

Työttömien Keskusjärjestön lausunto, HE 13/2024 vp

Työttömien Keskusjärjestö kiittää Työelämä- ja tasa-arvovaliokuntaa lausuntopyynnöstä. Työttömien Keskusjärjestö tarkastelee lakiesityksiä erityisesti pitkäaikaistyöttömien näkökulmasta.

Esityksessä "ehdotetaan muutettavaksi työttömyysturvalakia, työttömyysturvalain muuttamisesta annettua lakia, työvoimapalveluiden järjestämisestä annettua lakia, julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annettua lakia sekä työllisyyden edistämisen kuntakokeilusta annettua lakia.

Muutokset koskisivat ansiopäivärahan määrää, palkansaajan työssäoloehdon kertymistä sekä kuntien velvollisuutta järjestää kuntoutus-, koulutus- tai työntekomahdollisuus eräille työttömille työnhakijoille.

*Ehdotuksen mukaan ansiopäivärahan määrää porrastettaisiin niin, että ansiopäiväraha alenisi työttömyyden pitkittyessä. **Ansiopäivärahaa alennettaisiin ensimmäisen kerran, kun työttömyyspäivärahaa on maksettu 40 työttömyyspäivältä** ja toisen kerran, kun sitä on maksettu 170 työttömyyspäivältä. Ensimmäisen portaan kohdalla ansiopäiväraha **alenisi 20 prosenttia** ja toisen kohdalla **25 prosenttia** suhteessa siihen ansiopäivärahaan, joka perustuu työssäoloehdon ajalta kertyneeseen ansiopäivärahan perusteena olevaan palkkaan. Ansiopäivärahan leikkaus ei siis kertautuisi.*

Ansiopäivärahan alentaminen tehtäisiin alentamalla ansio-osaa tai korotettua ansio-osaa niin paljon, että perus- ja ansio-osasta muodostuva ansiopäiväraha alentuisi kokonaisuudessaan edellä todetun verran. Ansiopäiväraha ei kuitenkaan voisi olla pienempi kuin peruspäiväraha tai peruspäiväraha korotettuna työllistymistä edistävien palveluiden ajalta maksettavalla korotusosalla.

*Työttömyyspäivärahan perusteena olevia palkansaajan työssäoloehdot koskevia säännöksiä muutettaisiin niin, että palkkatuettu työ ei jatkossa pääsääntöisesti lainkaan kerryttäisi työssäoloehdot. Pääsäännön **estämättä alentuneesti työkykyisen työllistämiseksi solmittu palkkatuettu työ ja yli 60-vuotiaan pitkäaikaistyöttömän työllistämiseksi solmittu palkkatuettu työ kuitenkin kerryttäisi työssäoloehdot. Tällöin työssäoloehdot ei kuitenkaan kerryttäisi palkkatuetun työn ensimmäiset 10 kuukautta. Näissä tilanteissa, nykytilaa vastaavasti, työssäoloehdossa huomioitaisiin 75 prosenttia työssäoloehdot kerryttävistä kuukausista.***

Työssäoloehdon kertymisen sijasta työllistyminen palkkatuetussa työssä olisi peruste pidentää palkansaajan työssäoloehdon tarkastelujaksoa siltä osin kuin se ei ehdotetun poikkeussäännöksen perusteella kerryttäisi työssäoloehdot. Tämä vastaa nykytilaa siltä osin kuin palkkatuettu työ ei nykyisin kerrytä työssäoloehdot.

Esityksessä ehdotetaan myös, että palkkatuettu työ voitaisiin ottaa kokonaisuudessaan huomioon täytettäessä eräitä työttömyysturvaseuraamuksia tai kerrytettäessä työmarkkinatuen odotusaikaa. Nykyisin näissä tilanteissa huomioidaan vain se osa palkkatuetusta työstä, joka kerryttää työssäoloehdot.

