuttaa 2 kohdan mukaisesti. 4 momentin mukainen työ- ja elinkeinotoimiston mahdollisuus hyödyntää asiantuntija-arviota tutkiessaan, alentaako henkilön vamma tai sairaus tuottavuutta kyseessä olevassa työtehtävässä, on myönteinen asia. Samalla voisi olla toivottavaa, edellä mainittua 4 momentin mukaisesti hankittavaa arviota voisi myös hyödyntää 3 momentin 1 kohdan mukaisen arvion tekemiseen, mikä vähentäisi osapuolten työ määrää kokonaisuuden arvioinnissa ja siten säästäisi erityisesti työnantajan vaivaa. Työhönvalmennuspalveluita voitaisiin taas käyttää jo

ehdotetun lain 7 luvun 1 § 2 momentin mukaisen ehdon muodossa, mikä voisi tukea työsuhteen vakiinnuttamista. Huomioitavaa on myös, että tämänhetkisen käytännön mukaan vain työnhakija voi tehdä pyynnön työkykyarvioon, eli tulisiko myös työnantajalle sallia mahdollisuus tämän palvelun hakemiseen?

Pykälän 3 momentin 4 kohdan mukaan jatkohakemus tulee jättää työ- ja elinkeinotoimistoon ennen myönnetyn tukijakson päättymistä. Tämä käytäntö on hyvä, mutta myönteistä jatkopäätöstä varten tehtävien selvitysten määrä on merkittävä, ja herää kysymys, tekeekö tämä kokonaisuudesta liian raskaan annetussa aikaikkunassa:

1. Kun ensimmäinen myönteinen päätös tehdään, tulee työnantajan perehdyttää uusi työntekijä ja tämän omaksua uudet tehtävät.
2. Työnantajan tulee vakuuttua, että haluaa jatkaa työsuhdetta ja sitoutua työntekijään pitkäaikaisesti.
3. Hankkia jakson aikana laadittu lääkärin antama todistus.
4. Toteuttaa mahdolliset suositellut mukautukset.
5. Toimittaa tiedot edellisistä toimenpiteistä työ- ja elinkeinotoimistoon ja odottaa tämän arviota sekä mahdollisesti järjestää mahdollisuus lisäarvioin toteuttamiseen työpaikalla.

Kaikki edellä mainitut kohdat tulee joko toteuttaa ensimmäisen myönnetyn palkkatuen 10 kuukauden aikana tai työnantaja joutuu kantamaan riskin siitä, ettei tuen jatkoa myönnetä. Työsuhdetta ei voi myöskään keskeyttää selvitysten loppuun saattamisen ajaksi, koska muuten ehdotetun lain 7 luvun 3 § 3 momentin 5 kohdan mukaan tukea ei enää voitaisi myöntää. Lisäksi mahdollisiin mukautuksiin tulisi voida hakea työolosuhteiden järjestelytukea, mikä myöskin lisää tehtävien toimenpiteiden määrää työnantajalle.

Edellisestä herää perusteltu kysymys, ovatko työnantajat valmiita menemään koko prosessin läpi työsuhteiden vakiinnuttamiseksi, jos palkattava henkilö esimerkiksi lähtökohtaisesti kykenee vain osa-aikaiseen työhön vai jäävätkö työsuhteet 10 kuukauden pituisiksi. Suurilla työnantajilla tähän voi olla resursseja, mutta pienille työnantajille, jotka ryhmänä ovat suurin mahdollinen työnantaja tälle kohderyhmälle, voi kokonaisuus muodostua liian raskaaksi ja siten vähentää halukkuutta työsuhteiden jatkamiseen.

## **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.**

Palkkatuen myöntämisen näkökulmasta pykälä pysyy hyvin samankaltaisena kuten myös nykyisin. Positiivinen uudistus on mahdollisuus myöntää 100 % palkkatukea myös de minimis -tukena. Säännöskohtaisissa perusteluissa mainitut kriteerit ovat selkeät. Vaikka todennäköisesti kyseessä oleva työnantajaryhmä, jota tämä muutos koskee, tulee olemaan suhteellisen pieni, on kuitenkin perusteltua, ettei pienimuotoinen taloudellinen toiminta ole esteenä palkkatuen myöntämiselle tämän pykälän perusteella, jos se on muuten tarkoituksenmukaista.

## **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**

Ehdotettu pykälä on kokonaisuudessaan hyvä, ja mahdollisuus useaan työnantajaan saman palkkatuetun oppisopimuksen aikana on hyvin myönteinen uudistus, koska se ei sido oppisopimusopiskelijaa yhteen työnantajaan, ja tarjoaa monipuolisen mahdollisuuden työssä oppimiseen.

