

Porin kaupungin työllisyyspalveluiden lausunto hallituksen esitykseen laiksi julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain muuttamisesta ja siihen liittyviksi laeiksi sekä sosiaalisista yrityksistä annetun lain kumoamisesta.

Lainsäädäntöön tehtävät muutokset tulisivat voimaan 1.1.2023. Lainsäädännön muutoksilla on vaikutuksia kunnissa jo vuoden 2023 talousarvioon. Suunnitellut muutokset yksinkertaistavat jonkin verran lainsäädäntöä palkkatuella työllistämiseen liittyen mutta todennäköisesti vähentävät tuella työllistämistä kunnissa.

Lausuntopalvelun kysymysten mukaisesti olemme nostaneet esiin kommentoidut muutokset pykälittäin:

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta

7 luku Palkkatuki

2 § Palkkatuen yleiset edellytykset

Pykälässä rajattaisiin selkeästi palkkatukeen oikeutettujen kohderyhmä. Ehdotus tarkoittaa palkkatukeen oikeutettujen asiakkaiden kohderyhmää mutta samalla vähentää asiakaskohtaista harkintaa. Työnhakijoina on jonkin verran henkilöitä, joiden työllistämisen tavoitteena ei ole osaamisvajeen täyttäminen. Heidän kohdallaan kyse on työn saannista ja työelämän osallisuuden lisääminen. Kohderyhmässä on henkilöitä, jotka esim. henkilökohtaisten ominaisuuksiensa vuoksi eivät pääsääntöisesti tule työllistymään yksityisen sektorin työpaikkoihin. Heidän terveydentilansa ei kuitenkaan ole sellainen, että palkkatuki tai esim. eläköityminen olisi mahdollista.

Palkkatuen ulkopuolelle jäisivät 25-49 -vuotiaat toisen asteen koulutuksen suorittaneet, jotka ovat olleet ansiotyössä 6 edeltävän kuukauden aikana.

3 § Työnantajaan liittyvät palkkatuen edellytykset

Hyvinvointialueen lisääminen tuen saajaksi kunnan, kuntayhtymän, yhteisön ja muun työnantaja lisäksi, on kannatettava asia.

Pykälään tulisi muutos siitä, ettei palkkatukea voitaisi myöntää samalle työnantajalle uudestaan saman työntekijän palkkaamiseen. Palkkatukea ei myöskään voisi myöntää, jos työnantaja on saanut samasta henkilöstö yli 55-vuotiaiden työllistämistukea. Ehdotusta voidaan pitää ongelmallisena erityisesti kuntatyönantajan näkökulmasta. Kunta on usein iso työnantaja, jossa on tarjolla monenlaisia erilaisia työmahdollisuuksia ja mahdollisuus myös edetä eri tehtäviin. Kunnat ovat myös yhdistysten lisäksi parhaiten pystyneet työllistämään työnhakijoita, joiden on vaikea löytää työtä avoimilta työmarkkinoilta. Palkkatukilainsäädännön muutos ei nähdäksemme muuta yksityisen työnantajan kannustimia näiden vaikeasti työllistyvien palkkaamiseen ja näin ollen on riski, että tietty asiakasryhmä jää kokonaan vaille työmahdollisuuksia.

Myönteistä on se, että palkkatukijaksojen ketjuttaminen olisi sujuvampaa ja nopeampaa niillä ehdoilla, että työnantaja vaihtuu ja työnhakija täyttää tuen edellytykset.

5 § Palkkatuella katettavat palkkakustannukset

Ehdotuksen mukaisesti palkkatuella katettaviin palkkauskustannuksiin ei enää laskettaisi esim. lomarahaa eikä lomakorvausta tai lisä- tai ylityökorvauksia. Palkkaa siltä ajalta, jolta työnantajalla on oikeus saada tuella palkatun palkkauskustannuksiin sairauspäivärahaa, kuntoutusetuuksia tai tartuntatautipäivärahaa, ei huomioitaisi kuten ei tälläkään hetkellä.