Edelleen esityksessä ehdotetaan luovuttavaksi eräistä ikäsidonnaisista työttömyysturvaa koskevista poikkeussäännöksistä. Esityksen mukaan palkansaajan työssäoloehdot ei kerryttäisi sellainen kuntoutus-, koulutus- tai työntekomahdollisuus, jonka kunta on velvollinen järjestämään ikää koskevat ehdot täyttävälle työttömälle työnhakijalle, jonka oikeus palkansaajan työttömyyspäivärahaan on päättymässä. Koska tällaisen velvoitteen perusteella järjestettävä palkkatukityö tai palvelu ei jatkossa voisi kerryttää työssäoloehdot, kunnan velvoitteita koskevat säännökset esitetään kumottaviksi. Samoin kumottaisiin ne ansiopäivärahan suuruutta koskevat suojasäännökset, jotka liittyvät näihin ikäsidonnaisiin poikkeussäännöksiin. Lisäksi esityksessä ehdotetaan kumottavaksi 58 vuotta täyttäneitä koskeva suojasäännös, jonka perusteella palkansaajan tai yrittäjän ansiopäivärahan taso ei voi alentua, jos

henkilö täyttää työssäoloehdon täytettyään mainitun ikärajan. Esityksessä ehdotetaan myös tehtäväksi eräitä palkansaajan työssäoloehdon pidentymiseen liittyviä muutoksia omavastuajan asettamista ja palkansaajan ansiopäivärahan perusteena olevan palkan uudelleen määrittelyä koskeviin säännöksiin.”

Työttömien Keskusjärjestö vastustaa kaikkia yllä esitettyjä lakiesityksiä, koska ne vakavasti uhkaavat työttömien toimeentuloa, sekä sosiaalista ja terveydellistä hyvinvointia. Ne heikentävät myös ikääntyvien työttömien työllistymistä.

Ansiosidonnaisten määrän porrastaminen alentamalla työttömyysturvaa vähentää tai poistaa pienituloisilta mielekkyyttä hakea ansiosidonnaista työttömyysturvaa. Uhkana neljän luukun tuki- ja selvitysviidakko

Työttömien Keskusjärjestön mielestä ansiosidonnaisten määrän porrastaminen vähentää tai poistaa kolmannekselta ansiosidonnaisten työttömyysturvan saajilta mielekkyyden hankkia ansiosidonnaisten työttömyysturvan vakuutus työttömyyden ajalle. Esitys lisää työttömien perheiden köyhyyttä merkittävästi - lisänä jo aiempiin työttömyysturvaan liittyviin maksuihin.

TYJ:n tilastojen mukaan, vuonna 2022 8 % palkansaajista kuuluivat siihen joukkoon ansiosidonnaisten työttömyysturvan saajista, joilla tuloja oli 1000 – 1500 euron verran (1 % 500 – 1000 euron joukossa). 21 % kuuluivat seuraavaan kategoriaan eli 1500 - 2000 euroa. Yhteensä 30 % ansiosidonnaisten työttömyysturvan saajista kuuluivat alle 2000 euron tuloluokkaan.

Karkeasti noin 1160 euron kuukausitulolta pudotaan jo 40 päivän jälkeen peruspäivärahalle (kun peruspäiväraha on 37,21 euroa/pv). 170 päivän jälkeen n. 1240 euron tuloilla tiputaan peruspäivärahalle.

Yllä-olevasta voi päätellä, että kolmannes ansiosidonnaisten työttömyysturvan saajista (n. 2000 euroa kk tai alle) on esityksen johdosta tilanteessa, jossa miettivät onko kassaan liittyminen 40 päivän tai 170 päivän alentuman takia mielekästä. Pohdintaan tietysti liittyy myös oma arvio työllistymisen todennäköisyydestä. Jos työllistyy nopeasti, leikkaus ei ehdi vaikuttaa. Jos työnhaku kestää yleensä pitkään, ja palkkataso on suhteellisen matala, ansiosidonnaisten työttömyysturvan houkuttelevuus heikkenee merkittävästi.

