

**Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi
työttömyysturvalain ja eräiden muiden lakien
muuttamisesta (HE 13/2024 vp) -
Muutokset työssäoloehdon kertymiseen
palkkatuetussa työssä ja
velvoitetyöllistämiseen liittyvän sääntelyn
kumoaminen**

Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta 13.3.2024

Ville Heinonen



Työ- ja elinkeinoministeriö
Arbets- och näringsministeriet

Nykytila: työssäoloeroon luettava palkkatuettu työ



- **Palkansaajan työssäoloeroon luetaan nykyisin 75 % niistä kalenteriviikoista, jotka henkilö on ollut palkansaajan työssäoloeroon luettavassa palkkatuetussa työssä (L 1300/2023 mukaan 2.9.2024 alkaen palkkatuetusta työstä luettaisiin 75 % kalenterikuukausista). Mahdollinen pyöritys tehdään alaspäin lähimpään täyteen kalenteriviikkoon (-kuukauteen). Jos palkkatuettu työ on järjestetty kunnan työllistämisvelvoitteen perusteella, työssäoloeroon luetaan kuitenkin kaikki työssäoloehdon täyttävät kalenteriviikot (-kuukaudet).**
 - Vuosina 1998-2001 kolmannes yhdistelmätuella tuetusta työstä, kuitenkin enintään 16 viikkoa
 - Vuosina 2002-2005 puolet yhdistelmätuella tuetusta työstä
 - Vuosina 2006-2013 puolet viikoista, joilta työnantaja sai korkeinta korotettua palkkatukea
 - Vuosina 2014-2016 samoin kuin työssä, johon ei ollut myönnetty palkkatukea
- **Palkkatuetulla työllä tarkoitetaan työtä:**
 - jossa työnantajalle on myönnetty palkkatukea (ehdotetaan, ettei työssäoloehto ei kerry pl. Poikkeustapaus);
 - jossa työnantajalle on myönnetty 55 vuotta täyttäneiden työllistämistukea (ehdotetaan, ettei työssäoloehto kerry);
 - josta kunnalle maksetaan työllistämisvelvoitteen ajalta tukea (työllistämisvelvoite ehdotetaan kumottavaksi);
 - johon valtion virastolle tai laitokselle on osoitettu määrärahaa (valtionhallintoon työllistäminen päätymässä 30.9.2024 mennessä aiempien päätösten ja valtion vuoden 2024 talousarvion johdosta)
- **Palkkatuen kesto on pääsääntöisesti 5 tai 10 kuukautta (pidempi kesto, jos työllistettävä ollut työtön vähintään 12 kk viimeisten 14 kk:n aikana)**
 - Nykyisin 5 kk:n palkkatukijakso ei riitä yksin täyttämään työssäoloehto, mutta pidempi jakso riittää.
 - Työssäoloehto on pidentymässä nykyisestä 26 viikosta 12 kuukauteen 2.9.2024 alkaen => Myöskään 10 kk:n palkkatukijakso ei yksin riittäisi täyttämään työssäoloehto.
 - Poikkeuksena oppisopimuskoulutukseen, alentuneesti työkykyisestä tai 60 vuotta täyttäneestä pitkään työttömänä olleesta myönnetty palkkatuki voi olla kestoaltaan pidempi kuin 10 kk:tta