Olisi positiivista tarkastella mahdollisuutta lisätä ehdotettuun lakiin poikkeus oppivelvollisuusikäisten kohdalla 2 §:n 2 momentin edellytyksiin, jos työttömällä työnhakijalle ei ole toisen asteen koulutusta. Vaatimus, jos tuella palkattava on ollut työttömänä välittömästi ennen palkkatuen myöntämistä yhtäjaksoisesti alle 12 kuukautta, palkkatuen myöntäminen edellyttää lisäksi, että henkilön työttömyys ilman palkkatuen myöntämistä todennäköisesti kestäisi yli 12 kuukautta, estää palkkatuen myöntämisen erityisesti alle 18-vuotiaille muuten kuin poikkeustapauksissa. Mahdollinen lievennys nuorten, ilman toisen asteen tutkintoa olevien kohdalla lisäisi joustavuutta ammatillisten opintojen järjestämiseen, ja nopeuttaisi niiden ihmisten oppisopimukseen pääsyä, joille oppisopimuksen kautta järjestettävät opinnot sopivat parhaiten.

## **11 § Tuella palkatun siirtäminen**

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

Uusi vaatimus erilliseen päätökseen siirtämisen kohdalla on myönteinen muutos, joka toivon mukaan selkeyttää siirtämistä nykyiseen tilanteeseen verrattuna.

## 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.**

Yleisenä kommenttina palkkatuki uudistukseen Uudenmaan TE-toimisto toteaa, että on hyvä rajata palkkatuen saannin edellytyksiä aiempaa selkeämmin heikossa työmarkkina-asemassa oleviin kohderyhmiin. Tämä on TE-toimiston näkemyksen mukaan tarkoituksenmukaista ja perusteltua valtion budjettivarojen kohdentamista. Uudenmaan TE-toimisto katsoo, että 55 vuotta täyttäneiden työllistämistuen kokonaisuus on hyvin myönteinen ja kohdistuu ryhmään, joka valitettavasti korostuu suuresti työttömien keskuudessa. Esitysluonnoksesta herää kuitenkin kysymys, ovatko rajaukset 55 vuotta täyttäneisiin ja vähintään 24 kuukauden työttömyys tuen myöntämistä edeltävien 28 kuukauden aikana, liian tiukkoja. Näillä rajauksilla työttömyys on jo merkittävästi pitkittänyt ryhmällä, jossa työllistyminen on haasteellista. Uudenmaan TE-toimisto kehottaa harkitsemaan edellytettävän työttömyyden keston lyhentämistä esimerkiksi 12 kuukauteen edellisen 14 kuukauden aikana.

### 7 a luku säännöskohtaiset kommentit

#### 1 §

On kannatettavaa ja työllistymisen kannalta tarkoituksenmukaista, että 55 vuotta täyttäneisiin työttömiin kohdennetaan esitetty 70 %:n palkkatuki. Tuen tarkoitus, edistää 55 vuotta täyttäneiden työllistymistä parantamalla heidän ammatillista osaamistaan tai yrittäjävalmiuksiaan, on perusteltu. TE-toimiston havaintojenkin mukaan varttuneiden työttömien on nuorempia ikäluokkia vaikeampi työllistyä työttömyydestä, ja työllistyminen ylipäättänsä on hitaampaa.

#### 2 §

70 %:n tuki myönnettäisiin esitysluonnoksen mukaan 24 kuukautta 28 kuukauden kestäneen työttömyyden jälkeen. Uudenmaan TE-toimisto pitää kahden vuoden työttömyyседелlytystä vähintään 55 vuoden ikä huomioiden liian pitkänä aikana. 55 vuotta täyttäneellä kaksi vuotta työttömyyttä saattaa vaikuttaa jo selvästi halukkuuteen työllistyä enää, ja myös työllistymisvalmiudet heikkenevät. Työmarkkinoilla puolestaan kertynyt ikä suhteessa pitkään

työttömyysjaksoon saattaa hyvinkin vaikuttaa työnantajien asenteisiin työllistää kyseiset henkilöt. 70 %:nkaan tuki ei välttämättä motivoi työnantajia työllistämään pitkän työttömyyden jälkeen.

Uudenmaan TE-toimisto esittää, että 70 % palkkatuki myönnettäisiin samoilla perusteilla kuin 60 vuotta täyttäneiden pitkäaikaistyöttömien palkkatuki (7 luku 9 §). Lyhyempi työttömyysaika lisää 55 vuotta täyttäneen työllistymisen todennäköisyyttä, vahvistaa edellytyksiä pysyä työmarkkinoilla ja luo edellytyksiä parempaan eläkekertymäänkin. Työmarkkinoilla pysyminen eläkeikään asti saattaa kannustaa myös työskentelemään eläkkeelläkin. Yhteiskunta hyötyy näin myös lisääntyvistä verotuloista.

Lainsäädännöllä ei tulisi hidastaa 55 vuotta täyttäneiden työllistymistä, vaan nopeuttaa sitä. 55 vuotta täyttäneellä kahden vuoden työttömyys on liian pitkä aika. On myös huomioitava, että 55 vuotta täyttäneellä on työuraa vielä jäljellä ennen alinta eläkeikää keskimäärin 10 vuotta. Tämä on suhteellisesti iso osa ihmisen työuraa, eikä senkään vuoksi ole perusteltua pitkittää työttömyyttä tarpeettomasti säännösin.