Ero peruspäivärahaan tilanteesta riippuen ei ole kovin korkea esimerkiksi 1600 euron/kk tuloilla vain noin 7–9 euroa/pv. 20 % - 25 % porrastamisen jälkeen (vakuutus maksaa n. 100 - 300 euroa vuodessa). On sosiaaliturvan byrokratian kannalta ehkä monelle helpompi jättäytyä suoraan peruspäivärahalle, ja antaa asumistuen pysyä vakaana. Lapsiperheiden kohdalla toimeentulotukeen liittyvät toimeentulon ja työnteon kannustinongelmat tulevat osaksi tätä yhtälöä, koska työttömyysturvan lapsilisät poistettiin. Eli tarpeellisten päällekkäisten sosiaaliturvaetuuksien kanssa saattaa tulla monelle ongelmia ja ehkä tästä syystä on helpompi jättäytyä ansiosidonnaisten työttömyysturvan ulkopuolelle pienituloisena.

Jauhiaisen ja Korpelan vuonna 2019 teettämän selvityksen pohjalta vuonna 2018 yllättävän suuri osa, 28,8 % peruspäivärahalla olevia työttömiä työskenteli ja sai myös sosiaalitoimen toimeentulotukea.

Taulukko 13. Ansiotulojen yleisyys toimeentulotukea ja työttömän perusturvaa saavien keskuudessa maaliskuussa 2018.

	Ansiotuloja %	Ei ansiotuloja %	N
Toimeentulotukea ja työttömän perusturvaa saavat (3/2018)			
Yhteensä (sekä peruspäivärahan saajat että työmarkkinatuen saajat, jotka saavat toimeentulotukea)	3,6	96,4	83 481
Työmarkkinatuen saajat	3,2	96,8	76 651
Peruspäivärahan saajat	8,8	91,2	6 830
Työttömän perusturvaa ilman toimeentulotukea			
Yhteensä (sekä peruspäivärahan saajat että työmarkkinatuen saajat, jotka eivät saa toimeentulotukea)	13,6	86,4	244 107
Työmarkkinatuen saajat	11,1	88,9	209 694
Peruspäivärahan saajat	28,8	71,2	34 413

Pahimmillaan siis pienituloisen työttömyyskassan jäsen, työttömyyttä kohdatessaan selvittelee asioitaan, neljässä tukiin liittyvässä instituutiossa: työttömyyskassa, Kela (perustoimeentulotuki), kunnan sosiaalitoimi (täydentävä tai ehkäisevä toimeentulotuki), sekä TE-palvelut (työssäoloehdon täyttyminen). SOSTEn arvion mukaan n. 68 000 pienituloista olisi jatkossa oikeutettu toimeentulotukeen. Millä tavalla tämä tukiviidakko palvelee hallituspuolueiden tavoitteita yhden luukun mallista?

Tästä esityksestä tulee tehdä perusteellisempi selvitys, miten se vaikuttaa käytännössä ihmisten toimeentuloon, kun otetaan huomioon jo aiemmin tehdyt leikkaukset sosiaaliturvaan. On jo nyt selkeästi nähtävissä, että tämä esitys romuttaa pienituloisten työttömien ansiosidonnaisen työttömyysturvan idean.

Palkkatuetun työn työssäoloehdon kiristäminen on työntekijöitä syrjivä, ja heikentää palkkatuettuun työhön hakeutumista

Perustuslakivaliokunta on todennut palkkatuen työssäoloehdon leikkaamisesta tähtäämisestä seuraavaa. Perustuslakivaliokunta on pohtinut asiaa yhdenvertaisuusnäkökulmasta ja todennut, että *”Olisi kuitenkin perustellumpaa, että palkkatuettu työ kerryttäisi ainakin osittain työssäoloehto.”*

Tässä yhteydessä herää kaksi perustavanlaatuaista kysymystä:

1. Miksi työsuhteen osamaksaja (**valtio**) voi päättää työsuhteen jälkeisistä julkisista eduista?
2. Millä yhdenvertaisuuslain poikkeuspykälällä evätään työsuhteen jälkeiset edut, jos **palkkatukityöntekijän palkasta peritään lakisääteisesti maksut, joilla osaltaan toteutetaan näitä työsuhteen jälkeisiä työttömyysturvaetuja?**

1. Miten työsuhteen maksajalla on oikeus päättää työsuhteen jälkeiset yleiset työttömyysturvaan liittyvät edut? Jos palkkatuki on valtion rahoittama, niin miten se antaa työnantajalle/yritykselle oikeuden syrjiä työntekijöitä sillä perusteella onko palkan osana käytetty palkkatukea vai ei? Kahdella työntekijällä voi olla muutoin samat edut ja palkka, mutta kun toisen työntekijän palkkaan on käytetty palkkatukea, hän ei olisikaan oikeutettu siihen ansiosidonnaiseen työttömyysturvaan, johon toinen työntekijä olisi ollut oikeutettu (kun palkkatukea ei käytetä osana palkkaa). Miksi tällaista työsuhdesyrjintää halutaan edistää?

Jäsenistömme on erittäin huolissaan ihmisten tilanteista jatkossa, jos palkkatuesta ei kerry työssäoloehto. On kuitenkin suhteellisen paljon sellaisiakin palkkatukityösuhteita, jotka eivät johda pysyvämpään työllistymiseen. Kynnys motivoida työttömiä palkkatukitöihin nousee. Nämä ovat kuitenkin vapaaehtoisuuteen perustuvia työsuhteita.

Lakiesityksessä oikein todettiin palkkatuen vaikuttavuuden arvion osalta näin ” *Taloudellistenseikkojen lisäksi työnhakijat voisivat kokea palkkatuetun työsuhteen vähempiarvoisena työnä, jos palkkatuettu työ ei kerryttäisi työssäoloahtoa. Tällainen kokemus voi myös vähentää halukkuutta hakeutua palkkatuettuun työhön tai alentaa oman arvon tuntoa palkkatuetussa työssä työskennellessä.*” (s. 66).

2. Yhdenvertaisuuslain tarkoitus on tukea yhdenvertaista kohtelua. Palkkatuki asettaa kaksi työntekijää eriarvoiseen asemaan. Ilman palkkatukea työllistyvälle kertyy oikeus ansiosidonnaiseen työttömyysturvaan, palkkatuella työllistyvälle ei kerry tätä oikeutta – molemmat maksavat siitä oikeudesta, koska palkasta peritään työttömyysvakuutusmaksut.

Yhdenvertaisuuslain 3 luvun mukaan:

”10 §

Välitön syrjintä

Syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa.”

Yhdenvertaisuusvaltuutettu täsmentää muuhun henkilöön liittyvään syyhyn:

”Muu henkilöön liittyvä syy voi olla esimerkiksi yhteiskunnallinen asema, työttömyys, asunnottomuus, varallisuus, asuinpaikka, ulkonäkö tai yhdistystoimintaan osallistuminen. Muu henkilöön liittyvää syy voi koskea paitsi henkilön synnynnäisiä ominaisuuksia, myös oikeudellista asemaa. Keskeistä on se, että syy liittyy nimenomaan henkilöön itseensä ja hänen ominaisuuksiinsa, ei esimerkiksi henkilön toimintaan. Lisäksi sen tulee rinnastua muihin laissa nimenomaisesti mainittuihin syrjintäperusteisiin.

Muuhun henkilöön liittyvään syyhyn perustuvaa syrjintää voi olla esimerkiksi se, että työttömältä henkilöltä vaaditaan korkeampaa vakuusmaksua asunnon vuokraamisessa.”

Mielestämme tämä on verrannollinen syrjivyyttä edistävä tilanne. Työtön työllistetään palkkatukikeinoin, jolla hänet asetetaan eri asemaan henkilön kanssa, joka tekee samaa työtä, mutta joka ei ole vastaavasti työllistynyt palkkatuella.