Ehdotus: palkkatuettu työ ei kerryttäisi palkansaajan työssäoloehto



- **Poikkeus: Palkkatuetun työsuhteen jatkuttua 10 kuukautta työssäoloehtoon luettaisiin kuitenkin tästä alkaen 75 prosenttia niistä työssäoloehtokuukausista, joiden ajalle palkkatukea on myönnetty tai sen tukiaikaa on jatkettu julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain 7 luvun 7 §:n 3 momentin tai 7 luvun 9 §:n nojalla. Edellytyksenä on lisäksi, että työsuhde jatkuu yhdenjaksoisesti. Mahdollinen pyöristys tehdään alaspäin lähimpään täyteen työssäoloehtokuukauteen.**
 - Poikkeus koskee alentuneesti työkykyisen palkkaamiseen ja 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen palkkaamiseen myönnetyllä palkkatuella tuettua työtä
- **Palkkatuettu työ huomioitaisiin kuitenkin kokonaisuudessaan eräissä työttömyysturvan seuraamuksissa**
 - Työnhakijalle asetetaan työssäolovelvoite, jos hän on vuoden kuluessa laiminlyönyt työnhakuun ja palveluihin osallistumiseen liittyviä velvollisuuksiaan vähintään neljä kertaa. Koulutusta vailla oleva alle 25 -vuotias nuori menettää vastaavasti oikeutensa työttömyysetuuteen toistaiseksi, jos hän on jättänyt hakematta ammatillisia valmiuksia antavaan koulutukseen, eronnut koulutuksesta tai laiminlyönyt toteuttaa työllistymissuunnitelmansa siltä osin, kun siinä on sovittu koulutukseen hakemista korvaavista toimista.
 - Työssäolovelvoitteen voimassaolo lakkaa muun muassa silloin, kun henkilö on ollut vähintään 12 kalenteriviikkoa työssäoloehtoon luettavassa työssä. Koulutusta vailla olevien nuorten osalta edellytetään vähintään 21 kalenteriviikon työssäoloa. Jos henkilö on ollut palkkatuetussa työssä, työ otetaan huomioon vain siltä osin, kuin se luetaan myös työttömyyspäivärahan edellytyksenä olevaan työssäoloehtoon.
 - Jos säännökset säilytettäisiin ennallaan, työttömyysturvaoikeuden palauttaminen vaikeutuisi, koska palkkatuettua työtä ei enää otettaisi huomioon.

Vaikutukset: työssäoloehto ei Kerry palkkatuetusta työstä



- Palkkatuella tuetun työn tarkoituksena on edistää työttömän työnhakijan työllistymistä avoimille työmarkkinoille parantamalla hänen ammatillista osaamistaan (noin 90 % palkkatuista myönnetään tässä tarkoituksessa). Palkkatuella tuetulla työllä edistetään myös alentuneesti työkykyisen sekä 60 vuotta täyttäneen pitkään työttömänä olleen mahdollisuuksia saada työtä ja osallistua työelämään.
- Palkkatuetun työn tavoitetta tukisi, että palkkatukijakson jälkeen työttömäksi jäävillä henkilöillä olisi voimakkaampi kannustin hakea työtä palkkatukijakson jälkeen. Nykyistä alhaisempi etuus tai uhka etuuden alenemisesta lisäisi palkkatuettuun työhön työllistyneiden työn tarjontaa. Tällä olisi positiivinen työllisyysvaikutus.
- Toisaalta ehdotettu muutos todennäköisesti jossain määrin vähentäisi palkkatuella tuetun työn määrää. Työllistettyjen olisi kannattavaa hakeutua sellaiseen työhön, johon ei myönnetä palkkatukea, jos se vain on mahdollista. Tällöin palkkatukeen liittyvä niin sanottu vuoto eli tuen myöntäminen työsuhteeseen, joka olisi syntynyt ilman palkkatukea voi pienentyä jonkin verran. Vaikka esitys todennäköisesti vähentäisi palkkatuetun työn määrää, ei esityksen johdosta ehdoteta muutosta palkkatuen rahoitukseen voimassa olevaan kehyspäättökseen nähden.
- Palkkatuki vertautuisi aiempaa enemmän muihin työllistymistä edistäviin palveluihin. Kannustavan rahoitusmallin näkökulmasta nykyistä voimakkaammin olisi merkitystä sillä, miten todennäköisesti palkkatuettu työ johtaa työllistymiseen. Muutos voi vähentää palkkatuen myöntämistä vaikuttavuudeltaan heikoksi arvioituissa tilanteissa ja toisaalta jossain määrin lisätä työnhakijoiden hakeutumista vaihtoehtoihin osaamista kehittäviin koulutuksiin.
- Alentuneesti työkykyisiä ja 60 vuotta täyttäneitä pitkään työttömänä olleita koskeva poikkeus säilyttäisi kohderyhmien aseman siltä osin kuin palkkatuettu työ samalla työnantajalla jatkuu 10 kuukauden jälkeen. Näissä tilanteissa palkkatuen tarkoituksena on erityisesti työllistetyn henkilön työssä pysyminen palkkatuen avulla, jolloin työn lukeminen työssäoloehtoon tukisi tavoitteen toteutumista.