Ehdotettu muutos saattaa selkeyttää ja yksinkertaistaa mm. tilitystä mutta työnantajan näkökulmasta tilanne on toinen. Työnantajan näkökulmasta palkkakustannusten kasvaminen on ongelmallista ja saattaa vähentää palkkatuen käyttöä työllistämisen tukena.

Esim. Porin kaupungilla lomarahan rajaamisella pois on iso taloudellinen vaikutus työllistämismäärärahoihin. HE:ssa vaikutusta kuntatalouteen ei olla osattu arvioida realistisesti.

Muutosta on perusteltu mm. sillä, että se saattaa työnantajat yhdenvertaisempaan asemaan, koska lomarahan kattaminen osittain palkkatuella ei olisi riippuvainen siitä onko vuosiloma pidetty palkkatukijakson aikana vai ei.

6 § Palkkatuen määrä ja kesto

Tuen määrää ja kestoja koskeva säännös yksinkertaistaisi ja selkeyttäisi tilannetta nykyiseen verrattuna, koska tuen määrää ei määrittäisi työttömyyden kesto.

Palkkatuen määrä 50% palkkauskustannuksista 5:ltä kuukaudelta työsuhteen alkamisesta lukien, kuitenkin enintään työsuhteen keston ajalle. Jos tuella palkattava on ollut työtön vähintään 12 kk välittömästi ennen tuen myöntämistä edeltäneiden 14 kk:n aikana, palkkatuki myönnetään 10 kk:ksi.

HE:stä jää puuttumaan perustelut siitä miksi palkkatuen jaksoa on lyhennetty.

Työttömyysturvaan liittyvän työllistämisehdon kriteerit ovat kuitenkin edelleen samat ja lyhyemmällä palkkatuki-jaksolla jää ehto saavuttamatta. Kunnissa yleisesti käytössä oleva käytäntö palkkatukityöjakson jatkamisesta ja rahoittamisesta siten, että asiakas saavuttaa työllistämisehdon, vaikeutuu. Joko kustannukset työllistämisessä kasvavat tai lakimuutos suuntaa kuntia palkkaamaan niitä työnhakijoita, joilla on oikeus 10 kk palkkatukeen. Ymmärrettävästi HE:n tavoite on vähentää kuntien palkkatuella työllistämistä ja ohjata palkkatukea yksityiselle sektorille mutta emme näe esitetyissä toimenpiteissä olevan kannustimia tuen käyttöön yksityisellä sektorilla. Sen sijaan näemme riskin siihen, että kuntien työllistäminen palkkatuella vähenee ja tietyn työnhakijaryhmän työllistymismahdollisuudet heikkenevät.

7 § Palkkatuki alentuneesti työkykyisen palkkaamiseen

Vamman tai sairauden perusteella myönnettävä palkkatuki tulisi olemaan 70 % nykyisen 50:n % sijasta, mikä on kannatettava ehdotus. Palkkatuettu työsuhde voisi olla 10 kk mutta tukiaikaa voisi jatkaa enintään 24 kk kerrallaan. Samalle työnantajalle myönnettävä jatko on hyvä asia osatyökykyisen työnhakijan kannalta, vaikkakin ehtojen tarkistaminen edellyttää määriteltyjä tehtäviä työnhakijalta, työnantajalta ja Te-toimistolta.

8 § 100 prosentin palkkatuki

Nykyisestä poiketen 100 prosentin palkkatuki olisi mahdollinen kaikille yhdistyksille, säätiöille ja rekisteröidyille uskonnollisille yhdyskunnille, eikä ainoastaan niille, joiden ei ole katsottu harjoittavan elinkeinotoimintaa. Lisäksi ehdotetaan; että työntekijälle maksettavaa palkkaa korotettaisiin kertoimella 1,23 työnantajan sivukulujen huomioon ottamiseksi, jos tuella palkattava on ollut työttömänä väh. 24kk tuen myöntämistä edeltäneiden 28kk:n aikana.