Lakiesitys asettaa myös työnantajan hankalaan asemaan. Yhdenvertaisuuslain perusteella työnantajalla on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta.

2 luvun 7 § mukaan

”Työnantajan velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.”

Palkatessaan palkkatuella henkilön työsuhteeseen, työnantajat tämän lain mukaan käytännössä syrjivät niitä työntekijöitä, joilla on palkkatukityösuhde, koska työsuhteen aikana palkkatukimaksun ajalta oikeutta työttömyysturvaan ei synny. Välttääkseen tämän syrjinnän muodon, työnantajien täytyisi osallistua suhteessa yhdenvertaisuusloukkaukseen työttömyysturvan maksuun erityisjärjestelyin, niiden työttömäksi jääneiden kohdalla, joilla on käytetty palkkatukea.

Yhdenvertaisuuslaissa sallitaan positiivinen erityiskohtelu. On tutkitusti selviö, että työpaikan vaihtaminen on helpompaa, kuin työllistyä työttömyydestä. Hallituksen tulisi edistää tästä näkökulmasta työllistymistä, eikä heikentää työttömien mahdollisuuksia työllistyä esimerkiksi palkkatuella.

Työssäoloehdon leikkaaminen yhdistettynä sosiaaliturvan leikkauksiin, vähentää työttömien mahdollisuuksia vaikuttaa omalla toiminnallaan/työnteollaan toimeentuloonsa. Sosiaaliturvan taso on monille riittämätön ja sitä heikennetään/on heikennetty hallituksen päätöksillä lisää. Kysymyksenä on ihmisoikeustasoinen ongelma, kuten THL:n tutkija Anna Maria Isola toteaa Ylellä. <https://yle.fi/a/74-20063554>

Etenkin harvaan asutuilla alueilla (joita Suomessa on paljon), kuten Pohjois-Karjalassa tai Lapissa ei ole kaikille työmahdollisuuksia. Ilman vaihtoehtoisia työn tai koulutuksen yhdistelmiä, palkkatuen näin merkittävillä heikennyksillä syvennetään alueen ihmisten köyhyyttä ja syrjäytymistä. Kiinnostus palkkatukeen myös heikkenee, vaikka monilla meidän jäsenistöstämme ei ole oikein muitakaan vaihtoehtoja tarjolla.

On hyvä, että esityksessä on huomioitu niiden osatyökykyisten ja yli 60-vuotiaiden tilanne, joilla voi olla pidempiakainen jatkuva palkkatuki pohjalla. Esityksessä on huomioitu kohderyhmän osalta mahdollisuus siihen, että työssäoloehto voi kertyä 10 kk jälkeen. Tämä on kyllä laiha lohtu suhteessa lain yllämainitsemiin ongelmiin (ja ylipäätään työssäoloehdon kertymisen vahvaan kiristymiseen).

Lisäksi osatyökykyisten osalta on edelleen ongelmallisia tilanteita, jos heillä on useita työnantajia – jolloin kertymää ei pääse syntymään siitä huolimatta, että yhtämittainen työskentelyjakso olisi pidempi. Lakiesityksessä todetaan näin: *"Alentuneesti työkykyisten osalta poikkeus koskisi niitä palkkatuettuun työhön työllistyneitä, joiden vamman tai sairauden arvioidaan alentavan tuottavuutta työnantajan tekemistä kohtuullisista mukautustoimista huolimatta tehtävässä, johon heidät on työllistetty. Myöskään tämän ryhmän osalta työssäoloehto ei kuitenkaan kertyisi ensimmäisten 10 kuukauden ajalta palkkatuetusta työstä, joten palkkatuetun työn tulisi kestää nykyistä pidempään, jotta työssäoloehto täyttyisi pelkällä palkkatuetulla työllä. Työssäoloehto ei kertyisi myöskään tilanteissa, joissa henkilö työllistyisi palkkatuella useilla eri työnantajilla kullakin enintään 10 kuukauden ajan, mutta nämä palkkatukijaksot yhteensä olisivat yli 10 kuukauden mittaisia."* (s. 67)