Nykytila: työllistämisvelvoite



- **JTYPL 11 luvun 1 §:n 1 ja 2 momenteissa säädetään työ- ja elinkeinotoimiston velvoitteesta järjestää palveluita 57 vuotta täyttäneille henkilöille (koskisi 1.1.2025 alkaen työvoimaviranomaisia)**
 - Henkilöille, joiden työttömyyspäivärahan enimmäisaika täyttyy 57-59 –vuotiaana turvataan mahdollisuus työllistymistä edistävään kuntoutukseen tai työvoimakoulutukseen
 - 60 vuotta täyttäneelle henkilölle tule järjestää mahdollisuus työllistymistä edistävään palveluun tai palkkatuettuun työhön muun kuin kunnan palveluksessa ennen kuin hänen oikeutensa palkansaajan työttömyyspäivärahaan päättyy enimmäisajan takia. Työllistymistä edistävä palvelu tai palkkatuettu työ on järjestettävä kestoaltaan vähintään sellaisena, että työnhakija täyttää työttömyyspäivärahan edellytyksenä olevan työssäoloehdon. TTL 5 luvun 4a §:n 2 momentin mukaan työssäoloehtoon luetaan myös sellaiset täydet kalenteriviikot, joina henkilö on ollut 60 vuotta täytettyään työ- ja elinkeinotoimiston JTYPL 11 luvun 1 §:n 2 momentin perusteella järjestämässä työllistymistä edistävässä palvelussa.
- **JTYPL 11 luvun 1 §:n 3 momentissa säädetään kunnan työllistämisvelvoitteesta**
 - Jos 57 vuotta täyttäneelle työttömälle työnhakijalle ei voida järjestää kuntoutusta, työllistymistä edistävää palvelua tai palkkatuettua työtä muun kuin kunnan palveluksessa, hänen kotikuntansa on työ- ja elinkeinotoimiston osoituksesta järjestettävä hänelle työntekomahdollisuus siten, että työllistettävä voi aloittaa työn työttömyyspäivärahan enimmäisajan täytyessä.
- **Työllistämisvelvoitteen perusteella järjestettävän työn tulee olla kestoaltaan sellainen, että työnhakija täyttää työttömyyspäivärahan edellytyksenä olevan työssäoloehdon työn päättyessä. Velvoitteen tarkoituksena on käytännössä turvata velvoitteen piirissä oleville henkilöille mahdollisuus työttömyyspäivärahaan vanhuuseläkkeelle siirtymiseen asti.**
- **Työssäoloehto on pidentymässä nykyisestä 26 viikosta 12 kuukauteen 2.9.2024 alkaen => Velvoitteen kesto pitenisi näin ollen myös 12 kuukauteen (pl. Mahdolliset muut työssäoloehtoon luettavat työssä- tai palvelusaolojaksot).**