Ehdotus on kannatettava koska säännös laajentaa yhteisöjen ym. pykälässä mainittujen organisaatioiden palkkatukimahdollisuutta. Palkkatuki olisi kuitenkin edelleen rajattu niin, että palkkauskustannuksiin luetaan vain ne kustannukset, jotka vastaavat 65%:n työaika ja sitä myönnetään enimmillään 10:ksi kuukaudeksi.

9 § 60 vuotta täyttäneiden pitkäaikaistyöttömien palkkatuki

Palkkatukea voidaan myöntää 24:ksi kuukaudeksi, kun työnhakija on täyttänyt 60 vuotta ja ollut työttömänä vähintään 12 kk edeltäneiden 14 kk:n aikana. Tuki-aikaa voidaan myös jatkaa enintään 24 kk kerrallaan, mikäli edellytykset täyttyvät. Tämä on kannatettava muutos.

55 vuotta täyttäneiden työllistämistuki

Ehdotus parantanee yli 55-vuotiaiden työllisyyttä ja samalla vahvistaa ko. asiakkaiden työmarkkina-asemaa.

Muut ehdotetut muutokset:

Voimassa olevien palkkatukisäännösten mukaan palkkatukea voidaan myöntää enintään 24 kuukaudeksi kerrallaan, jos kunta palkkaa muihin kuin elinkeinotoiminnaksi katsottaviin tehtäviin henkilön suunnittelemaan ja järjestämään työttömille työ- ja koulutuspaikkoja sekä muita työllistämistä edistäviä palveluita. Näiden ns. työnsuunnittelijoiden pidempikestoinen tuki on ollut tuki työnantajalle, eikä työllistettävältä ole edellytetty samojen ehtojen täyttämistä kuin muilta palkkatukea hakevilta. Nyt työnsuunnittelijoita koskeva poikkeus palkkatukijaksojen kestosta poistettaisiin ja jatkossa työnsuunnittelijoita työllistävät työnantajat saisivat palkkatukea samoin ehdoin kuin muut työnantajat.

Tämä muutos vaikeuttaa merkittävästi kuntien ja järjestöjen työllistämismahdollisuuksia. Työnsuunnittelijoita on käytetty muiden työttömien asiakkaiden ohjauksessa ja palveluiden tuottamisessa. Etuna on ollut pidempikestoinen tukiaika, joka on turvannut ohjausosaamista ja toiminnan jatkuvuutta. Kuntien työllisyyspalveluiden kannalta muutos on ei-toivottava.

Taloudelliset vaikutukset

Taloudelliset vaikutukset ovat negatiivisia kunnallisen työllistämisen kannalta, kuten HE:n vaikutusarviossakin on todettu.

Siltä osin kuin kyse on 50%:n palkkatuesta, olisi palkkatuen määrä tukikelpoisiin kustannuksiin ehdotettujen muutosten johdosta n. 20 % nykyistä pienempi. 100%:n palkkatuen osalta palkkatuen määrän väheneminen on enintään noin 60 prosenttia nykyiseen verrattuna otettuna huomioon tukikelpoisiin kustannuksiin ehdotetut muutokset. 100 %:n palkkatukeen ehdotettujen muutosten johdosta palkkatuetun työn määrän odotetaan laskevan noin 1300 henkilöllä.

Ehdotettu muutos tukikelpoisiin kustannuksiin vähentäisi tuen määrää keskimääräisellä työllistettävän palkkakustannuksella arviolta noin 200e/kk. Veloitetyöllistämisen 6 kk:n jaksolla muutos olisi keskimäärin n. 1200e.

Palkkatuen määrään ehdotetut muutokset johtaisivat siihen, että kunnat voisivat myöntää palkkauskustannuksiin kuntalisää ainoastaan työnantajan sivukuluihin ilman, että kuntalisä laskisi valtion maksaman palkkatuen määrää. Ehdotettu kokonaisuus voi johtaa siihen, että kunnat tarjoaisivat kuntalisiä nykyistä vähemmän tai kuntalisät kohdentuisivat työnantajan sivukuluihin.

Porissa 16.5.2022

Jenni Ketonen, työllisyyspäällikkö