Palkkatuen heikentäminen ja mahdollisesti palkkatuen käyttöasteen väheneminen tulee näkymään joissakin pienemmissä yhdistyksissä myös niin, että kuntouttavan työtoiminnan osallistujien määrä vähenee. Palkkatuella on saatettu hankkia ohjausresursseja, joilla on myös järjestetty työ- ja toimintakykyä ylläpitävää toimintaa kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille.

Palkkatuen kestot ovat jo sen verran lyhyet (6 kk – 10 kk), ettei käytännössä uudistetulla 12 kk työssäoloehdolla kertyisi muutoinkaan työssäoloehto. Syrjivä lakimuutos on talouden säästönäkökulmasta melkein tarpeeton ja heikentää myös kannusteita hankkia lyhytaikaista määräaikaista työtä. Mutta tällä lailla pilataan palkkatuki työllisyyden edistämisen välineenä.

Lausuttavaa työllistämisvelvoitteen ja siihen liittyvän sääntelyn kumoamisesta?

Työllistämisvelvoitteen perusteella yhdistyksiin palkattuja työntekijöitä on ollut niin kauan, kun työllistämisvelvoite on ollut käytössä. Se on ollut monelle pitkäaikaistyöttömälle henkireikä, että on päässyt yhdistyksiin tai kuntiin töihin – ennen virallista eläkettä. On todella suuri heikennys palveluihin, että kunnilla ei olisi jatkossa työllistämisvelvoitetta. Työllistämisvelvoitteen mukaisia työpaikkoja haetaan ja kunta on velvoitettu sellainen järjestämään.

Hallituksen esityksen tavoitteena, että kohderyhmä työllistyisi muutoin ei perustu tämän hetken työmarkkinatilanteeseen, että kohderyhmälle löytyisi muita töitä avoimilta työmarkkinoilta. Harvalle tässä kohderyhmässä löytyy ja ikään perustuvaa syrjintää Suomessa tutkitusti esiintyy.

Työllistämisvelvoitteella on nimenomaan pyritty siihen, että kunnat aktiivisemmin pyrkisivät järjestämään kuntalaisille töitä. On vaikea käsittää, mitä tällä esityksellä tavoillaan, muuta kuin lyhytaikaisia säästöjä työllisyyden järjestämisen kustannuksista.

Työttömyysturvan lisäpäiväoikeuksille ulotettu 25 % ansiosidonnaisen työttömyysturvan leikkaus vaikuttaa merkittävästi leikkauksen kohteeksi joutuneiden ihmisten toimeentuloon ja eläkkeisiin

Työttömyysturvan lisäpäiväoikeuksille ulotetaan 25 % ansiosidonnaisen työttömyysturvan leikkaus. Tämä heikentää niiden työttömien toimeentuloa, ja eläkkeitä, joihin tämä lakiuudistus ulottuu (ikäluokat 1961-1964). Kohderyhmälle tämä on tietysti vakava karhunpalvelus, koska lähellä eläkeikää olevien työttömien on todella vaikea työllistyä.

Työttömien Keskusjärjestö toteaa lopuksi, että mittavat sosiaaliturvan heikennykset ovat sellaiset, että lakiesitys tulee palauttaa takaisin valmisteluun. Säästöt tulee hakea muualta, kuin jo todella haastavassa tilanteessa olevilta ihmisiltä.

Työttömien Keskusjärjestön puolesta,

Jukka Haapakoski

Toiminnanjohtaja
Työttömien Keskusjärjestö
Rahakamarinportti 3 A, 3. krs
00240 Helsinki
jukka.haapakoski@tyottomat.fi
Y-tunnus: 1003909-9
+358 50 577 2580