Ehdotus: Velvoitetyötä koskevien säännösten kumoaminen



- Työssäoloehdon pidentymisen johdosta velvoitetyöllistämisestä aiheutuvat kustannukset kaksinkertaistuisivat, koska velvoitteen kesto muuttuisi työssäoloehdon muutosta vastaavasti.
- Velvoitetyöllistämisen jälkeen suuri osa työllistetyistä (noin 80 %) on työttömänä työnhakijana kolme kuukautta velvoitetyöllistämisen jälkeen. Jotkut henkilöt voivat työllistyä velvoitteen perusteella usean kerran työuransa aikana. Nykymuotoisella velvoitetyöllistämisellä ei ole havaittu positiivisia työllisyysvaikutuksia.
- Velvoitetyöllistämisen piiriin tulevien henkilöiden määrän arvioidaan kasvavan asteittain vuodesta 2025 alkaen johtuen työttömyysturvan lisäpäiväoikeuden asteittaisesta poistumisesta. Tämä lisäisi velvoitetyöllistämisestä aiheutuvia kustannuksia entisestään.
- Koska edellä kuvatun velvoitteen perusteella järjestettävä palkkatuettu työ tai palvelu ei jatkossa voisi kerryttää työssäoloehtoaa, kunnan velvoitteita koskevat säännökset esitetään kumottaviksi. Koska velvoitetyöllistäminen ei ole edistänyt velvoitteen piirissä olevien henkilöiden työllistymistä ja velvoitteesta aiheutuvat kustannukset ovat kasvamassa, ei olisi myöskään perusteltua säätää poikkeusta työssäoloehdon kertymiseen velvoitteen perusteella järjestetyn palkkatuetun työn tai palvelun kohdalla. Ehdotus käsittäisi myös työ- ja elinkeinotoimistoa koskevien velvoitteiden (JTYPL 11 luvun 1 §:n 1 ja 2 momentti) kumoamisen sekä vastaavien työvoimaviranomaisia koskevien velvoitteiden kumoamisen työvoimapalveluiden järjestämisestä annetussa laissa.
- Siltä osin kuin kunnat eivät työllistäisi ketään niihin tehtäviin, joita velvoitetyöllistetyt ovat tehneet, ehdotuksella olisi työllisyyttä vähentävä vaikutus. Työssäoloehtoaa koskevaa muutosta vastaavasti nykyistä alhaisempi etuus tai uhka etuuden alenemisesta lisäisi kohderyhmän työn tarjontaa, jolla olisi positiivisia työllisyysvaikutuksia.

Velvoitetyötä koskevien säännösten kumoaminen ja kuntien rahoitus TE2024-uudistuksessa



- Nykyisin velvoitetyöllistämisen ajalta kunnalla on oikeus saada 50 prosenttia työllistetyn palkkakustannuksista tukena valtiolta. Kunta vastaa 50 prosentista palkkakustannuksista, työnantajan sivukuluista sekä muista työnantajalle kuuluvista vastuista (esim. työvälineet, työpiste, työterveys jne.)
- Tarkoitukseen budjetoitu määräraha siirtyisi kehyksen mukaisen summan suuruisena osaksi kuntien valtionosuuksia vuodesta 2025 alkaen
- Velvoitetyöllistämisen kustannukset ovat karkeasti arviolta noin 50 milj. € vuodessa (ilman työssäoloehdon pidentymisen ja lisäpäivien poiston täysimääräistä vaikutusta). Vuoden 2025 kehyksessä arvioidun laskennallisen tuen määrä on 18,65 milj. €, joten kuntien nettomenot ovat mittaluokaltaan arviolta noin 30 milj. €.
 - Lisäpäivien poistumisen johdosta pitkällä aikavälillä velvoitetyöllistämisen kustannusten arvioidaan kasvavan noin 71 miljoonaan euroon vuodessa. Työssäoloehdon pidentäminen 12 kuukauteen kaksinkertaistaisi velvoitetyöllistämisen kustannukset.
- Koska kyseessä on kuntien tehtäviä vähentävä muutos, kuntien peruspalveluiden valtionosuudesta vähennettäisiin valtiolta muutoin siirtyvä laskennallinen velvoitetyöllistämisen ajalta maksettavan tuen osuus. Kuntien säästö muutoksen johdosta olisi niiden omavastuuosuutta vastaava määrä.