



Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta  
[TyV@eduskunta.fi](mailto:TyV@eduskunta.fi)

Eduskunnan työelämä- ja tasa-arvovaliokunta pyytää asiantuntijaanne kuultavaksi ja kirjallista asiantuntijalausuntoanne: Aika: keskiviikko 26.10.2022 klo 11.30 Asia: HE 175/2022 vp Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi sekä laiksi sosiaalisista yrityksistä annetun lain kumoamisesta

## Uudenmaan TE-toimiston lausunto

### **1. Julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain lukua 7 Palkkatuki koskevat muutokset**

#### 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 kestoja painottavasta näkökulmasta kohti valtiontukien 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.

25.10.2022

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.

Toimeenpanon suhteen olisi tärkeää tarkentaa ehdotetun pykälän 1 momentin 5 sanamuotoa. Ryhmäpoikkeusasetuksessa ja nykyisessä lain 7 luvun 6 § 1 momentin 1 kohdassa viitataan suoraan toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, kun taas ehdotetussa puhutaan vain ansiotyöstä. Yhdenmukaisen ja yhdenvertaisen tulkinnan takaamiseksi ansiotyön käsitettä tässä kohtaa tulisi tarkentaa.

### 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 syyllistynyt 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. Kolmen vuoden ”jäähyaika” on positiivinen siinä, että se kannustaa osaa työttömiä työnhakijoita etsimään työtä laajemmin, koska eivät voi luottaa nopeaan, uuteen palkkatuettuun työjaksoon samalla työnantajalla. Samalla tavoin muutos voi kannustaa työnantajia työllistämään ihmisiä pysyvästi, kun mahdollisuus työllistää palkkatuella uudelleen nopeasti kriteerien täytyessä poistuu.

25.10.2022

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 ennen kolmen vuoden rajauksen päättymistä. Myös ehdotetussa 7 §:n 3 momentissa alentuneesti työkykyisen palkkaamiseen tarkoitetun 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 raja (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 rajaaminen 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.*

25.10.2022

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. On erittäin tärkeä, että kohta ei edellytä uutta todistusta, jos se on ilmeisen tarpeeton, koska se vähentää selvittämiseen kuluva työ määrää esimerkiksi pysyvien, synnynnäisten työkykyyn vaikuttavien seikkojen osalta.

Ehdotetun pykälän 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

25.10.2022

käytäntö on hyvä, mutta myönteistä jatkopäätöstä varten tehtävien selvitysten määrä on merkittävä, ja herää kysymys, tekeekö tämä kokonaisuudesta liian raskaan annetussa aikaikkunassa:

Kun ensimmäinen myönteinen päätös tehdään, tulee työnantajan perehdyttää uusi työntekijä ja tämän omaksua uudet tehtävät. Työnantajan tulee vakuuttua, että haluaa jatkaa työsuhdetta ja sitoutua työntekijään pitkäaikaisesti. Hankkia jakson aikana laadittu lääkärin antama todistus. Toteuttaa mahdolliset suositellut mukautukset. 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

25.10.2022

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 7 a 55 vuotta täyttäneiden työllistämistuki**

*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 palkkatukiuudistukseen Uudenmaan TE-toimisto toteaa, että on hyvä rajata palkkatuen saannin edellytyksiä aiempaa selkeämmin heikossa työmarkkina-asemassa oleviin kohderyhmiin. Tämä

25.10.2022

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.

On kannatettavaa ja työllistymisen kannalta tarkoituksenmukaista, että 55 vuotta täyttäneisiin työttömiin kohdennetaan esitetty 70 %:n palkkatuki ilman tarkoituksenmukaisuusharkintaa. TE-toimistonkin havaintojen mukaan varttuneiden työttömien on nuorempia ikäluokkia vaikeampi työllistyä työttömyydestä, ja työllistyminen ylipäänsä on hitaampaa.

70 %:n tuki myönnettäisiin esityksen mukaan 24 kuukautta 28 kuukauden kestäneen työttömyyden jälkeen. Uudenmaan TE-toimisto pitää kahden vuoden työttömyysedellytystä 55 vuoden ikä huomioiden liian pitkänä aikana. Uudenmaan TE-toimiston mielestä 55 vuotta täyttäneiden palkkatuen myöntämisessä tulisi soveltaa samaa työttömyyden määrää kuin 60 vuotta täyttäneiden palkkatuessa eli 12 kuukautta työttömyyttä 14 kuukauden aikana.