#### 2 § 3 momentin 4 kohta

Säännöksen muutos, jossa palkkatukea ei voisi myöntää uudelleen saman henkilön palkkaamiseen, on Uudenmaan TE-toimiston näkemyksen mukaan sekä riski että mahdollisuus. Riski se on 55 vuotta täyttäneelle työttömälle sen vuoksi, että palkkatuella työllistymismahdollisuudet saattavat olennaisesti vähentyä, kun samalle työnantajalle ei voi enää myöhemminkään työllistyä. Palkkatuki edellyttäisi näin aina uuden työnantajan löytymistä. Työnantajan motivaatio palkkatuen käyttöön saattaa puolestaan laskea, kun työllistettävä on aina uusi henkilö.

Sääntömuutos voi olla mahdollisuus, jos työnantaja suhtautuu palkkatuella työllistettyyn jo lähtökohtaisesti palkatessaan vakavammin ja arvioi jo jakson aikana, palkkaisiko henkilön tukijakson jälkeen. Palkkatuella työllistetty puolestaan saattaa arvioida työnantajaa ja työtehtäväänsä vakavammin, jotta voisi niin halutessaan tulla rekrytoiduksi palkkatukipaikkaan tukijakson jälkeenkin. Hyvää tässä ehdotuksessa on myös se, että vältetään samojen henkilön ajoittainen kierrätys samoissa tehtävissä, mikä ei ole pitkällä aikavälillä palkkatuella työllistetyn eikä työmarkkinoidenkaan etu.

Ns. jäähysääntöjen poistuminen peräkkäisistä palkkatukijaksoista ja saman työntekijän toistuva tuella palkkaamisen poistuminen on Uudenmaan TE-toimiston mielestä kokeilemisen arvoinen säännösmuutos. Käytäntö näyttää lopulta muutoksen onnistuneisuuden.

#### 3 §

Kun 55 vuotta täyttänyt on ollut jo kaksi vuotta työttömänä palkkatuen alkaessa, olisi tukijakson kohderyhmä ja työttömyysaika huomioiden hyvä olla pidempi kuin 10 kk, Uudenmaan TE-toimiston näkemyksen mukaan vähintään 12 kuukautta.

Lisäksi ehdotus:



Uudenmaan TE-toimisto ehdottaa myös, että ammatillisen tutkinnon suorittanut vähintään 55-vuotias, saisi oikeuden 70 %:n palkkatukeen heti tai 3 kuukauden kuluttua koulutuksen päättymisestä.

### 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.**

Voimassa olevan julkisesta työvoima- ja yrityspalvelulaista annetun lain 7 luvun 9 §:n 3 momentin 2 kohdan poistumisella on merkittävää vaikutusta valtion virastoihin ja laitoksille työllistämiseen. Kohdan mukaan palkkatukea voidaan myöntää enintään 24 kuukaudeksi kerrallaan, jos kunta, kuntayhtymä, yhdistys tai säätiö palkkaa muihin kuin elinkeinotoiminnaksi katsottaviin tehtäviin tuella henkilön suunnittelemaan ja järjestämään työttömille työ- ja koulutuspaikkoja sekä muita työllistymistä edistäviä palveluja. Tätä kohtaa on voitu myös soveltaa keston osalta valtiolle työllistämiseen, ja työ- ja elinkeinotoimistot ovat voineet palkata työttömiä työnhakijoita joustavasti, mitä kautta he ovat olleet merkittävä osa henkilöstöstä. Rekrytointi ja perehdyttämisprosessit vievät paljon aikaa, jolloin tuen lyhentäminen tekee kokonaisuudesta huomattavasti raskaamman, ja tämä tulee viemään aikaa muiden tehtävien toteuttamiselta. Uudenmaan TE-toimisto katsoo, että työnsuunnittelijoita koskevan poikkeuksen poistuminen tulee vaikeuttamaan sopivien työntekijöiden löytämistä, kun tämä on ollut jo nykyisenkin lainsäädännön puolesta haastavaa. Työ, jota tekemään nämä ihmiset ovat aikaisemminkin tulleet, ei häviä minnekään ja sen vuoksi olisi tärkeää ottaa tämä huomioon kokonaisresursseissa.

### 6. Yleiset huomiot

## **Yleiset huomiot:**

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

Uudistus vaikuttaa merkittävilä linjoiltaan erittäin myönteiseltä, mutta paljon avoimia kysymyksiä liittyy lain yksityiskohtaiseen tulkintaan ja toimeenpanoon. Uudistus tulee lisäämään merkittävästi neuvonnan tarvetta työ- ja elinkeinotoimistoissa niin henkilö- kuin työnantaja-asiakkaille erityisesti alentuneen työkyvyn perusteella myönnettävän palkkatuen kohdalla. Edellytyksenä onnistuneelle soveltamiselle onkin prosessien tarkka määrittely ja viestintä niistä eri sidosryhmille.

Kallio Tuomas  
Uudenmaan TE-toimisto