Palkkatukisäännösten muuttamisen yhtenä keskeisenä tavoitteena myös on säännösten yksinkertaistaminen. Palkkatuen myöntöperusteissa varttuneiden, yli 55-vuotta ja yli 60-vuotta täyttäneiden työttömien, työttömyyden kesto ei ole Uudenmaan TE-toimiston mielestä tarkoituksenmukaista katsoa eri mittaisen työttömyyden keston kautta. 5 vuotta ei tässä tee ratkaisevaa eroa.

Kaikilla 55 vuotta täyttäneillä pitkittyvä työttömyys vaikuttaa yhtä lailla halukkuuteen ja motivaation hakea aktiivisesti työtä tai työllistyä enää ylipäänsä. Pitenevä työttömyysaika tekee tehtävänsä monella tapaa. Samoin tapahtuu työnantajien motivaatiossa rekrytoida.

Suomessa tulisi olla näkyvämmiin huolissaan siitä, että huolimatta tämänhetkistä mittavista rekrytointivaikeuksista ja jopa työvoimapulasta eri toimialoilla, varttuneet työttömät eivät kelpaa työmarkkinoille tai eivät työllisty syystä tai toisesta samalla tavalla kuin nuoremmat ikäluokat. Lyhyempi työttömyysaika 70 %:n palkkatuessa lisää 55 vuotta täyttäneen työllistymisen todennäköisyyttä, vahvistaa edellytyksiä pysyä työmarkkinoilla ja mahdollistaa paremman eläkekertymänkin aikanaan. Työmarkkinoilla pysyminen eläkeikään asti saattaa kannustaa myös työskentelemään eläkkeelläkin ainakin osa-aikaisesti. Yhteiskunta hyötyy näin myös lisääntyvistä verotuloista.

On hyvä asia, että työllistämistukea ei myönnetä työnantajalle saman henkilön palkkaamiseen uudelleen työllistämistuella ennen 3 vuotta edellisen tukijakson päättymisestä. Pitkä ns. jäähy henkilön palkkatukijaksojen välillä samalla työnantajalle edistää aitoa työllistymistä, vähentää palkkatukijärjestelmän vääränlaista vaikutusta kilpailutilanteeseen työmarkkinoilla eikä vaikuta keinotekoiseen työttömyyden pitkittymiseen työttömän mahdollisesti odotettaessa uutta palkkatukijaksoa samalle työnantajalle.

25.10.2022

55 vuotta täyttäneen palkkatukijakson tulisi kestää 10 kuukauden sijaan vähintään 12 kuukautta, jos 70 %:n palkkatuen myöntö edellyttää 24 kuukauden työttömyyttä 28 kuukauden aikana. Pitkä työttömyys työllistymisen taustalle vaatii 10 kuukautta pidemmän sopeutumisen työhön ja työmarkkinoilla oloon, jotta työttömän työllistymiseen satsatun rahan vaikuttavuuden todennäköisyys kasvaa.

Lisäksi ehdotus:

Uudenmaan TE-toimisto ehdottaa myös, että 55-vuotta täyttämisen, ammatillisen tutkinnon suorittamisen ja 3 kuukauden työttömyyden jälkeen aloitettavaan työhön voitaisiin myöntää 70 %:n palkkatuki vuodeksi.

**Muut huomiot**

Kommentit julkisesta työvoima- ja yrityspalvelulaista annetun lain 7 luvun 9 §:n ehdotettuihin muutoksiin

Voimassa olevan 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 henkilöstöä. 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.

Yleiset huomiot

Uudistus vaikuttaa merkittävilta 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.

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty viraston sähköisessä asianhallintajärjestelmässä. Asian on esitellyt johtava asiantuntija Niko Vähäkuopus ja ratkaissut johtaja Minna Helenius.

25.10.2022

KEHA/13557/2022

Tämä asiakirja KEHA/13557/2022 on hyväksytty sähköisesti / Detta dokument KEHA/13557/2022 har godkänts elektroniskt

Ratkaisija Helenius Minna L 25.10.2022 10:45

Esittelijä Vähäkuopus Niko 25.10.2022 09:56